

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**

**GUSTAVO CAROLINO GIRARDI**

**ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO  
HUMANO EM PAÍSES PERTENCENTES AOS BLOCOS G7 E BRICS:  
PROPOSIÇÃO DE MODELO DE ANÁLISE DISCRIMINANTE**

**PONTA GROSSA**

**2024**

**GUSTAVO CAROLINO GIRARDI**

**ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO  
HUMANO EM PAÍSES PERTENCENTES AOS BLOCOS G7 E BRICS:  
PROPOSIÇÃO DE MODELO DE ANÁLISE DISCRIMINANTE**

**Comparative Analysis of Quality of Life and Human Work in Countries  
Belonging to the G7 and BRICS Groups: Proposal of a Discriminant Analysis  
Model**

Tese apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 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>. Priscila Rubbo

**PONTA GROSSA**

**2024**



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

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

GUSTAVO CAROLINO GIRARDI

**ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO HUMANO EM PAÍSES  
PERTENCENTES AOS BLOCOS G7 E BRICS: PROPOSIÇÃO DE MODELO DE ANÁLISE  
DISCRIMINANTE**

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

Data de aprovação: 14 de Junho de 2024

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

Dr. Evandro Eduardo Broday, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Guilherme Moreira Caetano Pinto, Doutorado - Universidade Estadual de Ponta Grossa (Uepg)

Sandra Mara Iesbik Valmorbida, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Sandra Martins Moreira, Doutorado - Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste)

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 14/06/2024.

À Deus, toda honra e toda glória.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, sobre todas as coisas.

À minha família, meus pais, Joaquim e Osney, pelo apoio em todas as etapas da vida, por me ensinarem valores éticos e o caminho da fé.

À minha irmã Jordana, que sempre me incentivou a seguir em frente.

Aos meus amados filhos, Gabriel e Miguel, crianças meigas e amorosas que Deus me presenteou.

Em especial à minha esposa Lilian, por todo companheirismo, apoio e dedicação, não mediu esforços para ajudar nessa caminhada.

As excelentes profissionais que orientaram este estudo. Minha orientadora, professora Dra. Claudia Tania Picinin, pela disponibilidade e oportunidade de crescimento profissional e acadêmico. Obrigada pela generosidade ao compartilhar conhecimentos, experiências enriquecedoras e pela excelência das orientações.

À coorientadora Dra. Priscila Rubbo, pela confiança e orientação na realização deste trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, por todo conhecimento transmitido.

À Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), pelo ensino público, gratuito e de qualidade.

A todos que de alguma forma contribuíram para realização desta pesquisa, meu muito obrigado.

“Enquanto a sociedade feliz não chega, que haja pelo menos fragmentos de um futuro em que a alegria é servida como sacramento, para que as crianças aprendam que o mundo pode ser diferente”

(ALVES, 2000)

## RESUMO

Este estudo teve como objetivo propor um modelo de previsão de dados e identificar as variáveis que influenciam na classificação do índice de Qualidade de Vida (QV) e trabalho humano nos países constantes dos blocos G7 (Alemanha, França, Itália, Canadá, Japão, Reino Unido e Estados Unidos da América - EUA) e BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), de forma complementar, por meio de análise discriminante. Quatorze variáveis foram selecionadas, na plataforma NUMBEO os índices de QV: índice de qualidade de vida, índice de poder de compra, índice de segurança, índice de cuidados de saúde, índice de custo de vida, preço da propriedade em relação à renda, índice do tempo de deslocamento diário e índice de poluição. Na plataforma OECD índices de trabalho humano: mulheres empregadas em comparação com a população feminina, mulheres que participam no mercado de trabalho, taxa de mulheres desempregadas, homens empregados em comparação com a população masculina, taxa de homens que participam na mão-de-obra, taxa de homens desempregados, compreendendo o período de 2010 a 2022. O tratamento, organização e sistematização dos dados coletados foram realizados por meio do software SPSS, versão 23.0, que possibilitou a utilização de estatística descritiva e multivariada para os dados dos índices coletados. Dentre as possíveis estatísticas multivariadas optou-se pela análise discriminante. Com base nos resultados, as três variáveis que mais discriminaram os grupos por ordem de importância foram: mulheres empregadas em comparação com a população feminina, mulheres que participam no mercado de trabalho e taxa de mulheres desempregadas. Após consideradas variáveis de QV e trabalho humano, de forma complementar, no modelo de previsão criado pela análise discriminante, Japão e França foram classificados como baixa QV, Índia, Itália, Brasil e África do Sul como média QV e Canadá, Alemanha, Rússia, Reino Unido e EUA como alta QV. Este estudo permitiu identificar possíveis lacunas que interferem na QV dos países membros dos blocos BRICS e G7 quando inseridas variáveis relacionadas ao trabalho humano.

**Palavra-Chave:** qualidade de vida; trabalho humano; análise discriminante; BRICS; G7.

## ABSTRACT

This study aimed to propose a data forecasting model and identify the variables influencing the classification of the Quality of Life (QoL) index and human labor in countries belonging to the G7 (Germany, France, Italy, Canada, Japan, United Kingdom, and United States of America - USA) and BRICS (Brazil, Russia, India, China, and South Africa) groups, through discriminant analysis. Fourteen variables were selected: from the NUMBEO platform, QoL indices such as quality of life index, purchasing power index, safety index, healthcare index, cost of living index, property price to income ratio, daily commuting time index, and pollution index. From the OECD platform, human labor indices included: employed women compared to the female population, women participating in the labor market, rate of unemployed women, employed men compared to the male population, rate of men participating in the workforce, and rate of unemployed men, spanning from 2010 to 2022. Data treatment, organization, and systematization were conducted using SPSS software, version 23.0, enabling descriptive and multivariate statistical analysis of the collected indices data. Discriminant analysis was chosen among possible multivariate statistics. Based on the results, the three variables that most differentiated the groups in order of importance were: employed women compared to the female population, women participating in the labor market, and rate of unemployed women. After considering QoL and human labor variables complementarily in the forecasting model created by discriminant analysis, Japan and France were classified as low QoL, India, Italy, Brazil, and South Africa as medium QoL, and Canada, Germany, Russia, United Kingdom, and USA as high QoL. This study identified potential gaps affecting the QoL of member countries of the BRICS and G7 blocs when integrating variables related to human labor.

**Keywords:** quality of life; human labor; discriminant analysis; BRICS; G7.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1 - Estrutura de pesquisa.....</b>	<b>21</b>
<b>Figura 2 - Fluxograma do método de pesquisa da revisão integrativa .....</b>	<b>26</b>
<b>Figura 3 - Classificação das categorias .....</b>	<b>28</b>
<b>Figura 4 - Localizações geográficas das produções científicas. ....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 5 - Nuvem de palavras.....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 6 - Fluxograma do método de pesquisa da revisão integrativa as abordagens sobre trabalho .....</b>	<b>47</b>
<b>Figura 7 - Funções discriminantes canônicas.....</b>	<b>41</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de estudos de QV e trabalho humano .....	18
Gráfico 2 - Categoria de estudos QV e trabalho humano .....	18
Gráfico 3 - Análise de dados dos periódicos mais citados. ....	32
Gráfico 4 - Número de artigos publicados na temática por periódico.....	34
Gráfico 5 - Documentos publicados por tipo .....	48
Gráfico 6 - Publicações por ano, número de citações x número de documentos .....	48
Gráfico 7 - Documentos por países .....	49
Gráfico 8 - Publicação por país.....	49
Gráfico 9 - PIB dos Países que compõe o BRICS.....	17
Gráfico 10 - Índice de QV dos Países do BRICS.....	18
Gráfico 11 - Participação mulher mercado de trabalho .....	19
Gráfico 12 - Participação do homem no mercado de trabalho.....	20
Gráfico 13 - Índice poder de compra .....	21
Gráfico 14 - PIB do grupo G7 .....	23
Gráfico 15 - Índice de QV G7 .....	24
Gráfico 16 - Índice participação da mulher no mercado de trabalho.....	25
Gráfico 17 - Índice participação do homem no mercado de trabalho.....	25
Gráfico 18 - Índice de poder de compra G7 .....	26

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Adequação dos índices aos domínios WHOQOL-bref .....	24
Quadro 2 – Questões de Pesquisa .....	28
Quadro 3 - Categorias e direções das pesquisas.....	36
Quadro 4 - Abordagens referentes ao trabalho humano .....	51
Quadro 5 - Índices da plataforma NUMBEO .....	29
Quadro 6 - Índices de trabalho da plataforma OECD .....	30
Quadro 7 - Variáveis NUMBEO e OECD .....	32
Quadro 8 - Nomenclatura das variáveis independentes .....	34
Quadro 9 - Classificação baseada no modelo de predição .....	44

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Intervalo dos percentis e determinação dos grupos .....	32
Tabela 2 - Média histórica do período de 2010 a 2022 para a QV.....	33
Tabela 3 - Teste de igualdade aplicado às médias dos grupos. ....	37
Tabela 4 - Teste M de Box.....	38
Tabela 5 - Autovalores e correlações canônicas.....	38
Tabela 6 - Wilks Lambda.....	39
Tabela 7 - Matriz de estrutura.....	39
Tabela 8 - Funções baseadas nos centróides dos grupos.....	40
Tabela 9 - Coeficientes da função de classificação. ....	42
Tabela 10 - Dados de classificação dos países do bloco G7. ....	43
Tabela 11 - Dados para classificação dos países no bloco BRICS.....	43
Tabela 12 - Resultados das funções do modelo.....	43

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
QV	Qualidade de Vida
ONU	Organizações das Nações Unidas
NUMBEO	Banco de dados (site on line)
G7	Grupo de países desenvolvidos
BRICS	Grupo de países em desenvolvimento

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>1.1</b>	<b>Problema de pesquisa</b> .....	<b>17</b>
<b>1.2</b>	<b>Justificativa</b> .....	<b>17</b>
<b>1.3</b>	<b>Objetivo geral</b> .....	<b>20</b>
<b>1.4</b>	<b>Objetivos específicos</b> .....	<b>20</b>
<b>1.5</b>	<b>Estrutura geral do trabalho</b> .....	<b>20</b>
<b>2</b>	<b>REFERÊNCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>22</b>
<b>2.1</b>	<b>Qualidade de vida (QV)</b> .....	<b>22</b>
2.1.1	Conceitos e abordagens.....	22
2.1.2	Procedimento para a realização da Revisão Integrativa .....	25
2.1.3	Resultados cientométricos sobre QV e trabalho humano.....	29
2.1.4	Análise de conteúdo: principais abordagens sobre QV e trabalho humano 35	
2.1.5	Principais considerações sobre o QV e trabalho humano .....	44
<b>2.2</b>	<b>Trabalho Humano</b> .....	<b>46</b>
<b>2.3</b>	<b>Índices socioeconômicos</b> .....	<b>14</b>
2.3.1	Características dos índices .....	14
<b>2.4</b>	<b>Índices dos países que compõem os blocos BRICS e G7</b> .....	<b>16</b>
2.4.1	Bloco BRICS .....	16
2.4.2	Bloco G7.....	21
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>27</b>
<b>3.1</b>	<b>Classificação da pesquisa</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2</b>	<b>Seleção dos índices</b> .....	<b>27</b>
<b>3.3</b>	<b>Construção e análise do banco de dados</b> .....	<b>30</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>37</b>
<b>5</b>	<b>DISCUSSÃO E IMPLICAÇÕES POLÍTICAS E PRÁTICAS</b> .....	<b>45</b>
<b>5.1</b>	<b>Discussão dos principais resultados</b> .....	<b>45</b>
<b>5.2</b>	<b>Implicações políticas práticas</b> .....	<b>49</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES DO ESTUDO</b> .....	<b>52</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com o avanço da tecnologia, mudanças significativas no comportamento do indivíduo, que impactam na Qualidade de Vida (QV), são percebidas na gestão de pessoas, setor público e ambiente de negócios (TOSCANO *et al.*, 2020).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) a QV é entendida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405). Quando a QV repercute de modo positivo na vida do indivíduo pode aflorar uma sensação de bem estar e saúde (SANTOS; ESPINOSA; MARCON, 2020).

Para uma vida física e mental saudável que interage com o contexto social no qual o indivíduo está inserido, tornam-se cada vez mais necessária medidas diferenciadas de QV levando em consideração o bem-estar como um conceito multidimensional (BOREHAM; POVEY; TOMASZEWSKI, 2016; BLICK *et al.*, 2016). Nesse conceito está inserida a QV do trabalhador que baseia-se na satisfação por meio do emprego, de uma sucessão ampla de carências pessoais, sendo conduzida como explicação para realizações pessoais, familiares e sociais (GONZÁLEZ; HIDALGO; SALAZAR, 2007).

O equilíbrio entre vida profissional e pessoal desempenha um papel importante no bem estar individual, como exemplo, satisfação com a saúde, familiar e satisfação geral com a vida. Implementar políticas de apoio profissional, a fim de melhorar a QV no trabalho, pode facilitar esse equilíbrio, como horários de trabalho flexíveis, teletrabalho, arranjos de trabalho, férias e licenças com funções não ligadas ao trabalho. Assim, esse compromisso equilibrado facilitará a percepção de afetos e habilidades positivas, evitando o conflito de papéis e alienação social, com objetivo de alcançar a QV (SIRGY; LEE, 2016b).

No percurso entre ser saudável ou adoecer, o trabalho é considerado um determinante social de saúde, de maneira que existe preocupação na articulação entre saúde, emocional e contexto social com fatores como a QV (CORTEZ *et al.*, 2017). O equilíbrio entre QV e trabalho humano é definido como a percepção individual do que é trabalho e o que não é atividade de trabalho, o qual é estabelecido de acordo com as prioridades de cada indivíduo (TANAKA *et al.*, 2021).

Em relação ao reflexo da QV na saúde do trabalhador, diversos estudos evidenciam uma percepção negativa sobre essa relação, o que demonstra a importância de discutir esta realidade. Para exemplificar, o trabalho de Foster *et al.* (2021a), descreve que a enfermagem é reconhecida como uma profissão que exige muito da saúde mental e gera estresse, por ter como local de trabalho um ambiente de alta tensão.

Nesta mesma linha de consequências negativas, estudos feitos durante a pandemia do novo coronavírus, COVID-19, descrevem que os profissionais da linha de frente passaram a trabalhar com circunstâncias completamente novas e complexas. De acordo com os relatos efetuados nos estudos de Buselli *et al.* (2021), os profissionais de saúde em geral, que trabalharam diretamente no enfrentamento à doença, passaram a ter altos níveis de estresse, depressão e sintomas psicológicos como medo, apreensão, angústia e insônia. Essa relação impacta de forma negativa a QV. Fatores que possuem correlação com a QV são: Burnout (XU; HARMONDARROW; FREY, 2019), estresse (SERRA *et al.*, 2018a), obesidade (KIM *et al.*, 2015), saúde física (BANG; LEE; KIM; SONG; M.K; PARK, 2016) e relacionamentos sociais (CAILLÉ; JEOFFRION, 2017).

Impactos positivos sobre QV são compreendidos pelo trabalhador por fatores como carreira, oportunidades de aprendizagem dinâmica e desafios impostos pela profissão. Em relação a fatores externos, os impactos positivos abrangem a família do indivíduo e seus pares, supervisores, empregador, sistema educacional e sociedade (MAGNANO *et al.*, 2019). A QV também tem influência em aspectos positivos relacionados ao conforto e bem-estar, com pesquisas relacionadas ao acesso a cuidados com a saúde, economia e meio ambiente (FARSEN *et al.*, 2018).

Do ponto de vista de QV e trabalho humano, pode-se destacar que processos melhorados de produção e planejamento, assim como níveis de qualidade de emprego aumentam a produtividade, resultando em um ambiente com melhores condições de trabalho (SEHNBRUCH *et al.*, 2020) e conseqüentemente, QV.

Contudo, com a globalização e competitividade dos mercados, o trabalho passou por uma ressignificação, demandas de melhorias contínuas pelo trabalhador e pelas organizações, melhores condições ambientais, alto desempenho, flexibilidade de trabalho e horários, relação homem-máquina, jornada de média de 8 horas diárias, ou seja, 1/3 do dia dedicado a condição de trabalho são fatores que influenciam a definição de trabalho atual e futuro (NEVES *et al.*, 2018).

Nesse sentido, monitorar e melhorar a QV, sobretudo em relação ao trabalho humano, está se tornando uma questão cada vez mais discutida, especialmente no campo da saúde (RASHID *et al.*, 2022); (CHANG; KIM, 2022); (JENSEN; LUND; ABRAHAMS, 2022), da psicologia (DUDO *et al.*, 2022); (VREDEN *et al.*, 2022); (ONGE *et al.*, 2022) e da sociologia (KROESEN, 2022); (GHELLI *et al.*, 2022); (KAN *et al.*, 2022).

Diante disso, dada a natureza multidimensional da QV, a utilização de indicadores torna-se comum nas pesquisas (SIMÕES; CRESPO; PINTO, 2015); (BARRINGTON-LEIGH; ESCANDE, 2017); (RES, 2017); (BECKER; PARUOLO; SAISANA, 2016); (ALAIMO; MAGGINO, 2020); (BIANCHI; BIFFIGNANDI, 2022).

De acordo com Kuc-czarnecka *et al.* (2020) índices compostos são usados para analisar temas como bem estar humano, desenvolvimento econômico, sustentabilidade, mercados imobiliários e padrão de vida. A comparação de dados sociais, econômicos e ambientais entre países, também são frequentemente feitos por índices que atuam auxiliando na mensuração de políticas públicas, chamados também de índices de desempenho, como desemprego entre homens e mulheres (BECKER; PARUOLO; SAISANA, 2016).

O bloco do BRICS é composto pelos países, Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul, teve sua fundação como aliança em 2009, mas em 2001 a sigla passou a ter relevância no cenário mundial como símbolo de mudança do poder econômico. O agrupamento dos países emergentes tem como objetivo a cooperação econômica, política e militar (WILSON, 2015a).

Já o G7 foi criado em 1975 pelo chanceler alemão Helmut Schmidt e pelo presidente francês Valéry Giscard d'Estaing. O bloco é conhecido como o grupo das sete nações mais desenvolvidas do mundo, sendo inicialmente composto por Alemanha, França, Estados Unidos, Reino Unido, Japão e Itália. Em 1976 o Canadá passou a integrar o grupo, formando o G7 (MONTEIRO; AZEVEDO; SZTAJNBERG, 2013).

A comparação de índices de QV e trabalho humano entre esses dois blocos possibilitou entender quais fatores relacionados ao trabalho humano influenciam nos índices de QV dos países constantes dos blocos.

Além disso, na revisão de literatura identificaram-se como lacunas nos campos de pesquisa, busca por índices de QV e trabalho humano em países desenvolvidos e em desenvolvimento de forma a comparar problemas relacionados a

qualidade de emprego, renda, saúde e mobilidade urbana, com poucos ou nenhum estudo.

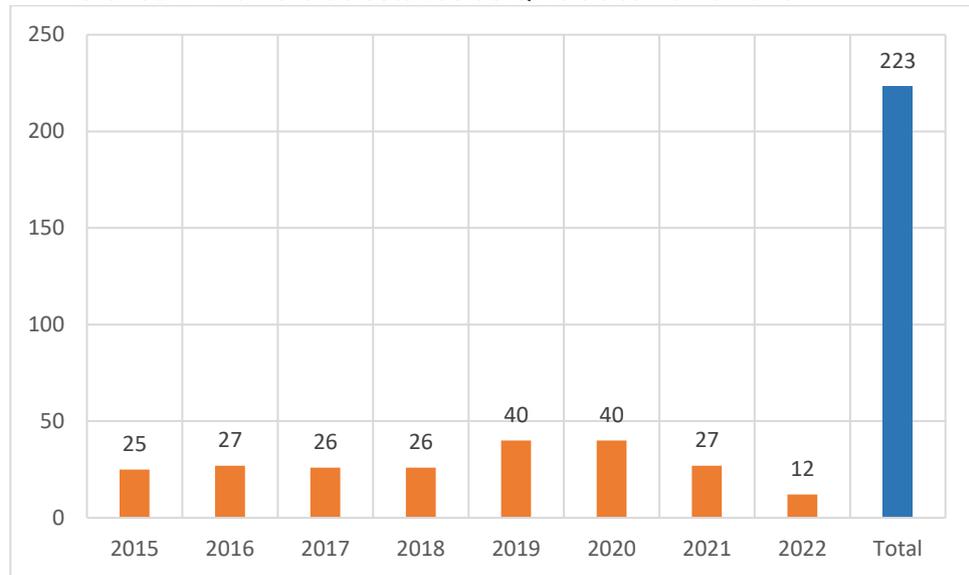
### **1.1 Problema de pesquisa**

A problematização aqui delineada embasa a questão norteadora desta pesquisa: Como desenvolver um modelo de previsão de dados que possa identificar e analisar as variáveis determinantes para a classificação dos índices de QV e trabalho humano nos países do G7 (Alemanha, França, Itália, Canadá, Japão, Reino Unido e Estados Unidos da América - EUA) e BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), utilizando uma abordagem de análise discriminante para investigar de forma complementar as diferenças e semelhanças entre esses grupos de países?

### **1.2 Justificativa**

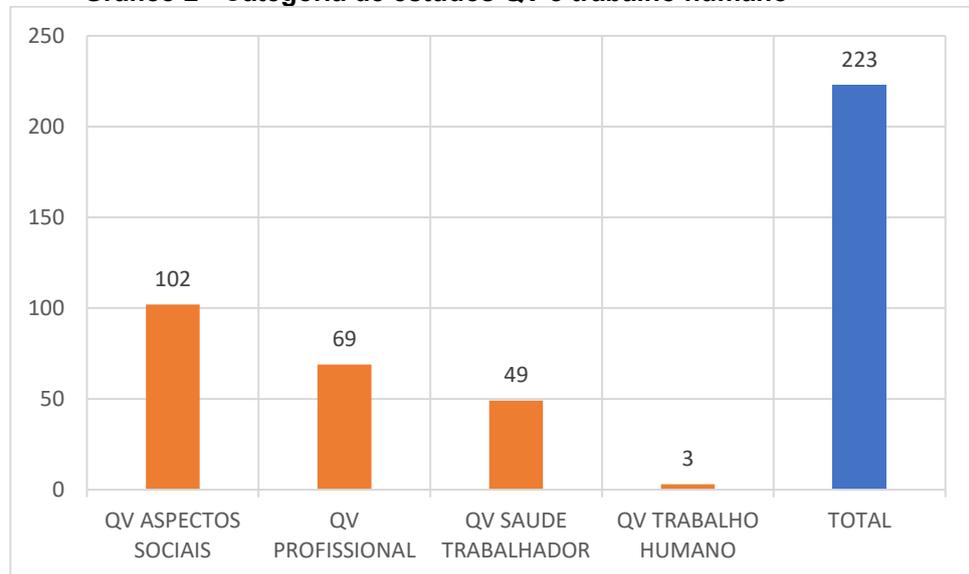
Este trabalho justifica-se por sua relevância nas áreas acadêmica, social e organizacional. A originalidade deste trabalho está em identificar a relação dos índices de trabalho humano com a QV de forma complementar, o que o diferencia dos demais trabalhos já publicados.

Quanto a justificativa acadêmica, Gráfico 1 apresenta números de estudos em QV e trabalho humano retornados em uma busca com as palavras chaves “quality of life” AND “work” OR “worker” OR “human work”, na base de dados Scopus (com restrição para artigos originais e artigos de revisão) no período de 2015 a 2022, período esse escolhido por se tratar de busca de artigos mais novos.

**Gráfico 1 - Número de estudos de QV e trabalho humano**

Fonte: Autoria Própria (2024)

Em relação às categorias de estudo, o Gráfico 2 sintetiza as categorias encontradas na revisão de literatura.

**Gráfico 2 - Categoria de estudos QV e trabalho humano**

Fonte: Autoria Própria (2024)

Verifica-se que no período de 2015 a 2022, poucos estudos abordaram QV e trabalho humano. A maioria dos trabalhos publicados é direcionado à área da QV aspectos sociais, QV profissional, QV saúde do trabalhador, aplicação de questionários para avaliação de relação entre trabalho e saúde mental.

Assim, verifica-se uma carência de estudos que englobam QV e trabalho humano com fatores relacionados à renda, política de emprego e salário mínimo, considerando que apenas três artigos trataram dessa temática. Para Farsen *et al.* (2018), economia, justiça, saúde e meio ambiente são aspectos relacionados a QV que permitem identificar o conforto e bem estar dos indivíduos.

Adicionalmente, o presente estudo justifica sua inserção na área da engenharia da produção, subárea engenharia do trabalho com abordagem da interface máquina – ambiente – homem – organização (ABEPRO, 2022). No Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná insere-se no grupo de pesquisa Organizações e Sociedade e na linha de pesquisa gestão do conhecimento e inovação.

A pesquisa justifica-se no âmbito social na necessidade de identificar índices com maior representação na análise de QV em relação a condição socioeconômica dos países. A análise dos índices permite compreender quais países possuem melhor QV em relação a renda, trabalho, saúde e segurança.

Busca-se compreender a QV e as condições de trabalho humano em países que compõe o BRICS e o G7 permitindo que formuladores de políticas públicas e líderes tenham informações relevantes para tomar decisões mais sucessivas e embasadas em dados concretos.

A identificação de países com melhores indicadores de saúde pode ajudar a entender quais práticas e sistemas de saúde estão funcionando bem. Isso pode levar a uma disseminação de abordagens eficazes para melhorar a saúde e o bem-estar da população em outros lugares.

Uma análise comparativa dos índices pode revelar a reflexão sobre as desigualdades entre os países em desenvolvimento e as economias mais desenvolvidas, auxiliando em políticas públicas.

Estudos comparativos têm o potencial de contribuir para o conhecimento científico ao identificar fatores que influenciam a QV e o trabalho humano em diferentes contextos culturais, políticos e socioeconômicos.

Este estudo pode ser útil para empresas e investidores que desejam operar em diferentes países, pois permite compreender as condições de trabalho humano e QV dos cidadãos.

Por fim, no âmbito organizacional, torna-se um norteador para auxiliar na promoção de políticas e de gestão de pessoas que envolvam a preocupação na

melhoria da QV do trabalhador, de forma a identificar se fatores como renda, trabalho, segurança, influenciam diretamente na QV. Nesse contexto, do ponto de vista dos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS), este trabalho se enquadra no objetivo 8, promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e todas (ONU, 2022).

### **1.3 Objetivo geral**

O objetivo geral dessa pesquisa é propor um modelo de previsão de dados e identificar as variáveis que influenciam na classificação do índice de QV e trabalho humano nos países constantes dos blocos G7 (Alemanha, França, Itália, Canadá, Japão, Reino Unido e Estados Unidos da América - EUA) e BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), de forma complementar, por meio de análise discriminante.

### **1.4 Objetivos específicos**

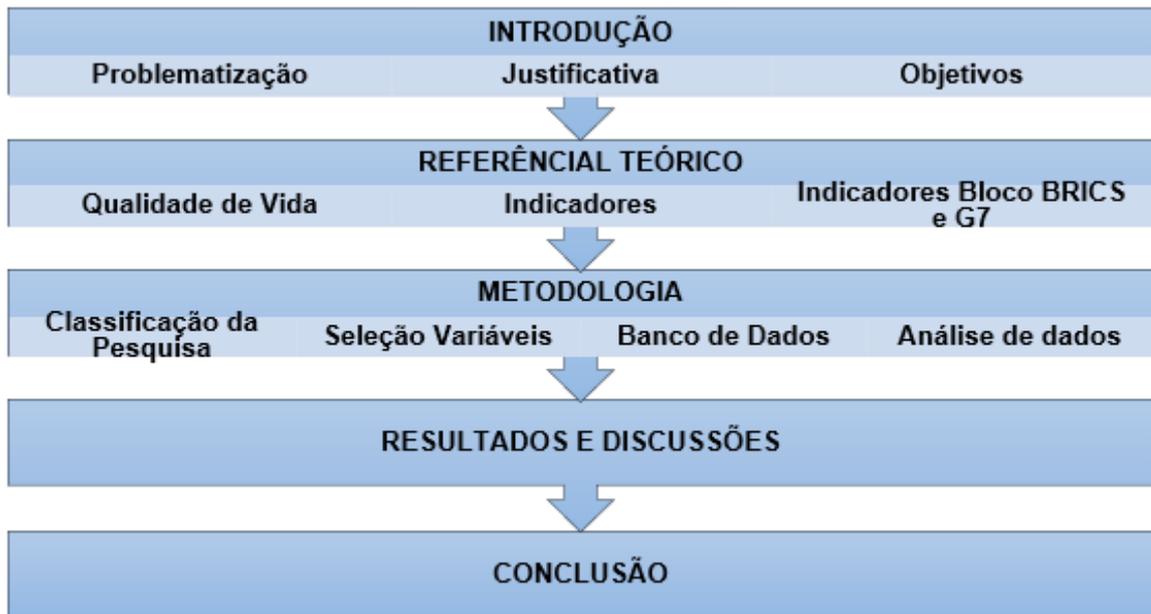
Para chegar no objetivo geral, a pesquisa contempla a realização dos seguintes objetivos específicos:

- Identificar as perspectivas das abordagens sobre QV e trabalho humano, por meio de revisão integrativa;
- Identificar os índices com maior nível de influência sobre a QV e trabalho humano nos países do BRICS e G7;
- Desenvolver um modelo de classificação dos países, a partir de análise discriminante, a fim de classificá-los em baixa, média e alta QV.

### **1.5 Estrutura geral do trabalho**

Para responder ao problema de pesquisa e alcançar os objetivos propostos, este trabalho está estruturado em cinco capítulos, apresentados na Figura 1:

Figura 1 - Estrutura de pesquisa



Fonte: Autoria Própria (2024)

## 2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

Apresenta a contextualização inicial sobre QV e a metodologia para construção da revisão integrativa (referencial teórico).

### 2.1 Qualidade de vida (QV)

#### 2.1.1 Conceitos e abordagens

A QV é um conceito amplo e multidisciplinar, compreende uma perspectiva econômica, social e política (RUIDIAZ-GÓMEZ; CACANTE-CABALLERO, 2021). Sua relação com crescimento econômico, emprego, renda é um desafio mundial (LIRA; CÂNDIDO, 2008). Para Thin (2018), QV possui um conceito holístico que integra domínios como ambiente físico, sociedade, corpo e mente.

Tal definição é complementada por Milano *et al.* (2019), que a descreve como multidimensional, enfatiza que os termos QV, bem-estar e QV relacionada a saúde são utilizados para avaliar o estado geral de um indivíduo. Entretanto, apesar de possuírem conceitos diferentes, entende que sua definição é subjetiva e está relacionada ao escopo da pesquisa.

Um instrumento de avaliação de QV é o WHOQOL-100, que serve de parâmetro para outros, é formado por cem perguntas relativas a seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/crenças pessoais (FLECK; LOUZADA; XAVIER; CHACHAMOVICH; VIEIRA; SANTOS; PINZON, 2000). A credibilidade deste instrumento foi analisada pelo grupo WHOQOL, em conjunto com 15 centros internacionais de pesquisa, sempre a procura por uma avaliação de QV apropriada para diferentes culturas (POWER; KUYKEN, 1998).

Após a falta de um instrumento curto para avaliação de QV, composto de propriedades psicométricas satisfatórias, fez com que o grupo de QV da OMS idealizasse uma versão abreviada do WHOQOL-100 para WHOQOL-bref, esse novo instrumento foi organizado: domínio físico, psicológico, relações sociais e meio-ambiente, sendo que no domínio físico correspondem ao nível de independência assim como o foi incluído ao domínio psicológico os aspectos espirituais/crenças (FLECK; LOUZADA; XAVIER; CHACHAMOVICH; VIEIRA; SANTOS; PINZON, 2000).

Diante do exposto foi adequado, cada índice a um domínio de acordo com a descrição do item nos sites NUMBEO e OECD. Índice de QV combina informações de

todos os outros índices para avaliar a QV de um país, é calculado usando uma média ponderada dos índices específicos, onde cada índice recebe um peso de acordo com sua importância percebida. O índice de poder de compra é calculado usando indicadores como o PIB per capita, o salário médio, a taxa de desemprego, entre outros. O índice de segurança inclui dados sobre taxas de criminalidade, sensação de segurança, presença de forças policiais e infraestrutura de segurança. O índice de cuidados com a saúde incorpora informações sobre o acesso a serviços de saúde, qualidade do sistema de saúde, expectativa de vida e taxa de mortalidade. Índice de custo de vida inclui dados sobre preços de bens e serviços essenciais, como alimentos, moradia, transporte e educação. Preço da propriedade em relação à renda é calculado como uma proporção entre o preço médio das propriedades e a renda média da população. Índice do tempo de deslocamento diário, incorpora dados sobre o tempo médio que as pessoas gastam em deslocamentos diários, como ir ao trabalho ou à escola. Índice de poluição inclui dados sobre poluentes atmosférico, qualidade do ar e água, exposição a substâncias nocivas (NUMBEO, 2022a).

Das 141 variáveis de trabalho da OECD, utilizamos seis que são referentes a trabalho humano, são mulheres empregadas em comparação com a população feminina, que é a proporção de mulheres empregadas em relação à população total de mulheres em uma mesma área. Mulheres que participam no mercado de trabalho que é a proporção de mulheres em idade de trabalhar buscando emprego ou já empregadas. Taxa de mulheres desempregadas que mede a proporção de mulheres na força de trabalho que estão desempregadas e procurando ativamente por emprego. Homens empregados em comparação com a população masculina é a proporção de homens empregados em relação a população total de homens em uma mesma área. Taxa de homens que participam na mão-de-obra que mede a proporção de homens em idade de trabalhar que estão ativamente buscando emprego ou já empregados. Taxa de homens desempregados que mede a proporção de homens na força de trabalho que estão desempregados e procurando ativamente emprego (OECD, 2022).

No Quadro 1 os domínios do WHOQOL aos índices utilizados:

**Quadro 1 - Adequação dos índices aos domínios WHOQOL-bref**

<b>DOMÍNIOS WHOQOL</b>	<b>ÍNDICES</b>
Físico (nível de independência)	Mulheres empregadas em comparação com a população feminina; mulheres que participam no mercado de trabalho; taxa de mulheres desempregadas; homens empregados em comparação com a população masculina; taxa de homens que participam na mão-de-obra; taxa de homens desempregados.
Psicológico (Espiritualidade/Crenças Pessoais)	Índice de poder de compra; índice de cuidados de saúde; índice de QV.
Relações Sociais	Índice de segurança; índice de custo de vida; preço da propriedade em relação à renda; índice do tempo de deslocamento diário; índice de QV.
Meio Ambiente	Índice de poluição; índice de QV.

**Fonte: Autoria Própria (2024)**

Para Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2021), o bem estar está relacionado ao social, tendo seus resultados medidos em várias dimensões com contextos subjetivos e objetivos de acordo com a experiência de vida das pessoas. Nesse interim, Milano *et al.* (2019) argumenta que o conceito de QV deve levar em consideração o bem-estar do indivíduo, e este, não é apenas motivado pelo estado físico, mas pelo psicológico e demais estímulos como interações sociais e relações de trabalho.

Corroborando a pesquisa efetuada por Ferreira *et al.* (2020), a qual concluiu que o comprometimento no trabalho está relacionado a satisfação em outros aspectos da vida, logo, a vida pessoal não está dissociada da vida profissional. Em 1920, o economista Pigou (Pigou, 1920) relacionava o termo QV a questões sociais, tais como moradia e direitos trabalhistas, enfatizando que o ambiente de trabalho influencia na QV das populações.

Diante disso, o objetivo desta revisão integrativa é analisar as perspectivas das abordagens sobre QV e trabalho humano e visa responder as seguintes questões de pesquisa:

- (1) Quais periódicos abarcam maior número de publicações sobre QV e trabalho humano, quais são os estudos mais citados e frequência anual?
- (2) Quais são os principais autores da temática QV e trabalho humano, onde estão?
- (3) Quais as principais abordagens sobre QV e trabalho humano?

#### (4) Quais as principais lacunas sobre QV e trabalho humano?

Para entender as atuais abordagens de QV, realizou-se no ano de 2022, uma revisão integrativa da literatura compreendendo o período de 2015 a 2022, foi atualizado os dados relacionadas a QV e trabalho humano buscando uma visão das informações presentes nos artigos selecionados mais recentes no prazo de oito anos, demonstrando o que foi publicado tanto em estudos práticos como revisões de literatura, no qual a base de dados selecionada foi a Scopus. A escolha se deu por sua relevância e abrangência (quase 1,7 bilhão de referências citadas em mais de 81,5 milhões de registros), e por apresentar dados multidisciplinares e seletivos (ELSEVIER, 2021).

#### 2.1.2 Procedimento para a realização da Revisão Integrativa

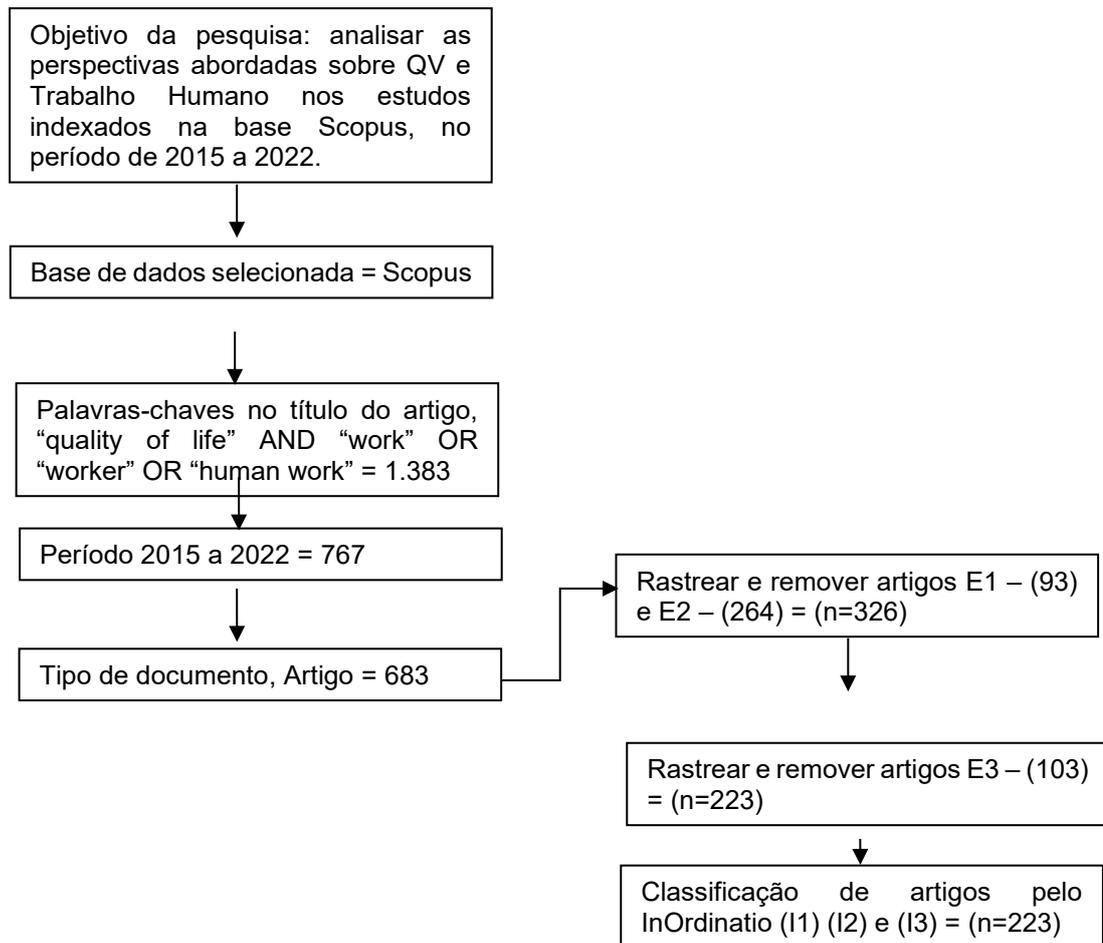
Esta pesquisa foi conduzida utilizando o método de revisão de literatura *Methodi Ordinatio* (PAGANI; KOVALESKI; RESENDE, 2015).

*Methodi Ordinatio* é um método de investigação científica usado para reconhecer todos os artigos iminentemente importantes, mediante critérios objetivos e reproduzíveis, a partir dos quais são avaliadas as características do estudo e interpretado os resultados (EDITORS *et al.*, 2005). A primeira etapa do método é estabelecer o objetivo da pesquisa.

O processo de revisão tem o intuito de propiciar a coleta e análise de dados de forma imparcial, em uma condição de resultados inesperados, buscando aprimorar as informações de dados estatísticos e gráficos (FERENHOF; FERNANDES, 2016).

Ao fim da metodologia *Methodi Ordinatio*, o índice *InOrdinatio* foi obtido formando um ranking dos artigos a serem analisados com maior profundidade. A vantagem dessa metodologia, que se difere, por exemplo, do modelo de revisão sistemática do prisma, é que ela busca como modelo de tomada de decisão multicritério o fator de impacto do periódico, o número de citações e o ano de publicação (PERP *et al.*; 2022; FONSECA *et al.*; 2021). Essa estrutura metodológica também foi utilizada por autores como Campos (2018) e Carvalho (2020). De forma adicional, foram utilizados os softwares Mendeley versão 1.19.4; JabRef versão 5.3; Microsoft Office 365 (Excel). A síntese das buscas está contida na Figura 2.

**Figura 2 - Fluxograma do método de pesquisa da revisão integrativa**



**Fonte: Autoria Própria (2024)**

Foram definidos como descritores de busca em conjunto com a combinação dos operadores booleanos as palavras-chave, "quality of life" AND "work" OR "worker" OR "human work", na base de dados Scopus com (1) delimitação temporal de 2015 a 2022; (2) artigos que continham em seu título pelo menos um dos termos dos descritores citados; (3) somente artigos.

Com a finalidade de garantir a padronização dos achados foram traçados critérios de inclusão e exclusão dos artigos selecionados, de acordo com os seguintes subconjuntos:

Critérios de exclusão:

(E1) Documento de conferência, capítulo de livro, observação, editorial, carta, livro, errata, pesquisa curta, artigo de imprensa.

(E2) O artigo não tem o enfoque da revisão, pesquisa, discussão ou solução de problema na QV e trabalho humano.

(E3) Revisão do resumo inicial, artigos com enfoque para medicamentos, alimentos e animais.

Critérios de inclusão:

(I1) Artigo completo, classificado pelo método InOrdinatio.

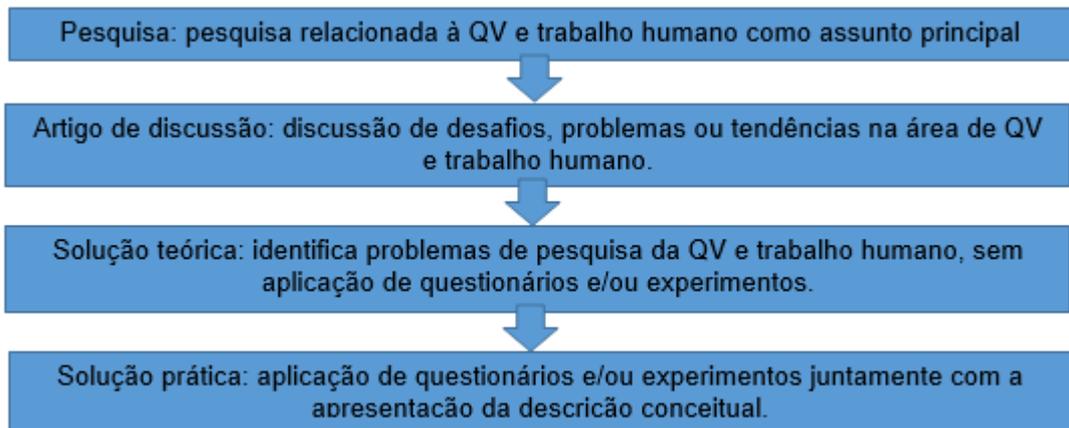
(I2) Objetivo do artigo e pesquisa, relacionado diretamente com QV e trabalho humano.

(I3) Quando o tema dos artigos é explícito e especificamente dedicados à qualidade e o trabalho humano.

Os artigos foram criteriosamente revisados e enquadrados nos critérios acima, a fim de extinguir qualquer subjetividade no processo. Após efetuada a pesquisa realizou-se a triagem. Em seguida, registrou-se os resultados obtidos em planilha eletrônica software excel.

Posteriormente de definidos os critérios de inclusão e exclusão. Os dados básicos coletados inicialmente dos artigos selecionados foram: (1) Título do artigo, (2) Resumo (com objetivo), (3) Base de dados eletrônica, (4) Ano de publicação, (5) Nome do Journal, (6) Área estudada, (7) População estudada.

Em seguida, buscou-se o fator de impacto, ano de publicação e o número de citações dos artigos no *Google Scholar* para todos os trabalhos coletados. Posteriormente, foi efetuada a aplicação da equação InOrdinatio, estabelecida para ranquear os artigos selecionados. O objetivo foi selecionar todos os 223 artigos, de acesso aberto, considerando o maior InOrdinatio. Na sequência, os trabalhos foram analisados e classificados de acordo com as categorias constantes na Figura 3.

**Figura 3 - Classificação das categorias**

Fonte: Autoria Própria (2024)

A partir dos artigos classificados, buscou-se responder as seguintes questões de pesquisa, Quadro 2.

**Quadro 2 – Questões de Pesquisa**

<b>QUESTÕES DE PESQUISA</b>	<b>ARTIGOS SELECIONADOS POR MEIO DE ANÁLISES BIBLIOMÉTRICAS/CONTEÚDO</b>
Q1 “Quais periódicos abarcam maior número de publicações sobre QV e trabalho humano, quais são os estudos mais citados e frequência anual?”	(1) Descrições do texto, frases no título, resumo e corpo principal que contêm QV e trabalho humano. (2) Referências dos artigos que contenham QV e trabalho humano em seus títulos.
Q2 “Quais são os principais autores da temática QV e trabalho humano, onde estão?”	(1) Revistas. (2) Anos de publicação. (3) Localização geográfica das instituições e dos autores. Refere-se a países que publicam estudos sobre QV e trabalho humano, identificando os artigos pelo primeiro autor, seu país e país do journal que publicou o trabalho.
Q3 “Quais as principais abordagens sobre QV e trabalho humano?”	(1) Objetos de pesquisa (dados de trabalhadores, mulheres, homens, jovens). (2) Objetivos da pesquisa (relação dos trabalhadores com a QV e trabalho humano) descritos por cada artigo.
Q4 “Quais as principais lacunas sobre QV e trabalho humano?”	(1) Padrões mencionados. (2) Softwares utilizados.

Fonte: Autoria Própria (2024)

Para análise de dados foram utilizados os métodos quantitativo e qualitativo de acordo com os procedimentos:

Método quantitativo – Análise bibliométrica. Os dados foram unificados por (1) aplicação original, quem está trabalhando com o tema (grupos, padrões) (Q1). (2) revistas, anos de publicação e localização geográfica (Q2) pode ser apresentado por diferentes idiomas ou na forma de abreviações;

Agrupamento de dados qualitativos. A metodologia foi realizada de forma que os artigos fossem analisados minuciosamente. (1) compreendendo seus significados contextuais, referências (homem, mulher, jovem, trabalho) (Q3). (2) padrões mencionados nos artigos, softwares (Q4) apresentados por siglas, abreviaturas ou sinônimos.

### 2.1.3 Resultados cientométricos sobre QV e trabalho humano

Assim, os resultados e discussões da pesquisa foram organizados em análise bibliométrica e de conteúdo realizada nos 683 artigos, depois de aplicados os critérios, resultou em 223 artigos para análise quantitativa e qualitativa do portfólio final. Todos os documentos são artigos completos revisado por pares.

Em referência ao período das publicações, coletadas no ano de 2022, com base nos anos de 2015 a 2022, verificou-se que no ano de 2022 foram publicados 12 artigos, menor número de publicações entre os anos. Em 2015, 25 artigos com temas em sua maioria voltados à diferença de gênero na QV com relação a saúde e trabalho. No ano de 2016, 27 artigos foram publicados, o tema principal das publicações foi ambiente de trabalho e QV. Em 2017, 26 artigos foram publicados, relacionados em sua maioria, a estudos de caso entre QV no trabalho do setor público. Em 2018, 26 artigos com temática principal a associação da QV relacionada a saúde e a situação de trabalho em idosos. Em 2019, 40 artigos, sendo o maior número de artigos publicados entre os anos citados, com temas voltados à QV e trabalho humano, em especial, trabalhadores da saúde e aplicação de questionários de avaliação de atividades, doenças e de produtividade no trabalho, justificável, tendo em vista o período de pandemia iniciado neste ano. No ano de 2020 foram publicados 40 artigos, em sua maioria relacionados a QV de trabalhadores da saúde e sintomas de saúde mental. Em 2021, 27 publicações relacionadas a QV dos trabalhadores de enfrentamento à pandemia da COVID-19 e efeito do stress na QV.

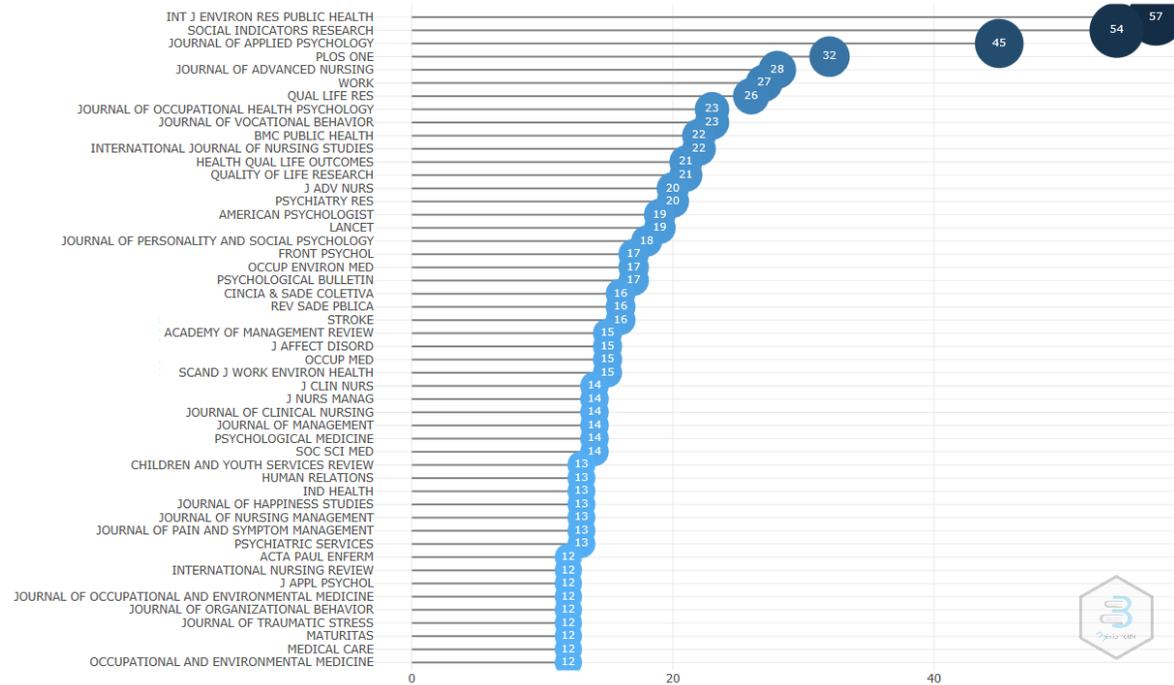
A Figura 4 ilustra as localizações geográficas das instituições que publicaram sobre o tema abordado.



Foram agrupadas as palavras-chave com as vertentes associadas. Dos 58 clusters relevantes, os cinco dominantes foram: Quality of Life (216), Human (212), Adult (89), Female (85), Male (80), que compreendem 45,8% do total de palavras-chave.

O Gráfico 3 sintetiza os 50 periódicos mais citados e a quantidade de artigos dos periódicos constante da base de dados.

Gráfico 3 - Análise de dados dos periódicos mais citados.



Fonte: Autoria Própria (2024)

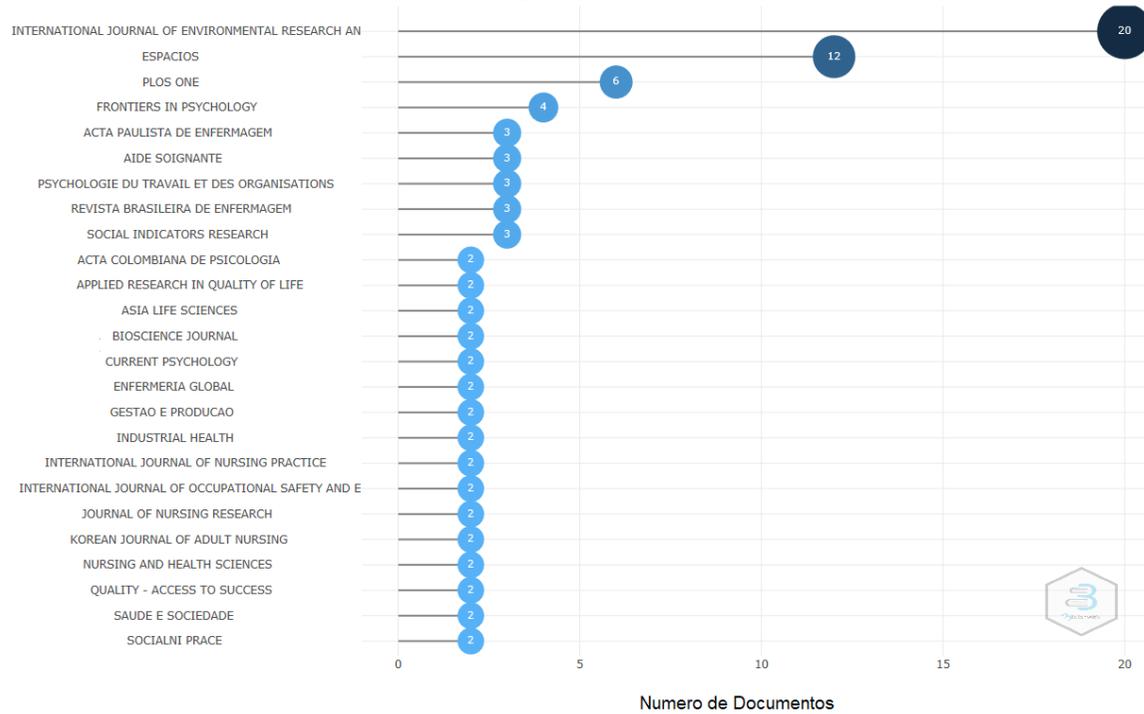
Os dez periódicos mais citados foram:

1. International Journal of Environmental Research and Public Health (JCR 3.390) foi citado 57 vezes. É a revista com maior quantidade de artigos na base de dados selecionada (20). Os artigos mais citados desse journal foram: “Professional quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to SARS-CoV-2 (COVID-19)” e “Workplace violence and job performance among community healthcare workers in China: The mediator role of quality of life”.
2. Social Indicators Research (JCR 2.614) com 54 citações e três artigos analisados.
3. Journal of Applied Psychology (JCR 7.429) com 45 citações e um artigo selecionado para análise.
4. A revista PLOS ONE (JCR 2.776) possui 32 citações e seis artigos constantes na base selecionada.
5. Journal of Advanced Nursing (JCR 3.187) possui 28 citações e um artigo analisado.
6. Work (JCR 1.505) possui 27 citações e um artigo selecionado na base.
7. Applied Research in Quality of Life (JCR 3.078) apresenta 26 citações e dois artigos selecionados.
8. Journal of Occupational Health Psychology (JCR 7.250) e Journal of Vocational Behavior (JCR 6.065) possuem, igualmente, 23 citações e um artigo selecionado na base.
9. BMC Public Health (JCR 3.295) e o International Journal of Nursing Studies (JCR 5.837), com 22 citações cada, possuem, um e dois artigos selecionados para compor a base de dados, respectivamente.
10. O Health Quality of Life Outcomes (JCR 3.186) e Quality of Life Research (JCR 4.147), possuem 21 citações e um artigo cada journal selecionado para análise.

Verificou-se 25 periódicos diferentes com maior relevância e ao menos duas publicações por Journal. A Figura 7 apresenta o número de artigos publicados em cada periódico. A International Journal of Environmental Research and Public Health, e a Espacios possuem o maior número de artigos publicados na temática e aparecem com maior frequência para as pesquisas. International Journal of

environmental Research and Public Health apresenta 20 artigos (9,4%) e Espacios 12 artigos (5,7%).

**Gráfico 4 - Número de artigos publicados na temática por periódico.**



Fonte: Autoria Própria (2024)

Neste momento, cabe enfatizar que, quanto a questão de pesquisa Q1 “Quais periódicos abarcam maior número de publicações sobre QV e trabalho humano, quais são os estudos mais citados e frequência anual?” Os periódicos *International Journal of Environmental Research and Public Health* e a revista *Social Indicators Research* aparecem como os principais meios de publicação de artigos sobre QV e trabalho humano, sendo as revistas mais citadas, com 57 e 54 citações, respectivamente. Em relação ao número de artigos relevantes sobre QV e trabalho humano, a revista *International Journal of Environmental Research and Public Health* e a *Espacios* possuem o maior número de artigos publicados envolvendo a temática. E por fim, 2019 apresentou o maior número de publicações sobre o tema, 40 artigos no total.

A questão de pesquisa Q2 refere-se à localização geográfica das instituições e dos autores que trabalharam com QV e trabalho humano, Q2 “Quais são os principais autores da temática QV e trabalho humano, onde estão?”, autores como Alkire e Foster são os mais citados por terem criado o método (AF), um cálculo para índice de pobreza a partir de várias dimensões, no qual, o bem estar não é restrito a renda. Além disso, 49 países contribuíram com estudos sobre QV e trabalho humano tendo maior participação, Brasil (40 autores), EUA (26 autores), China (17 autores), Coreia do Sul (16 autores), demais países apresentaram entre um e sete autores. Em relação aos journals, a América do Norte é a região que concentrou o maior número de journals com artigos publicados sobre QV e trabalho humano.

#### 2.1.4 Análise de conteúdo: principais abordagens sobre QV e trabalho humano

Com base no levantamento dos artigos para o portfólio, o Quadro 3 apresenta as categorias e direções das pesquisas que envolvem QV e trabalho humano.

Quadro 3 - Categorias e direções das pesquisas

CATEGORIAS ENVOLVENDO QV E TRABALHO HUMANO	PRINCIPAIS SUB-CATEGORIAS	CAMPOS DE PESQUISA	AUTORES
QV e saúde do trabalhador	Psicológicos; psiquiátricos; burnout; COVID-19; saúde mental; riscos psicossociais	Hospitais; Industrias; Empresas; Casas de abrigos	(VIDOTTI <i>et al.</i> , 2019); (BUSELLI <i>et al.</i> , 2020); (MCFADDEN <i>et al.</i> , 2021); (XU; HARMON-DARROW; FREY, 2019); (KOWITLAWKUL <i>et al.</i> , 2019); (KAHYAOGLU SUT; MESTOGULLARI, 2016); (MUTHURI; SENKUBUGE; HONGORO, 2021); (FOSTER <i>et al.</i> , 2021b); (MONROE; MORSE; PRICE, 2020); (ABDELGHANI; MAHDY; EL-GOHARI, 2021); (ASKARI <i>et al.</i> , 2021); (OLIVEIRA-JUNIOR <i>et al.</i> , 2021); (ABOTALEBI; LATIFI; NOORI, 2021); (CANOVA-BARRIOS; OVIEDO-SANTAMARÍA, 2021); (GHOSHCHI <i>et al.</i> , 2020); (SERRA <i>et al.</i> , 2018b); (KIM; KANG, 2020b); (BARR, 2018); (VELASCO GARRIDO <i>et al.</i> , 2015); (CHANG <i>et al.</i> , 2020); (JUNG; KIM, 2020); (TSE <i>et al.</i> , 2017); (CORDIOLI JUNIOR <i>et al.</i> , 2020); (HAMOOD <i>et al.</i> , 2019); (JOSEPH <i>et al.</i> , 2019); (ROLLO; PRAPAVESSIS, 2020); (ROJAS <i>et al.</i> , 2019); (VILLOTTI; CORBIÈRE; M. AND GUAY, 2019); (LU <i>et al.</i> , 2019); (VACHON <i>et al.</i> , 2019); (KIM; Y.-J. AND LEE, 2019); (MASTORAKIS; CONTINISIO; SIOTTO; NAVARINI; CARNEVALE; ELLENMACDONALD, M. AND ANAVARINI, 2019); (BANG; LEE; KIM; SONG, M.K. AND PARK, 2016); (KIM <i>et al.</i> , 2018); (ALMEIDA DA SILVA <i>et al.</i> , 2018); (ANGKURAWARANON <i>et al.</i> , 2016); (GUIMARÃES <i>et al.</i> , 2018); (WILLIAN <i>et al.</i> , 2018); (OFIR-EYAL <i>et al.</i> , 2017); (NOH <i>et al.</i> , 2015); (REED; HULTON, 2017); (LU <i>et al.</i> , 2015); (ZHANG <i>et al.</i> , 2016); (SALAZAR-ESTRADA <i>et al.</i> , 2016); (KIM <i>et al.</i> , 2015); (TEIXEIRA; CARVALHO; LINS, 2015); (JENSEN; LUND; ABRAHAMS, 2022); (GRELIER <i>et al.</i> , 2022); (KIM; KWON; SEO, 2022)
QV e aspectos sociais	Tabagismo; ansiedade; síndrome do pânico; alucinações; depressão; idade; alcoolismo; uso de drogas ilícitas; obesidade; estresse; insatisfação sexual; dificuldade de	Casas de assistência social; Municípios; Escolas; Universidades; Industria de aves; Hospitais	(VOGT <i>et al.</i> , 2017); (HILES HOWARD <i>et al.</i> , 2015a); (LOUZADO <i>et al.</i> , 2021a); (MAGNANO <i>et al.</i> , 2019); (HILES HOWARD <i>et al.</i> , 2015b); (KHANSA <i>et al.</i> , 2020); (YERKES; ANDRÉ; BESAMUSCA; KRUYEN; REMERY; VAN DER ZWAN; BECKERS; GEURTS, 2020); (REMEGIO <i>et al.</i> , 2021); (GEOFFRION <i>et al.</i> , 2019); (CONCHEIRO-

	<p>controlar a raiva;          enxaquecas;          hipertensão;          diabetes</p>	<p>MOSCOSO <i>et al.</i>, 2021); (DEPNER;          COOK-COTTONE; KIM, 2021);          (MENDES; PEREIRA, 2021);          (ÖZGENEL, 2021); (SLEESWIJK          VISSER <i>et al.</i>, 2021); (WOON <i>et al.</i>,          2021); (BRENNER <i>et al.</i>, 2021);          (FIORE, 2021); (DAS GECIM; ESIN,          2021); (SOUSA <i>et al.</i>, 2021);          (SOMORAY; SHAKESPEARE-FINCH;          ARMSTRONG, 2017); (XU; HARMON-          DARROW; FREY, 2019); (MISIAK <i>et</i>  <i>al.</i>, 2020); (COHEN <i>et al.</i>, 2017);          (MROCZEK <i>et al.</i>, 2020); (BAE; MIN,          2016); (LIN <i>et al.</i>, 2015); (LEBNI <i>et al.</i>,          2020); (REGO <i>et al.</i>, 2020); (CHAN;          TIN; YU, 2020); (STEPHENS <i>et al.</i>,          2020); (FABRICIO <i>et al.</i>, 2020);          (HOLZGREVE; MALTRY; HÄNEL;          SCHMIDT; BADER; FREI; FILMANN;          GRONEBERG; OHLENDORF; VAN          MARK, 2020); (LABORDA; JARIOT;          GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, 2020);          (BEAUSSIER, 2020); (GOMEZ <i>et al.</i>,          2020); (RICHARD, 2020); (SHIM;          PARK, 2020); (TANAKA <i>et al.</i>, 2021);          (TARKAR; DHAMIJA, 2020);          (TERRAT, 2020); (CHAKRABORTY <i>et</i>  <i>al.</i>, 2018); (KWON, 2019); (HALL;          MILLS, 2019); (PHAM; PARK, 2019);          (BLICK <i>et al.</i>, 2016); (KRISTINSSON;          JONSDOTTIR; SNORRASON, 2019);          (KWAK <i>et al.</i>, 2018); (AHARON;          MADJAR; KAGAN, 2019); (GILLETT-          SWAN; GRANT-SMITH, 2018);          (WESTERMANN; NIENHAUS;          TRESZL, 2019); (JIANG; ZHANG;          ZHANG, 2019); (SILVEIRA TEIXEIRA  <i>et al.</i>, 2019); (SANCHEZ <i>et al.</i>, 2019);          (OLIVEIRA <i>et al.</i>, 2019); (RIBEIRO <i>et</i>  <i>al.</i>, 2019); (ZUBAIR <i>et al.</i>, 2017); (LO  <i>et al.</i>, 2019); (CARVALHO <i>et al.</i>, 2019);          (CHO; LE          E, 2019); (DUPUIS; TOUSIGNANT-          GROULX; BONNEVILLE-HÉBERT,          2019); (FLORENTINO; BEZERRA,          2019); (VIDYA <i>et al.</i>, 2019); (OTELEA  <i>et al.</i>, 2018); (SANTOS; PAIVA; SPIRI,          2018); (DOS SANTOS; DA SILVA DE          PAIVA; SPIRI, 2018); (ALLAMEH <i>et al.</i>,          2018); (SALOMONI; ADDELYAN          RASI; HOSSEINZADEH, 2018);          (GAZIBARA <i>et al.</i>, 2018); (BRATU;          CIOCA, 2018); (NAZARETH <i>et al.</i>,          2018); (DE OLIVEIRA <i>et al.</i>, 2018);          (FARSEN; TOLEDO; RIBEIRO; A.D.S;          DE PAULA; V. AND SILVA, 2018);          (RUŽEVIČIUS; VALIUKAITE, 2017);          (SULE; THADASARE; SONAVANE;          SHAH; DE SOUSA, 2017); (KEIM-          MALPASS <i>et al.</i>, 2016); (CHAN <i>et al.</i>,</p>
--	--	---

			<p>2017); (ABBASI <i>et al.</i>, 2017); (DAI <i>et al.</i>, 2016); (CAILLÉ; JEOFFRION, 2017); (DIAS <i>et al.</i>, 2017); (PUESCHEL, 2017); (GARCÍA; FORERO, 2016); (GONDA <i>et al.</i>, 2016); (GONÇALVES DIAS <i>et al.</i>, 2016); (BRUNETTI; DE LAAT, 2016); (DE LIMA <i>et al.</i>, 2016); (DE OLIVEIRA <i>et al.</i>, 2016); (ELLMER; DOS SANTOS; BATIZ, 2016); (SILVEIRA <i>et al.</i>, 2016); (SOARES <i>et al.</i>, 2016); (WONG; YE, 2015); (PINTO <i>et al.</i>, 2015); (LEDOUX; PROT, 2015); (QUINTANA-ZAVALA; PARAVICKLIJN; SÁEZ-CARRILLO, 2015); (TAKEDA; MORO; DIAS, 2015); (TIMOSSI; MOREIRA; KRINSKI; DOS SANTOS JUNIOR; FRANCISCO, 2015); (JIRAPORNCHAROEN <i>et al.</i>, 2016); (MELONI <i>et al.</i>, 2020); (GHAZY <i>et al.</i>, 2022); (MARZO <i>et al.</i>, 2022); (DILMAGHANI; ARMOON; MOGHADDAM, 2022); (WEZIAK-BIALOWOLSKA; BIALOWOLSKI, 2022); (RAHMAN <i>et al.</i>, 2022); (BESOAIN-SALDAÑA <i>et al.</i>, 2022)</p>
QV profissional	QV profissional; QV pessoal; sistemas de avaliação	Revisões bibliográficas; Pesquisas sobre QV profissional quality of life (ProQoL); trabalhadores da Industria SESI; efeitos da internet	<p>(SIRGY; LEE, 2016a); (KIM; LEE, 2021); (VERBEEK <i>et al.</i>, 2020); (FARHADI <i>et al.</i>, 2021); (LI <i>et al.</i>, 2021); (LOUZADO <i>et al.</i>, 2021b); (ZHANG; JI; LIU; WANG; XU, 2021); (RUTH-SAHD; GRIM, 2021); (ROSENTEL <i>et al.</i>, 2021); (GAO <i>et al.</i>, 2020); (LEE; SIRGY, 2018); (LICHTENSTEIN <i>et al.</i>, 2019); (SAMSON; SHVARTZMAN, 2018a); (SALZWEDEL <i>et al.</i>, 2020); (CHO <i>et al.</i>, 2020); (SAĞ <i>et al.</i>, 2018); (TOSCANO-DEL CAIRO; VESGA-RODRÍGUEZ; AVENDAÑO-PRIETO, 2020); (SANTOS; ESPINOSA; MARCON, 2020); (MAKABE <i>et al.</i>, 2015); (CHENG; GAN, 2020); (CHOE; O'REGAN; KIMBU, 2020); (BOREHAM; POVEY; TOMASZEWSKI, 2016); (CHO; BUM, 2019); (KIM; LEE, 2020); (KONGSIN <i>et al.</i>, 2020); (NEVES-SILVA; DE OLIVEIRA LOPES; HELLER, 2020); (SEHRISH; ZUBAIR, 2020); (THORPE; WALKER; MAGHALSEH, 2020); (GHESQUIERE <i>et al.</i>, 2018); (MATÉRNE; STRANDBERG; LUNDQVIST, 2018); (SOLEM <i>et al.</i>, 2019); (GOLD; MACIAS; RODICAN, 2016); (BARANDINO; SORIANO, 2019); (ORTIZ; LOBOS; GUEVARA, 2019); (KOWALIKOVÁ; CHYTIL, 2019); (PIASECKI; STEINER, 2019); (CONVERSO <i>et al.</i>, 2018); (GOH;</p>

			LOPEZ, 2016); (WU; TSAY, 2018); (WELCH; CLEAK, 2018); (SCHOLZ <i>et al.</i> , 2015); (BELL <i>et al.</i> , 2015); (LIU <i>et al.</i> , 2017); (ANTIPOVA; SHIBKOVA, 2017); (MALAK, 2017); (MORENO-JIMÉNEZ; VALLEJO; RÍOS, 2017); (CHEUNG <i>et al.</i> , 2017); (JO <i>et al.</i> , 2017); (KAO; HUANG; WU; WANG, 2017); (SPATSCHECK, 2017); (FERNANDES-JUNIOR <i>et al.</i> , 2016); (CHENG <i>et al.</i> , 2016); (SANTOS <i>et al.</i> , 2016); (DE MORAES; DE LAAT; SILVEIRA, 2017); (DOS SANTOS <i>et al.</i> , 2017); (MOORE <i>et al.</i> , 2017); (SMERNOFF <i>et al.</i> , 2015); (SHUMI <i>et al.</i> , 2015); (SINGH <i>et al.</i> , 2015); (JEON; KWEON, 2015); (PODLUBNYI, 2016); (PAULA <i>et al.</i> , 2015); (PENTEADO; DA SILVA; MONTEBELLO, 2015); (KIM; CHO; KIM, 2015); (LINARES <i>et al.</i> , 2015); (AHRENS; TIMOSSI; DE FRANCISCO, 2015); (MOREIRA <i>et al.</i> , 2022); (HUSSEIN <i>et al.</i> , 2022); (RIVA; LUCCHINI; PIAZZONI, 2022)
QV e trabalho humano	QV entre nações; efeitos na remuneração; política do salário mínimo	Políticas públicas entre países; emprego; renda;	(SEHNBRUCH <i>et al.</i> , 2020); (CHE AHMAT; ARENDT; RUSSELL, 2019a); (MCFARLAND, 2017);

Fonte: Autoria Própria (2024)

Em relação aos temas, 102 artigos (45,74%) abordaram QV e aspectos sociais; 69 artigos (30,94%) trataram da QV profissional, abordando sub-temas como QV profissional; QV pessoal e sistemas de avaliação; 49 artigos (21,97%) abordaram QV saúde do trabalhador; 3 (1,35%) trataram de assuntos relacionados a QV e trabalho humano, como renda, política de emprego e salário mínimo. Os cinco eixos preponderantes de pesquisa encontrados nas palavras-chave foram relacionados a Quality of Life, Human, Adult, Female, Male.

Subdividiram-se os artigos do portfólio em quatro categorias (temáticas), para melhor compreensão (i) QV e saúde do trabalhador; (ii) QV e aspectos sociais; (iii) QV profissional; e (iv) QV e trabalho humano, que agregam relações com diferentes práticas. Não existe um consenso em torno do que define a QV, mas, os pesquisadores descrevem que a expressão é dinâmica, ampla e subjetiva. As categorias de QV são descritas a seguir.

A categoria QV e saúde do trabalhador, está focada na relação entre o trabalho e a saúde dos trabalhadores, abrangendo aspectos como condição de trabalho, segurança ocupacional, exposição a riscos físicos e psicológicos, carga de trabalho equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como medidas de prevenção e promoção de saúde no ambiente de trabalho e é considerada uma temática preocupante, uma vez que o trabalho é um determinante social, principalmente porque a característica do trabalho com demandas contínuas de esforços físicos e psíquicos reflete na percepção da QV (SAMSON; SHVARTZMAN, 2018b).

Sobre a saúde dos trabalhadores, as pesquisas abordaram doenças como Burnout (VIDOTTI *et al.*, 2019) e síndrome do esgotamento profissional e emocional (SCHOLZ, (2015). O método mais utilizado foi a aplicação de questionários, como exemplo, os modelos ProQOL (COHEN *et al.*, 2017), Short Form Health Survey (WARE, 2012), Multidimensional Calling Measure (MCM-K) (ALLAMEH, 2018), Índice de Bem-Estar Psicossocial (PWI-SF) (CHENG, 2020), escala de Controle (WANG *et al.*, 2018), Autonomia (WELCH, 2018), Autorrealização e Prazer (CASP-19; SOMORAY *et al.*, 2017).

Em relação as populações estudadas predominam estudos com profissionais da saúde. A pesquisa de Cohen *et al.* (2017) aplicou um questionário ProQOL para 93 parteiras e em quatro centros médicos de Israel. O estudo foi destinado a experiências especificamente relacionadas ao local de trabalho e doenças psicológicas. Os autores concluíram que mesmo o trabalho sendo exaustivo, para 73% das parteiras há satisfação no trabalho.

Já Rollo *et al.* (2020) estudou a necessidade da intervenção psiquiátrica em sessenta trabalhadores de um escritório. Usou como método o Short Form Health Survey de 36 itens da RAND, que é um inquérito de saúde que avalia oito conceitos de QV. O resultado mostrou que o método de processo de ação em saúde foi satisfatório, pois os funcionários relataram bem-estar e melhor QV.

Adicionalmente, os trabalhos de Kim *et al.* (2020a), Cheng *et al.* (2020), Allameh *et al.* (2018) e Wang *et al.* (2018), abordaram doenças relacionadas a COVID-19. Os estudos foram efetuados pela aplicação de três questionários, a versão coreana do Multidimensional Calling Measure (MCM-K), a forma curta do Índice de Bem-Estar Psicossocial (PWI-SF) e a escala de Controle, Autonomia, Autorrealização e Prazer (CASP-19). O objetivo foi avaliar a vocação ocupacional, saúde psicológica e a QV dos trabalhadores na Coréia em meio à pandemia de COVID-19. As escalas

contemplaram a origem social e atividades de lazer dos funcionários. Os resultados demonstraram que trabalhar em home office contribuiu para que os coreanos mantivessem os níveis adequados de QV e saúde psicológica durante a pandemia. Os desempregados apresentaram níveis baixos de QV e saúde psicológica. Identificou-se, também, que novas classes de ocupação foram criadas em virtude da pandemia, de forma a buscar alternativas possíveis para manter o trabalho.

Da mesma forma, Meloni (2020) e He *et al.* (2018) pesquisaram sobre a ansiedade. He *et al.* (2018) por meio de um questionário transversal aplicado a 243 médicos e enfermeiros estudou o estresse crônico × depressão relacionada ao trabalho em profissionais de saúde chineses. Os autores concluíram que a exposição prolongada ao estresse no trabalho pode levar trabalhadores médicos à depressão, enfatizaram que a interação desses fatores contribuiu para ideias suicidas e diminuiu a produtividade do trabalho.

Já, Jiraporncharoen *et al.* (2016) estudaram o uso nocivo do tabaco e a QV entre os profissionais da saúde na Tailândia, por meio de um exame físico em 3.204 participantes voluntários que se cadastraram online. Concluíram, que o uso de sedativos nocivos à saúde está diretamente ligado a menor QV física e mental e o uso de álcool e tabaco estão ligados à depressão.

A pesquisa de Lin *et al.* (2015) investigou a situação atual da violência no local de trabalho em ambientes de atenção primária na China. Foi aplicado um questionário em 1.626 profissionais de saúde. O estudo concluiu que a violência nos locais de trabalho reflete na diminuição na produtividade, submete o trabalhador a assédios morais, tendo como consequência enxaquecas e dificuldade em controlar a raiva. O estudo mostrou que 51,64% do total de entrevistados sofreram algum tipo de violência no local de trabalho, tendo efeito direto no desempenho do funcionário.

É importante considerar o impacto das pesquisas sobre saúde do trabalhador, avaliar tratamentos, definir estratégias de intervenção e prevenção, identificar necessidades, além de permitir aos trabalhadores melhor compreensão das doenças a que estão expostos.

Sob a perspectiva da QV e aspectos sociais, considera-se o impacto do trabalho na vida social e nas relações interpessoais dos indivíduos, os autores abordaram sub-temáticas como depressão (GAO, 2020) e ansiedade (STEPHENS, 2020). Khansa *et al.* (2020) efetuaram entrevistas em um campo amostral aleatório de 1.487 participantes libaneses com o objetivo de avaliar o efeito da interação entre

ansiedade e depressão na ideação suicida, QV e trabalho humano. Os resultados demonstraram que ansiedade e depressão estão fortemente associadas ao aumento do pensamento suicida, estão ligados a diminuição da produtividade no trabalho e afeta a QV.

Igualmente, Concheiro-Moscoso *et al.*, (2021) avaliaram o nível de stress no trabalho e a sua influência na QV. O estudo foi piloto para determinar a viabilidade, tamanho da amostra, custo e duração do estudo. Os autores concluíram que o estresse e a ansiedade estão em nosso jeito de vida e nasce das responsabilidades. Contudo, nos últimos anos, passaram a serem vistos como danosos para a saúde mental e física, mas não inevitável.

Do ponto de vista da QV profissional, os artigos, em sua maioria, foram elaborados por meio de coleta de dados com questionários como: Medical Outcomes Studies 12-item, Whoqol-brief, Autoquestionnaire of life 65 (QQV-65), Quality of life questionnaire (SGRQ) (LANDEIRO *et al.*, 2011).

Como exemplo, Del Cairo *et al.* (2020) fizeram uma pesquisa com aplicação de questionário a funcionários de educação de uma instituição de ensino com o objetivo de demonstrar a QV e o engajamento com as tarefas da organização. Verificaram, como resultado, que o estresse e a ansiedade são sintomas recorrentes entre os trabalhadores. Adicionalmente, o estudo de Santos *et al.* (2020), retrata que os níveis de QV dos professores são influenciados por aspectos socioeconômicos e de trabalho, resultando, principalmente, em modificações de humor, de estresse e hormonais, sendo percebidos distúrbios de voz e transtornos mentais. Os autores destacam que a carga horária e o tipo de relação empregatícia afetam significativamente as relações sociais e físico-pessoais.

Na categoria QV profissional, concentra-se nos aspectos específicos da carreira e do desenvolvimento profissional que originaram a QV, destaca-se o trabalho de Che Ahmat (2019b) que analisou se a remuneração, salário mínimo e a satisfação no trabalho poderiam influenciar na percepção de QV. A pesquisa foi efetuada por meio de questionário eletrônico com 300 participantes. Concluíram que a percepção dos trabalhadores sobre a política de salário mínimo influenciou significativamente sua satisfação com a remuneração e a motivação para o trabalho.

Acrescenta-se, os estudos de Sehnbruch *et al.* (2020) que analisaram a qualidade dimensional de emprego e QV para indivíduos em 9 países da América Latina com os índices de renda do trabalho, estabilidade e condições de emprego. A

partir disso, os autores criaram um índice de qualidade de emprego. Um dos resultados encontrados demonstrou maior participação das mulheres no mercado de trabalho e homens assumindo o trabalho doméstico.

O estudo de Gazibara *et al.* (2018) teve como objetivo avaliar fatores que afetam a QV das mulheres que estão passando pela menopausa. Os dados foram coletados de 335 mulheres empregadas na Servia por meio de um questionário. Como resultado em relação as mulheres, foi constatado o aumento da participação no mercado de trabalho e também o crescimento da expectativa de vida, podendo esperar que mais mulheres ingressem nas equipes de trabalho no futuro. Sobre a QV dos trabalhadores homens aposentados, a pesquisa aponta que as experiências anteriores no mercado de trabalho parecem ter efeito de longo prazo na QV durante aposentadoria (WU; TSAY, 2018). Nesse sentido, pesquisas sobre QV profissional possibilitam entender e analisar as demandas de satisfação no trabalho e aspectos que influenciam a QV dos trabalhadores.

Os trabalhos do portfólio que tem como objetivo de pesquisa a relação dos trabalhadores com a QV e trabalho humano, destaca-se um estudo efetuado com as enfermeiras que trabalham com cuidados intensivos. A pesquisa buscou investigar o equilíbrio trabalho-vida pessoal e QV. Os autores concluíram que as enfermeiras que moram com as famílias tendem a ter menos QV do que as que não coabitam a mesma casa (TANAKA *et al.*, 2021).

Nesse contexto, a Q3 “Quais as principais abordagens sobre QV e trabalho humano?” são mencionadas 4 categorias, QV e saúde do trabalhador, QV e aspectos sociais, QV profissional, QV e trabalho. Essa análise levou em consideração apenas as menções explícitas nos títulos e/ou objetivo dos artigos, desconsiderando menções a conceitos amplos que descrevem esses termos em uma abrangência genérica.

Para a Q4 “Quais as principais lacunas sobre QV e trabalho humano?” identificaram como lacunas nos campos de pesquisa, principalmente, busca por índices de QV em países desenvolvidos e subdesenvolvidos de forma a comparar problemas relacionados a qualidade de emprego, renda, saúde e mobilidade urbana.

Para o conteúdo da literatura desta revisão integrativa foi constatado que, dentro do tema QV, destacam-se as categorias, saúde do trabalhador, aspectos sociais, profissionais e trabalho humano. Uma pesquisa qualitativa deve envolver cinco fases: compilar, decompôr, recompor, interpretar e concluir. Compilação – é a análise e classificação das notas de campo reunidas no trabalho e de outra coleta de

dados. Significa colocar esses dados em alguma ordem, para formar uma base de dados. Decompor os dados compilados em fragmentos ou elementos menores, o que pode ser considerado um processo de decomposição. Podem ser incorporados novos códigos e rótulos aos fragmentos ou elementos. Recompôr, utiliza-se de temas substantivos para reorganizar os agrupamentos e sequencias diferentes das que poderiam estar presentes nas notas originais. Esses rearranjos podem ser facilitados pela utilização de gráficos. Interpretar, faz-se uso do material decomposto para criar uma narrativa com tabelas e Gráficos quando pertinentes, que se tornaram a parte analítica fundamental do rascunho de seu manuscrito. Interpretações iniciais podem levar ao desejo de recompilar a base de dados de maneiras diferentes. Concluir, exige a extração de conclusões de todo seu estudo. Devem estar relacionadas a interpretação, e por meio delas, a todas as outras fases do ciclo (YIN, 2016).

Diante disso, identificaram uma lacuna nas pesquisas que envolvem QV e sua relação com índices socioeconômicos, principalmente relacionados a países desenvolvidos e em desenvolvimento.

#### 2.1.5 Principais considerações sobre o QV e trabalho humano

Por fim, para analisar as perspectivas das abordagens sobre QV e trabalho humano foram selecionados por meio de pesquisas nos estudos indexados na base Scopus, no período de 2015 a 2022. Após criteriosa análise e revisão com suporte nas bases de dados eletrônicas foi objeto de estudo 223 artigos. A metodologia utilizada para revisão foi a *Methodi Ordinatio*. As questões de pesquisa e os resultados que nortearam este estudo foram:

Quais periódicos abarcam maior número de publicações sobre QV e trabalho humano, quais os estudos mais citados e frequência anual?

Os periódicos *International Journal of Environmental Research and Public Health* e a revista *Social Indicators Research* aparecem como os principais meios de publicação de artigos sobre QV e trabalho humano, sendo as revistas mais citadas, com 57 e 54 citações, respectivamente. Em relação ao número de artigos relevantes sobre QV e trabalho humano, a revista *International Journal of Environmental Research and Public Health*, e a *Espacios* possuem o maior número de artigos publicados envolvendo a temática. O ano com maior número de publicações sobre o tema foi 2019 com 40 artigos no total.

Quem são os principais autores na área da temática QV e trabalho humano e onde suas contribuições estão localizadas?

Autores como Sehnbruch *et al.*, (2020) são os mais citados por terem criado o método (AF), um cálculo para índice de pobreza a partir de várias dimensões da vida no qual o bem estar não é restrito a renda. Adicionalmente, 49 países contribuíram com estudos sobre QV e trabalho humano tendo maior participação, Brasil (40 autores), EUA (26 autores), China (17 autores), Coréia do Sul (16 autores), demais países apresentaram entre sete e um autores. Em relação aos journals, a América do Norte é a região que concentrou o maior número de journals com artigos publicados sobre QV e trabalho humano.

Quais as principais abordagens sobre QV e trabalho humano?

As principais abordagens sobre QV e trabalho humano foram divididas em 4 categorias, QV e saúde do trabalhador, com 49 artigos (21,97%), QV e aspectos sociais 102 artigos (45,74%), QV profissional 69 artigos (30,94%), QV e trabalho humano com apenas 3 artigos (1,35%), esse resultado pressupõe a necessidade de mais pesquisas e investigações nessa temática, de forma a comparar países emergentes e desenvolvidos no que tange a QV e trabalho humano das populações e índices determinantes para melhores condições de QV e trabalho humano.

Em relação ao campo de estudo QV na saúde do trabalhador identificamos como doenças mais estudadas, Burnout, COVID-19, doenças voltadas para a saúde mental, psicológicas e psicossociais. Já na QV voltada ao trabalho verifica-se como principais temas, tabagismo; ansiedade; síndrome do pânico; alucinações; depressão; idade; alcoolismo; uso de drogas ilícitas; obesidade; estresse; insatisfação sexual; dificuldade de controlar a raiva; enxaquecas; hipertensão; Diabetes; como problemas advindos do trabalho.

A categoria QV profissional, nos estudos analisados, teve como principais métodos de pesquisa sistemas de avaliação e questionários de perguntas e enquetes. A categoria QV e trabalho, discutiu políticas públicas, emprego e renda com foco na QV. A região com maior número de publicações voltadas para a QV foi a América do Norte.

Por fim, essa análise levou em consideração apenas as menções explícitas nos títulos e/ou objetivo dos artigos, desconsiderando menções a conceitos amplos que descrevem esses termos em uma abrangência genérica.

Quais as principais lacunas sobre QV e trabalho humano?

Identificaram-se como campos de pesquisa, principalmente, busca por índices de QV em países desenvolvidos e subdesenvolvidos que busca comparar problemas relacionados a qualidade de emprego, renda, saúde e mobilidade urbana.

Na base de dados 1490 palavras-chave foram tratadas por 2 softwares, VOS Viewer e Excel. Os programas foram escolhidos em decorrência da capacidade e flexibilidade para trabalhar com dados de entrada em grande quantidade e possibilitaram a criação de imagens intuitivas que auxiliaram na análise de dados (FAHIMNIA; SARKIS; DAVARZANI, 2015).

Este estudo foi limitado a base de dados Scopus e em meio a pandemia global COVID-19. Por esse motivo, assuntos relacionados ao bem estar dos trabalhadores da saúde apareceram constantemente nas pesquisas, principalmente em decorrência da complexidade da doença e condições estressantes a qual foram submetidos.

## **2.2 Trabalho Humano**

A compreensão da palavra trabalho e tida como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, feita para determinado fim (BOCK, 2006). Na década de 1950, o trabalho, em uma visão marxista, era visto como uma categoria ontológica, constituindo a essência do ser humano, a manifestação do pensamento desumanizada na sociedade capitalista (GORZ, 1977).

Na sociedade capitalista, o trabalho passa a ser visto como um meio pelo qual parte da sociedade sobrevive e parte acumula bens. Nesse contexto, a competitividade é intensificada o que gera insegurança e pressões psicológicas ao trabalhador. A partir dessas ideias, pode-se considerar que o trabalho está em consonância com a época e com a cultura da qual faz parte (NEVES *et al.*, 2018).

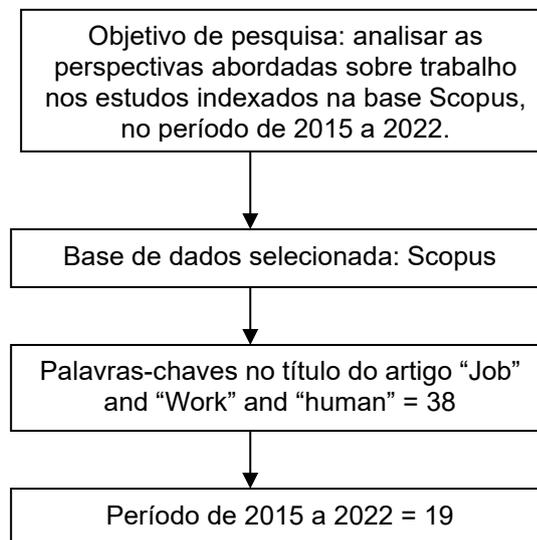
O sentido de trabalho de acordo com Morin (2001), é formado por três partes: o significado, a orientação e a coerência. O significado relata os conceitos que o cidadão tem sobre sua atividade, bem como o valor que atribui. A orientação é a sua disposição para o trabalho, o que ele procura e o que norteia suas ações. A coerência é o senso de proporcionalidade que ele espera de sua relação com o trabalho.

Para entender as atuais abordagens sobre trabalho e o futuro do trabalho, foi realizada uma revisão integrativa de literatura com objetivo de responder as seguintes questões:

- (1) Quais os tipos de documentos, quantidades e número de citações relacionadas aos termos “Job” and “Work” and “human” publicadas no período de 2015 a 2022, na base Scopus?
- (2) Quais países e áreas do conhecimento abordaram o tema no período de 2015 a 2022?
- (3) Quais as principais abordagens sobre Trabalho?

A síntese das buscas está contida na Figura 6.

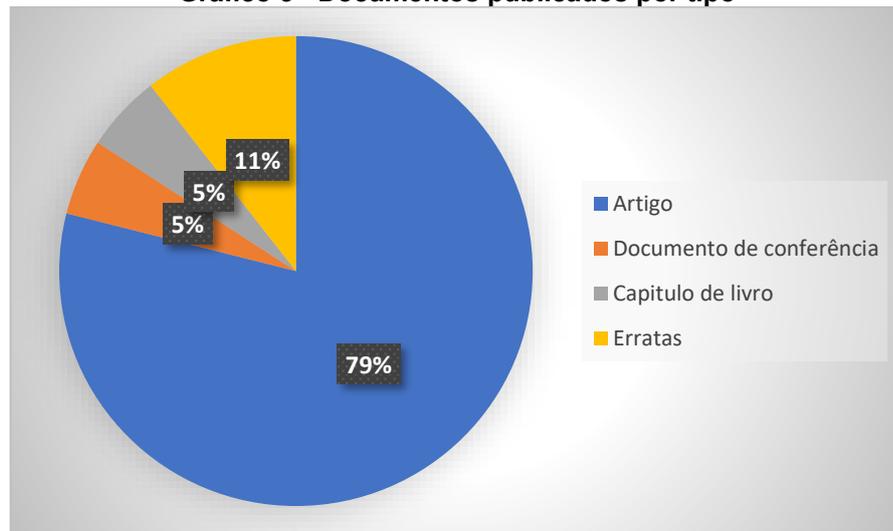
**Figura 6 - Fluxograma do método de pesquisa da revisão integrativa as abordagens sobre trabalho**



**Fonte: Autoria Própria (2024)**

A literatura utilizada na revisão foi obtida pela base de dados Scopus, com textos datados de 2015 a 2022. O motivo da série temporal busca obter os trabalhos mais contemporâneos. Os termos utilizados na busca no banco de dados incluíram: “Job” and “Work” and “human” nos títulos e palavras-chave. A busca retornou em um total de 19 documentos, todos com acesso aberto, com 15 artigos (79%) sendo um artigo de revista, 2 erratas (11%), 1 capítulo de livro (5%), 1 documento de conferência (5%), ilustração do Gráfico 5.

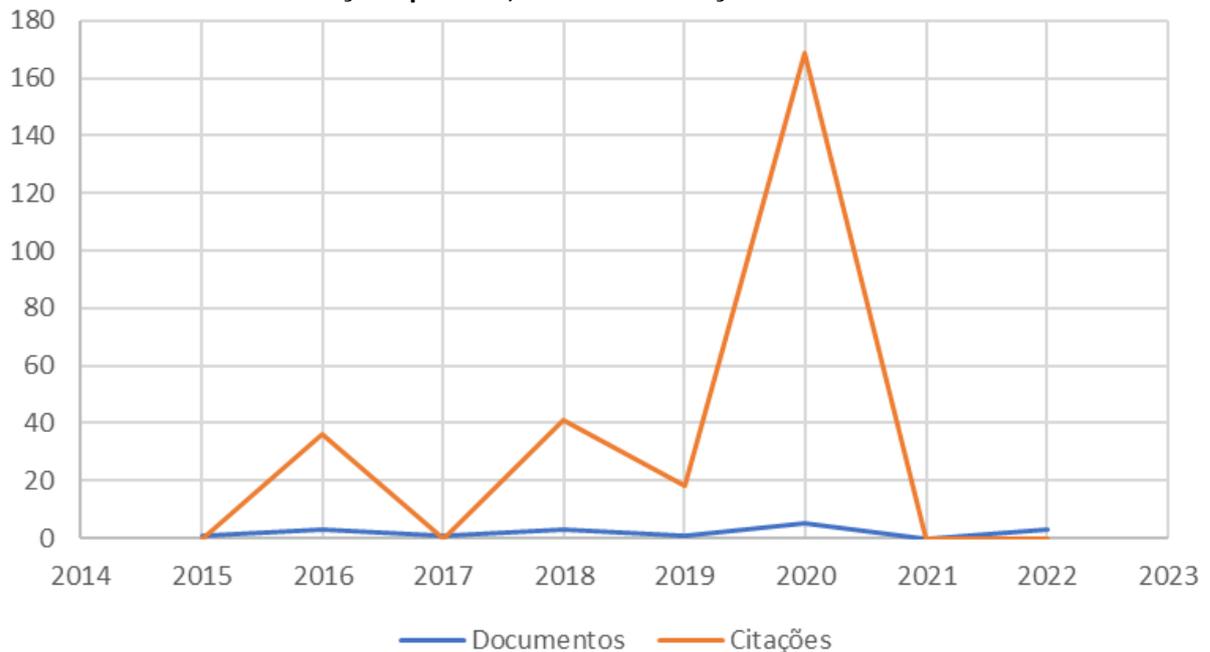
Gráfico 5 - Documentos publicados por tipo



Fonte: Autoria Própria (2024)

O gráfico 6 sintetiza a quantidade de documentos e o número de citações no período correspondente (2015 a 2022) selecionados na base de dados Scopus.

Gráfico 6 - Publicações por ano, número de citações x número de documentos



Fonte: Autoria Própria (2024)

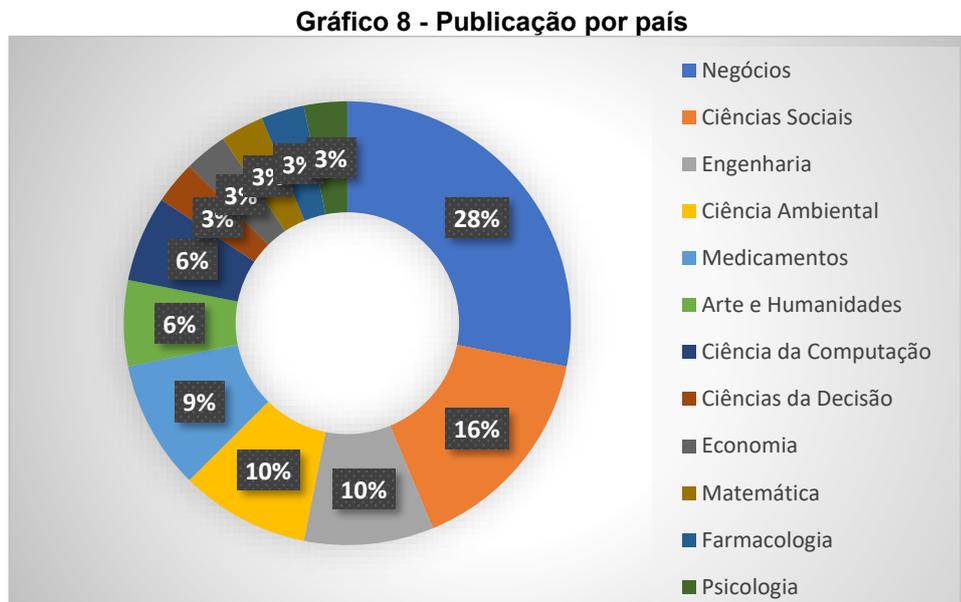
No ano de 2015 a busca retornou uma errata, ano de 2016 retornou 3 artigos, em 2017 a busca retornou uma errata, em 2018 um documento de conferencia e 2 artigos, em 2019 um artigo, em 2020 foram publicados 5 artigos, 2021 não houve publicação, em 2022 foram 3 artigos, uma revisão e um capítulo de livro.

Em relação aos países com maiores publicações, foram identificadas pesquisas de 11 países diferentes e 02 documentos com países indefinidos conforme Gráfico 7. Estados Unidos e Índia apresentaram o maior número de publicações.



Fonte: Autoria Própria (2024)

As publicações em diferentes áreas do conhecimento demonstraram o potencial interdisciplinar da pesquisa em trabalho humano e sua abrangência na literatura internacional. O Gráfico 8 sintetiza as publicações por áreas do conhecimento, prevaleceu a área negócios (28%) e ciências sociais (16%) com maior número de publicações.



Fonte: Autoria Própria (2024)

Os resultados compuseram 16 artigos com data de publicação de 2015 a 2022. Quatorze estudos (88%), desenvolveram abordagem qualitativa e quantitativa, 69% utilizaram aplicação de questionários para coleta de informações e 19% realizaram

entrevistas. Todos os autores (100%) fizeram análise estatística dos dados. O campo de estudos se deu com profissionais de TI (SEKHAR; PATWARDHAN; VYAS, 2018); profissionais de saúde (KARATUNA *et al.*, 2022; NURYANTO; SAEFUDIN; DJATI, 2018; SRIVASTAVA; MISRA; MADAN, 2019); professores (CORIN; BJÖRK, 2016; RISAMASU; WAMBRAUW, 2020) profissionais do setor de serviços (DAVIDESCU *et al.*, 2020; IMRAN; ATIYA, 2020; JASKYTE *et al.*, 2020) e profissionais de atendimento ao público (PRESTON, 2018) conforme Quadro 4.

**Quadro 4 - Abordagens referentes ao trabalho humano**

<b>AUTOR</b>	<b>OBJETO DO TRABALHO</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>ABORDAGENS</b>	<b>PRINCIPAIS RESULTADOS</b>
(CORIN; BJÖRK, 2016)	Analisa a relação entre demandas do trabalho e os recursos do trabalho, bem como o equilíbrio entre eles no trabalho gerencial de serviços humanos de primeiro nível.	Entrevistas qualitativas com 6 gestores de escola municipal e 06 gestores de cuidadores de idosos. Análise de conteúdo utilizando o referencial JD-R como ferramenta teórica e analítica.	Demandas de trabalho e recursos de trabalho	Os resultados revelam um desequilíbrio para os gerentes de serviços humanos entre os altos níveis de demandas de trabalho e a falta de recursos de trabalho disponíveis para atender a essas demandas.
(DAVIDESCU <i>et al.</i> , 2020)	Investiga a ligação entre o desenvolvimento do funcionário e a flexibilidade do horário de trabalho e do espaço de trabalho, a satisfação no trabalho e desempenho no trabalho entre os funcionários romenos, examina o impacto de diferentes tipos de flexibilidade – contratual, funcional, horário de trabalho e flexibilidade do espaço de trabalho.	Pesquisa sociológica quantitativa com base em questionário estruturado entre adultos de 15 a 64 anos que, no momento da pesquisa, eram funcionários. A amostragem foi do tipo estágio probabilístico estratificado. Amostra representativa de 220 pessoas. Criação de um indicador composto de flexibilidade do funcionário.	Flexibilidade no trabalho, satisfação e desempenho no trabalho	Os resultados empíricos revelaram que estes novos tipos de espaços de trabalho são muito apreciados pelos colaboradores, gerando um interesse crescente entre eles. O home office parcial, a mistura entre trabalhar em casa e trabalhar no escritório de uma empresa, tem sido considerado uma solução ideal para aumentar o desempenho organizacional, as relações sociais e profissionais
(IMRAN; ATIYA, 2020)	Examina como o desempenho no trabalho é afetado pelo sistema de trabalho de alto desempenho (HPWS) e pelo capital humano. Explorar o papel mediador desempenhado pelo capital humano no sistema de trabalho de alto desempenho e na relação desempenho no trabalho.	Questionário com dados coletados junto a funcionários do setor de serviços. Amostra de 400 respondentes, população escolhida por meio de amostragem intencional. Estatísticas descritivas e matriz de correlação com análise fatorial confirmatória.	Desempenho no trabalho, sistema de alto desempenho no trabalho	Os resultados revelam que HPWS e capital humano afetam positiva e significativamente o desempenho no trabalho. O impacto do HPWS na criação de capital humano também foi apoiado

(JASKYTE <i>et al.</i> , 2020)	Avalia as relações entre as atitudes e valores dos funcionários em relação à criatividade, ambiente de trabalho e satisfação no trabalho em funcionários de serviços humanos nos Estados Unidos e na Lituânia.	Questionário on line com 153 participantes. Análise de regressão múltipla hierárquica.	Ambiente de trabalho, satisfação no trabalho	Os resultados foram diferentes para os dois países. Enquanto na amostra lituana, a criatividade como valor de trabalho foi significativamente positivamente relacionada à satisfação no trabalho, essa relação foi negativa e não significativa na amostra dos EUA. O ambiente de trabalho foi um preditor significativo de satisfação no trabalho em ambos os países
(KARATUNA <i>et al.</i> , 2022)	Investiga a qualidade do atendimento avaliado pela equipe na clínica como preditor de estresse e como moderador entre demandas de trabalho e estresse entre profissionais de odontologia.	Questionário transversal de 1012 profissionais de odontologia. Análise fatorial confirmatória.	Demanda de trabalho, estresse no trabalho	Os resultados mostraram que a qualidade do atendimento avaliada pela equipe na clínica foi importante para as experiências de estresse de cada trabalhador.
(MISHRA; PATNAIK; MISHRA, 2016)	Avalia o papel da autoeficácia na satisfação no trabalho e no comprometimento dos funcionários	Aplicação de questionários com 225 funcionários de 04 siderúrgicas. Correlação de Pearson, regressão linear e modelagem de equações estruturais.	Satisfação no trabalho	Os resultados deste estudo mostram que a autoeficácia está significativa e positivamente associada à satisfação e ao comprometimento no trabalho.
(NAGAI; KIMINAMI, 2016)	Investiga os mecanismos subjacentes à relação entre RJs e turnover, estender as descobertas meta-analíticas anteriores sobre RJs e investiga moderadores não examinados anteriormente.	Procedimentos de meta-análise de trajetória.	Rotatividade no trabalho	Primeiro, os candidatos a empregos nas empresas agrícolas como um todo têm “intenções pessoais” e “intenções de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal” como motivação para trabalhar

(NIMON <i>et al.</i> , 2021)	O estudo efetuou dois testes. Primeiro testou a afirmação sugerida e de dados da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht com a variação que é exclusivamente comum à satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento no trabalho. Segundo, testou a hipótese de que a variação no engajamento no trabalho é comum ao conjunto de atitudes no trabalho.	Análise fatorial, coeficientes de comunalidade.	Satisfação no trabalho	Os resultados demonstram que a variância exclusivamente comum à satisfação no trabalho, ao compromisso organizacional afetivo e ao envolvimento no trabalho não dominou o efeito de regressão como sugerido anteriormente.
(DIGEST, 2022)	Revisa os mais recentes desenvolvimentos de gestão em todo o mundo e identifica as implicações práticas de pesquisas de ponta e estudos de caso.	Aplicação de questionários com funcionários de TI.	Satisfação no trabalho	Os resultados do questionário revelaram que os funcionários dos consultores de TI estavam globalmente satisfeitos ou muito satisfeitos e, por sua vez, eram leais à sua empresa atual.
(NURYANTO; SAEFUDIN; DJATI, 2018)	Este estudo visa obter o melhor modelo para explicar a influência da cultura organizacional, motivação no trabalho e satisfação no trabalho no desempenho dos funcionários nos 5 maiores hospitais.	Entrevista com 338 funcionários de 5 hospitais. Técnica estatística Modelo de equações estruturais.	Desempenho no trabalho	Os resultados do teste do modelo externo usando a validade do teste de convergência obtiveram todos os valores do fator de carga para o indicador maiores que 0,70, o que ilustra que o indicador é válido
(OLUWATAYO; ADETORO, 2020)	Investiga a Influência dos atributos dos funcionários, contexto de trabalho e gestão de recursos humanos no engajamento no trabalho no contexto de escritórios de arquitetura.	Aplicação de questionário. Análise por meio de estatística descritiva e análise de regressão.	Desempenho no trabalho	Descobriu-se que práticas de trabalho flexíveis, como horário de almoço, horário de trabalho e autonomia, também influenciam o envolvimento no trabalho entre os arquitetos.

(PALIGA, 2022)	Investiga as relações entre quatro perspectivas de fluência de interação humano-robô e examina o papel mediador do engajamento no trabalho nessas relações.	Entrevista em 190 operadores de cobot masculinos e femininos que trabalham no chão de fábrica.	Desempenho no trabalho	Os resultados do estudo são discutidos dentro do quadro teórico da ergonomia cognitiva, do modelo Demanda-Controle-Apoio do Trabalho, do modelo demandas-recursos do trabalho e da perspectiva do design do trabalho.
(PRESTON, 2018)	O estudo integra a hipótese de descanso no trabalho de Karasek (1998) com a teoria de conservação de recursos (COR) de Hobfoll (1989). Este estudo também apresenta e testa uma demanda não linear por interação de controle linear em 810 gerentes de casos de dois tipos diferentes de agências de atendimento ao público em todo o estado de Nova York.	Aplicação de questionário em uma amostra de 461 pessoas. Análise estatística, média, desvio padrão, confiabilidade e correlações.	Demanda de trabalho, estresse no trabalho	Os resultados confirmaram ambas as hipóteses de demanda não linear por interações de controle linear.

(RISAMASU; WAMBRAUW, 2020)	Analisa o impacto do conflito de papéis, tanto no equilíbrio entre vida profissional e pessoal quanto na satisfação no trabalho, direta ou indiretamente.	Abordagem quantitativa por meio de estudo one-shot. Os dados coletados por meio de instrumentos de questionário e entrevistas não estruturadas em uma população de 80 professores. O método de amostragem utilizado foi o método de amostragem probabilística por meio da técnica de amostragem aleatória por conglomerados.	Satisfação no trabalho	Os resultados da investigação actual provam que o conflito de papéis tem um efeito negativo e significativo no equilíbrio entre vida pessoal e profissional e um efeito negativo.
(SEKHAR; PATWARDHAN; VYAS, 2018)	Objetivo do estudo é explorar o impacto do engajamento no trabalho no desempenho no trabalho por meio de gerenciamento flexível de recursos humanos (FHRM) entre profissionais de TI na Índia.	Aplicação de 244 questionários a profissionais de TI. Estatística descritiva com análise fatorial confirmatória.	Flexibilidade no trabalho, desempenho no trabalho	Os resultados indicam que a utilização da FHRM pelos funcionários é um importante mediador entre a relação positiva do engajamento no trabalho e o desempenho no trabalho. Tanto o engajamento no trabalho quanto o FHRM contribuíram para o desempenho no trabalho. A empresa da amostra e as respostas do estudo limitaram-se apenas ao domínio da indústria de TI. Os resultados sugerem que a FHRM deve ser promovida ao nível dos funcionários e da empresa para melhorar o desempenho no trabalho.

(SRIVASTAVA; MISRA; MADAN, 2019)	O objetivo do estudo é explorar o papel mediador da QV no Trabalho na relação de Burnout no Trabalho e Satisfação no Trabalho.	Aplicação de questionário, população de 240 médicos. Avaliação por meio de técnicas estatística, correlação, confiabilidade, média e análise de regressão.	QV no trabalho, satisfação no trabalho, estresse no trabalho	Os resultados do estudo revelaram que existe uma associação significativa e negativa entre Burnout no trabalho e satisfação no trabalho, uma associação significativa e positiva entre QVT e Satisfação no Trabalho e uma relação significativa e negativa entre Burnout no Trabalho e QVT.
--	--	--	--	---

Fonte: Autoria Própria (2024)

As abordagens elencadas no Quadro 4 foram distribuídas em 2 categorias: sentimento de bem estar do trabalhador e desempenho operacional do trabalhador. No contexto do sentimento de bem estar do trabalhador 69% abordaram satisfação no trabalho (DAVIDESCU *et al.*, 2020; DIGEST, 2022; JASKYTE *et al.*, 2020; MISHRA; PATNAIK; MISHRA, 2016; NIMON *et al.*, 2021; RISAMASU; WAMBRAUW, 2020; SRIVASTAVA; MISRA; MADAN, 2019), ambiente de trabalho (JASKYTE *et al.*, 2020), QV do trabalhador (SRIVASTAVA; MISRA; MADAN, 2019); demanda de trabalho (CORIN; BJÖRK, 2016; KARATUNA *et al.*, 2022; PRESTON, 2018), recursos de trabalho (CORIN; BJÖRK, 2016), estresse no trabalho (KARATUNA *et al.*, 2022; PRESTON, 2018) e flexibilidade no trabalho (DAVIDESCU *et al.*, 2020).

No âmbito do desempenho operacional do trabalhador com objetivo de melhorar a produtividade, 31% dos estudos abordaram temas como desempenho do trabalhador (IMRAN; ATIYA, 2020; NURYANTO; SAEFUDIN; DJATI, 2018; OLUWATAYO; ADETORO, 2020; PALIGA, 2022) e rotatividade (NAGAI; KIMINAMI, 2016). A busca integrada na base de dados permitiu inferir que com a globalização e o aumento da concorrência dos mercados, as organizações perceberam a necessidade de garantir o engajamento e desempenho individual dos trabalhadores. Como forma de diminuir a rotatividade e demissões, o gerenciamento flexível de recursos humanos, ou seja, o home office, é uma ferramenta utilizada para mediação da relação entre engajamento e desempenho no trabalho, com resultados positivos (SEKHAR; PATWARDHAN; VYAS, 2018).

Na mesma linha de raciocínio, a autonomia na tomada de decisão, nos horários de trabalho e intervalos diários como característica central do trabalho, propicia aos trabalhadores reduzir as percepções de tensão e estresse (PRESTON, 2018); (KARATUNA *et al.*, 2022).

Sendo o ambiente de trabalho um preditor para a satisfação no trabalho (JASKYTE *et al.*, 2020). Fatores como salário, oportunidades de desenvolvimento de carreira e relacionamento são sentimentos relacionados ao trabalho que produzem a percepção de satisfação (NURYANTO; SAEFUDIN; DJATI, 2018).

Aliado a isso, a vantagem competitiva das empresas está relacionada a gestão de recursos e desempenho do trabalho. A visão baseada em recursos vincula os artifícios da atividade empresarial e os recursos humanos. O foco no capital humano para maximização de desempenho e vantagem competitiva tornou-se uma ferramenta importante para as organizações, estando o capital humano ligado ao

conhecimento, educação, competências, comportamento e habilidades (IMRAN; ATIYA, 2020).

As abordagens relacionadas ao trabalho encontradas nos documentos analisados foram, satisfação no trabalho, ambiente de trabalho, QV do trabalhador, demanda de trabalho, recursos de trabalho, estresse no trabalho, flexibilidade no trabalho, desempenho do trabalhador e rotatividade.

Nesse sentido, os estudos sugerem uma mudança gradual no trabalho, com foco em treinamento, flexibilidade de trabalho (decisões, horários), demanda por melhores salários e condições ambientais, além da utilização de tecnologia para melhoria do desempenho de trabalhadores.

Por fim, a revisão integrativa sobre QV e trabalho evidenciou a necessidade de pesquisas em áreas que relacionem QV e trabalho humano, com abordagens em políticas, gestão de recursos e assuntos relacionados a QV que compreendam renda, política de emprego, poder de compra, segurança.

## **2.3 Índices socioeconômicos**

### **2.3.1 Características dos índices**

Em estatística, o indicador representa uma medida ligada a um modelo organizado para retratar diferentes aspectos da realidade, é caracterizado por estar ligado a um objetivo definido, o que permite definir um conceito a partir de diferentes observações (MAGGINO, 2017). São utilizados como ferramenta de mensuração com a finalidade de medir as características da sociedade a fim de garantir sua sustentabilidade e desenvolvimento (BIANCHI; BIFFIGNANDI, 2022).

Os indicadores compõem os índices. Dentre os diversos tipos, destacam-se os compostos, agregações de variáveis observáveis que tem como objetivo quantificar conceitos subjacentes que não são diretamente observáveis. Estes índices são utilizados para vários fins, incluindo monitoramento de políticas e índices de desempenho (BECKER; PARUOLO; SAISANA, 2016).

A comparação de dados sociais, econômicos e ambientais entre países, também são frequentemente feitos por índices que atuam auxiliando na mensuração de políticas públicas, chamados também de índices de desempenho (BECKER; PARUOLO; SAISANA, 2016).

A construção de um índice composto deve levar em consideração uma série de fatores sobre quais variáveis serão incluídas e como agregá-las. Após desenvolvida a estrutura conceitual, os dados devem ser selecionados e tratados (BECKER; PARUOLO; SAISANA, 2016). Índices compostos são frequentemente utilizados para medir políticas públicas com vistas a auxiliar na tomada de decisões. Para o cálculo dos índices compostos outras variáveis são consideradas. Como exemplo, o índice de QV que tem em sua composição as seguintes variáveis: índice de poder de compra, índice de poluição, relação/preço renda da casa, índice de custo de vida, índice de segurança, índice de assistência médica, índice de deslocamento diário e índice climático.

O índice de QV, é uma estimativa da QV geral dos habitantes de um país, divulgado pela plataforma NUMBEO. Estudado neste trabalho, exemplifica a estrutura dos índices compostos (SHU *et al.*, 2022a). A fórmula é descrita em linguagem java, conforme Equação 1 (NUMBEO, 2022b).

#### Equação 1 - Qualidade de Vida NUMBEO

$$\begin{aligned} index.main = & \text{Math.max}(0, 100 + purchasingPowerInclRentIndex / 2.5 \\ & - (housePriceToIncomeRatio * 1.0) - costOfLivingIndex / 10 \\ & + safetyIndex / 2.0 + healthIndex / 2.5 - trafficTimeIndex / 2.0 \\ & - pollutionIndex * 2.0 / 3.0 + climateIndex / 3.0); \end{aligned}$$

Fonte: NUMBEO (2022b).

Pesquisas relacionadas a índices têm grande importância no campo da QV, Toscano *et al.* (2020) fizeram uma pesquisa com aplicação de questionário a funcionários de educação de uma instituição de ensino com o objetivo de demonstrar a QV e o engajamento com as tarefas da organização. Verificaram, como resultado, que o estresse e a ansiedade são sintomas recorrentes entre os trabalhadores. Adicionalmente, o estudo de Santos *et al.* (2020), retrata que os níveis de QV dos professores são influenciados por aspectos socioeconômicos como renda e desemprego e de trabalho, resultando, principalmente, em modificações de humor, de estresse e hormonais, sendo percebidos distúrbios de voz e transtornos mentais. Os autores destacam que a carga horária e o tipo de relação empregatícia afetam significativamente as relações sociais e físico-pessoais.

Coaduna os estudos efetuados por Franco *et al.*, (2021) a pesquisa identificou que conflitos no trabalho impactam nas famílias com maior incidência do que conflitos familiares impactam no trabalho dos professores. Ademais, em outro estudo, os autores Silva *et al.* (2021), por meio de revisão sistemática, identificaram que a desigualdade de gênero, o nível de estresse no trabalho e a ausência de um ambiente de trabalho saudável afetam o bem-estar dos professores do ensino superior.

Outros estudos buscaram comparar e examinar por meio de índices os efeitos da política de desenvolvimento sustentável e governança entre os países. Tal análise torna-se relevante à medida que possibilita compreender os fatores socioeconômicos que impactam em uma melhor QV e de trabalho humano para população (CASTRO; PULITA, 2022); (WONGKANTARAKORN; PADUNGSAKSAWASDI; JANTARAKOLICA, 2022); (SKVARCIANY *et al.*, 2022).

Nesse contexto, a análise de índices pode ser utilizada para comparação e construção de políticas de gestão em organizações e países, possibilitando integrar QV e trabalho humano. Para entender a evolução dos efeitos da política de desenvolvimento econômico, QV e trabalho humano dos países que compõem este estudo, bloco BRICS e G7, selecionamos os índices produto interno bruto (PIB), índice de QV, participação da mulher no mercado de trabalho, participação do homem no mercado de trabalho e índice de poder de compra.

## **2.4 Índices dos países que compõem os blocos BRICS e G7**

### **2.4.1 Bloco BRICS**

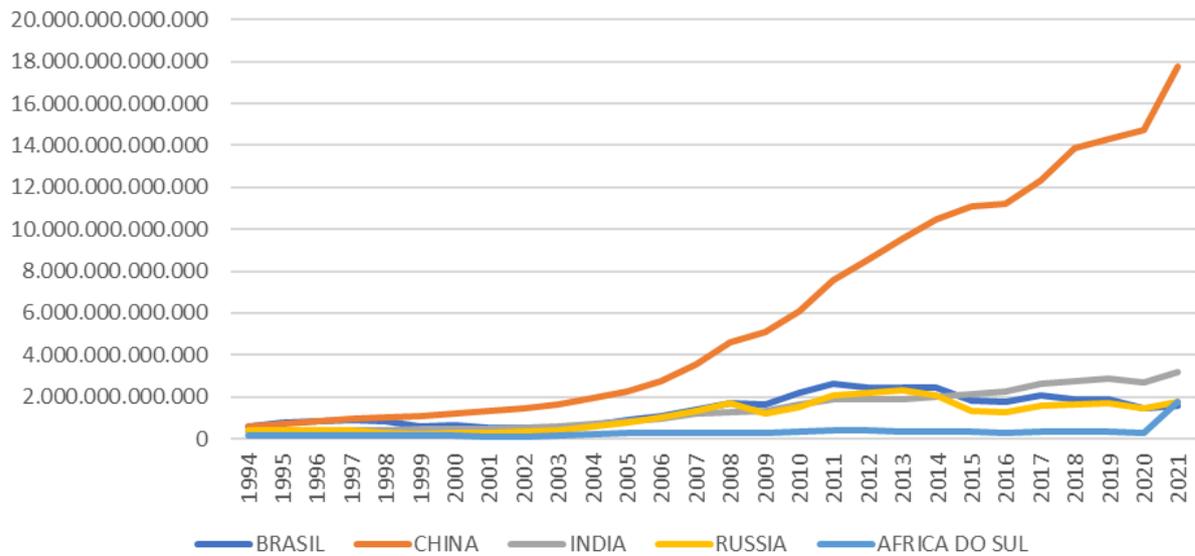
O grupo conhecido como BRICS é constituído pelas nações, Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul. A união destes países em desenvolvimento tem por objetivo a promoção da cooperação econômica, política e de defesa (WILSON, 2015b).

Em um esforço para validar o crescimento econômico do bloco, no ano 2000, muitas indústrias redirecionaram suas fábricas para países emergentes, o que ocasionou um aumento nos índices econômicos desses países (KLAFKE *et al.*, 2016). Os BRICS representam em níveis mundiais 43% da população, 30% do PIB e 17% do comércio (KILIC; CANKAYA, 2020).

O PIB é um índice que representa a soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país (IBGE, 2022). Vale mencionar que os índices de PIB e de QV

são necessários para medir a situação socioeconômica de um país (MAZUMDAR, 1995). Diante disso, O Gráfico 9 sintetiza a evolução histórica do PIB dos países constantes do bloco, tendo a China o melhor desempenho em todo o período.

**Gráfico 9 - PIB dos Países que compõe o BRICS**

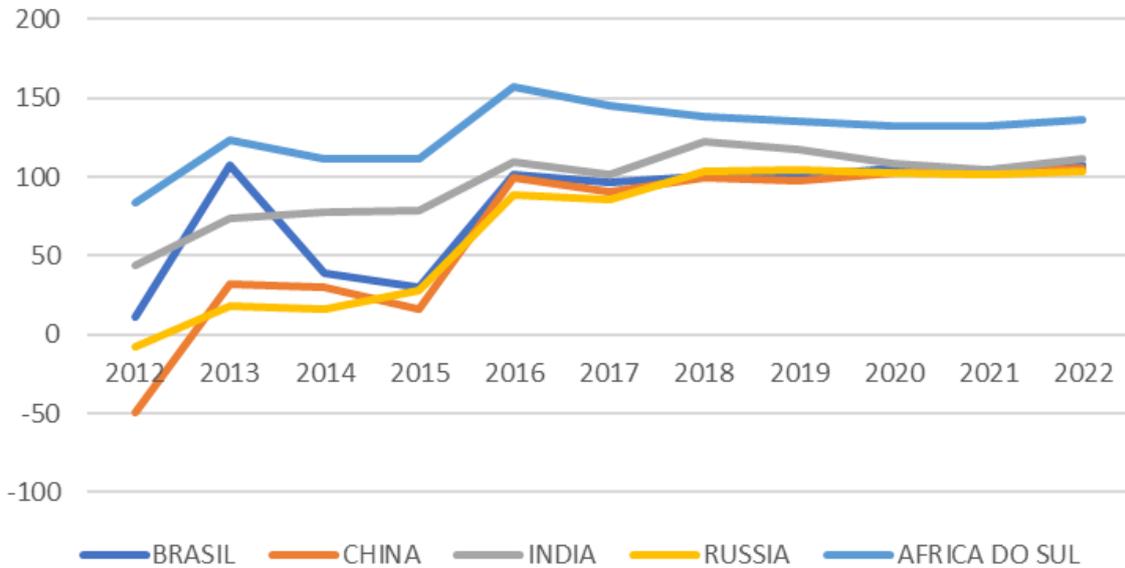


**Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma ONU (2022).**

Contudo, a análise do crescimento econômico isolada, não necessariamente, indica melhores condições em termos de QV (BISWAS, 2022). A percepção de QV pelos indivíduos, quando satisfeitas condições de trabalho, educação, saúde, família, amigos e relacionamentos amorosos, pode gerar uma sensação de bem estar e saúde (SANTOS; ESPINOSA; MARCON, 2020; SIRGY; LEE, 2016b).

Nesse sentido, o indicador de QV, engloba índices de poder de compra, poluição, relação/preço renda da casa, custo de vida, segurança, assistência médica, deslocamento diário e índice climático. Quanto mais alto seu valor, maior a estimativa da QV. O Gráfico 10 ilustra a posição dos países constantes no bloco, tendo a África do Sul melhor desempenho em relação aos demais países.

Gráfico 10 - Índice de QV dos Países do BRICS



Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma (NUMBEO, 2022a).

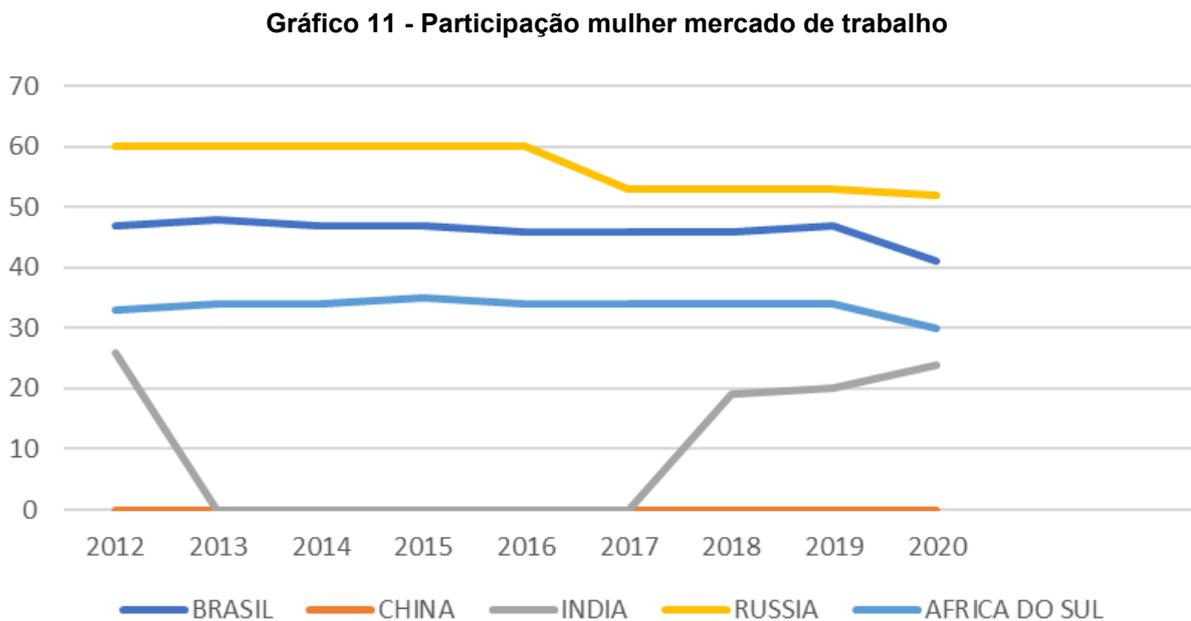
De acordo com os dados constantes no Gráfico 10, é possível identificar que os países que mantiveram estabilidade de crescimento no índice de QV, foram África do Sul e Índia. Em 2012, com exceção da África do Sul e Índia, todos os países apresentavam baixos índices de QV, a exemplo de China e Rússia, com índices negativos e crescimento ao longo dos anos. O Brasil teve um pico de crescimento em 2013 com queda nos anos de 2014 a 2015, uma possível explicação para a queda desse índice é a crise econômica brasileira de 2014 (ECO- *et al.*, 2017). Além disso, é possível identificar que os únicos países que não tiveram queda nesse período (2014 a 2015) foram Índia e Rússia, o que sugere que fatores internacionais também podem ter influenciado a queda nos índices dos demais países.

O equilíbrio entre QV e trabalho é definido como a percepção individual daquilo que é trabalho e daquilo que não é atividade de trabalho, estabelecido de acordo com as prioridades de cada indivíduo (TANAKA *et al.*, 2021). Contudo, no percurso entre ser saudável ou adoecer, o trabalho é considerado um determinante social de saúde, de maneira que existe preocupação na articulação entre saúde, emocional e contexto social com fatores como a QV (CORTEZ *et al.*, 2017).

Sehnbruch *et al.* (2020) analisaram a qualidade dimensional de emprego e QV para indivíduos em nove países da América Latina, incluindo na análise índices de renda, estabilidade e condições de emprego. A partir disso, os autores criaram um

índice de qualidade de emprego. Um dos resultados encontrados demonstrou maior participação das mulheres no mercado de trabalho e homens assumindo o trabalho doméstico.

O Gráfico 11, demonstra a participação da mulher no mercado de trabalho nos países constantes do bloco BRICS, os dados constantes do ano de 2021 e 2022 não foram publicados.

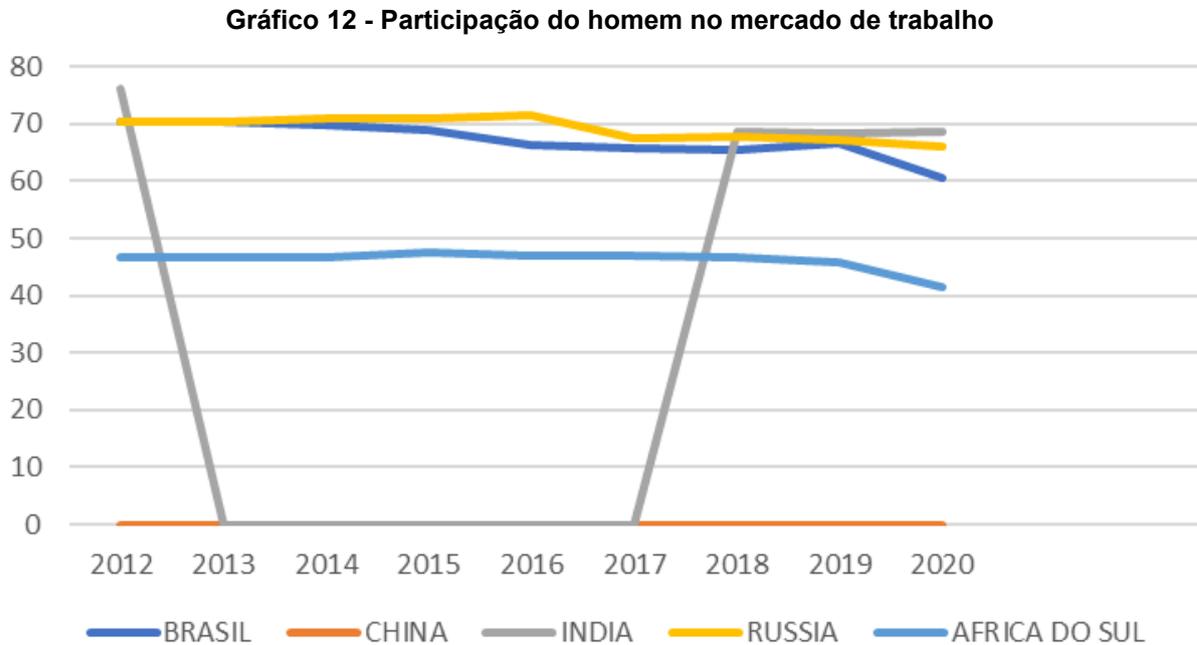


**Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma (OECD, 2022).**

O país que apresentou melhor índice na participação da mulher no mercado de trabalho foi a Rússia, seguida pelo Brasil. No entanto, é importante observar que em 2020, a maioria dos países apresentaram declínio no índice, provavelmente impulsionado pela pandemia do COVID-19 que teve impacto significativo nos índices socioeconômicos de todos os países, destaca-se que o PIB (Gráfico 9) também apresentou decréscimo no período.

O Gráfico 12 sintetiza a participação do homem no mercado de trabalho. Os dados dos anos 2021 e 2022 não foram divulgados. Pode-se verificar que também houve declínio neste índice nos anos 2019 a 2020. China não divulgou os dados e Índia não apresentou os dados no período de 2013 a 2017. Em relação aos países que apresentaram os dados, África do Sul teve o pior desempenho com 41,5% dos homens empregados no período. Rússia e Índia tiveram dados semelhantes no

período de 2018 a 2020. Brasil apresentou decréscimo nas contratações no período de 2019 a 2020.



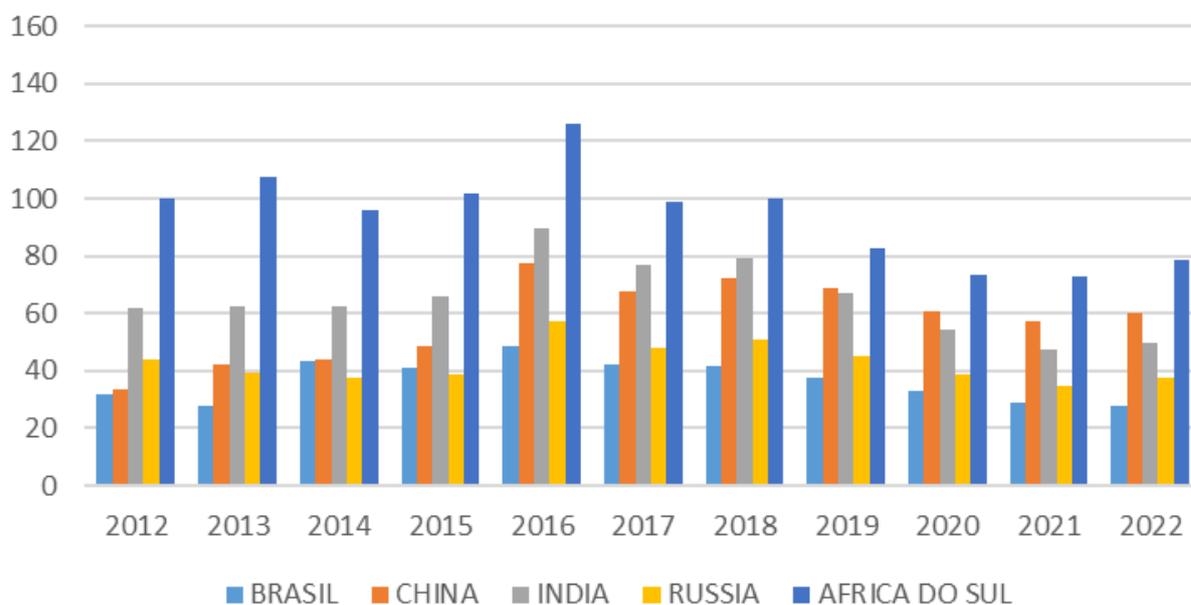
Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma (OECD, 2022).

Economia, justiça, saúde e meio ambiente são aspectos relacionados a QV que permitem identificar o conforto e bem estar dos indivíduos (FARSEN *et al.*, 2018). Adicionalmente, a percepção dos trabalhadores sobre a política de salário mínimo influencia significativamente sua satisfação com a remuneração e a motivação para o trabalho (CHE AHMAT; ARENDT; RUSSELL, 2019a). Nesse sentido, o poder de compra de bens e serviços possui impacto relevante na percepção do trabalhador em relação ao salário justo e bem estar.

O índice de poder de compra mostra o poder de compra de bens e serviços em relação ao salário médio desse país. Por exemplo, se o índice no Brasil no ano de 2022 é de 27,85%, significa que os habitantes desse país podem comprar 50,51% menos do que os residentes da África do Sul com índice de 78,36% com salário médio.

O Gráfico 13 ilustra os países com maior destaque no bloco BRICS. África do Sul, Índia e China, apresentam maiores índices no ano de 2016 e todos os países apresentaram decréscimo em 2020 e 2021. Pode-se perceber uma discreta recuperação no índice em 2022. O Brasil é o país que apresenta pior desempenho em todos os anos analisados.

Gráfico 13 - Índice poder de compra



Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma (NUMBEO, 2022a).

A cooperação empresarial, comercial e econômica para estar entre as maiores economias do mundo nos próximos 50 anos foi o objetivo para criação do BRICS (SKVARCIANY; VIDŽIŪNAITĖ, 2022). Contudo, índices de desemprego juvenil, baixo valor pago para o produtor rural, silvicultura e pesca demonstraram fragilidades para atingir o objetivo (SKVARCIANY; VIDŽIŪNAITĖ, 2022).

Complexidade econômica e inovação também são índices que possibilitam complementar a análise do desempenho econômico do bloco, são fundamentais para analisar a capacidade de exportações dos países. Um estudo efetuado por Pilatt, Rubbo e Picinin (2021) identificou que Índia e Brasil no período de 2011 a 2014 apresentaram as piores quedas em inovação em relação aos países do bloco BRICS. Contudo, Índia apresentou projeção de crescimento em complexidade econômica até 2024, enquanto Rússia apresentou a pior queda em complexidade econômica no período estudado, China se manteve estagnada em inovação, mas teve aumento em complexidade econômica. África do Sul manteve aumento em ambos os rankings. Diante disso, é possível inferir que investimento em inovação e capacidade produtiva estão relacionados a melhores condições de emprego, renda e QV.

#### 2.4.2 Bloco G7

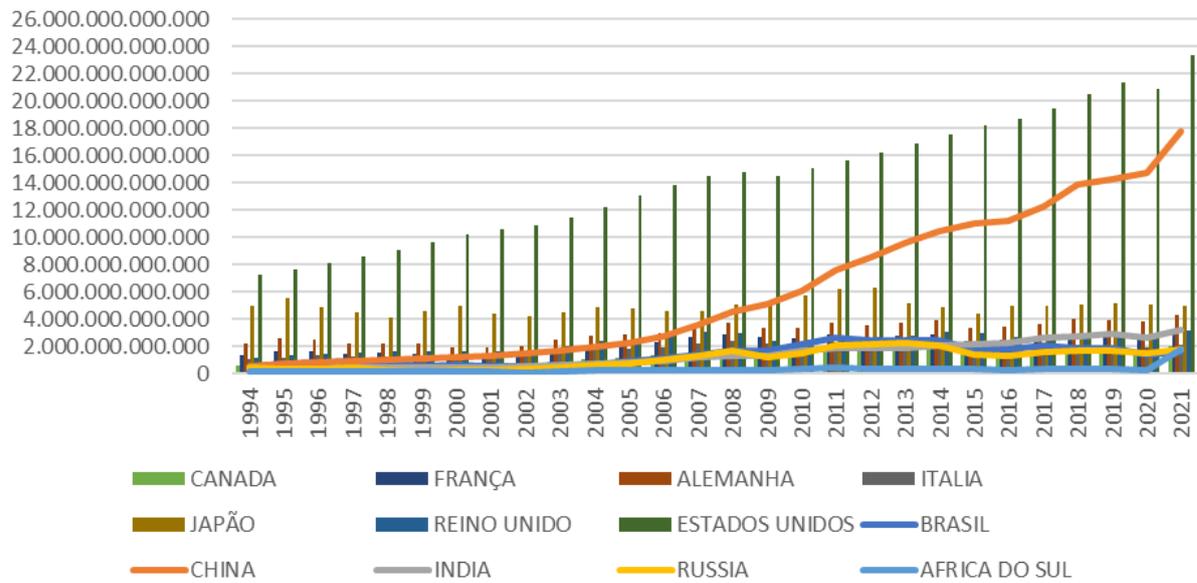
Conhecido como o grupo das nações mais poderosas do mundo, o G7 teve início em 1975 com seis países. Composto inicialmente pela Alemanha, França,

Estados Unidos, Reino Unido, Japão e Itália. Foi criado pelo chanceler alemão Helmut Schmidt e pelo presidente francês Valéry Giscard d'Estaing. Em 1976, o Canadá passou a integrar o grupo formando o G7 (MONTEIRO; ZYLBERSZTAJN, 2013). A Rússia teve participação, no grupo do BRICS, no período de 1998 a 2014, quando foi excluída em decorrência da anexação da Criméia.

A história do grupo pode ser dividida em três partes. A primeira, teve início em 1973 a 1983 com o reconhecimento do G7 pelas ONGs e sociedade. A segunda, iniciou em 1984 e durou até 1994 quando a agenda do grupo se expandiu para além das políticas macroeconômicas, que era o foco inicial. A terceira e última parte, iniciou-se em 1995 com o reconhecimento do grupo pela sociedade civil, efetuado por termo de acordo o texto promovia o desenvolvimento sustentável das nações e a reforma das instituições financeiras internacionais (G; CIVIL; HAJNAL, 2002).

Os países do G7, em níveis mundiais, compreendem 10% da população, 39% do PIB e 32% do comércio (KILIC; CANKAYA, 2020). De acordo com a CEPAL (2021), países que avançaram na última década possuem estrutura industrial diversificada, considera que a explicação para um menor desempenho econômico dos países Latino Americanos em relação aos países desenvolvidos, se dá pela falta de investimento em indústria e inovação. O PIB dos países que compõem o grupo G7 é demonstrado na Gráfico 14. Todos os países tiveram crescimento ao longo dos anos com pequeno retrocesso no ano de 2020, provavelmente em decorrência do impacto da pandemia do COVID-19. Destaca-se os EUA que possui PIB superior a todos os países que compõe o bloco econômico. Em comparação ao PIB dos países constantes do bloco BRICS é possível identificar que a China está em amplo crescimento, com economia superior aos países do bloco G7 (exceto EUA). Japão também destoa dos demais países constantes do G7, porém com uma economia menor que EUA.

Gráfico 14 - PIB do grupo G7

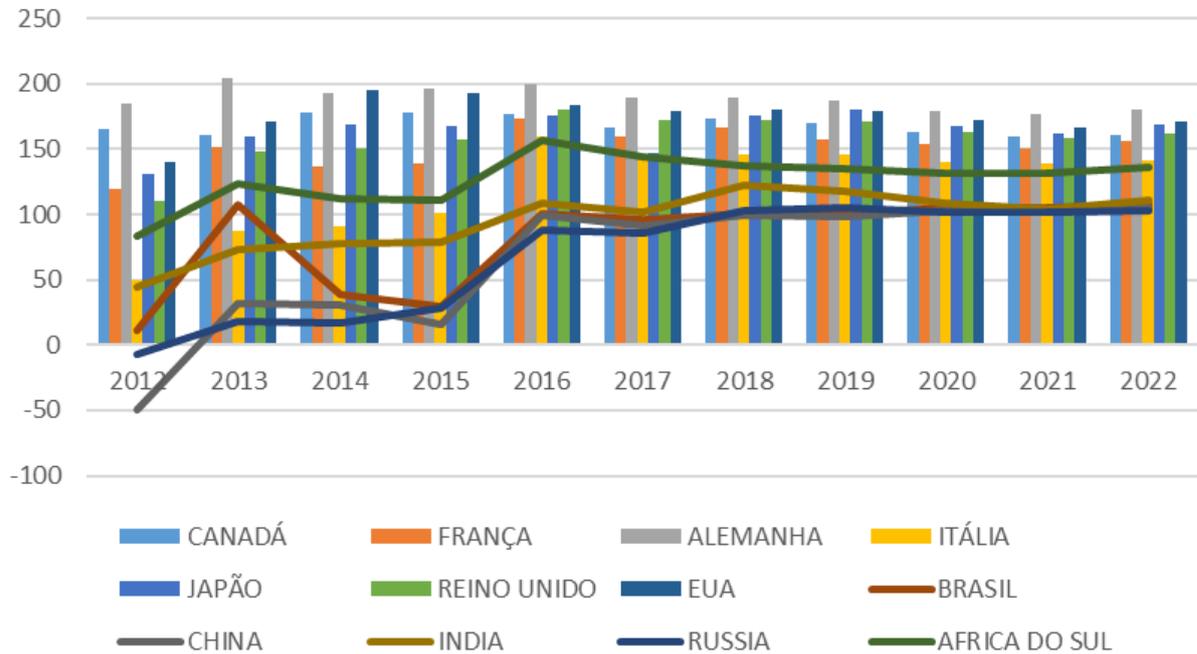


Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma ONU (2022).

De acordo com Kirton (2011), o G7 seria o centro de governança global, se colocando como protagonista mundial, papel esse que deveria ser exercido pela liga das nações, ou a ONU, pós Segunda Guerra Mundial. De acordo com a projeção do CEPAL (2021), após o COVID-19, economias avançadas devem retomar seu crescimento a partir de 2022 e em 2024 terão crescimento superior a 0,9%. Por outro lado, economias subdesenvolvidas, exceto a China, pode permanecer 5,5% abaixo da projeção pré-pandêmica de 2024, uma possível explicação seria as disparidades na taxa de vacinação em países emergentes.

Em relação a QV, o indicador de QV para os países do G7 em comparação com os países do BRICS, ilustrado no Gráfico 15, indica que a África do Sul, com melhor indicador entre os países do BRICS possui índice de QV semelhante a Itália, que é o país com pior índice do grupo G7. Em relação aos índices mais altos, a Alemanha possui melhor desempenho, seguida de EUA e do Japão.

Gráfico 15 - Índice de QV G7

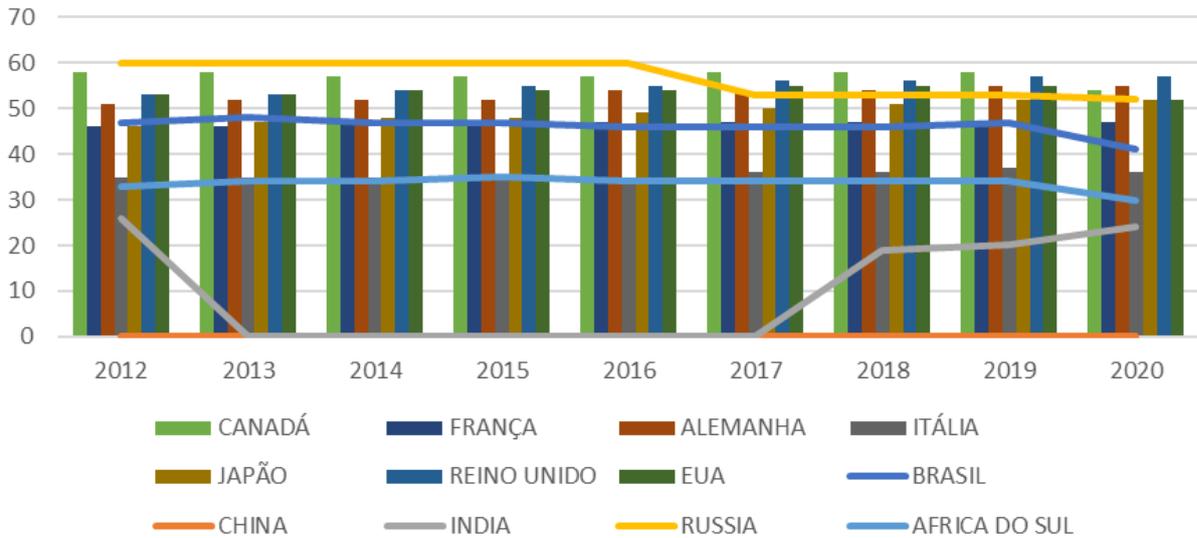


Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma (NUMBEO, 2022a).

No G7 estão as nações industrialmente mais desenvolvidas e com maiores níveis de emprego e renda per capita (ALVARENGA; VALNY GIACOMELLI SOBRINHO, 2018), insere-se nesse contexto os maiores índices de QV.

De acordo com Mar (2020) se o COVID-19 intensificou a segregação de gênero no trabalho, por outro lado, demonstrou que as mulheres foram essenciais na luta contra a pandemia, trabalhando como socorristas, profissionais de saúde e voluntárias. Diante disso, o índice participação da mulher no mercado de trabalho, Gráfico 16, demonstra que 57% das mulheres do Reino Unido estavam empregadas no ano de 2020. O menor índice foi da Itália, com 36% no mesmo ano. Importante observar que este índice não teve redução significativa entre os anos de 2019 e 2020, ano que o mundo enfrentou a pandemia. Em comparação ao bloco BRICS, Rússia é o país que mais se aproxima dos índices dos países G7.

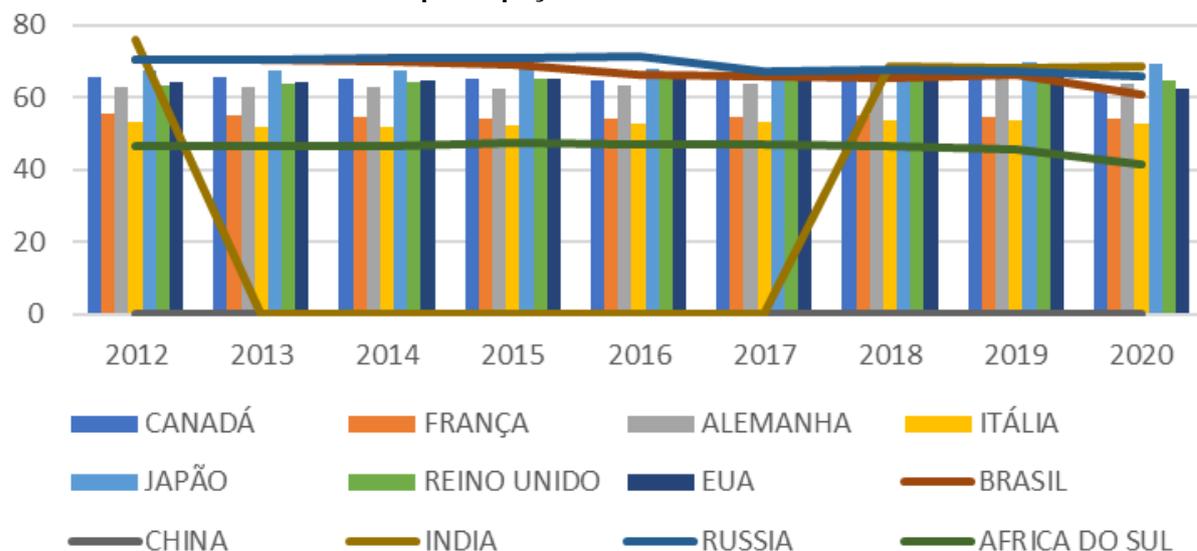
Gráfico 16 - Índice participação da mulher no mercado de trabalho



Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma (OECD, 2022).

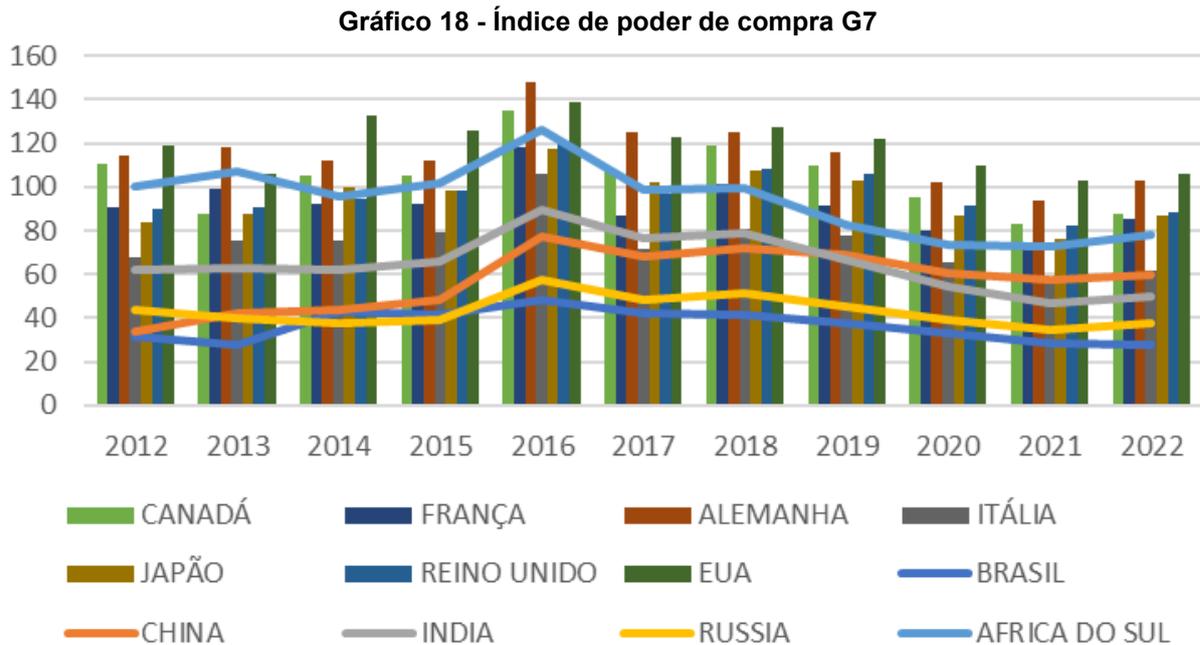
Em relação a participação do homem no mercado de trabalho, o Japão é o país com melhor desempenho no índice participação do homem no mercado de trabalho, com 69,3% (Gráfico 17). Neste índice, a Itália também possui menor indicador com 52,9%. Desta forma, os dados indicam que a Itália é o país que possui o menor índice de emprego, independente do sexo. Observa-se que os países do BRICS, com exceção da África do Sul, possuem índices semelhantes aos países com melhores índices do G7 (Japão, Reino unido, EUA e Canadá).

Gráfico 17 - Índice participação do homem no mercado de trabalho



Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma (OECD, 2022).

No contexto da QV, a percepção do recebimento de salários justos é um dos principais impulsionadores da satisfação no trabalho. Além disso, o custo de vida interfere nessa percepção (CHE AHMAT; ARENDT; RUSSELL, 2019a). Nesse sentido, o Índice de poder de compra ilustrado no Gráfico 18, sintetiza o poder de compra dos habitantes de um país com base no salário médio.



**Fonte: Autoria própria com base nos dados constantes da plataforma (NUMBEO, 2022a).**

O ano com melhor desempenho foi 2016 para todos os países, ocorrendo um decréscimo nos anos 2020, 2021 e 2022. O país com menor poder de compra em todos os anos foi a Itália com índice de 61,74%. Comparado aos países do BRICS, é possível afirmar que, em geral, os países do G7 apresentam 43% em média maior poder de compra que o grupo dos países emergentes.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos escolhidos para o desenvolvimento deste estudo, foi utilizado o banco de dados disponíveis nas plataformas *NUMBEO* e *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD). A seção está composta pela classificação da pesquisa, seleção dos índices, construção do banco de dados e análise dos dados.

#### **3.1 Classificação da pesquisa**

É plausível que a pesquisa científica tenha quatro classificações pertinentes, a sua natureza, objetivos, abordagens e métodos (HENRIQUE; MELLO; BATISTA, 2012).

Do ponto de vista de sua natureza, a presente pesquisa é classificada como aplicada, buscando produzir conhecimentos para serem aplicados de forma prática, a fim de solucionar problemas específicos que compreendam a realidade (PRODANOV; FREITAS, 2013).

De acordo com os objetivos, a pesquisa é exploratória e tem a preocupação com a identificação de fatores que contribuam para ocorrência de fenômenos, explicando as causas dos acontecimentos (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A abordagem da pesquisa é quantitativa, na qual é possível classificar e analisar de forma numérica todas as informações fazendo o uso de técnicas estatísticas, como por exemplo, porcentagem, desvio-padrão, média, análise de regressão, correlação, análise discriminante, entre outros que se façam pertinentes (HENRIQUE; MELLO; BATISTA, 2012).

O método de trabalho é caracterizado como pesquisa empírica com a utilização de dados secundários disponíveis no banco de dados das plataformas NUMBEO e OECD.

#### **3.2 Seleção dos índices**

As variáveis utilizadas neste estudo foram selecionadas nas plataformas NUMBEO e Organização para cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD). A plataforma NUMBEO é um banco de dados que engloba informações com a contribuição de 475.697 colaboradores de 9.161 cidades inscritas, disponibilizando dados atuais sobre as condições de QV, tem registro na Sérvia desde 2009 sob o

número 20853514. A metodologia utilizada pela plataforma para coleta de informações é por meio de um banco de dados, alimentado com colaboração dos habitantes das cidades cadastradas e a coleta manual de fontes autorizadas (sites de supermercados, web sites de empresas de táxi, instituições governamentais, artigos de jornais) (NUMBEO, 2022a).

Nesse mesmo viés, a Organização para cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) é uma organização intergovernamental com 38 países membros, tem como um dos objetivos fornecer informações para decisões políticas e governamentais, com a intenção de buscar o diálogo e a cooperação. É formada pelo conselho de supervisão e direção estratégica, composto pelos embaixadores dos países membros e da comissão Europeia, comitês de discussão e revisão, peritos e grupos de trabalho que analisam dados e ações políticas dos países membros da OECD e secretariado de evidências e análises. Os 3300 secretariados incluem economistas, advogados, cientistas, analistas políticos, sociólogos, especialistas digitais, estatísticos e profissionais da comunicação. O banco de dados estatístico da plataforma divide-se em temas como agricultura, economia, ambiente, finanças, governo, inovação e tecnologia, empregos e sociedade, com base histórica de 1956 a 2023.

Esta pesquisa possui o intuito de propor um modelo de previsão de dados e identificar as variáveis que influenciam na classificação do índice de QV e trabalho humano nos países constantes dos blocos G7 (Alemanha, França, Itália, Canadá, Japão, Reino Unido e Estados Unidos da América - EUA) e BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), de forma complementar, por meio de análise discriminante. Para isso, foram selecionados sete índices na plataforma de banco de dados NUMBEO que compõem o índice agregado de QV e o próprio índice de QV, que foi utilizado para categorizar os países em baixa, média e alta QV, totalizando oito índices. No banco de dados da OECD foram selecionados seis índices de trabalho humano em um total de cento e quarenta e um índices gerais publicados. As plataformas foram selecionadas em decorrência da ampla quantidade de dados disponíveis para todos os países estudados. O Quadro 5 sintetiza os 8 índices selecionados na plataforma NUMBEO.

Quadro 5 - Índices da plataforma NUMBEO

ÍNDICES DA PLATAFORMA NUMBEO	COMPOSIÇÃO DO ÍNDICE
Índice de QV	O <i>Índice de QV</i> (mais alto é melhor) é uma estimativa da QV geral usando uma fórmula empírica que leva em conta o índice de poder de compra (quanto mais alto melhor), índice de poluição (quanto mais baixo melhor), relação preço/renda da casa (menor é melhor), índice de custo de vida (menor é melhor), índice de segurança (maior é melhor), índice de assistência médica (maior é melhor), índice de tempo de deslocamento diário (menor é melhor) e índice climático (maior é melhor).
Índice de poder de compra	Mostra o poder de compra relativo na compra de bens e serviços em uma determinada cidade para o salário líquido médio naquela cidade.
Índice de segurança	<i>Índice de Crime</i> é uma estimativa do nível geral de crime em uma determinada cidade ou país. Consideramos os níveis de criminalidade inferiores a 20 como muito baixos, os níveis de criminalidade entre 20 e 40 como baixos, os níveis de criminalidade entre 40 e 60 como moderados, os níveis de criminalidade entre 60 e 80 como altos e, finalmente, os níveis de criminalidade superiores a 80 como muito alto. <i>O índice de segurança</i> é, por outro lado, o oposto do índice de criminalidade. Se a cidade tiver um alto índice de segurança, é considerada muito segura.
Índice de cuidados de saúde	O <i>Índice de Cuidados de Saúde</i> é uma estimativa da qualidade geral do sistema de saúde, profissionais de saúde, equipamentos, funcionários, médicos, custo etc.
Índice de custo de vida	É um indicador relativo dos preços dos bens de consumo, incluindo mantimentos, restaurantes, transporte e serviços públicos. O Índice de Custo de Vida não inclui despesas de acomodação, como aluguel ou hipoteca. Se uma cidade tem um Índice de Custo de Vida de 120, significa que a NUMBEO estimou que é 20% mais caro que Nova York (excluindo aluguel).
Preço da propriedade em relação à renda	A <i>relação preço/renda</i> é a medida básica para a acessibilidade da compra de um apartamento (quanto menor, melhor). Geralmente é calculado como a razão entre os preços médios dos apartamentos e a renda familiar média disponível, expressa em anos de renda (embora as variações também sejam usadas em outros lugares).
Índice do tempo de deslocamento diário	O <i>Índice de Tráfego</i> é um índice composto de tempo consumido no trânsito devido ao deslocamento do trabalho, estimativa da insatisfação do consumo de tempo, estimativa do consumo de CO <sub>2</sub> no trânsito e ineficiências gerais no sistema de trânsito.
Índice de poluição	O <i>Índice de Poluição</i> é uma estimativa da poluição geral na cidade. O maior peso é dado à poluição do ar do que à poluição/acessibilidade da água, dois principais fatores de poluição. Pequeno peso é dado a outros tipos de poluição.

Fonte: Plataforma (NUMBEO, 2022a)

Na plataforma da OECD, dentre os 141 índices disponíveis foram selecionados seis índices relativos a trabalho humano, apresentados na Quadro 6.

**Quadro 6 - Índices de trabalho da plataforma OECD**

<b>ÍNDICADORES DA PLATAFORMA OECD</b>	<b>COMPOSIÇÃO DO ÍNDICE</b>
Participação da mulher no mercado de trabalho	Proporção da população feminina em idade ativa de um país que está empregada.
Mulheres que participam no mercado de trabalho	A taxa de participação na força de trabalho é o número de pessoas na força de trabalho como porcentagem da população em idade ativa. A força de trabalho é a soma do número de pessoas empregadas e o número de pessoas desempregadas.
Taxa de mulheres desempregadas	A taxa de desemprego é calculada expressando o número de desempregados em porcentagem do número total de pessoas na força de trabalho.
Homens empregados em comparação com a população masculina	Proporção da população masculina em idade ativa de um país que está empregada.
Taxa de homens que participam na mão-de-obra	A taxa de participação na força de trabalho é o número de pessoas na força de trabalho como porcentagem da população em idade ativa. A força de trabalho é a soma do número de pessoas empregadas e o número de pessoas desempregadas.
Taxa de homens desempregados	A taxa de desemprego é calculada expressando o número de desempregados em porcentagem do número total de pessoas na força de trabalho.

**Fonte: OECD, 2022**

A seleção dos índices buscou contemplar os índices agregados que formam o índice de QV da plataforma NUMBEO e índices de trabalho humano disponibilizados pela OCDE, a fim de serem estudados de forma complementar.

Para esta pesquisa foram selecionados os países que compõem o Bloco G7 (Alemanha, França, Itália, Canadá, Japão, Reino Unido e Estados Unidos da América - EUA) e os países que compõem o BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul). Os dois blocos foram escolhidos com o intuito de comparar os índices entre países desenvolvidos e em desenvolvimento.

### **3.3 Construção e análise do banco de dados 1**

Foram planilhados os dados dos índices correspondentes aos anos de 2010 a 2022 da base NUMBEO e OECD. O período foi selecionado em decorrência da maior disponibilidade de dados e com o intuito de construir uma média histórica dos índices analisados, além de mitigar os efeitos da pandemia de COVID-19. Para os dados cujos índices não foram publicados em um determinado ano, utilizou-se a técnica de

<sup>1</sup> Publicado como Girardi, GC; *et al.* Comparative Analysis between Quality of Life and Human Labor in Countries Belonging to G7 and BRICS Blocks: Proposition of Discriminant Analysis Model. Economics, 2024.

processamento de dados ausentes no sistema *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 23.0 com objetivo de estimar os valores faltantes.

O tratamento, organização e sistematização dos dados coletados foram realizados por meio do software SPSS, versão 23.0, que possibilitou a utilização de estatística descritiva e multivariada para os dados dos índices coletados.

Dentre as possíveis estatísticas multivariadas optou-se pela análise discriminante. Técnica utilizada para determinar ligações entre uma variável dependente não métrica e variáveis dependentes métricas, propiciando a identificação de quais variáveis são mais relevantes para explicar as diferenças entre os grupos que sejam divergentes em um determinado contexto, mas homogêneos entre si (WANG *et al.*, 2024). Não optamos pelo cluster pois ele é descrito para combinar grupos de acordo com a similaridade ou dissimilaridade das variáveis (CHUANG *et al.*, 2024).

Compreende-se que a combinação linear de duas ou mais variáveis independentes, e que discrimina melhor entre os grupos definidos é a função. A discriminação é feita por meio da ponderação das variáveis de forma a maximizar a variância intragrupos (HAIR JR, 2009).

Foram selecionadas variáveis quantitativas nas plataformas *on-line* NUMBEO e OECD. As duas plataformas foram selecionadas para o estudo por apresentarem dados consolidados de todos os países e serem fontes recorrentes de pesquisas (PEIRÓ-PALOMINO; PICAZO-TADEO, 2018) (SHU *et al.*, 2022a) (LEE; CHOU, 2018) (SATURNO-HERNÁNDEZ *et al.*, 2019) (POLZIN *et al.*, 2015) (ID *et al.*, 2019) (CARLSEN; BRUGGEMANN, 2020) (GUO *et al.*, 2022).

O trabalho pretende analisar os índices de trabalho e QV de forma complementar. Os índices utilizados na análise discriminante que possuem relação com QV e aspectos socioeconômicos selecionadas na NUMBEO foram: índice de qualidade de vida, índice de poder de compra, índice de segurança, índice de cuidados de saúde, índice de custo de vida, preço da propriedade em relação à renda, índice do tempo de deslocamento diário e índice de poluição. Na plataforma de dados da OECD foram selecionadas variáveis relativas ao trabalho humano: mulheres empregadas em comparação com a população feminina, mulheres que participam no mercado de trabalho, taxa de mulheres desempregadas, homens empregados em comparação com a população masculina, taxa de homens que participam na mão-de-obra, taxa de homens desempregados (Quadro 7).

**Quadro 7 - Variáveis NUMBEO e OECD**

<b>NUMBEO</b>	<b>OECD</b>
Índice de qualidade de vida	Mulheres empregadas em relação à população feminina
Índice de poder de compra	Mulheres que participam no mercado de trabalho
Índice de segurança	Taxa de mulheres desempregadas
Índice de cuidados de saúde	Homens empregados em comparação com a população masculina
Índice de custo de vida	Taxa de homens que participam na mão-de-obra
Preço da propriedade em relação à renda	Taxa de homens desempregados
Índice do tempo de deslocamento diário	
Índice de poluição	

**Fonte: Aatoria Própria (2024)**

Para este estudo, utilizou-se o período de 2010 a 2022 com intuito de realizar uma média histórica e mitigar os efeitos da COVID-19 causadas nos índices dos anos de 2019 a 2022. Para esta pesquisa foram selecionados os países que compõem os blocos G7 (Alemanha, França, Itália, Canadá, Japão, Reino Unido e Estados Unidos da América - EUA) e BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul). A seleção destes dois grupos, em termos mundiais, advém da representatividade da população (53%), (69%) do PIB e (49%) do comércio (KILIC; CANKAYA, 2020).

Os países foram categorizados em três níveis de QV de acordo com os dados e intervalo de classificação disponível na plataforma NUMBEO (Tabela 1).

**Tabela 1 - Intervalo dos percentis e determinação dos grupos**

<b>Intervalo</b>	<b>Classificação</b>	<b>Grupo</b>
0 a 80	Baixa QV	1
81 a 160	Média QV	2
161 a 240	Alta QV	3

**Fonte: Aatoria Própria (2024)**

As informações são coletadas manualmente nas fontes mencionadas, assim, são atualizadas duas vezes por ano pelos provedores, para remover dados classificados como 'ruído' a plataforma aplica filtragem automática e semiautomática,

além de aplicar novo filtro a fim de eliminar os quartis inferior e superior dos dados, uma vez que estes valores extremos têm maior probabilidade de serem errados. Os valores mais baixos, mais altos e médios dos dados restantes também são calculados e relatados pelas plataformas. O NUMBEO também arquiva valores de dados antigos, com base numa política padrão de interrupção de dados de 12 meses; no entanto, pode utilizar dados de 18 meses quando dados mais recentes não estiverem disponíveis ou os indicadores sugerirem inflação baixa num determinado país. Valores de dados antigos são preservados para serem usados para fins históricos (NUMBEO, 2022a).

O índice de QV do NUMBEO não reflete um valor causal; em vez disso, representa a soma de todas as variáveis que o compõem, especificamente: índice de poder de compra, índice de segurança, índice de cuidados de saúde, índice de custo de vida, índice de relação preço de propriedade em relação à renda, índice de tempo de deslocamento de tráfego, índice de poluição e índice climático (NUMBEO, 2022a).

Os países foram categorizados em Baixa, Média e Alta QV (NUMBEO, 2022a) (Grupos 1, 2 e 3) de acordo com a média histórica do período de 2010 a 2022 constantes da variável QV da plataforma NUMBEO, conforme mostra a Tabela 2.

**Tabela 2 - Média histórica do período de 2010 a 2022 para a QV.**

<b>Países</b>	<b>Índice médio de QV</b>	<b>Grupo</b>
África do Sul	128	2
Alemanha	180	3
Brasil	89	2
Canadá	163	3
China	76	1
EUA	169	3
França	148	2
Índia	101	2
Itália	123	2
Japão	159	2
Reino Unido	154	2
Rússia	77	1

**Fonte: Aatoria Própria (2024).**

Para identificação dos índices selecionados como variáveis independentes foram atribuídas nomenclaturas conforme Quadro 8.

**Quadro 8 - Nomenclatura das variáveis independentes**

<b>ÍNDICE</b>	<b>NOMENCLATURA</b>
Mulheres empregadas em comparação com a população feminina	X <sub>1</sub>
Mulheres que participam no mercado de trabalho	X <sub>2</sub>
Taxa de mulheres desempregadas	X <sub>3</sub>
Homens empregados em comparação com a população masculina	X <sub>4</sub>
Taxa de homens que participam da mão de obra	X <sub>5</sub>
Taxa de homens desempregados	X <sub>6</sub>
Índice de poder de compra	X <sub>7</sub>
Índice de segurança	X <sub>8</sub>
Índice de cuidados de saúde	X <sub>9</sub>
Índice de Custo de Vida	X <sub>10</sub>
Índice de relação preço/renda da propriedade	X <sub>11</sub>
Índice de tempo de deslocamento de trânsito	X <sub>12</sub>
Índice de Poluição	X <sub>13</sub>

**Fonte: Autoria Própria (2024)**

O método da análise discriminante foi selecionado a partir de diversas estatísticas multivariadas para estabelecer relações entre as variáveis dependentes não métricas e as variáveis independentes métricas. Esta abordagem identifica as variáveis mais relevantes para explicar as diferenças entre grupos que são divergentes num contexto específico, além disso, discrimina as variáveis para maximizar a variância intragrupo. Nesse sentido, a aplicação do modelo de análise discriminante ajuda a compreender melhor as variáveis que efetivamente diferenciam QV e trabalho humano nos países do G7 e do BRICS.

Dois pressupostos são cruciais para a aplicação de uma análise discriminante: o primeiro pressuposto baseia-se na normalidade multivariada nas variáveis explicativas e na homogeneidade na variância e covariância registadas para os grupos. O segundo pressuposto diz respeito à homogeneidade das matrizes de variância e covariância entre diferentes grupos, que pode ser avaliada através da estatística M de Box (NIZA; BRODAY, 2022). Além disso, os testes F ajudaram a determinar se havia diferenças significativas entre as médias de dois ou mais grupos, comparando as variâncias dentro dos grupos com as variâncias entre os grupos por exemplo (GHETTA *et al.*, 2020).

A análise discriminante permite inserir variáveis dentro de funções discriminantes para analisar como explicam os modelos com base nos pesos estatísticos resultantes do Teste Lambda Wilks (CARMELINO; HANAZATO, 2019).

O Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 23, foi utilizado para classificar e analisar os dados selecionados plataformas NUMBEO e OCDE. Esse processo compreendeu variáveis dependentes (quantitativas/nominais/não métricas) e independentes (quantitativas/métricas) (ADEYEMI *et al.*, 2020).

Portanto, os valores de 1 a 3 representaram os grupos correspondentes à escala de QV segundo o indicador da plataforma NUMBEO. Após a classificação dos grupos, foi utilizado o teste Lambda Wilks para testar a hipótese relativa à igualdade das médias entre os grupos ou determinar se pelo menos um dos grupos diferia significativamente. Isso permitiu testar as seguintes hipóteses:

H0: *significa igualdade entre os grupos de baixa, média e alta QV.*

H1: *pelo menos um dos grupos de baixa, média e alta QV é diferente.*

O teste M de Box foi realizado para avaliar a homogeneidade nas matrizes de variância e covariância. As seguintes hipóteses foram assumidas para este teste:

H0: *matrizes são homogêneas*

H1: *matrizes não são homogêneas*

Os autovalores registrados foram analisados para observar como os diferentes grupos variavam dentro das funções discriminantes; quanto maior a distância entre os autovalores registrados e 1, maiores serão as diferenças entre os grupos. Essas variações são explicadas por funções discriminantes. A matriz de estrutura foi elaborada para mostrar a correlação de cada variável independente com cada função discriminante. As variáveis marcadas com asterisco (\*) foram as mais relevantes na determinação de cada função discriminante.

Os coeficientes não padronizados de cada variável independente permitiram a formulação de funções discriminantes para cada um dos três grupos e a descrição das coordenadas dos centroides dos grupos. Centroides são medidas aplicadas para

avaliar os pontos típicos dos indivíduos de um grupo e ilustrar graficamente o nível de distanciamento entre os grupos.

As coordenadas centroides de cada grupo foram obtidas através da análise discriminante, que destacou o nível de distanciamento e os pontos típicos dos indivíduos. Gráficos discriminantes canônicos foram construídos para ajudar na visualização dos grupos, mostrando a distribuição dos indivíduos com base em características comuns.

Por último, mas não menos importante, foi incluída uma análise KFD, que é uma técnica de classificação não linear que aprimora a análise discriminante linear de Fisher. Esta abordagem mapeia os dados de entrada em um “espaço de características” de dimensão superior, onde a classificação linear pode ser efetivamente realizada, o que corresponde a uma poderosa função de decisão não linear no espaço de entrada original (OLANOW *et al.*, 2020).

Em um estudo conduzido por Georgiou *et al.* (2023), modelos de análise discriminante de Kernel Fisher foram empregados para encontrar duas ou mais classes ou grupos corretamente separados. Isso incluiu diferentes etapas: (1) mapeamento para um espaço de dimensão superior, (2) cálculo da matriz kernel, (3) matrizes de dispersão entre classes e dentro da classe, (4) maximização do critério de Fisher, (5) extração de discriminante funções, (6) coeficientes da função de classificação e (7) classificação das novas observações, que foram apoiadas pela análise de dados do SPSS.

## 4 RESULTADOS<sup>2</sup>

A análise mostra que as variáveis (conforme descritas no Quadro 8) 'mulheres empregadas em comparação com a população feminina', 'mulheres que participam no mercado de trabalho', 'taxa de mulheres desempregadas', 'homens empregados em comparação com a população masculina', "taxa de homens que participam na mão-de-obra", "taxa de homens desempregados", "índice de poder de compra" e "índice de custos de vida" estão altamente correlacionados. Porém, optou-se por mantê-las porque a exclusão dessas variáveis resultaria em perda de informação no modelo de função discriminante.

A Tabela 3 mostra diferenças significativas entre as médias dos grupos nas seguintes variáveis independentes (valores de  $p < 0,05$ ): ( $X_1$ ) mulheres empregadas em comparação com a população feminina, ( $X_2$ ) mulheres que participam no mercado de trabalho, ( $X_3$ ) taxa de mulheres desempregadas, ( $X_4$ ) homens empregados em comparação com a população masculina, ( $X_5$ ) taxa de homens que participam na mão-de-obra, ( $X_6$ ) taxa de homens desempregados, ( $X_8$ ) índice de segurança e ( $X_{11}$ ) preço do imóvel em relação à renda. Ou seja, a diferença entre as médias registradas para os grupos é significativa quando se trata dessas variáveis. O menor valor registrado no teste de Lambda Wilks aponta para a variável mais importante da análise discriminante, neste caso, mulheres ocupadas em relação à população feminina.

**Tabela 3 - Teste de igualdade aplicado às médias dos grupos.**

	Wilks Lambda	F	gl1	gl2	(p -Valor)
$X_1$	0,652	40.841	2	153	0,000
$X_2$	0,698	33.087	2	153	0,000
$X_3$	0,865	11.902	2	153	0,000
$X_4$	0,878	10.650	2	153	0,000
$X_5$	0,868	11.633	2	153	0,000
$X_6$	0,870	11.473	2	153	0,000
$X_7$	0,995	0,422	2	153	0,656
$X_8$	0,935	5.287	2	153	0,006
$X_9$	0,995	0,386	2	153	0,680
$X_{10}$	0,993	0,516	2	153	0,598
$X_{11}$	0,946	4.363	2	153	0,014
$X_{12}$	0,986	1.051	2	153	0,352
$X_{13}$	0,990	0,788	2	153	0,457

Fonte: Autoria Própria (2024).

<sup>2</sup> Publicado como (GIRARDI *et al.*, 2024) Comparative Analysis between Quality of Life and Human Labor in Countries Belonging to G7 and BRICS Blocks: Proposition of Discriminant Analysis Model. Economics, 2024.

Embora as demais variáveis apresentadas na Tabela 3 não sejam estatisticamente significativas com base no teste F, isso não significa que devam ser excluídas da análise para aumentar o poder discriminante das funções (pois o teste F é considerado robusto) e apresenta pouca sensibilidade a dados não adequados em comparação com os pré-requisitos da análise de variância (ERNANDES *et al.*, 2020).

O teste M de Box foi realizado para testar a homogeneidade da matriz de covariância-correlação (Tabela 4). Quando a dimensão das amostras for igual a ( $p > 0,05$ ), aceita-se a hipótese nula e indica não haver diferença entre as matrizes de covariância das amostras.

**Tabela 4 - Teste M de Box.**

Caixa M	3432,639
F Aprox.	18,581
gl1	156
gl2	17.728.366
Sig (valor $p$ ).	0,000

**Fonte: Autoria Própria (2024).**

Neste caso, a hipótese nula foi rejeitada, ou seja, houve diferenças populacionais entre as avaliações. O tamanho da amostra pode ter influenciado os resultados do M de Box, embora a não homogeneidade não tenha prejudicado as demais análises. Neste caso particular foi possível proceder à análise discriminante (BRENE *et al.*, 2014).

A função da correlação canônica baseia-se no conceito de análise de componentes principais que pode simplificar as diferenças entre dois conjuntos de variáveis (YANG *et al.*, 2023). A Tabela 5 apresenta os resultados de autovalor e suas correlações canônicas.

**Tabela 5 - Autovalores e correlações canônicas.**

Função	Autovalor	% de variação	% Acumulado	Correlação Canônica
1	0,937 a	77,3	77,3	0,696
2	0,276 a	22,7	100,0	0,465

As primeiras 2 funções discriminantes canônicas foram utilizadas na análise. Fonte: Dados de recursos.

**Fonte: Autoria Própria (2024).**

A taxa de variância na função 1 explica 77,30% da variação dos dados na análise discriminante. O autovalor define o grau de superioridade entre as funções: a função 1 (autovalor = 0,937) é superior à função 2 (autovalor = 0,276).

O poder explicativo é dado por uma correlação canônica quadrada e tem o mesmo poder explicativo registrado para R2 em uma análise de regressão. Dessa forma, o valor da correlação canônica quadrática na função 1  $(0,696)^2$  apresentou o poder explicativo médio da função (48,44%). Assim, o grau de confiabilidade registrado para a função 1 foi aceitável, mas o registrado para a função 2  $(0,0465)^2$  atingiu apenas 21,62%. Portanto, não atingiu os níveis aceitáveis.

É possível concluir que 48,44% do comportamento registrado para a variável dependente discriminante foi explicado pelas variáveis do modelo, com base na função 1.

O segundo teste de Lambda Wilks (Tabela 6) avaliou a significância do autovalor para cada função discriminante: quanto menor o valor lambda, maior a diferença entre as médias dos grupos (ABREU-REIS *et al.*, 2019).

**Tabela 6 - Wilks Lambda.**

Teste de Funções	Lambda de Wilks	Qui-Quadrado	gl	(p -Valor)
1 até 2	0,405	133.497	24	0,000
2	0,784	35.943	11	0,000

**Fonte: Autoria Própria (2024).**

Os resultados da Tabela 7 mostram que a função 1 é altamente discriminante com base no Lambda Wilks (0,405 e  $p < 0,05$ ). A Tabela 7 apresenta a matriz de estrutura, mostrando as correlações de cada variação independente com cada função discriminante. As variáveis seguidas de (\*) são as mais relevantes para determinar cada função discriminante.

**Tabela 7 - Matriz de estrutura**

	Função	
	1	2
X <sub>1</sub>	-0,744 *	0,238
X <sub>2</sub>	-0,670 *	0,210
X <sub>3</sub>	0,404 *	-0,090
X <sub>8</sub>	-0,262 *	0,130
X <sub>13</sub>	-0,102 *	-0,041
X <sub>9</sub>	0,068 *	-0,049

**Tabela 7 - Matriz de estrutura**

	Função	
	1	2
X <sub>5</sub>	-0,052	-0,736*
X <sub>4</sub>	-0,106	-0,683 *
X <sub>11</sub>	-0,067	0,437 *
X <sub>6b</sub>	0,299	-0,426*
X <sub>12</sub>	-0,084	-0,160*
X <sub>7</sub>	0,045	-0,114 *
X <sub>10</sub>	0,062	-0,106 *

\*. Correlação absoluta mais alta entre cada variável e qualquer função discriminante. b. Esta variável não foi utilizada na análise.

**Fonte: Autoria Própria (2024).**

As variáveis de mulheres empregadas em comparação com a população feminina (X<sub>1</sub>), mulheres que participam no mercado de trabalho (X<sub>2</sub>), taxa de mulheres desempregadas (X<sub>3</sub>), índice de segurança (X<sub>8</sub>), índice de poluição (X<sub>13</sub>) e cuidados índice com saúde (X<sub>9</sub>) apresentam maior correlação com a função discriminante 1, enquanto as variáveis independentes taxa de homens que participam na mão-de-obra (X<sub>5</sub>), homens empregados em comparação com a população masculina (X<sub>4</sub>), preço do imóvel em relação à renda (X<sub>11</sub>), índice de deslocamento diário (X<sub>12</sub>), índice de poder de compra (X<sub>7</sub>) e índice de custo de vida (X<sub>10</sub>) apresentam maior correlação com a função discriminante 02. A variável taxa de homens desempregados (X<sub>6</sub>) não foi usado na análise.

A função centroide de grupos (Tabela 8) mostra o ponto de corte utilizado para classificação dos casos. Os pontos de corte organizam os valores discriminantes para relacionar eventos com base nos grupos.

**Tabela 8 - Funções baseadas nos centróides dos grupos.**

Grupo	Função 1	Função 2
Baixa QV	-0,581	1.120
Média QV	0,778	-0,123
Alta QV	-1,428	-0,460

Funções discriminantes canônicas não padronizadas avaliadas com base nas médias dos grupos.

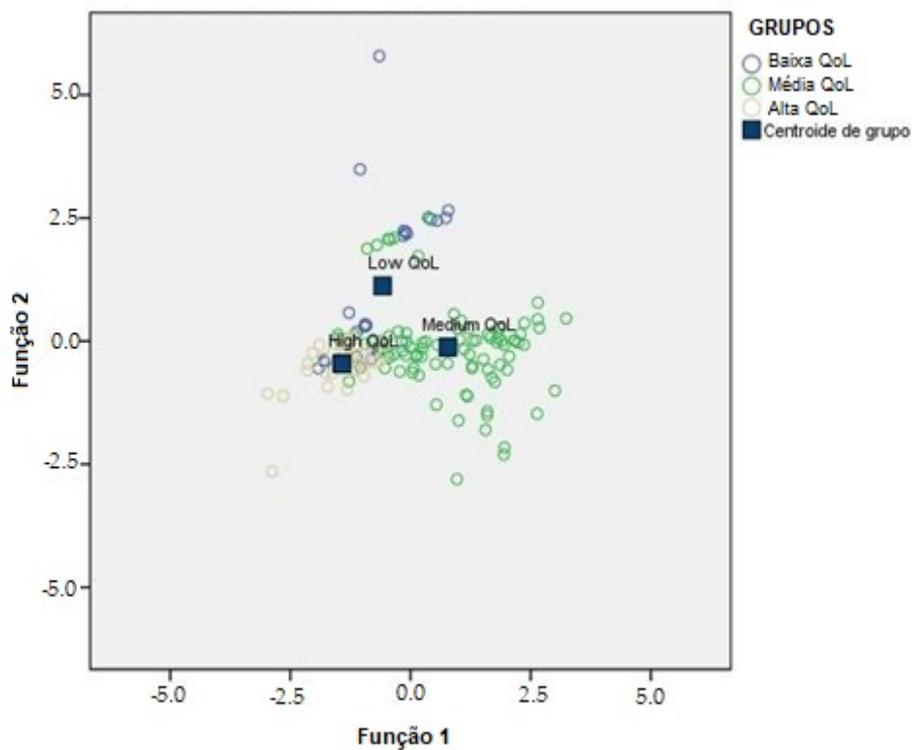
**Fonte: Autoria Própria (2024).**

O gráfico de dispersão (Figura 7) traçado para os elementos dos grupos compreende os valores das funções discriminantes e os valores de centróide dos grupos. É possível observar que os grupos roxo (Grupo 1), verde (Grupo 2) e amarelo

(Grupo 3) estão próximos, o que demonstra que os indivíduos classificados possuem características muito semelhantes.

Alguns indivíduos do Grupo 1 (Baixa QV) estão muito próximos do Grupo 3 (Alta QV), provavelmente influenciados pelas variáveis  $X_7$ ,  $X_9$ ,  $X_{10}$ ,  $X_{11}$ ,  $X_{12}$ ,  $X_{13}$ . Os grupos 2 (Média QV) e 03 (Alta QV) possuem maior proximidade, pois não se trata de uma categoria fixa, mas sim de transição, em que os países transitam entre uma categoria e outra ou avançam de um ponto a outro.

**Figura 7 - Funções discriminantes canônicas**



**Fonte: Autoria Própria (2024).**

Numa análise posterior, emprega-se o modelo de análise KFD, que é uma técnica para encontrar funções lineares de duas ou mais classes ou grupos (GEORGIU *et al.*, 2023). A Tabela 9 apresenta os coeficientes da função de classificação KFD utilizados para classificar as observações em cada grupo. As funções KFD ajudaram a classificar um determinado caso de acordo com o maior valor registrado para uma das três funções discriminantes.

**Tabela 9 - Coeficientes da função de classificação.**

	Grupos		
	1	2	3
X <sub>1</sub>	20.610	19.767	20.314
X <sub>2</sub>	-17.167	-16,577	-16,853
X <sub>3</sub>	20.015	19.833	19.286
X <sub>4</sub>	15.522	15.720	14.382
X <sub>5</sub>	-13.902	-14.047	-12,787
X <sub>7</sub>	0,106	0,093	0,130
X <sub>8</sub>	1.232	1.232	1.259
X <sub>9</sub>	-0,004	-0,003	-0,004
X <sub>10</sub>	-0,176	-0,153	-0,223
X <sub>11</sub>	-0,004	-0,006	-0,006
X <sub>12</sub>	-0,005	-0,005	-0,003
X <sub>13</sub>	0,001	0,002	0,001
(Constante)	-180,605	-171.798	-181.150

Discriminantes lineares de Fisher.

**Fonte: Autoria Própria (2024)**

Assim, existem as seguintes funções discriminantes para Grupo (G1), Grupo (G2) e Grupo (G3), sendo cada variável representada por (X<sub>1</sub>) mulheres empregadas em comparação com a população feminina, (X<sub>2</sub>) mulheres que participam no mercado de trabalho, (X<sub>3</sub>) taxa de mulheres desempregadas, (X<sub>4</sub>) homens empregados em comparação com a população masculina, (X<sub>5</sub>) taxa de homens que participam na mão-de-obra, (X<sub>6</sub>) taxa de homens desempregados, (X<sub>7</sub>) compras índice de energia, (X<sub>8</sub>) índice de segurança, (X<sub>9</sub>) índice de saúde, (X<sub>10</sub>) índice de custo de vida, (X<sub>11</sub>) índice de relação entre preço de propriedade e renda, (X<sub>12</sub>) índice de tempo de deslocamento de tráfego e (X<sub>13</sub>) índice de poluição:

$$G1: 20,610 X_1 - 17,167 X_2 + 20,015 X_3 + 15,522 X_4 - 13,902 X_5 + 0,106 X_7 + 1,232 X_8 - 0,004 X_9 - 0,176 X_{10} - 0,004 X_{11} - 0,005 X_{12} + 0,001 X_{13} - 180.605 \quad (1)$$

$$G2: 19,767 X_1 - 16,577 X_2 + 19,833 X_3 + 15,720 X_4 - 14,047 X_5 + 0,093 X_7 + 1,232 X_8 - 0,003 X_9 - 0,153 X_{10} - 0,006 X_{11} - 0,005 X_{12} + 0,002 X_{13} - 171.798 \quad (2)$$

$$G3: 20,314 X_1 - 16,853 X_2 + 19,286 X_3 + 14,382 X_4 - 12,787 X_5 + 0,130 X_7 + 1,259 X_8 - 0,004 X_9 - 0,223 X_{10} - 0,006 X_{11} - 0,003 X_{12} + 0,001 X_{13} - 181.150 \quad (3)$$

Portanto, foi possível testar as funções geradas pelo modelo proposto que utilizou variáveis de QV e trabalho humano para prever a classificação dos países dos blocos G7 e BRICS com base em baixa, média e alta QV. Os dados aplicados foram

extraídos das plataformas NUMBEO e OCDE em 2022. Infelizmente, os dados das variáveis  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_4$  e  $X_5$  relacionadas à China não estavam disponíveis ou divulgados, o que prejudicou a classificação deste país.

A Tabela 10 sintetiza os dados utilizados para as variáveis em cada país do G7. Da mesma forma, a Tabela 11 fornece os dados de 2022 que foram aplicados aos países BRICS.

**Tabela 10 - Dados de classificação dos países do bloco G7.**

País	Canadá	França	Alemanha	Itália	Japão	Reino Unido	EUA
$X_1$	58,30	48,80	54,50	36,90	53,00	56,80	54,70
$X_2$	61,50	52,50	56,10	40,70	54,20	58,80	56,80
$X_3$	5,10	7,10	2,90	9h30	14h30	3h40	3,60
$X_4$	65,70	55,70	64,40	54,00	69,40	64,70	65,50
$X_5$	69,50	60,20	66,60	58,10	71,40	67,10	68,00
$X_7$	87,98	85,41	103,08	61,74	87,11	106,34	106,34
$X_8$	57,05	47,59	63,63	54,80	77,88	51,84	51,84
$X_9$	71,31	80,18	73,25	66,79	80,49	69,06	69,06
$X_{10}$	70,22	74,13	65,58	66,47	77,03	70,13	70,13
$X_{11}$	7,52	9,94	8,93	8,61	11,02	3,96	3,96
$X_{12}$	33,61	35,25	31,14	33,75	40,65	32,85	32,85
$X_{13}$	28,76	42,44	27,75	54,14	38,82	35,33	35,33

Fonte: Autoria Própria (2024).

**Tabela 11 - Dados para classificação dos países no bloco BRICS.**

País	Índia	Rússia	África do Sul	Brasil
$X_1$	25,60	53,30	30,40	47,10
$X_2$	27,20	55,60	47,10	53,30
$X_3$	5,80	4,00	35,40	11,80
$X_4$	70,70	67,70	41,30	67,40
$X_5$	75,90	70,40	60,30	73,20
$X_7$	49,72	37,41	78,36	27,85
$X_8$	55,37	60,38	23,94	32,99
$X_9$	65,66	59,08	63,97	57,84
$X_{10}$	24,43	35,26	42,09	33,24
$X_{11}$	10,16	14,84	3,07	16,26
$X_{12}$	46,52	44,50	39,27	41,28
$X_{13}$	73,05	61,80	56,57	53,84

Fonte: Autoria Própria (2024).

A Tabela 12 apresenta os resultados do modelo de predição após a inserção dos dados nas funções de cada grupo de QV (baixa, média e alta).

**Tabela 12 - Resultados das funções do modelo**

Países	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Canadá	188	186,17	188,45
França	148,17	148,16	147,66
Alemanha	188,98	187,45	189,49
Itália	160,1	162,88	157,41
Japão	203,43	202,83	203,26
Reino Unido	182,82	180,9	182,89

**Tabela 12 - Resultados das funções do modelo**

<b>Países</b>	<b>Grupo 1</b>	<b>Grupo 2</b>	<b>Grupo 3</b>
EUA	177,78	176,44	177,79
Índia	107,58	112,36	108,95
Rússia	187,75	186,87	187,78
África do Sul	179,04	182,68	178,86
Brasil	177,56	178,76	175,63

**Fonte: Autoria Própria (2024).**

Os valores mais elevados registados para os resultados das funções (Tabela 12) indicaram o grupo em que um determinado país foi classificado (ver Quadro 9).

**Quadro 9 - Classificação baseada no modelo de predição**

<b>Baixa QV</b>	<b>Média QV</b>	<b>Alta QV</b>
França	Índia	Canadá
Japão	Itália	Alemanha
	Brasil	Rússia
	África do Sul	Reino Unido
		EUA

**Fonte: Autoria Própria (2024).**

É possível identificar que o Japão e a França foram classificados no Grupo 1 (Baixa QV) após a aplicação do modelo. Esta classificação resultou do fato destes países apresentarem índices de trabalho humano mais baixos comparativamente aos restantes membros do G7. Nenhum país do bloco BRICS foi classificado no Grupo 3 (alta QV).

## 5 DISCUSSÃO E IMPLICAÇÕES POLÍTICAS E PRÁTICAS<sup>3</sup>

### 5.1 Discussão dos principais resultados

O principal objetivo dessa pesquisa é propor um modelo de previsão de dados e identificar as variáveis que influenciam na classificação do índice de QV e trabalho humano nos países constantes dos blocos G7 e BRICS, de forma complementar, por meio de análise discriminante. Os resultados mostraram que as variáveis que mais discriminaram os grupos, por ordem de importância, foram as mulheres empregadas em comparação com a população feminina, a mulheres que participam no mercado de trabalho, a taxa de mulheres desempregadas, os homens empregados em comparação com a população masculina, taxa de homens que participam na mão-de-obra, taxa de homens desempregados, o índice de segurança e o preço da propriedade em relação à renda. A variável mulheres empregadas em comparação com a população feminina apresentou valores mais baixos de Lambda Wilks.

Os resultados da classificação foram comparados com base no modelo de predição. A França e o Japão foram classificados como tendo uma baixa QV, a África do Sul, Índia, Itália e Brasil como média QV, e Canadá, Rússia, Alemanha, Reino Unido e EUA como alta QV. A classificação pelo modelo difere da classificação da plataforma NUMBEO, sendo muito provável que tal mudança tenha acontecido devido à aplicação de índices de trabalho humano para formar a classificação. As principais mudanças em relação à classificação dos grupos entre o modelo e a plataforma foram: Rússia, que passou de baixa QV (NUMBEO) para alta QV (modelo), Reino Unido, que passou de média QV (NUMBEO) para alta QV (modelo), e França e Japão, que passaram de média QV (NUMBEO) para baixa QV (modelo).

Os demais países mantiveram a classificação em média e alta QV, em conformidade com o índice composto por QV (NUMBEO). Assim, os índices de trabalho humano nestes países não atingiram um nível de influência suficientemente elevado para aumentar ou reduzir a sua classificação.

De acordo com Shu *et al.* (2022b), nem todos os países que apresentam um PIB elevado têm uma QV elevada, e o ranking do PIB global do StatisticTimes (2023) define a classificação dos países com base no PIB da primeira à décima posição, a saber:

---

<sup>3</sup> Publicado como Girardi, GC; *et al.* Comparative Analysis between Quality of Life and Human Labor in Countries Belonging to G7 and BRICS Blocks: Proposition of Discriminant Analysis Model. Economics, 2024 (GIRARDI *et al.*, 2024).

EUA, China, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Índia, Itália e Brasil. Embora o Brasil seja classificado como tendo média QV, desponta como um dos países com maior PIB mundial, pois outras variáveis influenciam o cálculo desse índice, como índice de poder de compra, índice de poluição, relação preço/renda, índice de custo de vida, índice de segurança, índice de cuidados de saúde, índice de tempo de deslocamento no trânsito e índice climático (NUMBEO). Um índice composto de QV pode resumir informações em diversas variáveis e é muito mais acessível do que tentar descobrir uma tendência comum entre elas (PARUOLO; SAISANA; SALTELLI, 2013).

O envelhecimento da população do Japão é o mais elevado do mundo, e estas elevadas taxas de envelhecimento combinadas com a sua baixa taxa de fertilidade têm efeito no PIB e desempenham papéis fundamentais tanto na redução da força de trabalho como na poupança da população, embora em áreas econômicas, o investimento de capital estrangeiro atenua este efeito. A baixa taxa de fecundidade e as alterações na estrutura da economia provocada pelo envelhecimento da população estão diretamente relacionadas com indicadores de pressão deflacionária, aumento das taxas de desemprego e diminuição do PIB real (MUTO; ODA; SUDO, 2016; KATAGIRI, 2021)

Em 2013, as populações imigrantes representavam 8,9% da população francesa, sendo mais de 20% dos imigrantes trabalhadores de nível inferior ou trabalhadores administrativos. Os trabalhadores manuais também tendem a enfrentar a insegurança laboral na França, sendo que um terço deles tem contratos temporários, uma vez que os contratos permanentes são garantidos para empregos de média e alta qualificação, e estes são fatores que contribuem para o aumento das taxas de desemprego na França (BOLET, 2020). Isso pode explicar a mudança na classificação de QV conforme modelo apresentado neste estudo em relação à constante na plataforma NUMBEO.

Segundo Olkiewicz (2022), os índices italianos sofreram um impacto significativo no desenvolvimento do PIB por causa dos resultados da pandemia de COVID-19 registou uma das quedas mais significativas nesta variável, o que levou à diminuição do desemprego e dos índices socioeconômicos. Uma análise recente do Eurostat (2023) mostrou que os rendimentos médios das populações italiana e francesa são os mais baixos em comparação com outros países do G7, e estes resultados estão em

conformidade com os registrados no presente estudo, porque ambos os países foram os únicos do G7 a apresentar QV média.

No entanto, Bogoviz *et al.* (2021) avaliaram a contribuição do desenvolvimento social para o crescimento econômico em 2020 e destacaram que a maioria dos indicadores dos países do G7, como segurança, cuidados de saúde, custo de vida, tempo de deslocação no trânsito, poluição e índices climáticos, registaram um crescimento em comparação com anos anteriores. Os países BRICS, por sua vez, apresentaram dois indicadores com ligações negativas à taxa de crescimento económico, como o custo de vida e os índices climáticos. Isto também ajuda a explicar por que todos os países do BRICS foram classificados como tendo uma QV média.

Outros países destacaram o desenvolvimento de novos modelos de índices para medir o crescimento económico com base nas peculiaridades dos países de rendimento elevado e de rendimento baixo e médio, como o G7 (BETHENCOURT; KUNZE, 2019; D'ALEO; SERGI, 2017; PEREIRA *et al.*, 2020) e países BRICS (PULIDO; USTORGIO MORA, 2018; SANDBERG; KLOCKARS; WILÉN, 2019). De acordo com alguns estudos (BETHENCOURT; KUNZE, 2019; D'ALEO; SERGI, 2017; PEREIRA *et al.* 2020; PULIDO; MORA, 2018; SANDBERG; KLOCKARS; WILÉN, 2019), os índices de desenvolvimento devem também ter em conta as contradições sociais e económicas relacionadas com a necessidade de melhorar os índices de emprego e renda. Além disso, um estudo recente avaliou os riscos enfrentados pelos idosos na China, Rússia e África do Sul e mostrou que estes países proporcionam baixa segurança alimentar a esta população; é por isso que a tendência das respostas apontou para a sua QV relativa (SELVAMANI; AROKIASAMY; CHAUDHARY, 2023) *et al.* 2023).

O estudo concentrou-se em avaliar a associação entre QV e trabalho humano nos países do G7 e do BRICS, e contribuirá para melhorar o conhecimento sobre as condições socioeconómicas e políticas desses blocos. Corroborando Al Rabbaie *et al.* (2022), que analisaram as situações de despesas de capital dos governos em relação à eficiência produtiva nos países do G7, descobriram que estes recursos foram investidos no aumento da produção física em contraponto à melhoria dos resultados socioeconómicos, como os cuidados de saúde e a educação. Portanto, é possível observar que maiores investimentos em eficiência produtiva nos países do G7 levaram a maiores índices de emprego e renda e, conseqüentemente, a um aumento nas variáveis ligadas à classificação de QV. Além disso, a proposição de um modelo de

análise discriminante levou à aplicação de uma abordagem quantitativa e sistemática para investigar as influências desses fatores em diferentes contextos.

O modelo de previsão introduzido neste estudo permite classificar todos os países constantes da plataforma NUMBEO. Pesquisa semelhante foi realizada por Shu *et al.* (2022c) com base em quantificadores linguísticos, visando comparar o índice de QV do NUMBEO com os dados analisados em suas pesquisas, este modelo permitiu pequenos ajustes em novos cenários de índices de QV para que os gestores pudessem reconhecer seu próprio nível de QV com base nas condições de seus países.

O modelo de estrutura ajuda a apresentar a associação de cada variável com cada função discriminante (TSEHAY; SHITIE, 2020). O SPSS foi usado para aplicações práticas. O conjunto de variáveis do modelo aplicado de variáveis independentes conjuntas apresentou bom índice de casos classificados nos grupos de baixa, média e alta QV. A metodologia empregada neste estudo ajudou a identificar as variáveis que melhor discriminam os grupos (MAROCO, 2003). A análise da função discriminante registrou um sucesso de classificação de 76,09%. A função discriminante 1 apresentou o melhor grau de poder explicativo: 77,30% de toda a variação dos dados na análise. De acordo com o teste Wilks Lambda, a mesma função registrou alto poder discriminante ( $p > 0,05$  e Wilks lambda 0,405). Mulheres empregadas em comparação com a população feminina ( $X_1$ ), mulheres que participam no mercado de trabalho ( $X_2$ ), taxa de mulheres desempregadas ( $X_3$ ), índice de segurança ( $X_8$ ), índice de poluição ( $X_{13}$ ) e índice de cuidado com a saúde ( $X_9$ ) foram as variáveis que apresentaram maior correlação com a função 1.

Dickinson *et al.* (2023) utilizaram uma análise de função discriminante para fins de comparação e para identificar crianças com distúrbios do desenvolvimento da linguagem (DDL), registraram um sucesso de classificação de 84,21% com base no modelo de previsão. Yadav *et al.* (2021) utilizaram a função discriminante para mostrar que 83,1% dos resultados dos entrevistados na Índia foram adequadamente classificados em grupos de indivíduos que sofrem de hipertensão ou indivíduos que não sofrem, bem como variações baseadas no contexto socioeconômico. Seus resultados mostraram que a prevalência de hipertensão arterial atingiu 16,5% na população avaliada.

Outro estudo que empregou a mesma metodologia foi o de Thuany *et al.* (2021), que investigou os perfis multivariados de diferentes tipos de corredores brasileiros

classificados com sucesso, tendo a primeira função discriminante evidenciado os grupos de variação tanto para o sexo feminino quanto para o masculino, com poderes explicativos de 95,4% e 96,1%, respectivamente. Essa constatação afirma a eficácia do uso da metodologia de análise discriminante para classificar elementos e discriminar grupos em estudos com objetivos diversos.

Por fim, destacando a limitada gama de estudos que apresentam análises discriminantes relacionadas à QV e trabalho humano, bem como, observando que os estudos científicos aqui selecionados introduzem temas e objetivos diferentes daqueles do presente estudo, enfatiza-se que esta é uma área relativamente nova que merece investigação aprofundada.

## **5.2 Implicações políticas práticas**

Com base nos resultados deste estudo, serão tiradas algumas conclusões práticas em termos de desenvolvimento de políticas públicas, com o objetivo de auxiliar os governos com estratégias para aumentar os índices de QV em seus países.

1. Foi demonstrado que as variáveis que mais discriminaram os grupos, por ordem de importância, foram mulheres empregadas em comparação com a população feminina, mulheres que participam no mercado de trabalho e taxa de mulheres desempregadas.

Assim, estabelecer de políticas que proporcionem licença parental para aliviar os encargos financeiros e mentais associados à maternidade e à paternidade promove uma divisão equilibrada das responsabilidades familiares. Por exemplo, a legislação implementada em países como a Suécia e a Noruega que permite licença parental partilhada entre pais e mães (DEKA; CARNEGIE, 2021).

O acesso equitativo à educação e à formação profissional também pode ser viabilizado por meio de bolsas de estudo e programas de formação. Investir na formação profissional pode levar a melhorias significativas nas perspectivas de emprego e nos salários das mulheres, especialmente em setores com baixa representação feminina, como a engenharia e a tecnologia (OECD, 2022).

Políticas de promoção de igualdade salarial e de oportunidades de carreira através de auditorias salariais regulares, quotas de género em cargos de liderança e programas de mentoria contribuem para a inserção de mulheres em altos cargos. Um estudo realizado por Ginglinger e Raskopf (2023) analisou o efeito das cotas para mulheres nos conselhos corporativos e constatou que sua implementação aumentou

significativamente a participação das mulheres em cargos de liderança, orientando as empresas para políticas sociais e ambientais.

A implementação de leis para proteger o trabalho feminino e combater a discriminação de gênero no local de trabalho com o objetivo de prevenir situações discriminatórias, como assédio e discriminação na contratação e promoção, com leis de igualdade de oportunidades, correlaciona-se positivamente com as mulheres na força de trabalho e com resultados equitativos no mercado de trabalho. A introdução de programas de microcrédito para estimular o empreendedorismo feminino permite a expansão dos negócios e geração de renda (MORAZZONI; SY, 2022).

2. França e Japão foram classificados com baixa QV, diferindo da classificação da plataforma NUMBEO. Assim, os índices de trabalho humano nestes países não atingiram um nível de influência suficientemente elevado para aumentar a sua classificação. O envelhecimento da população do Japão é o mais elevado do mundo, e estas elevadas taxas de envelhecimento combinadas com a baixa taxa de fertilidade do Japão têm um efeito no seu PIB, desempenhando papéis fundamentais tanto na redução da força de trabalho como na poupança da população.

Dadas as taxas de sobrevivência mais elevadas da população atual, bem como a melhoria das condições de saúde combinadas com uma diminuição da força de trabalho, uma série de reformas estão a ser discutidas e implementadas em países com baixas taxas de trabalho para reter a população idosa na força de trabalho. Estas reformas incluem horários de trabalho flexíveis, melhoria da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos através do desenvolvimento do capital humano, programas de formação e desenvolvimento aliados à tecnologia, aumento da idade de aposentadoria e melhoria das condições de trabalho, entre outras propostas sugeridas pela OCDE (NAGARAJAN; SIXSMITH, 2023). Além disso, Husic *et al.* (2020) realizaram uma revisão da literatura com o objetivo de examinar publicações sobre o envelhecimento no local de trabalho e concluíram que os artigos mais proeminentes sugeriam políticas que incentivam a aprendizagem juntamente com uma força de trabalho mista de trabalhadores jovens e idosos.

3. Embora o Brasil seja classificado como tendo uma QV média, ele desponta como um dos países com maior PIB mundial porque outras variáveis influenciaram o cálculo desse índice, como índice de poder de compra, índice de poluição, relação preço/renda, índice de custo de vida, índice de segurança, índice de cuidados de

saúde, índice de tempo de deslocamento no trânsito e índice climático (NUMBEO, 2022a).

Embora os países em desenvolvimento registrem um crescimento econômico significativo, muitos deles enfrentam desafios como a desigualdade de renda, pobreza persistente, elevadas taxas de mortalidade, desemprego e falta de acesso a serviços básicos. A implementação de políticas públicas para enfrentar estes desafios pode ser crucial para garantir um crescimento econômico sustentável e equitativo impactando diretamente a QV da população (MILANOVIC, 2019).

4. É possível observar que maiores investimentos em eficiência produtiva nos países do G7 levaram a maiores índices de emprego e renda e, conseqüentemente, a um aumento nas variáveis ligadas à classificação de QV.

Por último, mas não menos importante, as implicações práticas e políticas deste estudo permitem identificar possíveis lacunas que interferem na QV dos países membros dos blocos BRICS e G7 quando são inseridas variáveis relacionadas ao trabalho. Os países membros do G7 demonstram níveis satisfatórios de segurança pública, distribuição de renda e trabalho, com algumas exceções no que diz respeito à participação masculina e feminina na força de trabalho e às taxas de emprego, como nos casos da França e do Japão.

## 6 CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES DO ESTUDO<sup>4</sup>

Políticas integradas que promovam a QV e de trabalho humano constituem um grande desafio para as nações. Nesse sentido, monitorar e melhorar a QV, principalmente sua associação com o trabalho humano, vem se tornando um assunto amplamente discutido em diversos contextos. Muitos métodos são utilizados para medir políticas públicas e indicadores de desenvolvimento para permitir a tomada de decisões e a formulação de políticas destinadas a promover o bem-estar social. Assim, dentre todas as estatísticas multivariadas possíveis, optou-se aqui por adotar a análise discriminante, que é uma técnica utilizada para estabelecer ligações entre variáveis dependentes não métricas e variáveis dependentes métricas, para auxiliar na identificação da variável mais relevante a fim de explicar as diferenças entre grupos divergentes dentro de um determinado contexto que são homogêneos entre si.

O objetivo foi propor um modelo de previsão de dados e identificar as variáveis que influenciam na classificação do índice de QV e trabalho humano nos países constantes dos blocos G7 (Alemanha, França, Itália, Canadá, Japão, Reino Unido e Estados Unidos da América - EUA) e BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), de forma complementar, por meio de análise discriminante.

Com base nos resultados, as variáveis que mais discriminaram os grupos, por ordem de relevância, foram mulheres empregadas em relação à população feminina, mulheres que participam no mercado de trabalho, taxa de mulheres desempregadas, homens empregados em comparação com a população masculina, a taxa de homens que participam na mão-de-obra, a taxa de homens desempregados, o índice de segurança e o preço da propriedade em relação à renda. Com base na comparação da classificação de QV divulgada pela plataforma NUMBEO, Rússia, passou de baixa QV (NUMBEO) para alta QV (modelo), Reino Unido, que passou de média QV (NUMBEO) para alta QV (modelo), e França e Japão, que passaram de média QV (NUMBEO) para baixa QV (modelo). Os demais países mantiveram a classificação em média e alta QV, em conformidade com o índice composto por QV (NUMBEO).

As limitações do estudo decorrem das dificuldades em localizar indicadores que fossem comuns a todos os países e avaliados em intervalos de tempo consistentes. Esta limitação da base de dados pode não representar com precisão a

---

<sup>4</sup> Publicado como Girardi, GC; *et al.* Comparative Analysis between Quality of Life and Human Labor in Countries Belonging to G7 and BRICS Blocks: Proposition of Discriminant Analysis Model. Economics, 2024.

realidade de outros países para efeitos de comparação de indicadores. A homogeneidade dos grupos e a dificuldade de localização dos dados complementares da China também são limitações do presente estudo.

Pesquisas futuras poderiam empregar outras técnicas de análise discriminante utilizando as fórmulas canônicas que são ferramentas poderosas que não apenas simplificam a representação dos padrões discriminantes, mas também ajudam a melhorar a precisão e a interpretação dos modelos em análise discriminante, sendo úteis em diversos trabalhos futuros que envolvam análise de dados e previsão de classificações como a análise discriminante quadrática e a análise KFD, juntamente com um conjunto maior de dados e a aplicação de amostras de países para alcançar uma maior heterogeneidade de dados nas variáveis selecionadas. Além disso, recomenda-se incluir também na pesquisa variáveis qualitativas do trabalho humano. Por fim, a importância deste estudo fica evidente no desenvolvimento de um modelo capaz de classificar os níveis de QV com base em indicadores de QV e de trabalho humano.

## REFERÊNCIAS

- ABBASI, M. *et al.* Investigation into effects of work-related quality of life and some related factors on cognitive failures among nurses. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, v. 23, n. 3, p. 386–392, 2017.
- ABDELGHANI, M.; MAHDY, R. S.; EL-GOHARI, H. M. Health anxiety to COVID-19 virus infection and its relationship to quality of life in a sample of health care workers in Egypt: A cross-sectional study. **Archives of Psychiatry and Psychotherapy**, v. 23, n. 1, p. 19–28, 2021.
- ABEPRO, A. B. PRODUÇÃO. **ABEPRO**. Disponível em: <<https://portal.abepro.org.br/>>. Acesso em: 5 nov. 2022.
- ABOTALEBI, L.; LATIFI, Z.; NOORI, G. The effectiveness of quality of life therapy on fear and anxiety control in at-risk workers of electricity company. **Current Psychology**, 2021.
- ABREU, P. R. *et al.* Aspectos psicológicos e qualidade de vida na Residência Médica TT - Psychological aspects and quality of life in Medical Residency. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões**, v. 46, n. 1, 2019.
- ADEYEMI, H. O. *et al.* Sand shovelling and related injuries among sand mine workers in Nigeria. **Scientific African**, v. 8, p. e00313, 2020.
- AHARON, A. A.; MADJAR, B.; KAGAN, I. Organizational commitment and quality of life at work among public health nurses in Israel. **Public Health Nursing**, v. 36, n. 4, p. 534–540, 2019.
- AHRENS, R. B.; TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C. Quality of life analysis in the work fridge using multivariate corelação. **Espacios**, v. 36, n. 2, 2015.
- AL-RABBAIE, A. A. R.; AL-QALAWI, U. R.; ALWAKED, A. Do Government Expenditures in G7 Countries Target Socioeconomics or Physical Output? **Economies**, v. 10, n. 10, p. 1–11, 2022.
- ALAIMO, L. S.; MAGGINO, F. Sustainable Development Goals Indicators at Territorial Level : Conceptual and Methodological Issues — The Italian. **Social Indicators Research**, v. 147, n. 2, p. 383–419, 2020.
- ALLAMEH, S. M. *et al.* The effect of psychological capital on quality of life, given the mediating role of social capital and quality of work life. **International Journal of Business Innovation and Research**, v. 17, n. 2, p. 210–225, 2018.
- ALVARENGA, S. M.; VALNY GIACOMELLI SOBRINHO. Indutores de impactos ambientais: uma análise comparativa entre BRICS E G7 (1992-2013). **Economia-Ensaio**, v. 2, n. 32, p. 125–150, 2018.
- ALVES, R. **Estórias de quem gosta de ensinar: o fim dos vestibulares**. Campinas/SP.
- ANGKURAWARANON, C. *et al.* Predictors of quality of life of medical students and a comparison with quality of life of adult health care workers in Thailand.

**SpringerPlus**, v. 5, n. 1, 2016.

ANTIPOVA, E. I.; SHIBKOVA, D. Z. Assessment of psychophysiological status and quality of life of social work specialists . **Human Sport Medicine**, v. 17, n. 2, p. 30–39, 2017.

ASKARI, R. *et al.* The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees. **International Journal of Healthcare Management**, v. 14, n. 2, p. 436–440, 2021.

ASLANBEIGUI, N.; OAKES, G. Arthur Cecil Pigou. **The Elgar Companion to John Maynard Keynes**, p. 309–316, 2019.

BAE, Y.-H.; MIN, K. S. Associations between work-related musculoskeletal disorders, quality of life, and workplace stress in physical therapists. **Industrial Health**, v. 54, n. 4, p. 347–353, 2016.

BANG, K.-S., LEE, I.-S., KIM, S.-J., SONG, M.K., PARK, S.-E. The effects of urban forest-walking program on health promotion behavior, physical health, depression, and quality of life: A randomized controlled trial of office-workers. **Journal of Korean Academy of Nursing**, 2016.

BARANDINO, J. P.; SORIANO, G. P. Practice environment and work-related quality of life among nurses in a selected hospital in Zamboanga, Philippines: A correlational study. **Nursing Practice Today**, v. 6, n. 4, p. 223–228, 2019.

BARR, P. The five-factor model of personality, work stress and professional quality of life in neonatal intensive care unit nurses. **Journal of Advanced Nursing**, v. 74, n. 6, p. 1349–1358, 2018.

BARRINGTON L. C.; ESCANDE, A. Measuring progress and well-being : A comparative review of indicators. p. 1–51, 2017.

BEAUSSIER, F. Implementation of the quality of life at work approach . **Aide Soignante**, v. 34, n. 221, p. 10–12, 2020.

BECKER, W.; PARUOLO, P.; SAISANA, M. Handbook of Uncertainty Quantification. **Handbook of Uncertainty Quantification**, p. 1–30, 2016.

BELL, L. B. *et al.* Effects of 13-Hour 20-Minute Work Shifts on Law Enforcement Officers' Sleep, Cognitive Abilities, Health, Quality of Life, and Work Performance: The Phoenix Study. **Police Quarterly**, v. 18, n. 3, p. 293–337, 2015.

BESOAIN-SALDAÑA, Á. *et al.* Conditions of employment, work and quality of life of men and women in informal jobs. **Revista de Saude Publica**, v. 56, 2022.

BETHENCOURT, C.; KUNZE, L. Tax evasion, social norms, and economic growth. **Journal of Public Economic Theory**, v. 21, n. 2, p. 332–346, 2019.

BIANCHI, A.; BIFFIGNANDI, S. Workplace Social Environment Indicator : A Comparative Analysis of European Regions. **Social Indicators Research**, v. 161, n. 2, p. 669–688, 2022.

BISWAS, S. Comparing the Socioeconomic Development of G7 and BRICS

Countries and Resilience to COVID-19 : An Entropy – MARCOS Framework. 2022.

BLICK, R. N. *et al.* Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities. **Research in Developmental Disabilities**, v. 53–54, p. 358–366, 2016.

BOCK, S. D. Orientação profissional: abordagem sócio-histórica. **Cortez**, v. 3, 2006.

BOGOVIZ, A. V.; LOBOVA, S. V.; ALEKSEEV, A. N. Social development versus economic growth: current contradictions and perspectives of convergence. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 41, n. 1–2, p. 3–14, 2021.

BOLET, D. Local labour market competition and radical right voting: Evidence from France. **European Journal of Political Research**, v. 59, n. 4, p. 817–841, 2020.

BOREHAM, P.; POVEY, J.; TOMASZEWSKI, W. Work and social well-being: the impact of employment conditions on quality of life. **International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 6, p. 593–611, 2016.

BRATU, M. L.; CIOCA, L. I. Modelling human behaviour through game theory in order to increase the quality of work and the quality of life of employees through managerial strategies appropriate to individual and group personality. **Quality - Access to Success**, v. 19, n. 167, p. 54–58, 2018.

BRENE, P. R. A. *et al.* Análise multivariada do setor supermercadista a partir dos dados do ranking abras do estado de São Paulo (2010). **Revista Científica Hermes-Fipen**, v. 10, 2014.

BRENNER, D. M. *et al.* Improved work productivity and health-related quality of life in patients with irritable bowel syndrome with diarrhea receiving eluxadolone following inadequate response to loperamide. **Journal of Managed Care and Specialty Pharmacy**, v. 27, n. 4, p. 469–477, 2021.

BRUNETTI, M. L.; LAAT, E. F. The quality of life in the work of the professional drivers under the aegis of regulating the profession: A study in a company of fuels, from the perspective of the protagonists . **Espacios**, v. 37, n. 20, 2016.

BUSELLI, R. *et al.* Professional quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to SARS-CoV-2 (COVID-19). **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 17, p. 1–12, 2020.

BUSELLI, R. *et al.* Mental health of Health Care Workers (HCWs): a review of organizational interventions put in place by local institutions to cope with new psychosocial challenges resulting from COVID-19. **Psychiatry Research**, v. 299, p. 113847, 2021.

CAILLÉ, A.; JEOFFRION, C. Prevention of psychosocial risks within public educational institutions for agricultural studies: When organizational diagnosis contributes to the improvement of the quality of life at work . **Psychologie du Travail et des Organisations**, v. 23, n. 4, p. 308–325, 2017.

CAMPOS, E. A. R. *et al.* Construction and qualitative assessment of a bibliographic portfolio using the methodology Methodi Ordinatio. **Scientometrics**, v. 116, n. 2, p. 815–842, 2018.

CANOVA-BARRIOS, C.; OVIEDO-SANTAMARÍA, P. Health-related quality of life among intensive care unit workers . **Enfermería Intensiva**, 2021.

CARLSEN, L.; BRUGGEMANN, R. Environmental perception in 33 European countries: an analysis based on partial order. **Environment, Development and Sustainability**, v. 22, n. 3, p. 1873–1896, 2020.

CARMELINO, G.; HANAZATO, T. The built environment of Japanese shopping streets as visual information on pedestrian vibrancy. **Frontiers of Architectural Research**, v. 8, n. 2, p. 261–273, 2019.

CARVALHO, A. D. *et al.* Semiautonomous Group and quality of life in the work in a Portuguese company . **Espacios**, v. 40, n. 24, 2019.

CARVALHO, G. D. G. *et al.* Bibliometrics and systematic reviews: A comparison between the Proknow-C and the Methodi Ordinatio. **Journal of Informetrics**, v. 14, n. 3, 2020.

CASTRO CAMIOTO, F.; PULITA, A. C. Efficiency evaluation of sustainable development in BRICS and G7 countries: a Data Envelopment Analysis approach. **Gestao e Producao**, v. 29, n. 00, p. 1–21, 2022.

CEPAL. **Estudio Económico**. Disponível em: <[https:// www.cepal.org/pt-br/](https://www.cepal.org/pt-br/)>. Acesso em: 20 nov. 2022.

CHAKRABORTY, T. *et al.* Occupational stress, musculoskeletal disorders and other factors affecting the quality of life in Indian construction workers. **International Journal of Construction Management**, v. 18, n. 2, p. 144–150, 2018.

CHAN, V. F. *et al.* Near vision correction and quality of life among textile factory workers in Durban. **African Vision and Eye Health**, v. 76, n. 1, 2017.

CHAN, W. C. H.; TIN, A. F.; YU, T. K. Professional quality of life, depression, and meaning in life among helping professionals: The moderating role of self-competence in death work. **Death Studies**, p. 1–11, 2020.

CHANG, S. O.; KIM, E. Y. The resilience of nursing staffs in nursing homes : concept development applying a hybrid model. **BMC Nursing**, p. 1–12, 2022.

CHANG, Y.-F. *et al.* Work ability and quality of life in patients with work-related musculoskeletal disorders. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 9, 2020.

CHE AHMAT, N. H.; ARENDT, S. W.; RUSSELL, D. W. Effects of minimum wage policy implementation: Compensation, work behaviors, and quality of life. **International Journal of Hospitality Management**, v. 81, p. 229–238, 2019a.

CHE AHMAT, N. H.; ARENDT, S. W.; RUSSELL, D. W. Effects of minimum wage policy implementation: Compensation, work behaviors, and quality of life. **International Journal of Hospitality Management**, v. 81, n. April, p. 229–238, 2019b.

CHENG, A. S. K. *et al.* Impact of Cognitive and Psychological Symptoms on Work Productivity and Quality of Life among Breast Cancer Survivors in Hong Kong. **Hong**

**Kong Journal of Occupational Therapy**, v. 28, p. 15–23, 2016.

CHENG, L.; GAN, Y. Psychological capital and occupational commitment of Chinese urban preschool teachers mediated by work-related quality of life. **Social Behavior and Personality**, v. 48, n. 5, 2020.

CHEUNG, C. KIU *et al.* Employers' concern does not help female foreign domestic workers sustain quality of life in Hong Kong. **Asia Pacific Journal of Social Work and Development**, v. 27, n. 3–4, p. 174–186, 2017.

CHO, S. E.; LEE, Y.M. Classification of elderly workers by cognition of current job and quality of life using multiple correspondence analysis. **Asia Life Sciences**, 2019.

CHO, C.; BUM, C. H. Physical leisure activity and work for quality of life in the elderly. **Journal of Physical Education and Sport**, v. 19, n. 2, p. 1230–1235, 2019.

CHO, S. *et al.* Health-related quality of life among migrant workers: The impact of health-promoting behaviors. **Nursing and Health Sciences**, v. 22, n. 2, p. 318–327, 2020.

CHOE, J.; O'REGAN, M.; KIMBU, A. N. Filipino migrant workers' leisure and subjective quality of life in Macao. **World Leisure Journal**, v. 62, n. 3, p. 242–260, 2020.

CHUANG, Y. C. *et al.* Cluster analysis of phenotypes, job exposure, and inflammatory patterns in elderly and nonelderly asthma patients. **Allergology International**, v. 73, n. 2, p. 214–223, 2024.

COHEN, R. *et al.* Exposure to traumatic events at work, posttraumatic symptoms and professional quality of life among midwives. **Midwifery**, v. 50, p. 1–8, 2017.

CONCHEIRO-MOSCOSO, P. *et al.* Study for the design of a protocol to assess the impact of stress in the quality of life of workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 4, p. 1–11, 2021.

CONVERSO, D. *et al.* Not all academics are alike: First validation of the academics' quality of life at work scale (AQoLW). **Frontiers in Psychology**, v. 9, n. DEC, 2018.

CORDIOLI JUNIOR, J. R. *et al.* Quality of life and osteomuscular symptoms in workers of primary health care. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 73, n. 5, p. e20190054, 2020.

CORIN, L.; BJÖRK, L. Job Demands and Job Resources in Human Service Managerial Work An External Assessment Through Work Content Analysis. **Nordic Journal of Working Life Studies**, v. 6, n. 4, p. 3, 31 dez. 2016.

CORTEZ, P. A. *et al.* A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 25, n. 1, p. 113–122, 2017.

D'ALEO, V.; SERGI, B. S. Human factor: the competitive advantage driver of the EU's logistics sector. **International Journal of Production Research**, v. 55, n. 3, p. 642–655, 2017.

DAI, H.-D. *et al.* Taiwanese version of the work-related quality of life scale for nurses:

Translation and validation. **Journal of Nursing Research**, v. 24, n. 1, p. 58–67, 2016.

DAVIDESCU, A. A. *et al.* Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. **Sustainability (Switzerland)**, v. 12, n. 15, 2020.

DEKA, D.; CARNEGIE, J. Predicting transit mode choice of New Jersey workers commuting to New York City from a stated preference survey. **Journal of Transport Geography**, v. 91, p. 102965, 2021.

DEPNER, R.M., COOK-COTTONE, C.P. AND KIM, S. Structural relationship between mindful self-care, meaning made, and palliative worker's quality of life. **International Journal of Stress Management**, 2021.

DIAS, E. G. *et al.* Quality of life at work: The experience of health professionals in a Basic Health Unit in Minas Gerais - Brazil . **Cultura de los Cuidados**, v. 21, n. 48, p. 159–167, 2017.

DICKINSON, K. V. *et al.* Overt Subject Pronoun Use in Switch-Reference Contexts in Child Spanish Developmental Language Disorder: A Discriminant Function Analysis. **Journal of Speech, Language, and Hearing Research**, v. 66, n. 2, p. 605–619, 2023.

DIGEST. Inspiring humans at work by understanding what drives job satisfaction. **Human Resource Management International Digest**, v. 30, n. 4, p. 12–14, 31 maio 2022.

DILMAGHANI, R. B.; ARMOON, B.; MOGHADDAM, L. F. Work-family conflict and the professional quality of life and their sociodemographic characteristics among nurses: a cross-sectional study in Tehran, Iran. **BMC Nursing**, v. 21, n. 1, 2022.

DUDO, K. *et al.* The association of sleep patterns and depressive symptoms in medical students : a cross - sectional study. **BMC Research Notes**, p. 4–9, 2022.

DUPUIS, G.; TOUSIGNANT-GROULX, J.; BONNEVILLE-HÉBERT, N. Quality of life at work and burnout, can one help prevent the other? . **Psychologie du Travail et des Organisations**, v. 25, n. 2, p. 100–115, 2019.

ECO-, C. *et al.* crise econômica de 2014/2017. v. 31, n. 89, p. 51–60, 2017.

EDITORS, S. *et al.* Systematic Reviews: Synthesis of Best Evidence for Clinical Decisions -- Cook et a... Página 1 de 16. p. 1–8, 2005.

ELLMER, A.; DOS SANTOS, A. J.; BATIZ, E. C. Analysis of the quality of life and quality of life at work between teachers, aiming at personal and professional satisfaction . **Espacios**, v. 37, n. 29, 2016.

ELSEVIER. Understand Scopus and SciVal ' s role in university rankings Introduction. **ELSEVIER**, 2021.

ERNANDES, R. D. E. C. *et al.* IMPACT OF DIABETIC NEUROPATHY ON QUALITY OF LIFE AND POSTURAL BALANCE IN BRAZILIAN OLDER ADULTS TT - O IMPACTO DA NEUROPATIA DIABÉTICA NA QUALIDADE DE VIDA E EQUILÍBRIO

POSTURAL EM IDOSOS BRASILEIROS. **Acta Ortopédica Brasileira**, v. 28, n. 6, p. 275–279, 2020.

EUROSTAT. **Site oficial da União Europeia**. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/eurostat/>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

FABRICIO, A. *et al.* Quality of life: Flourishing in the work context. **Current Psychology**, 2020.

FAHIMNIA, B.; SARKIS, J.; DAVARZANI, H. **Green supply chain management: A review and bibliometric analysis**. [s.l.] Elsevier, 2015. v. 162

FARHADI, A. *et al.* The relationship between professional self-concept and work-related quality of life of nurses working in the wards of patients with COVID-19. **BMC Nursing**, v. 20, n. 1, 2021.

FARSEN, T.C., DE TOLEDO MARTINS BOEHS, S., RIBEIRO, A.D.S., DE PAULA BIAVATI, V. AND SILVA, N. Quality of life, well-being and happiness at work: Synonyms or different concepts? **Interacao em Psicologia**, 2018.

FARSEN, T. C. *et al.* Quality of life, well-being and happiness at work: Synonyms or different concepts? . **Interacao em Psicologia**, v. 22, n. 1, p. 31–41, 2018.

FERENHOF, H. A.; FERNANDES, R. F. Desmistificando a revisão de literatura como base para redação científica: método SFF DEMYSTIFYING THE LITERATURE REVIEW AS BASIS FOR SCIENTIFIC WRITING: SSF METHOD. **Revista ACB**, v. 21, n. 3, p. 550–563, 2016.

FERNANDES-JUNIOR, S. A. *et al.* Sleep, fatigue and quality of Life: A comparative analysis among night shift workers with and without children. **PLoS ONE**, v. 11, n. 7, 2016.

FERREIRA, P. *et al.* What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. **Sustainability (Switzerland)**, v. 12, n. 7, p. 1–12, 2020.

FIGLIARO, J. Randomized pilot study exploring an online pre-composed receptive music experience and a mindfulness-based intervention for hospice workers' stress and professional quality of life. **Arts in Psychotherapy**, v. 74, 2021.

FLECK, M. P. A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G. .; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Revista de Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 83–178, 2000.

FLORENTINO DA SILVA, C.; BEZERRA, B. S. An approach of the in-company restaurant at the workplace: A multiple case study from the point of view of workers' quality of life . **Gestao e Producao**, v. 26, n. 2, 2019.

FONSECA, M. H. *et al.* **E-health practices and technologies: A systematic review from 2014 to 2019** *Healthcare (Switzerland)*, 2021.

FOSTER, K. *et al.* Mental health matters: A cross-sectional study of mental health nurses' health-related quality of life and work-related stressors. **International Journal of Mental Health Nursing**, v. 30, n. 3, p. 624–634, 2021a.

FOSTER, K. *et al.* Mental health matters: A cross-sectional study of mental health nurses' health-related quality of life and work-related stressors. **International Journal of Mental Health Nursing**, v. 30, n. 3, p. 624–634, 2021b.

G, O. G.; CIVIL, S.; HAJNAL, P. O G7/G8 e a Sociedade Civil Peter Hajnal A. Uma Breve História da Sociedade Civil. 2002.

GAO, L. *et al.* Problematic internet use and perceived quality of life: Findings from a cross-sectional study investigating work-time and leisure-time internet use. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 11, p. 1–15, 2020.

GARCÍA R. M.; FORERO A. C. Quality of life at work and willingness toward organizational change in officers of companies in the city of bogotá - colombia tt - calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de bogotá - col. **Acta Colombiana de Psicología**, v. 19, n. 1, p. 91–102, 2016.

GAZIBARA, T. *et al.* Climacteric women at work: What lurks behind poor occupational quality of life? **Health Care for Women International**, v. 39, n. 12, p. 1350–1365, 2018.

GECIM, G. Y.; ESIN, M. N. A self-management programme for work ability and quality of life in nurses aged 45 years and over: A randomized controlled trial. **International Journal of Nursing Practice**, n. July 2020, p. 1–12, 2021.

GEOFFRION, S. *et al.* Construct Validity of the Professional Quality of Life (ProQoL) Scale in a Sample of Child Protection Workers. **Journal of Traumatic Stress**, v. 32, n. 4, p. 566–576, 2019.

GEORGIU, E. Z. *et al.* Validation of the test for finding word retrieval deficits (WoFi) in detecting Alzheimer's disease in a naturalistic clinical setting. **European Journal of Ageing**, v. 20, n. 1, p. 1–10, 2023.

GHAZY, R. M. *et al.* Quality of life among health care workers in Arab countries 2 years after COVID-19 pandemic. **Frontiers in Public Health**, v. 10, 2022.

GHELLI, F. *et al.* **The Quality of Life and the Bio-Molecular Profile in Working Environment: A Systematic Review Sustainability (Switzerland)**, 2022.

GHESQUIERE, A. *et al.* Professional quality of life of adult protective service workers. **Journal of Elder Abuse and Neglect**, v. 30, n. 1, p. 1–19, 2018.

GHETTA, A. *et al.* Birds of a feather flock together: How congruence between worker and occupational personality relates to job satisfaction over time. **Journal of Vocational Behavior**, v. 119, p. 103412, 2020.

GHOSHCHI, S. G. *et al.* Return to work and quality of life after stroke in Italy: A study on the efficacy of technologically assisted neurorehabilitation. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 14, p. 1–12, 2020.

GILLETT-SWAN, J.; GRANT-SMITH, D. A framework for managing the impacts of work-integrated learning on student quality of life. **International Journal of Work-Integrated Learning**, v. 19, n. 2, p. 129–140, 2018.

GINGLINGER, E.; RASKOPF, C. Women directors and E&S performance: Evidence from board gender quotas. **Journal of Corporate Finance**, v. 83, n. August, p. 102496, 2023.

GIRARDI, G. C. *et al.* Comparative Analysis between Quality of Life and Human Labor in Countries Belonging to G7 and BRICS Blocks : Proposition of Discriminant Analysis Model. p. 1–20, 2024.

GOH, Y.-S.; LOPEZ, V. Acculturation, quality of life and work environment of international nurses in a multi-cultural society: A cross-sectional, correlational study. **Applied Nursing Research**, v. 30, p. 111–118, 2016.

GOLD, P. B.; MACIAS, C.; RODICAN, C. F. Does Competitive Work Improve Quality of Life for Adults with Severe Mental Illness? Evidence from a Randomized Trial of Supported Employment. **Journal of Behavioral Health Services and Research**, v. 43, n. 2, p. 155–171, 2016.

GOMEZ, J. L. C. *et al.* Impact of aging on the quality of life of workers with intellectual disabilities. **Psychology, Society and Education**, v. 12, n. 2, p. 81–90, 2020.

GONÇALVES DIAS, E. *et al.* Quality of life in the work of health professionals from a basic health unit . **Revista Cubana de Enfermeria**, v. 32, n. 4, p. 126–137, 2016.

GONDA, X. *et al.* Changes in quality of life and work function during phase prophylactic lamotrigine treatment in bipolar patients: 6 month, prospective, observational study . **Neuropsychopharmacologia Hungarica**, v. 18, n. 1, p. 57–67, 2016.

GONZÁLEZ, R., HIDALGO, G., & SALAZAR, J. Qualidade de vida no trabalho": uma palavra da moda com conturbado conceituação. **Psicologia e Saúde**, v. 17, n. 1, p. 115–123, 2007.

GORZ, A. Fondements pour une morale. **Galilée**, 1977.

GRELIER, A. *et al.* Personal and professional quality of life among French health care workers during the first COVID-19 wave: a cross-sectional study. **BMC Nursing**, v. 21, n. 1, 2022.

GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* Quality of life and health aspects in pantaneiros workers . **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 70, n. 2, p. 141–157, 2018.

GUO, X. *et al.* Comprehensive Analysis of the COVID-19: Based on the Social-Related Indexes From NUMBEO. **Frontiers in public health**, v. 10, n. April, p. 793176, 2022.

HAIR JR, J. F. *ET AL.* Análise multivariada de dados. 2009.

HALL, S. S.; MILLS, D. S. Taking dogs into the office: A novel strategy for promoting work engagement, commitment and quality of life. **Frontiers in Veterinary Science**, v. 6, n. APR, 2019.

HAMOOD, R. *et al.* Work Transitions in Breast Cancer Survivors and Effects on Quality of Life. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 29, n. 2, p. 336–349, 2019.

HE, S.-C. *et al.* Interaction between job stress and the BDNF Val66Met polymorphism affects depressive symptoms in Chinese healthcare workers. **Journal of Affective Disorders**, v. 236, p. 157–163, 2018.

HENRIQUE, C.; MELLO, P.; BATISTA, J. Pesquisa-ação na engenharia de produção : proposta de estruturação para sua condução. p. 1–13, 2012.

HILES HOWARD, A. R. *et al.* An examination of the relationships between professional quality of life, adverse childhood experiences, resilience, and work environment in a sample of human service providers. **Children and Youth Services Review**, v. 57, p. 141–148, 2015a.

HILES HOWARD, A. R. *et al.* An examination of the relationships between professional quality of life, adverse childhood experiences, resilience, and work environment in a sample of human service providers. **Children and Youth Services Review**, v. 57, n. July 2016, p. 141–148, 2015b.

HOLZGREVE, F., MALTRY, L., HÄNEL, J., SCHMIDT, H., BADER, A., FREI, M., FILMANN, N., GRONEBERG, D.A., OHLENDORF, D. AND VAN MARK, A. The office work and stretch training (Ost) study: An individualized and standardized approach to improve the quality of life in office workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 2020.

HUSIC, J. B. *et al.* Aging at work: A review of recent trends and future directions. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 20, p. 1–15, 2020.

HUSSEIN, S. *et al.* Developing a Scale of Care Work-Related Quality of Life (CWRQoL) for Long-Term Care Workers in England. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 2, 2022.

IBGE, **PIB, Produto Interno Bruto**. Disponível em: <[https:// https:// https://www.ibge.gov.br/](https://www.ibge.gov.br/)>. Acesso em: 20 nov. 2022.

ID, R. *et al.* Якість життя як чинник підвищення соціально-економічного розвитку країни □ 2019. p. 8–13, 2019.

IMRAN, R.; ATIYA, T. M. S. The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance. **World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development**, v. 16, n. 3, p. 195–206, 2020.

JASKYTE, K. *et al.* Employees' Attitudes and Values toward Creativity, Work Environment, and Job Satisfaction in Human Service Employees. **Creativity Research Journal**, v. 32, n. 4, p. 394–402, 2020.

JENSEN, N.; LUND, C.; ABRAHAMS, Z. Exploring effort – reward imbalance and professional quality of life among health workers in Cape Town , South Africa : a mixed - methods study. **Global Health Research and Policy**, 2022.

JEON, H. O.; KWEON, Y. Effects of emotional labor, somatic symptoms, and

emotional support on quality of life among middle-aged female workers. **Korean Journal of Adult Nursing**, v. 27, n. 5, p. 537–547, 2015.

JHA, S. *et al.* HCQ prophylaxis in COVID-19 did not show any QTc prolongation in Healthcare workers. **Indian Heart Journal**, v. 73, n. 1, p. 74–76, 2021.

JIANG, Y.; ZHANG, L.; ZHANG, J. Energy consumption by rural migrant workers and urban residents with a hukou in China: quality-of-life-related factors and built environment. **Natural Hazards**, v. 99, n. 3, p. 1431–1453, 2019.

JIRAPORNCHAROEN, W. *et al.* Sedative use: its association with harmful alcohol use, harmful tobacco use and quality of life among health care workers in Thailand. **Journal of Substance Use**, v. 21, n. 4, p. 414–422, 2016.

JO, H. *et al.* Low back pain in farmers: The association with agricultural work management, disability, and quality of life in Korean farmers. **Human Factors and Ergonomics In Manufacturing**, v. 27, n. 3, p. 156–165, 2017.

JOSEPH, A. *et al.* Health-Related Quality of Life and Work Productivity of Adults With ADHD: A U.K. Web-Based Cross-Sectional Survey. **Journal of Attention Disorders**, v. 23, n. 13, p. 1610–1623, 14 set. 2019.

JUNG, H.; KIM, Y. Influence of Depression and Social Support on Health-related Quality of Life among Migrant Workers: The Mediating Effect of Health Promoting Behavior. **Journal of Korean Academy of Community Health Nursing**, v. 31, n. 3, p. 360–374, 2020.

KAHYAOGLU SUT, H.; MESTOGULLARI, E. Effect of Premenstrual Syndrome on Work-Related Quality of Life in Turkish Nurses. **Safety and Health at Work**, v. 7, n. 1, p. 78–82, 2016.

KAN, C. *et al.* **Study on well-being of workers under corporative worksite at an automobile manufacturing.** LifeTech 2022 - 2022 IEEE 4th Global Conference on Life Sciences and Technologies. **Anais...IEEE**, 2022.

KAO, Y.-H., HUANG, Y.-C., WU, L.-L. AND WANG, K.-M. Brisk walking to improve quality of life of high technology industrial workers: A randomised control trial. **South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation**, 2017.

KARATUNA, I. *et al.* The Role of Staff-Assessed Care Quality in the Relationship between Job Demands and Stress in Human Service Work: The Example of Dentistry. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 19, 2022.

KATAGIRI, M. Economic consequences of population aging in Japan: effects through changes in demand structure. **The Singapore Economic Review**, v. 66, n. 06, 2021.

KEIM-MALPASS, J. *et al.* Work-related perceptions and quality of life among breast cancer survivors. **Psycho-Oncology**, v. 25, n. 7, p. 873–876, 2016.

KHANSA, W. *et al.* Interaction between anxiety and depression on suicidal ideation, quality of life, and work productivity impairment: Results from a representative sample of the Lebanese population. **Perspectives in Psychiatric Care**, v. 56, n. 2,

p. 270–279, 2020.

KILIC, E.; CANKAYA, S. Oil prices and economic activity in BRICS and G7 countries. **Central European Journal of Operations Research**, v. 28, n. 4, p. 1315–1342, 2020.

KIM, Y.-J. AND LEE, S.-J. Difference of quality of service of care worker and quality of life of elderly people according to evaluation of long-term care institution†. **Asia Life Sciences**, 2019.

KIM, D. *et al.* The relationship between obesity and health-related quality of life of office workers. **Journal of Physical Therapy Science**, v. 27, n. 3, p. 663–666, 2015.

KIM, J.-R.; CHO, H.-J.; KIM, S.-G. Quality of life of adults with dwarfism - Focused on the perception of social welfare-related workers. **Indian Journal of Science and Technology**, v. 8, n. 18, 2015.

KIM, J. *et al.* Association between health-related quality of life and work status in older Korean adults. **Geriatrics and Gerontology International**, v. 18, n. 12, p. 1629–1633, 2018.

KIM, K.; LEE, K.-S. Identification of the knowledge structure of cancer survivors' return to work and quality of life: A text network analysis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 24, p. 1–13, 2020.

KIM, M. Y.; LEE, H. J. Does Grit Matter to Employees' Quality of Work Life and Quality of Life? The Case of the Korean Public Sector. **Public Personnel Management**, 2021.

KIM, S.; KWON, M.; SEO, K. Factors Influencing the Health-Related Quality of Life of Workers According to the Type of Work. **Healthcare (Switzerland)**, v. 10, n. 10, 2022.

KIM, Y.-J.; KANG, S.-W. The quality of life, psychological health, and occupational calling of Korean workers: Differences by the new classes of occupation emerging amid the COVID-19 pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 16, p. 1–14, 2020a.

KIM, Y. J.; KANG, S. W. The quality of life, psychological health, and occupational calling of Korean workers: Differences by the new classes of occupation emerging amid the COVID-19 pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 16, p. 1–14, 2020b.

KIRTON, J. The diplomacy of concert : canada , the g - 7 and the halifax summit the diplomacy of concert : canada , the g-7 and the halifax summit. n. April 2015, p. 37–41, 2011.

KLAFKE, R. V *et al.* Primary knowledge management practices applied in Brazil , Russia , India and China ( BRIC ) industries from 2001-2010. v. 20, n. 4, p. 812–828, 2016.

KONGSIN, T. *et al.* Validation of the brief thai version of the work- related quality of life scale (Brief THWRQLS). **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 5, 2020.

- KOWALIKOVÁ, I.; CHYTIL, O. The link between the anticipated availability of social support and the quality of life of seniors: Its implications for social work . **Socialni Prace**, v. 19, n. 3, p. 62–81, 2019.
- KOWITLAWKUL, Y. *et al.* Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. **International Nursing Review**, v. 66, n. 1, p. 61–69, 2019.
- KRISTINSSON, K.; JONSDOTTIR, I. J.; SNORRASON, S. K. Employees' Perceptions of Supervisors' Listening Skills and Their Work-Related Quality of Life. **Communication Reports**, v. 32, n. 3, p. 137–147, 2019.
- KROESEN, M. Working from home during the corona-crisis is associated with higher subjective well-being for women with long ( pre-corona ) commutes. **Transportation Research Part A**, v. 156, n. December 2021, p. 14–23, 2022.
- KUC-CZARNECKA, M.; LO PIANO, S.; SALTELLI, A. Quantitative Storytelling in the Making of a Composite Indicator. **Social Indicators Research**, v. 149, n. 3, p. 775–802, 2020.
- KWAK, Y. *et al.* The Effect of Work Addiction on Korean Nurses' Professional Quality of Life: A Cross-Sectional Study. **Journal of Addictions Nursing**, v. 29, n. 2, p. 119–127, 2018.
- KWON, M. Effects of recognition of flexible work systems, organizational commitment, and quality of life on turnover intentions of healthcare nurses. **Technology and Health Care**, v. 27, n. 5, p. 499–507, 2019.
- LABORDA MOLLA, C.; JARIOT GARCÍA, M.; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, H. (Quality of life and employability skills in workers in special employment centers) . **Educacion XX1**, v. 24, n. 1, p. 117–139, 2020.
- LANDEIRO, G. M. B. *et al.* Revisão sistemática dos estudos sobre qualidade de vida indexados na base de dados SciELO. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, n. 10, p. 4257–4266, 2011.
- LEBNI, J. Y. *et al.* Nurses' Work-Related Quality of Life and Its Influencing Demographic Factors at a Public Hospital in Western Iran: A Cross-Sectional Study. **International Quarterly of Community Health Education**, 2020.
- LEDOUX, F.; PROT, H. Quality of life at work, an issue indivisible from performance . **Oxymag**, v. 28, n. 143, p. 10–12, 2015.
- LEE, C. M.; CHOU, H. H. GREEN GROWTH in Taiwan - AN APPLICATION of the OECD GREEN GROWTH MONITORING INDICATORS. **Singapore Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 249–274, 2018.
- LEE, D.-J.; SIRGY, M. J. What Do People Do to Achieve Work–Life Balance? A Formative Conceptualization to Help Develop a Metric for Large-Scale Quality-of-Life Surveys. **Social Indicators Research**, v. 138, n. 2, p. 771–791, 2018.
- LI, W.-Q. *et al.* Resilience, coping style, and COVID-19 stress: effects on the quality of life in frontline health care workers. **Psychology, Health and Medicine**, 2021.
- LICHTENSTEIN, M. B. *et al.* Work addiction is associated with increased stress and

reduced quality of life: Validation of the Bergen work addiction scale in Danish. **Scandinavian Journal of Psychology**, v. 60, n. 2, p. 145–151, 2019.

LIN, W.-Q. *et al.* Workplace violence and job performance among community healthcare workers in China: The mediator role of quality of life. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 12, n. 11, p. 14872–14886, 2015.

LINARES, V. M. *et al.* Nutritional status, healthy habits, quality of life and daytime sleepiness in nightlife workers of Córdoba . **Nutricion Hospitalaria**, v. 31, n. 4, p. 1778–1786, 2015.

LIRA, W. S.; CÂNDIDO, G. A. Análise Dos Modelos De Indicadores No Contexto Do Desenvolvimento Sustentável. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 3, n. 1, p. 31–45, 2008.

LIU, X. *et al.* Comparative Study on Health-Related Quality of Life of Farmers and Workers. **Value in Health Regional Issues**, v. 12, p. 123–129, 2017.

LIMA, V. Z. *et al.* Quality of life indicators at work and its relation to teaching and learning process . **Espacios**, v. 37, n. 1, p. 21, 2016.

LO, S.-F. *et al.* An Exploration of Factors Related to Quality of Life in Indonesian Care Workers in Home-Based Care Settings. **Journal of Nursing Research**, v. 27, n. 5, 2019.

LOUZADO, J. A. *et al.* Gender differences in the quality of life of formal workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 11, 2021a.

LOUZADO, J. A. *et al.* Quality of life and associated factors in young workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 4, p. 1–13, 2021b.

LU, C.-H. *et al.* Health-related quality of life and health service utilization in Chinese rural-to-urban migrant workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 12, n. 2, p. 2205–2214, 2015.

LU, J. *et al.* The health-related quality of life of nursing workers: A cross-sectional study in medical institutions. **International Journal of Nursing Practice**, v. 25, n. 4, 2019.

MAGGINO, F. *Developing Indicators and Managing the Complexity*. 2017.

MAGNANO, P. *et al.* Self-perceived employability and meaningful work: The mediating role of courage on quality of life. **Sustainability (Switzerland)**, v. 11, n. 3, 2019.

MAKABE, S. *et al.* Impact of work-life imbalance on job satisfaction and quality of life among hospital nurses in Japan. **Industrial Health**, v. 53, n. 2, p. 152–159, 2015.

MALAK, M. Z. Predictors of health-related quality of life among industrial workers: A descriptive correlational study. **Nursing and Health Sciences**, v. 19, n. 2, p. 204–211, 2017.

MAR, B. GÊNERO E COVID-19 NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE : DIMENSÕES. v. 37, n. 2017, p. 1–3, 2020.

MAROCO, J. **Análise Estatística: com utilização do SPSS**. 2 ed ed. Lisboa: Silabo, 2003.

MARZO, R. R. *et al.* Demographic and work-related factors associated with burnout, resilience, and quality of life among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A cross sectional study from Malaysia. **Frontiers in Public Health**, v. 10, 2022.

MASCIADRI, A. *et al.* **Wellness indexes to assess quality of life: A technological support**. ACM International Conference Proceeding Series. **Anais...**2019.

MASTORAKIS, K., CONTINISIO, M., SIOTTO, M.F., NAVARINI, L., CARNEVALE, F., ELLENMACDONALD, M. AND ANAVARINI, C. Healthcare workers' perception of palliative care as a means to foster patients' quality of life and to prevent euthanasia requests. **Medicina e Morale**, 2019.

MATÉRNE, M.; STRANDBERG, T.; LUNDQVIST, L. O. Change in quality of life in relation to returning to work after acquired brain injury: a population-based register study. **Brain Injury**, v. 32, n. 13–14, p. 1731–1739, 2018.

MAZUMDAR, K. KRISHNA MAZUMDAR CLASSIFICATION OF COUNTRIES: A SOCIO-ECONOMIC APPROACH (Accepted 4 March, 1994). **KluwerAcademic Publishers**, n. iii, p. 261–273, 1995.

MCFADDEN, P. *et al.* The role of coping in the wellbeing and work-related quality of life of UK health and social care workers during COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 2, p. 1–15, 2021.

MCFARLAND, A. L. The relationship between the use of green spaces and public gardens in the work place on mental well-being, quality of life, and job satisfaction for employees and volunteers. **HortTechnology**, v. 27, n. 2, p. 187–198, 2017.

MELONI, F. *et al.* Schrodinger's Worker: Are They Positive or Negative for SARS-CoV-2? **INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH**, v. 17, n. 17, 2020.

MENDES, C.; PEREIRA, H. Assessing the impact of covid-19 on work-related quality of life through the lens of sexual orientation. **Behavioral Sciences**, v. 11, n. 5, p. NA, 2021.

MILANOVIC, B. **Capitalism, Alone**. Harvard University Press, 2019.

MISHRA, U. S.; PATNAIK, S.; MISHRA, B. B. Augmenting human potential at work: An investigation on the role of self-efficacy in workforce commitment and job satisfaction [Zwiększanie potencjału ludzkiego w pracy: Badanie roli własnej skuteczności w zaangażowaniu siły roboczej i zadowoleniu z pracy. **Polish Journal of Management Studies**, v. 13, n. 1, p. 134–144, 2016.

MISIAK, B. *et al.* Psychosocial work-related hazards and their relationship to the quality of life of nurses—a cross-sectional study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 3, 2020.

- MONROE, M.; MORSE, E.; PRICE, J. M. The relationship between critical care work environment and professional quality of life. **American Journal of Critical Care**, v. 29, n. 2, p. 145–149, 2020.
- MONTEIRO, A. F.; AZEVEDO, M. V.; SZTAJNBERG, A. Virtualized Web server cluster self-configuration to optimize resource and power use. **Journal of Systems and Software**, v. 86, n. 11, p. 2779–2796, 2013.
- MONTEIRO, G. F. A.; ZYLBERSZTAJN, D. Economic governance of property rights: Comparative analysis on the collection of royalties in genetically modified soybean seeds. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 51, n. 1, p. 25–44, 2013.
- MOORE, L. *et al.* What Works Best for Reducing Symptoms and Improving Quality of Life? A 6-Months Follow-up Study on the Effectiveness of Group Cognitive Behaviour Therapy and Group Information and Support for Adults Suffering from Depression. **Journal of Contemporary Psychotherapy**, v. 47, n. 4, p. 211–221, 2017.
- MORAZZONI, M.; SY, A. Female entrepreneurship, financial frictions and capital misallocation in the US. **Journal of Monetary Economics**, v. 129, p. 93–118, 2022.
- MORAES, M.; DE LAAT, E. F.; SILVEIRA, J. W. P. Quality of life and ability to work in the industry production workers. **Espacios**, v. 38, n. 21, 2017.
- MOREIRA, S. *et al.* Positive Effects of an Online Workplace Exercise Intervention during the COVID-19 Pandemic on Quality of Life Perception in Computer Workers: A Quasi-Experimental Study Design. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 5, 2022.
- MORENO-JIMÉNEZ, M. P.; VALLEJO, M.; RÍOS, M. L. Improving quality of life via social work: Influence of residential and community variables on life satisfaction. **International Social Work**, v. 60, n. 6, p. 1564–1577, 16 set. 2017.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08–19, 2001.
- MROCZEK, B. *et al.* Occurrence and impact of back pain on the quality of life of healthcare workers. **Annals of Agricultural and Environmental Medicine**, v. 27, n. 1, p. 36–42, 2020.
- MUTHURI, R. N. D. K.; SENKUBUGE, F.; HONGORO, C. Predictors of health-related quality of life among healthcare workers in the context of health system strengthening in kenya. **Healthcare (Switzerland)**, v. 9, n. 1, p. 1–16, 2021.
- NAÇÕES UNIDAS. **PIB dos países pertencentes ao BRICS**. Disponível em: <[https://www.ohchr.org/en/ohchr\\_homepage?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjwtsy1BhD7ARIsAHOi4xYuTx2zyfCjDfKH01apDOGmU4CJ2Z2-dDwYtQ4HhCR7Hkj98tS8BiAaAu8QEALw\\_wcB](https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwtsy1BhD7ARIsAHOi4xYuTx2zyfCjDfKH01apDOGmU4CJ2Z2-dDwYtQ4HhCR7Hkj98tS8BiAaAu8QEALw_wcB)>. Acesso em: 28 nov. 2022.
- NAGAI, S.; KIMINAMI, L. Job candidate motivation to work for agricultural corporations: Approach from human resource management. **Studies in Regional Science**, v. 45, n. 3, p. 257–269, 2016.
- NAGARAJAN, N. R.; SIXSMITH, A. **Policy Initiatives to Address the Challenges**

**of an Older Population in the Workforce.** [s.l.] Springer US, 2023. v. 48

NAZARETH, J. C. F. *et al.* Quality of life related work of nursing professionals in sterilization material center. **Bioscience Journal**, v. 34, n. 4, p. 1083–1092, 2018.

NEVES-SILVA, P.; DE OLIVEIRA LOPES, J. A.; HELLER, L. The right to water: Impact on the quality of life of rural workers in a settlement of the Landless Workers Movement, Brazil. **PLoS ONE**, v. 15, n. 7, 2020.

NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 318–330, 2018.

NIMON, K. *et al.* Testing the redundancy between work engagement and job attitudes: A replication and extension of the affective events theory in human resource development. **Human Resource Development Quarterly**, 2021.

NIZA, I. L.; BRODAY, E. E. Edifício e Meio Ambiente. v. 221, 2022.

NOH, J.-W. *et al.* Gender difference in relationship between health-related quality of life and work status. **PLoS ONE**, v. 10, n. 12, 2015.

NUMBEO. **Índice de qualidade de vida.** Disponível em: < <https://www.numbeo.com/cost-of-living/>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

NUMBEO. **Fórmula de qualidade de vida do Numbeo.** Disponível em: < <https://www.numbeo.com/cost-of-living/>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

NURYANTO, U. W.; SAEFUDIN, A.; DJATI, S. P. **Implications of human resource management against organizational culture, work motivation, job satisfaction and employee performance at state own enterprise hospitals in Indonesia: (Empirical Study on the 5 biggest Pertamina Hospitals in Indonesia).** Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. **Anais...2018.**

OECD. Education at a glance 2021: OECD Educators. **OECD Publishing**, 2021. Disponível em: < <https://www.oecd.org/>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

OECD. Gross domestic product (GDP) (indicator). **OECD**, 2022. Disponível em: < <https://www.oecd.org/>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

OFIR-EYAL, S. *et al.* Agreement between clients with schizophrenia and mental health workers on clients' social quality of life: The role of social cognition and symptoms. **Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, v. 90, n. 2, p. 125–137, 2017.

OLANOW, C. W. *et al.* Apomorphine sublingual film for off episodes in Parkinson's disease: a randomised, double-blind, placebo-controlled phase 3 study. **The Lancet Neurology**, v. 19, n. 2, p. 135–144, 2020.

OLIVEIRA-JUNIOR, S. A. *et al.* Effects of circuit weight-interval training on physical fitness, cardiac autonomic control, and quality of life in sedentary workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 9, 2021.

OLIVEIRA, E. N. *et al.* Brazilian women living in Portugal: Work and quality of life. **Saude e Sociedade**, v. 28, n. 1, p. 182–192, 2019.

OLIVEIRA, B. G. *et al.* Influence of work ability on the quality of life of military firefighters. **Cogitare Enfermagem**, v. 23, n. 4, p. 4–13, 2018.

OLIVEIRA, R. R. *et al.* The quality of life at work - QLW: A study of teachers federal professional education network and technology. **Espacios**, v. 37, n. 17, 2016.

OLKIEWICZ, M. The Impact of Economic Indicators on the Evolution of Business Confidence during the COVID-19 Pandemic Period. **Sustainability (Switzerland)**, v. 14, n. 9, 2022.

OLUWATAYO, A. A.; ADETORO, O. Influence of Employee Attributes, Work Context and Human Resource Management Practices on Employee Job Engagement. **Global Journal of Flexible Systems Management**, v. 21, n. 4, p. 295–308, 2020.

ONGE, J. E. S. *et al.* Burnout : exploring the differences between U . S . and international medical graduates. **BMC Medical Education**, p. 1–8, 2022.

ONU, O. DAS N. U. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ODS.**

ORTIZ, E. S.; LOBOS, G.; GUEVARA, D. Factores Determinantes del Bienestar Financiero y su Relación con la Calidad de Vida en una Muestra de Profesionales de Guayaquil, Ecuador TT - Determining Factors of Financial Well-being and its Relation to Quality of Life in a Sample of Professional Wo. **Información tecnológica**, v. 30, n. 1, p. 121–132, 2019.

OTELEA, M. R. *et al.* Lung function and quality of life in workers with chemical and dust exposure. **Revista de Chimie**, v. 69, n. 2, p. 346–349, 2018.

ÖZGENEL, M. The effect of quality of life work on organizational commitment: A comparative analysis on school administrators and teachers. **Elementary Education Online**, v. 20, n. 1, p. 129–144, 2021.

PAGANI, R. N.; KOVALESKI, J. L.; RESENDE, L. M. Methodi Ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers encompassing the impact factor, number of citation, and year of publication. **Scientometrics**, v. 105, n. 3, p. 2109–2135, 2015.

PALIGA, M. Human–cobot interaction fluency and cobot operators' job performance. The mediating role of work engagement: A survey. **Robotics and Autonomous Systems**, v. 155, 2022.

PARUOLO, P.; SAISANA, M.; SALTELLI, A. Ratings and rankings: Voodoo or science? **Journal of the Royal Statistical Society. Series A: Statistics in Society**, v. 176, n. 3, p. 609–634, 2013.

PAULA, Í. R. *et al.* Capacidade para o trabalho, sintomas osteomusculares e qualidade de vida entre agentes comunitários de saúde em Uberaba, Minas Gerais TT - Work ability, musculoskeletal symptoms and quality of life among community health workers in Uberaba, Minas Gerais,. **Saúde e Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 152–164, 2015.

- PEIRÓ-PALOMINO, J.; PICAZO-TADEO, A. J. OECD: One or Many? Ranking Countries with a Composite Well-Being Indicator. **Social Indicators Research**, v. 139, n. 3, p. 847–869, 2018.
- PENTEADO, R. Z.; DA SILVA, N. B.; MONTEBELLO, M. I. L. Voice, stress, work and quality of life of soccer coaches and physical trainers . **CODAS**, v. 27, n. 6, p. 588–597, 2015.
- PEREIRA, V. *et al.* Investigating Institutional, Economic and Social Determinants of European Regions for Firm Growth Through Employment Generation. **British Journal of Management**, v. 31, n. 1, p. 162–183, 2020.
- PHAM, T.-T.; PARK, B. Alcohol use disorder and health-related quality of life in Korean night-shift workers: A cross-sectional study using the KNHANES 2007-2015 data. **PLoS ONE**, v. 14, n. 4, 2019.
- PIASECKI, C.; STEINER, D. D. Organizational justice as a means for promoting quality of life at work . **Psychologie du Travail et des Organisations**, v. 25, n. 2, p. 116–126, 2019.
- PILATTI, L. A.; RUBBO, P.; PICININ, C. T. Innovation and economic complexity in BRICS. **International Journal of Knowledge Management Studies**, v. 12, n. 1, p. 66, 2021.
- PINTO, G. M. C. *et al.* Influence of the strike on quality of life and quality of work life of public servants in the administrative sector of a higher education institution of Paraná . **Espacios**, v. 36, n. 24, 2015.
- PODLUBNYI, V. Comparative analysis of psychological comparative analysis of psychological, social and biological component of quality of life and social functioning industrial workers population. **Psychiatry, Psychotherapy and Clinical Psychology**, 2016.
- POLZIN, F. *et al.* Public policy influence on renewable energy investments-A panel data study across OECD countries. **Energy Policy**, v. 80, p. 98–111, 2015.
- POWER, M.; KUYKEN, W. World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Development and general psychometric properties. **Social Science and Medicine**, v. 46, n. 12, p. 1569–1585, 1998.
- PRESTON, M. S. Does Job Control Moderate Work Demands' Nonlinear Association With Job Strain? A Two-Sample Study Using Human Service Case Managers. **Human Service Organizations Management, Leadership and Governance**, v. 42, n. 3, p. 300–317, 2018.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Fevalle, 2013.
- PUESCHEL, A. The effects of imposed culture change on quality of life of work groups and work leaders in a learning organization. **Change Management**, 2017.
- PULIDO, C.; USTORGIO MORA, J. Política social y crecimiento económico en seis países Latinoamericanos, 1980-2010. **Revista de Economía Institucional**, v. 21, n.

40, p. 233–257, 2018.

QUINTANA-ZAVALA, M. O.; PARAVIC-KLIJN, T.; SÁEZ-CARRILLO, K. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. **Ciencia y Enfermería**, v. 21, n. 3, p. 49–62, 2015.

RAHMAN, M. A. *et al.* Quality of life among health care workers with and without prior COVID-19 infection in Bangladesh. **BMC Health Services Research**, v. 22, n. 1, 2022.

RASHID, U. *et al.* Quality of life ( QoL ) among COVID - 19 recovered healthcare workers in Bangladesh. **BMC Health Services Research**, p. 1–13, 2022.

REED, P. H.; HULTON, L. J. Community Health Workers in Collaboration With Case Managers to Improve Quality of Life for Patients with Heart Failure. **Professional case management**, v. 22, n. 3, p. 144–148, 2017.

REGO, G. M. V. *et al.* Quality of life at work in a central sterile processing department. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 73, n. 2, p. e20180792, 2020.

REMEGIO, W. *et al.* The Professional Quality of Life and Work Engagement of Nurse Leaders. **Nurse Leader**, v. 19, n. 1, p. 95–100, 2021.

RES, S. I. OECD : One or Many ? Ranking Countries with a Composite Well-Being Indicator. 2017.

RIBAS, W. P. *et al.* **Cooperative Organization and Its Characteristics in Economic and Social Development (1995 to 2020)Sustainability (Switzerland)**, 2022.

RIBEIRO, D. V. *et al.* University management: the lean production allied to the program quality of life at work TT - Gestão universitária: a produção enxuta aliada ao programa qualidade de vida no trabalho. **Gestão & Produção**, v. 26, n. 4, 2019.

RICHARD, V. Quality of life at work: Taking care of employees. **Aide Soignante**, 2020.

RISAMASU, F.; WAMBRAUW, O. O. O. Human resource work-life balance and job satisfaction in pharmaceutical counselling services at cendrawasih university, Papua-Indonesia. **International Journal of Pharmaceutical Research**, v. 12, n. 4, p. 1805–1812, 2020.

RIVA, E.; LUCCHINI, M.; PIAZZONI, C. The effect of job quality on quality of life and wellbeing in later career stages: A multilevel and longitudinal analysis on older workers in Europe. **Applied Research in Quality of Life**, v. 17, n. 4, p. 1993 – 2015, 2022.

ROJAS, F. R. *et al.* Psycho social risks noted by oncology workers related to their quality of life. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 72, n. 4, p. 854–860, 2019.

ROLLO, S.; PRAPAVESSIS, H. A combined health action process approach and mHealth intervention to reduce workplace sitting time in office-working adults: a secondary analysis examining health-related quality of life and work performance

outcomes. **Psychology and Health**, 2020.

ROSENTEL, K. *et al.* Police Enforcement of Sex Work Criminalization Laws in an “End Demand” City: The Persistence of Quality-of-Life Policing and Seller Arrests. **Archives of Sexual Behavior**, 2021.

RUIDIAZ-GÓMEZ, K. S.; CACANTE-CABALLERO, J. V. Desenvolvimento histórico do conceito de Qualidade de Vida: uma revisão da literatura. **Revista Ciencia y Cuidado**, v. 18, n. 3, p. 86–99, 2021.

RUTH-SAHM, L.A. AND GRIM, R. Nurse Educators: Professional Quality of Life Related to Conditions of Work Effectiveness. **Nurse educator**, 2021.

RUŽEVIČIUS, J.; VALIUKAITE, J. Quality of life and quality of work life balance: Case study of public and private sectors of Lithuania. **Quality - Access to Success**, v. 18, n. 157, p. 77–81, 2017.

SAĞ, S. *et al.* Relationship of work disability between the disease activity, depression and quality of life in patients with ankylosing spondylitis. **Journal of Back and Musculoskeletal Rehabilitation**, v. 31, n. 3, p. 499–505, 2018.

SALAZAR-ESTRADA, J. G. *et al.* Health-related quality of life and obesity in manufacturing workers in Jalisco, Mexico . **Archivos Latinoamericanos de Nutricion**, v. 66, n. 1, p. 43–51, 2016.

SALOMONI, F.; ADDELYAN RASI, H.; HOSSEINZADEH, S. Empowering elderly Iranians through a social group work intervention: A trial study to assess the effect of the intervention on participants’ quality of life. **Health and Social Care in the Community**, v. 26, n. 6, p. 917–924, 2018.

SALZWEDEL, A. *et al.* Patient-reported outcomes predict return to work and health-related quality of life six months after cardiac rehabilitation: Results from a German multi-centre registry (OutCaRe). **PLoS ONE**, v. 15, n. 5, p. 1–17, 2020.

SAMSON, T.; SHVARTZMAN, P. Association between level of exposure to death and dying and professional quality of life among palliative care workers. **Palliative and Supportive Care**, v. 16, n. 4, p. 442–451, 2018a.

SAMSON, T.; SHVARTZMAN, P. Association between level of exposure to death and dying and professional quality of life among palliative care workers. **Palliative and Supportive Care**, v. 16, n. 4, p. 442–451, 2018b.

SANCHEZ, H. M. *et al.* Comparison of quality of life and work ability of taxi and motorcycle taxi drivers: Evidence from Brazil. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n. 4, 2019.

SANDBERG, M.; KLOCKARS, K.; WILÉN, K. Green growth or degrowth? Assessing the normative justifications for environmental sustainability and economic growth through critical social theory. **Journal of Cleaner Production**, v. 206, p. 133–141, 2019.

SANTOS, R. R. DOS; PAIVA, M. C. M. DA S. DE; SPIRI, W. C. Associação entre qualidade de vida e ambiente de trabalho de enfermeiros. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 31, n. 5, p. 472–479, 2018.

- SANTOS, E. C.; ESPINOSA, M. M.; MARCON, S. R. Quality of life, health and work of elementary school teachers . **ACTA Paulista de Enfermagem**, v. 33, p. 1–8, 2020.
- SANTOS, F. A. A. S. *et al.* Factors that influence the quality of life of community health workers. **ACTA Paulista de Enfermagem**, v. 29, n. 2, p. 191–197, 2016.
- SANTOS, L. N. *et al.* Assessing quality of life in the work of general hospital nurses . **Revista Enfermagem**, v. 25, n. 1, 2017.
- SANTOS, R. R.; PAIVA, S. M. C. M.; SPIRI, W. C. Association between nurses' quality of life and work environment . **ACTA Paulista de Enfermagem**, v. 31, p. 472–479, 2018.
- SATURNO-HERNÁNDEZ, P. J. *et al.* Quality of the health information system: A comparative analysis of reported indicators, OECD Mexico 2010-2016. **Salud Publica de Mexico**, v. 61, n. 2, p. 184–192, 2019.
- SCHOLZ, M. *et al.* Development and correlation of work-related behavior and experience patterns, burnout and quality of life in medical students from their freshmanhip to the first state examination . **Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie**, v. 65, n. 3–4, p. 93–98, 2015.
- SEHNBRUCH, K. *et al.* The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. **World Development**, v. 127, p. 104738, 2020.
- SEHRISH, J.; ZUBAIR, A. Impact of polychronicity on work-related quality of life among bank employees: Moderating role of time management. **Pakistan Journal of Psychological Research**, v. 35, n. 35, p. 511–528, 2020.
- SEKHAR, C.; PATWARDHAN, M.; VYAS, V. Linking Work Engagement to Job Performance Through Flexible Human Resource Management. **Advances in Developing Human Resources**, v. 20, n. 1, p. 72–87, 2018.
- SELVAMANI, Y.; AROKIASAMY, P.; CHAUDHARY, M. Association between food insecurity and quality of life among older adults (60+) in six low and middle-income countries. **Archives of Gerontology and Geriatrics**, v. 114, n. March, p. 105079, 2023.
- SERRA, M. V. G. B. *et al.* Effects of physical exercise on musculoskeletal disorders, stress and quality of life in workers. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, v. 24, n. 1, p. 62–67, 2018a.
- SERRA, M. V. G. B. *et al.* Effects of physical exercise on musculoskeletal disorders, stress and quality of life in workers. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, v. 24, n. 1, p. 62–67, 2018b.
- SHIM, D.-Y. AND PARK, S.-S. Effects of wage workers' job satisfaction and job stability on quality of life. **International Journal of Advanced Science and Technology**, 2020.
- SHU, Z. *et al.* Multiple Scenarios of Quality of Life Index Using Fuzzy Linguistic Quantifiers: The Case of 85 Countries in Numbeo. **Mathematics**, v. 10, n. 12, 2022a.

SHU, Z. *et al.* Machine Translated by Google matemática Vários cenários do índice de qualidade de vida usando o Fuzzy Quantificadores linguísticos : o caso de 85 países em Numbeo Machine Translated by Google. 2022b.

SHU, Z. *et al.* Machine Translated by Google matemática Vários cenários do índice de qualidade de vida usando o Fuzzy Quantificadores linguísticos : o caso de 85 países em Numbeo Machine Translated by Google. **Matemática -MDPI**, v. 10, p. 2091, 2022c.

SHUMI, S. *et al.* Understanding the Relationship Between Walkability and Quality-of-Life of Women Garment Workers in Dhaka, Bangladesh. **Applied Research in Quality of Life**, v. 10, n. 2, p. 263–287, 2015.

SILVA, L. *et al.* Balance of professional and family life of higher education teachers. 2021.

SILVA, L. A. *et al.* Quality of Life and Healthy Aspects in Agribusiness Workers Qualidade De Vida E Aspectos Saudáveis Em Trabalhadores Da Agroindústria. **Original Article Biosci. J**, v. 34, n. 6, p. 1786–1795, 2018.

SILVEIRA, J. W. P. *et al.* Relationship between environmental risks and quality of life at work: A case study in a yerba mate processing company of irati . **Espacios**, v. 37, n. 36, 2016.

SILVEIRA TEIXEIRA, G. *et al.* Quality of life at work and occupational stress of nursing in an emergency care unit . **Texto e Contexto Enfermagem**, v. 28, 2019.

SIMÕES, N.; CRESPO, N.; PINTO, J. C. Determinants of job quality - Evidence for European country groups. **Acta Oeconomica**, v. 65, n. 2, p. 299–323, 2015.

SINGH, K. A. *et al.* Work-Family Conflict and Oral and General Health-Related Quality of Life. **International Journal of Behavioral Medicine**, v. 22, n. 4, p. 489–497, 2015.

SIRGY, M. J.; LEE, D.-J. Work-Life Balance: A Quality-of-Life Model. **Applied Research in Quality of Life**, v. 11, n. 4, p. 1059–1082, 2016a.

SIRGY, M. J.; LEE, D. J. Work-Life Balance: A Quality-of-Life Model. **Applied Research in Quality of Life**, v. 11, n. 4, p. 1059–1082, 2016b.

SKVARCIANY, V.; VIDŽIŪNAITĖ, S. Decent work and economic growth : the case study of the BRICS countries. v. 10, n. 2, 2022.

SLEESWIJK VISSER, T. S. O. *et al.* Impact of chronic Achilles tendinopathy on health-related quality of life, work performance, healthcare utilisation and costs. **BMJ Open Sport and Exercise Medicine**, v. 7, n. 1, p. 1–7, 2021.

SMERNOFF, E. *et al.* The effects of “the work” meditation (Byron Katie) on psychological symptoms and quality of life - A pilot clinical study. **Explore: The Journal of Science and Healing**, v. 11, n. 1, p. 24–31, 2015.

SOARES, A. L. *et al.* Quality of life at work and the retraction in Paraná industry in times of economic crisis . **Espacios**, v. 37, n. 28, 2016.

SOLEM, S. *et al.* Metacognitive Therapy for Depression: A 3-Year Follow-Up Study Assessing Recovery, Relapse, Work Force Participation, and Quality of Life. **Frontiers in Psychology**, v. 10, n. December, p. 1–8, 2019.

SOMORAY, K.; SHAKESPEARE-FINCH, J.; ARMSTRONG, D. The Impact of Personality and Workplace Belongingness on Mental Health Workers' Professional Quality of Life. **Australian Psychologist**, v. 52, n. 1, p. 52–60, 2017.

SOUSA, L. R. M. *et al.* Quality of Life at Work and Public Health: Dimensional Structure of a Scale. **Enfermeria Global**, v. 20, n. 2, p. 479–491, 2021.

SPATSCHECK, C. Quality of life and well-being - Tasks for social work? **Socialni Prace**, v. 17, n. 4, p. 18–29, 2017.

SRIVASTAVA, S.; MISRA, R.; MADAN, P. 'The Saviors Are Also Humans': Understanding the Role of Quality of Work Life on Job Burnout and Job Satisfaction Relationship of Indian Doctors. **Journal of Health Management**, v. 21, n. 2, p. 210–229, 2019.

STATISTICTIMES. **Perspectivas Económicas Mundiais do FMI. Classificação do PIB mundial 2022.**

STEPHENS, A. N. *et al.* The impacts of anxiety over driving on self-reported driving avoidance, work performance and quality of life. **Journal of Transport and Health**, v. 19, 2020.

SULE, R., THADASARE, H., SONAVANE, S., SHAH, N. AND DE SOUSA, A. A Study of Job Satisfaction, Job Stress and Quality of Life in Auxiliary Health Care Workers of a Public Tertiary General Hospital. **Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health**, 2017.

TAKEDA, F.; MORO, A. R. P.; DIAS, N. F. Quality of life at work rehabilitated employees at a poultry slaughterhouse . **Espacios**, v. 36, n. 20, p. 14, 2015.

TANAKA, J. *et al.* The actual–ideal gap in work–life balance and quality of life among acute care ward nurses. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 5, p. 998–1006, 2021.

TARKAR, P.; DHAMIJA, S. The influence of perceived social support on quality of life and intention towards work after retirement. **International Journal of Scientific and Technology Research**, v. 9, n. 2, p. 3520–3524, 2020.

TEIXEIRA, M. C. P.; CARVALHO, F. M.; LINS, L. Health-related quality of life of former lead workers in Brazil. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 12, n. 11, p. 14084–14093, 2015.

TERRAT, É. The Quality of Life at Work Observatory, for an approach at the service of all . **Aide Soignante**, v. 34, n. 221, p. 13–14, 2020.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science & medicine**, v. 49, n. 10, p. 1403 a 1409, 1995.

THIN, N. Quality-of-Life Issues in Development. **The International Encyclopedia of**

**Anthropology**, p. 1–8, 2018.

THORPE, O., WALKER, D. AND MAGHALSEH, D. A Case Study Investigating Faculty Work-Related Quality of Life (WRQoL) and the Efficacy of the WRQoL Scale in a Medium-sized Private Gulf Higher Education Institution. **Journal of Educational and Social Research**, 2020.

THUANY, M. *et al.* Discriminant analysis of anthropometric and training variables among runners of different competitive levels. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 8, 2021.

TIMOSSI, L.S., MOREIRA, M.B., KRINSKI, K., DOS SANTOS JUNIOR, G. AND DE FRANCISCO, A. C. Effect and relationship between quality of life and quality of life in the work through the use of the multivariate analysis. **Espacios**, 2015.

TOSCANO-DEL CAIRO, C. A.; VESGA-RODRÍGUEZ, J. J.; AVENDAÑO-PRIETO, B. L. Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. **Acta Colombiana de Psicología**, v. 23, n. 1, p. 128–137, 2020.

TSE, T. *et al.* Increased work and social engagement is associated with increased stroke specific quality of life in stroke survivors at 3 months and 12 months post-stroke: A longitudinal study of an Australian stroke cohort. **Topics in Stroke Rehabilitation**, v. 24, n. 6, p. 405–414, 2017.

TSEHAY, B.; SHITIE, D. Minor physical anomalies among schizophrenic patients as a biomarker of its developmental origin in northwest Ethiopia. **Neuropsychiatric Disease and Treatment**, v. 16, p. 2491–2497, 2020.

VACHON, M. *et al.* Associations Between Systemic Quality of Life and Burnout Among French Canadian Workers. **Social Indicators Research**, v. 142, n. 3, p. 1193–1210, 2019.

VELASCO GARRIDO, M. *et al.* Health status and health-related quality of life of municipal waste collection workers - A cross-sectional survey. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, v. 10, n. 1, p. 1–7, 2015.

VERBEEK, H. *et al.* The Living Lab in Ageing and Long-Term Care: A Sustainable Model for Translational Research Improving Quality of Life, Quality of Care and Quality of Work. **Journal of Nutrition, Health and Aging**, v. 24, n. 1, p. 43–47, 2020.

VIDOTTI, V. *et al.* Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. **Enfermeria Global**, v. 18, n. 3, p. 344–354, 2019.

VIDYA, S. *et al.* Impact of shift work on sleep and quality of life in industrial workers: A cross sectional study. **Archives of Mental Health**, v. 20, n. 2, p. 45–49, 2019.

VILLOTTI, P., CORBIÈRE, M. AND GUAY, S. Posttraumatic Stress Disorder and Quality of Life in Victims of a Violent Act at Work: A Longitudinal Study. **Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy**, 2019.

VOGT, D. *et al.* Consequences of PTSD for the work and family quality of life of female and male U.S. Afghanistan and Iraq War veterans. **Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology**, v. 52, n. 3, p. 341–352, 2017.

- VREDEN, C. VAN *et al.* The physical and mental health of Australian truck drivers : a national cross-sectional study. **BMC Public Health**, p. 1–13, 2022.
- WANG, D.; WANG, X.; XIA, N. How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. **Safety Science**, v. 103, p. 247–259, 2018.
- WANG, J. *et al.* Adaptive and fuzzy locality discriminant analysis for dimensionality reduction. **Pattern Recognition**, v. 151, n. November 2023, p. 110382, 2024.
- WARE, J. E.; SHERBOURNE, C. D. The MOS 36-Item Short-Form Health Survey ( SF-36 ) I . Conceptual Framework and Item Selection. v. 30, n. 6, p. 473–483, 2012.
- WELCH, T.; CLEAK, H. Is Housing a Predictor of Autonomy and Quality of Life of People with Severe Mental Illness? Implications for Social Work. **Australian Social Work**, v. 71, n. 4, p. 491–506, 2018.
- WESTERMANN, C.; NIENHAUS, A.; TRESZL, A. Quality of life and work ability among healthcare personnel with chronic viral hepatitis. Evaluation of the inpatient rehabilitation program of the wartenberg clinic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n. 20, 2019.
- WEZIAK-BIALOWOLSKA, D.; BIALOWOLSKI, P. Associations of recognition at work with subsequent health and quality of life among older working adults. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 95, n. 4, p. 835 – 847, 2022.
- WILLIAN, M. K. *et al.* Changes in health-related quality of life and work-related outcomes for patients with mild-to-moderate ulcerative colitis receiving short-term and long-term treatment with multimatrix mesalamine: A prospective, open-label study. **Journal of Patient-Reported Outcomes**, v. 2, 2018.
- WILSON, J. D. Understanding resource nationalism: economic dynamics and political institutions. **Contemporary Politics**, v. 21, n. 4, p. 399–416, 2015a.
- WILSON, J. D. Resource powers? Minerals, energy and the rise of the BRICS. **Third World Quarterly**, v. 36, n. 2, p. 223–239, 2015b.
- WONG, H.; YE, S. Impact of enforcing a statutory minimum wage on work and quality of life of vulnerable groups in Hong Kong. **International Journal of Social Welfare**, v. 24, n. 3, p. 223–235, 2015.
- WONGKANTARAKORN, J.; PADUNGSAKSAWASDI, C.; JANTARAKOLICA, T. Cogent Business & Management A panel analysis of corporate governance spillovers among the G7 , BRICS , and GIIPS countries spillovers among the G7 , BRICS , and GIIPS. **Cogent Business & Management**, v. 9, n. 1, 2022.
- WOON, L. S. C. *et al.* Quality of Life and Its Predictive Factors Among Healthcare Workers After the End of a Movement Lockdown: The Salient Roles of COVID-19 Stressors, Psychological Experience, and Social Support. **Frontiers in Psychology**, v. 12, n. April, p. 1–15, 2021.
- WU, L. H.; TSAY, R. M. The Search for Happiness: Work Experiences and Quality of Life of Older Taiwanese Men. **Social Indicators Research**, v. 136, n. 3, p. 1031–

1051, 2018.

XU, Y.; HARMON-DARROW, C.; FREY, J. J. Rethinking professional quality of life for social workers: Inclusion of ecological self-care barriers. **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, v. 29, n. 1, p. 11–25, 2019.

YANG, S. *et al.* Association of sleep status with depressive state in centenarians: Evidence from Hainan centenarian cohort. **Sleep Medicine**, v. 112, n. December 2023, p. 308–315, 2023.

YERKES, M.A., ANDRÉ, S.C.H., BESAMUSCA, J.W., KRUYEN, P.M., REMERY, C., VAN DER ZWAN, R., BECKERS, D.G.J. AND GEURTS, S. A. E. ‘Intelligent’ lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown’. **PLoS ONE**, 2020.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Penso Edit ed. Porto Alegre - RS: Penso Editora LTDA, 2016.

ZHANG, L., JI, R., JI, Y., LIU, M., WANG, R. AND XU, C. Relationship Between Acute Stress Responses and Quality of Life in Chinese Health Care Workers During the COVID-19 Outbreak. **Frontiers in Psychology**, 2021.

ZHANG, X. *et al.* Health-related quality of life and associated factors of frontline railway workers: A cross-sectional survey in the Ankang Area, Shaanxi Province, China. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, n. 12, 2016.

ZUBAIR, M. H. *et al.* Work-Related Quality of Life of US General Surgery Residents: Is It Really so Bad? **Journal of Surgical Education**, v. 74, n. 6, p. e138–e146, 2017.