

Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses

Quality of life and well-being at work for chapecoenses drivers

Duana Catarina Gerhardt Gnoatto¹,
Corina De Sousa Rodrigues Maschio¹,
Anderson Rodrigo Danette¹, Patrick Zawadzki¹,
Sayonara de Fátima Teston¹

¹Universidade do Oeste de Santa Catarina, PPG em Administração, Chapecó, Santa Catarina, Brasil.

Resumo

Objetivo: Considerando a importância do trabalho para as pessoas, propõe-se neste estudo analisar a relação entre qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas do transporte coletivo urbano chapecoense.

Método/abordagem: Trata-se de um censo, com abordagem quantitativa, descritiva, survey e de corte transversal. Os participantes foram todos os motoristas de transporte coletivo urbano de Chapecó, Santa Catarina, e os questionários foram aplicados entre agosto e outubro de 2018.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: A pesquisa possui contribuição empírica, já que apresenta potencial para orientação de práticas de gestão de pessoas de acordo com características demográficas do público investigado, bem como, propõe reflexões sobre aspectos que podem ser melhorados e/ou potencializados a partir dos resultados das correlações.

Originalidade/relevância: Constataram-se correlações significativas entre aspectos físicos e do meio ambiente com compromisso e satisfação, e entre aspectos físicos, psicológicos e de relacionamento social com envolvimento no trabalho. Há influência mútua entre o contexto do trabalho e da vida cotidiana.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Qualidade de vida. Bem-estar no trabalho.

Abstract

Purpose: Considering importance of work for people, this study proposes to analyze the relationship between quality of life and well-being at work for motorists of urban collective transport in Chapecó.

Design/methodology/approach: It is a census, with a quantitative, descriptive approach, and cross-sectional survey. The participants were all the urban collective transport motorists of Chapecó, Santa Catarina, and the questionnaires were applied between August and October 2018.

Research, Practical & Social implications: The research has an empirical contribution, and it has the potential for guiding people management practices according to the demographic characteristics of the public investigated, as well as proposing reflections on aspects that can be improved and/or strengthened from two results of correlations.

Originality/value: We found significant correlations between physical and environmental aspects with commitment and satisfaction, and between physical, psychological and social aspects with non-work involvement. There is mutual influence between the context of work and daily life.

Keywords: Organizational behavior. Quality of life. Well-being at work.

Introdução

Vários autores concordam com a importância do trabalho para a vida dos indivíduos (Dessen & Paz, 2010; Farsen, Boehs, Ribeiro, Biavati, & Silva, 2018; Gondim & Siqueira, 2014; Malvezzi, 2014; Zanelli, Bastos, & Rodrigues, 2014; Zilli, 2015). Para Corrêa et al. (2019) aspectos positivos e negativos presentes no ambiente de trabalho também podem provocar impactos diretos no desempenho de cada profissional. Além disso, diversos fatores laborais são capazes de interferir na percepção de bem-estar no trabalho (Zawadzki, Teston, Lizote, & Oro, 2022). Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012) corroboram e sustentam que as experiências positivas do trabalhador têm sido consideradas como fenômeno essencial para a sustentabilidade organizacional.

Conforme as organizações adequaram as características e o ambiente de trabalho com o intuito de atender expectativas e anseios dos trabalhadores, surgiu também a necessidade de entender de que maneira essas questões podem interferir nas diversas dimensões do comportamento das pessoas no trabalho (Ceribeli & Mignacca, 2019). Pode-se afirmar que, questões ambientais e/ou contextuais e as questões individuais dos trabalhadores possuem uma relação dinâmica. Entre os fatores individuais, aponta-se para o bem-estar no trabalho (BET).

Para Siqueira, Orengo e Peiró (2014) BET é um estado mental positivo

que é constituído por três vínculos, nomeados como satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional. Os autores justificam o estado mental positivo pelo fato de o trabalhador vivenciar sentimentos positivos relacionados aos aspectos no ambiente de trabalho (satisfação), pelo sentimento de equilíbrio entre as exigências impostas pelas atividades desempenhadas e suas habilidades profissionais e seus potenciais (envolvimento com o trabalho) e, por fim, sentimentos positivos a respeito da organização onde realiza o seu trabalho (comprometimento organizacional afetivo) (Siqueira, Orengo, & Peiró, 2014).

Entre os fatores ambientais e/ou contextuais, chama-se atenção para a qualidade de vida (QV). Sob a perspectiva do trabalhador, a Organização Mundial da Saúde (OMS) conceitua qualidade de vida como a percepção que um indivíduo tem sobre sua posição na vida, levando em conta o contexto da cultura e sistema de valores em que vive, e em relação aos seus objetivos e expectativas (World Health Organization [WHO], 1997). Fleck et al. (2000) trazem o conceito de QV exposto pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e apresentam quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente.

Milhorne, Rowe e Dos-Santos (2018) descrevem o conceito de qualidade de vida como o conjunto de elementos dispostos ao trabalhador, de modo a interferir no seu aspecto físico,

psicológico, social, de saúde e de recompensas que, juntos propiciam o bem-estar do trabalhador. Ou seja, os dois conceitos não são compostos por elementos isolados, mas sobrepõem-se. Torrisi (2013) afirma que o bem-estar no trabalho e a qualidade de vida são dois lados da mesma moeda e dividem vários elementos comuns, sendo que frequentemente um determina o outro.

Estivaleta, Andrade, Faller, Stefanan e Souza (2016) apontam que saúde e bem-estar estão vinculados ao dia a dia dos trabalhadores. Torrisi (2013) atesta que entre os vários fatores que afetam a capacidade de produção dos trabalhadores estão o bem-estar no trabalho e a qualidade de vida. Os estudos deste autor concluem que níveis maiores de bem-estar também possuem impacto em aspectos organizacionais. Braga, Andrade, Estivaleta, Oliveira e Costa (2017) ressaltam que o bem-estar no trabalho tem sido considerado essencial para o atingimento das metas organizacionais.

De acordo com Corrêa e Seguin (2020), o transporte de pessoas e a mobilidade nas cidades apresentam relevância no mundo todo, pois estão relacionadas a questões ambientais. Além de promover agilidade e fluidez do trânsito, que são prejudicados pela grande quantidade de automóveis nas ruas. Os pesquisadores citam o transporte coletivo como uma alternativa para diminuir alguns problemas relacionados à mobilidade como congestionamentos, poluição, utilização indiscri-

minada de energia automotiva, construção de vias e estacionamentos, além de democratizar a mobilidade. Este fato justifica a importância dessa atividade para a sociedade.

Estudos que analisam a QV e o BET dos motoristas de transporte coletivo urbano são importantes principalmente porque o ambiente de trabalho dessa profissão é muito diferente do que da maioria das pessoas (Battiston, Cruz, & Hoffmann, 2006). Os autores explicam que os motoristas desempenham suas tarefas em um ambiente público, o trânsito. Por isso, diferente das outras profissões que trabalham nas dependências da empresa, os motoristas não possuem um local restrito, tendo que lidar com diversos fatores como clima, condições do trânsito e das vias (Battiston, Cruz, & Hoffmann, 2006).

Alcantara, Silva, Pereira, Silva e Flores (2020) corroboram e explicam que as condições de ambiente, relações sociais e de trabalho interferem no estado de saúde dos trabalhadores, podendo desencadear o aparecimento de doenças ou alterações psicológicas. Deste modo, os autores argumentam que a identificação da percepção vivenciada pelos motoristas auxilia no reconhecimento de suas necessidades e sintomas e assim torna-se possível oferecer alguma alternativa para atender às suas demandas.

Buscou-se assim, responder à pergunta: há relação entre qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas do transporte coletivo urbano chapecoense? Neste contexto, propõe-

se neste estudo analisar a relação entre qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas do transporte coletivo urbano chapecoense. O estudo justifica-se, pois apresenta potencial de contribuição empírica, dando origem a práticas de gestão de pessoas direcionadas aos aspectos demográficos e comportamentais específicos dos participantes, bem como, aos índices e relações entre os constructos estudados. Além disso, a investigação contribui para a compreensão de fatores que tem impacto para os indivíduos (motoristas), para a organização (empresa de transporte coletivo), e para a sociedade, que necessita dos serviços públicos de locomoção.

Teoricamente, o estudo contribui para o necessário avanço das pesquisas no tema do bem-estar no trabalho em Santa Catarina, conforme apontam Zawadzki et al. (2022), Noval, Lizote, Teston e Zawadzki (2022) e Silva, Souza, Bueno, Almeida e Silva (2022). Zawadzki et al. (2022) ressaltam a necessidade de voltar o olhar para o interesse dos trabalhadores, e não somente da organização, para que ocorra sustentabilidade de aspectos econômicos e sociais. Noval et al. (2022) chamam a atenção para a importância de estudar os fatores contextuais para a promoção de bem-estar. E Silva et al. (2022), reforçam a importância de entender de forma objetiva os antecedentes, neste estudo representados pelos aspectos demográficos, estão associados ao bem-estar, pois estes influenciam a qualidade de vida no trabalho.

Fundamentação Teórica

Qualidade de Vida

Conforme colocações feitas por Seidl e Zannon (2004), há indícios de que o termo qualidade de vida fora utilizado pela primeira vez na área médica na década de 1930. Entretanto, o registro da expressão sendo empregada pela primeira vez foi em 1964 (Fleck et al., 1999) por Lyndon Johnson, presidente dos Estados Unidos, ao declarar que “eles [os objetivos] só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (Fleck et al., 1999, p. 20).

Ainda para Seidl e Zannon (2004) só a partir de 1990 consolidou-se um consenso de que o conceito de qualidade de vida envolve dois aspectos relevantes: a subjetividade e a multidimensionalidade. A subjetividade está relacionada ao fato de que os aspectos envolvidos são considerados de acordo com a percepção pessoal e a multidimensionalidade reconhece que o termo é composto por diversas dimensões (Seidl & Zannon, 2004).

De acordo com Pedroso e Pilatti (2010), os estudos sobre QV na saúde, por sua vez, apresentam uma perspectiva ampla, com foco de análise para além das situações de trabalho, envolvendo os aspectos psicológicos, biológicos e sociais de indivíduos e sociedades. Isso dificulta a conceptualização da QV, tendo em vista seu caráter subjetivo, sua complexidade e suas várias dimensões (Pedroso & Pilatti, 2010). Para estes

autores, a preocupação com a qualidade de vida vem ganhando importância nas últimas décadas, visto a necessidade de perceber o indivíduo como um ser biopsicossocial.

Ainda em relação à conceituação de QV, Adriano, Werneck, Santos e Souza (2000) citam que a qualidade de vida de uma população depende de suas condições de existência, do seu acesso a certos bens e serviços econômicos e sociais (como fonte de renda, educação básica, alimentação adequada, acesso a bons serviços de saúde, saneamento básico, habitação, transporte de boa qualidade), ressaltando ainda que existem variações de acordo com a cultura da região. Enquanto Silva et al. (2020), citam que a QV está relacionada a diversas condições, situações, ações, bens e modo de vida das pessoas. Para estes autores, para uma pessoa ter QV, é necessário compreender seu cotidiano e o meio o qual a mesma está inserida.

Bem-Estar no Trabalho

De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), bem-estar e felicidade se confundem na literatura. Albuquerque e Tróccoli (2004, p. 154) inclusive conceituam o bem-estar subjetivo como “o estudo científico da felicidade: o que a causa, o que a destrói e quem a tem”. Tendo em vista a indefinição do conceito de bem-estar, surgiram duas correntes distintas por volta de 1980, de acordo com Novo (2003): o bem-estar subjetivo (BES) e o bem-estar psicológico (BEP). A primeira defende que bem-estar (ótica hedônica) consiste em

prazer ou felicidade; a segunda afirma que bem-estar (ótica eudaimônica) não está restrito apenas à felicidade, mas depende de atingir o seu real potencial, de auto realização (Ryan & Deci, 2001).

O BES pode ser dividido em três dimensões conforme apresentam Albuquerque e Tróccoli (2004): afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida. Diener (1984) e Diener, Suh, Lucas e Smith (1999) relacionam BES com felicidade, e está vinculada à satisfação de vida, afeto positivo e afeto negativo, que são, por sua vez, determinados por um complexo sistema composto por uma gama de variáveis que são diferentes para cada indivíduo. Nessa linha, BES é a percepção pessoal e experiência de respostas emocionais positivas e negativas e avaliações cognitivas global e específica de satisfação com a vida, ou seja, é a avaliação individual de qualidade de vida (Proctor, 2014). Diener (2000) define o BES como a boa vida, comumente rotulada como felicidade.

O alicerce para BEP, entretanto, é a satisfação com a vida, que é composta por seis dimensões: autoaceitação, crescimento pessoal, propósito de vida, relação positiva com os outros, domínio ambiental, e autonomia (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995). Ryff e Keyes (1995) fazem considerações contra focar na felicidade como principal meta de vida, pois o BEP necessita de propósito de vida, de atingir o próprio potencial, da qualidade dos laços com os outros e de se sentir responsável por sua própria vida. Focar na felicidade não seria tão efetivo pois, de acordo com Ryff (1989),

as taxas de satisfação com a vida tendem a ser mais estáveis que os aspectos afetivos no que diz respeito ao bem-estar.

A abordagem do bem-estar no trabalho (BET) surge como a combinação das correntes do BES e BEP (Paschoal & Tamayo, 2008). No contexto das organizações, a abordagem hedonista é caracterizada pelas emoções e humores que o trabalhador vivencia no cotidiano. A abordagem eudaimônica por sua vez consiste na percepção do trabalhador de que ele está desenvolvendo seus potenciais (Daniels, 2000).

De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), o BET é considerado como sendo a predominância das emoções positivas e a percepção do indivíduo de que está desenvolvendo seus potenciais no ambiente de trabalho, rumo ao alcance de suas metas profissionais e pessoais. Deste modo, o BET é a união de aspectos afetivos (emoções e humores) e cognitivos (percepção de realização). Isso significa que o BET abrange afeto positivo, negativo e realização pessoal.

A partir das concepções propostas por Paschoal e Tamayo (2008), Siqueira, Orengo e Peiró (2014) chamam atenção para a ênfase que precisa ser dada ao desenvolvimento pessoal. Sob esta ótica, os autores propõem que o BET é um estado mental positivo, formado pela articulação de três vínculos: satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo. A satisfação no trabalho ocorre quando há relações positivas com colegas e chefias no trabalho, percepção de retribuições organizacionais

(como salário e promoções) e percepção predominantemente positiva sobre as tarefas que são realizadas (Siqueira, Orengo, & Peiró, 2014). Para os autores, o envolvimento com o trabalho pode levar o indivíduo a um estado de fluxo, e precisa conter uma meta a ser alcançada, desafios possíveis de serem vencidos pelas habilidades, feedback pelas atividades realizadas. Já o comprometimento organizacional afetivo se refere à identificação do indivíduo com a organização e um forte desejo de permanecer trabalhando, ou seja, há uma ligação afetiva com a organização (Siqueira, Orengo, & Peiró, 2014).

O estudo torna-se relevante à medida que possibilita uma melhor compreensão do BET. Para van Horn et al. (2004) o entendimento do BET (natureza, causa e consequências) é necessário para possibilitar o planejamento e prática de ações adequadas ao favorecimento do mesmo.

Metodologia

A pesquisa foi conduzida sob a abordagem quantitativa, descritiva, survey e de corte transversal. Os participantes foram motoristas da única empresa de transporte coletivo urbano de Chapecó, Santa Catarina. O passo inicial para a realização da pesquisa, contou com o contato com os responsáveis pelo setor de gestão de pessoas. A empresa agendou uma reunião com os pesquisadores para alinhamento das estratégias de operacionalização da coleta de dados, bem como, realizou uma

sensibilização dos colaboradores sobre o objetivo da pesquisa e sobre a importância de participar por meio de diversas estratégias de comunicação interna. A coleta de dados foi realizada entre agosto e outubro de 2018.

A empresa alvo da pesquisa atua desde 1967 no município (Auto Viação Chapecó, n.d.) e renovou seu contrato de concessão por mais 20 anos em 2019 (Contrato n. 224, 2019). De acordo com os últimos dados disponibilizados no sítio eletrônico da prefeitura do município, 648.095 passageiros utilizaram o transporte coletivo no período de 01 a 28/02/2019, movimentando um valor de R\$ 1.334.362,58, que hoje representam R\$ 2.246.491,58 (corrigidos pelo Índice Geral de Preços do Mercado - IGP-M) e que revertem para impostos no município. Além de contribuir com o comércio e indústria local ao adquirir insumos da região e empregar 267 colaboradores que, por sua vez, também contribuem com os empreendimentos locais. Ou seja, o impacto da empresa no desenvolvimento regional não é algo a ser ignorado.

Ainda, a empresa obteve o certificado de ISO 9002 em 1997, é destaque entre as empresas de transporte coletivo e desenvolve projetos e campanhas que denotam responsabilidade social como: a campanha "Zero Acidente", o programa habitacional, a biblioteca e a videoteca internas, e o programa de ensino fundamental voltado para os colaboradores da empresa (Auto Viação Chapecó, n.d.). Soma-se a isso o fato de que a contribuição do setor de serviços

para o PIB da microrregião está crescendo e, em 2017, representavam 49,3% do PIB da microrregião e 43,9% do PIB da região Oeste (Fischer & Lückmann, 2020). Por todo esse relato é possível perceber que a organização tem impacto econômico e social representativo no seu entorno.

É necessário considerar ainda a importância do município de Chapecó para a região em que está inserido. Em 2017, seu PIB superou o do segundo colocado do Oeste Catarinense em mais que o dobro do valor, com um valor de R\$ 3.044.131,00 (R\$ 5.561.665,53 em valores atuais usando a correção pelo IGP-M) (Fischer & Lückmann, 2020). Os autores ainda comentam que, dos quatro setores econômicos que contribuem para a formação do PIB da região Oeste, em 2017, Chapecó liderava três: indústria, serviços e serviços públicos. Além de ficar em posição privilegiada (4º lugar) no setor agropecuário e também liderar na geração de impostos líquidos. Atualmente, o transporte público de funcionários para empresas de qualquer um dos quatro setores é feito pela empresa caso deste estudo.

Para a coleta de dados, dois pesquisadores frequentaram a empresa caso em horários distribuídos nos três turnos do dia e nos sete dias da semana para realizar a aplicação individual do instrumento. Os critérios de inclusão dos sujeitos na pesquisa foram: (1) estar empregado como motorista na empresa de transporte coletivo e (2) concordar com o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) antes de responder

ao instrumento completo. A empresa responsável também assinou o termo de instituição coparticipante. Todos os 89 motoristas foram convidados e, no total, alcançou-se 75 (84,27%) sujeitos acessíveis, tratando-se, portanto, de um censo.

Os constructos foram mensurados por meio de questionários de auto-preenchimento. O questionário continha dois instrumentos de coleta. O Inventário de Qualidade de Vida validado no Brasil por Fleck et al. (2000), composto por quatro dimensões: a) física, b) psicológica, c) relações sociais e d) meio ambiente. E o Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), validado no Brasil por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), com duas dimensões: a) compromisso e satisfação e b) envolvimento com o trabalho. Também foram incluídos dados demográficos: sexo, idade em anos, estado civil, escolaridade, e tempo de empresa em anos. As alternativas de ambos os instrumentos foram respondidas em uma escala Likert de 5 pontos, variando de “discordo totalmente” (1) até “concordo totalmente” (5).

Inicialmente os dados foram organizados, codificados e processados utilizando-se planilha Excel® e software SPSS® (Statistical Package for the Social Science) versão 21 (IBM, 2012). A variável idade foi categorizada em tercís a partir da discretização visual da distribuição. A variável tempo de empresa utilizou dois pontos de corte a

partir do critério de experiência, um em dois e outro em dez anos de empresa. Posteriormente, a análise utilizou provas de estatística descritiva e diferenciação para caracterizar a amostra. Além de provas bivariadas para relacionar as dimensões dos instrumentos. A distribuição quase normal das variáveis (Finney & Distefano, 2006) foi verificada pela assimetria e curtose. Na análise descritiva foram utilizadas média (m) e desvio padrão (dp). Para a comparação foi aplicado o teste ANOVA de um fator, checando o pressuposto de homogeneidade de variâncias pelo teste de Levene, e utilizando o post hoc de Tukey para a comparação intragrupos. Na análise de relação de construtos foram aplicados testes de correlação de Pearson. O nível de significância adotado foi de 0,05.

Descrição e Análise de Dados

Para atender ao objetivo de analisar a relação entre bem-estar no trabalho e qualidade de vida, e para contribuir de forma assertiva com a contribuição empírica e teórica do estudo, os dados demográficos foram considerados na análise. Na Tabela 1, pode-se observar a média (m) e desvio padrão (dp), resultado das somas das respostas, para o constructo bem-estar no trabalho. Também é apresentado o p-valor, com o objetivo de identificar se há diferença entre os grupos comparados.

	Comp. Satisfação <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -valor	Envolvimento <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor
Sexo				
Masculino (<i>n</i> =73)	33,42(5,40)	0,17	14,25(2,98)	0,58
Feminino (<i>n</i> =2)	39,00(8,48)		15,50(0,71)	
Idade				
Até 34,6 anos (<i>n</i> =24)	34,46(5,64)	0,34	14,92(2,75)	0,08
Entre 34,7 e 43,7 anos (<i>n</i> =24)	34,12(5,85)		14,75(2,54)	
Acima de 43,7 anos (<i>n</i> =23)	32,22(5,13)		13,13(3,48)	
Escolaridade				
Fundamental (<i>n</i> =18)	33,11(5,35)	0,63	13,22(3,13)	0,16
Médio (<i>n</i> =54)	33,87(5,44)		14,68(2,80)	
Superior (<i>n</i> =3)	31,00(8,54)		13,33(3,78)	
Estado civil				
Com companheiro (<i>n</i> =56)	33,24(5,57)	0,25	14,11(2,85)	0,29
Sem companheiro (<i>n</i> =13)	35,15(4,98)		15,08(3,38)	
Tempo de empresa				
Até 2 anos (<i>n</i> =36)	35,39(4,61)	0,00 ^a	14,89(2,86)	0,00 ^a
Entre 2,01 e 10 anos (<i>n</i> =29)	30,55(5,56)		12,79(2,72)	
Acima de 10 anos (<i>n</i> =10)	35,80(4,56)		16,40(1,78)	

Tabela 1. Média e desvio padrão de BET em comparação aos dados demográficos

Nota.^a Diferença significativa encontrada pelo post hoc HSD mostrando que a categoria “Entre 2,01 e 10 anos” é diferente das outras duas categorias.

Fonte: os autores.

Verifica-se que há diferença em compromisso e satisfação e em envolvimento com o trabalho para quem possui entre 2,01 e 10 anos em comparação a quem tem menos e mais tempo de empresa. Quem se encontra na faixa de tempo intermediária possui menor percepção de bem-estar no trabalho nas duas dimensões, em comparação aos demais colaboradores. Com foco no conceito proposto por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), este resultado indica a necessidade da adoção de práticas de gestão de pessoas com foco em atividades para melhorar o relacionamento in-

terpessoal, revisão das políticas de retribuição e revisão da rotina de tarefas. Já para melhorar o envolvimento, sugere-se uma avaliação sobre a clareza das metas e indicadores, e um treinamento para melhorar a habilidade de realização de feedback por parte dos líderes dos motoristas.

No modelo de estudo de van Horn, Taris, Schaufeli e Schreurs (2004) o BET é constituído por 5 dimensões: afetiva, motivacional, comportamental, cognitiva e psicossomática. No estudo destes pesquisadores demonstrou-se que a dimensão afetiva, composta por

exaustão emocional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (este último inclui o envolvimento) é central. Isto é consistente com o modelo para estudo de trabalho e saúde mental de Warr (1994), que considera aspectos do bem-estar afetivo. Van Horn et al. (2004) ressaltam, inclusive, a importância de estudos que examinem essa faceta do bem-estar, dando atenção especial à satisfação no trabalho. Além da contribuição teórica para o estudo de van Horn et al. (2004), as análises também contribuem para os achados de Zawadzki et al. (2022), que indicaram a importância de identificar quais são os antecedentes de bem-estar, para que a atuação focada em melhorias seja efetiva.

O conceito de BET de Siqueira e Padovam (2008) é bastante semelhante à dimensão afetiva utilizada por van Horn e outros, a saber: BET é a integração de satisfação no trabalho, envolvi-

mento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Este é, por sua vez, o mesmo conceito adotado pelos pesquisadores que validaram o instrumento utilizado para aferir o BET neste estudo (IBET-13) (Siqueira, Orengo, & Peiró, 2014). Siqueira e Padovam (2008) explicam estes conceitos: a satisfação é o vínculo afetivo positivo com o trabalho advindo das relações, salário, oportunidades e tarefas realizadas; o envolvimento é o estado de fluxo, ou seja, quando o que sentimos, desejamos e pensamos se harmonizam; e o comprometimento organizacional afetivo traz a visão de que a relação com a organização propicia vivências positivas e prazerosas.

Na Tabela 2 pode-se observar a média e desvio padrão, resultado das somas das respostas, para o constructo qualidade de vida. Também é apresentado o p-valor, com o objetivo de identificar se há diferença entre os grupos comparados.

	Físico <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor	Psico <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor	Sociais <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor	Meio <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor
Sexo								
Masculino (<i>n</i> =73)	3,16 (0,49)	0,06	3,71 (0,54)	0,34	4,03 (0,69)	0,47	3,39 (0,54)	0,72
Feminino (<i>n</i> =2)	2,50 (0,71)		3,33 (0,47)		3,67 (0,94)		3,25 (0,18)	

Tabela 2. Média e desvio padrão de QV em comparação aos dados demográficos

Nota^a Diferença significativa encontrada pelo post hoc HSD entre Até 34,6 anos e Entre 34,7 e 43,7 anos.

Fonte: os autores.

	Físico <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor	Psico <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor	Sociais <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor	Meio <i>m(dp)</i>	<i>p</i> -va- lor
Até 34,6 anos (<i>n</i> =24)	3,28 (0,39)		3,87 (0,32)		4,32 (0,50)		3,54 (0,45)	
Entre 34,7 e 43,7 anos (<i>n</i> =24)	3,08 (0,47)	0,19	3,62 (0,48)	0,14	3,87 (0,69)	0,04 ^a	3,36 (0,53)	0,14
Acima de 43,7 anos (<i>n</i> =23)	3,04 (0,60)		3,58 (0,74)		3,90 (0,84)		3,23 (0,60)	
Escolaridade								
Fundamental (<i>n</i> =18)	3,13 (0,44)		3,84 (0,47)		4,22 (0,51)		3,26 (0,50)	
Médio (<i>n</i> =54)	3,14 (0,51)	0,80	3,67 (0,57)	0,30	3,99 (0,72)	0,09	3,42 (0,55)	0,45
Superior (<i>n</i> =3)	3,33 (0,72)		3,39 (0,09)		3,33 (0,88)		3,58 (0,52)	
Estado civil								
Com companheiro (<i>n</i> =56)	3,12 (0,50)		3,67 (0,56)		4,02 (0,68)		3,37 (0,55)	
Sem companheiro (<i>n</i> =13)	3,25 (0,47)	0,39	3,82 (0,41)	0,38	4,00 (0,79)	0,92	3,47 (0,48)	0,53
Tempo de empresa								
Até 2 anos (<i>n</i> =36)	3,16 (0,42)		3,74 (0,44)		4,14 (0,52)		3,44 (0,46)	
Entre 2,01 e 10 anos (<i>n</i> =29)	3,21 (0,48)	0,24	3,76 (0,47)	0,09	3,98 (0,77)	0,19	3,33 (0,49)	0,72
Acima de 10 anos (<i>n</i> =10)	2,90 (0,74)		3,35 (0,90)		3,70 (0,93)		3,35 (0,86)	

Tabela 2. Média e desvio padrão de QV em comparação aos dados demográficos (cont.)

Nota^a Diferença significativa encontrada pelo post hoc HSD entre Até 34,6 anos e Entre 34,7 e 43,7 anos. Fonte: os autores.

Foram encontradas diferenças significativas nos grupos de idade. O grupo mais jovem em comparação ao grupo que possui entre 34,7 e 43,7 anos apresenta maior percepção de atendimento da dimensão de relações sociais.

De acordo com Fleck et al. (1999), qualidade de vida é abordada, por muitos autores, como sinônimo de saúde, e

por outros, como um conceito mais abrangente, em que as condições de saúde seriam um dos aspectos a serem considerados. Amplamente utilizado, o Inventário de Qualidade de Vida validado no Brasil por Fleck et al. (2000), tem especial destaque na área da saúde, considerando a necessidade de ampliação nas avaliações em saúde de grupos

e sociedades. Minayo, Hartz e Buss (2000), por sua vez, abordam qualidade de vida como uma representação social criada a partir de parâmetros subjetivos (bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal) e também objetivos, cujas referências são a satisfação das necessidades básicas e das necessidades criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social de determinada sociedade.

Um dos principais conceitos que pode ser citado nos dias atuais no que diz respeito à qualidade de vida é o preconizado pela OMS (1998): qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a auto realização, independentemente de seu estado de saúde física ou das condições sociais e

econômicas. A OMS ainda assevera que a meta de melhorar a qualidade de vida e de prevenir problemas de saúde evitáveis está sendo considerada importante na promoção da saúde. Assim, identificar a qualidade das relações sociais também faz parte da qualidade de vida e merece ser observada para motoristas de todas as faixas etárias. Novamente, aparece a necessidade de trabalhar aspectos relacionados a relacionamento interpessoal no público desta investigação.

Na Tabela 3 podem ser observadas as correlações entre as dimensões de BET, sendo compromisso e satisfação (CS) e envolvimento (EV) com as dimensões de QV, sendo físicas (FI), psicológicas (PS), de relacionamento social (RS), e de meio ambiente (AB).

	CS-FI	CS-PS	CS-RS	CS-AB	EV-FI	EV-PS	EV-RS	EV-AB
Sexo								
Masculino	0,17	-0,00	0,15	0,24*	0,26*	-0,17	0,13	0,20
Feminino	-	-	-	-	-	-	-	-
Idade								
Até 34,6 anos	0,10	-0,15	-0,07	0,18	0,55*	-0,25	0,13	0,35
Entre 34,7 e 43,7 anos	0,14	0,07	0,10	0,43*	0,24	0,10	0,28	0,28
Acima de 43,7 anos	-0,10	-0,21	0,11	-0,04	-0,03	-0,45*	-0,07	-0,07
Escolaridade								
Fundamental	0,37	-0,09	0,03	0,35	0,44	-0,66*	-0,37	0,04
Médio	-0,05	-0,04	0,12	0,16	0,13	-0,03	0,28*	0,18
Superior	1,00*	0,81	-0,09	0,98	0,96	0,61	0,20	0,99
Estado civil								
Com companheiro	0,02	-0,09	0,03	0,19	0,16	-0,21	0,07	0,12
Sem companheiro	0,42	0,20	0,44	0,45	0,53	-0,11	0,30	0,52

Tabela 3. Correlações de Pearson entre as dimensões de BET e QV por grupos

Nota. * $p < 0,05$, - = $n < 3$.

Fonte: os autores.

	CS-FI	CS-PS	CS-RS	CS-AB	EV-FI	EV-PS	EV-RS	EV-AB
Tempo de empresa								
Até 2 anos	0,10	-0,13	-0,03	0,28	0,36*	-0,32	-0,06	0,25
Entre 2,01 e 10 anos	0,33	0,21	0,15	0,30	0,48*	0,07	0,31	0,23
Acima de 10 anos	-0,12	-0,14	0,20	-0,02	-0,10	-0,04	0,37	-0,01

Tabela 3. Correlações de Pearson entre as dimensões de BET e QV por grupos (cont.)

Nota. * $p < 0,05$, - = $n < 3$.

Fonte: os autores.

No grupo de respondentes do sexo masculino, verifica-se correlação significativa entre CS-AB (0,24) e entre EV-FI (0,26). Não foi possível calcular a correlação para o sexo feminino em função do número de respondentes deste grupo ($n=2$). No grupo de idade, constata-se correlação significativa entre EV-FI (0,55) para quem possui até 34,6 anos. Além de correlação significativa entre CS-AB (0,43) para quem está na faixa de idade entre 34,7 e 43,7 anos. E, correlação significativa negativa entre EV-PS (-0,45) para quem tem mais de 43,7 anos. No grupo de escolaridade, verifica-se correlação significativa negativa entre EV-PS (-0,66) para os sujeitos com ensino fundamental completo ou incompleto, entre EV-RS (0,28) para quem tem ensino médio completo ou incompleto, e entre CS-FI (1,00) para quem possui ensino superior completo ou incompleto. Não houve correlações significativas no grupo estado civil. Por fim, no grupo tempo de empresa, constatam-se correlações significativas entre EV-FI (0,36 e 0,48) para quem possui até 2 anos de empresa e entre 2,01 e 10 anos, respectivamente.

Para os motoristas masculinos e com idade entre 34,7 e 43,7 anos investigados, o compromisso e satisfação no trabalho estão associados significativamente com as condições do meio ambiente, que incluem segurança física e proteção, recursos financeiros, cuidados de saúde, oportunidades de adquirir novas informações e habilidades, participação em atividades de recreação e/ou lazer, à relação com o ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima) e a condições de deslocamento na vida diária (Fleck et al., 2000). Ressalta-se a importância da promoção de campanhas para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, uma vez que vários fatores da vida privada e pertencentes às condições do meio ambiente como um todo afetam os sentimentos de compromisso e satisfação no trabalho. Além disso, sugere-se uma revisão dos horários e escalas de trabalho, que podem estar interferindo nos aspectos relacionados ao equilíbrio vida-trabalho.

Também foi possível observar que o envolvimento com o trabalho possui relação significativa com a percepção sobre a saúde física pessoal para os respondentes masculinos, para os

participantes que possuem até 34,6 anos de idade, e para os profissionais que possuem até 2 anos de empresa ou entre 2,01 e 10 anos. Para os respondentes com ensino superior completo ou incompleto, o compromisso e satisfação também possuem relação significativa com saúde física. A dimensão física para Fleck et al. (2000) inclui dor e/ou desconforto, nível de energia e/ou fadiga, qualidade do sono e repouso, mobilidade física, dependência de medicação ou de tratamentos e capacidade física para o trabalho. Questões de saúde individuais parecem ser importantes para diferentes grupos de motoristas, o que sugere uma oportunidade de promoção de ações de saúde coletiva para os profissionais investigados.

Ao identificar o compromisso como uma variável importante para o entendimento do comportamento dos colaboradores, Mowday, Steers e Porter (1979) foram pioneiros em conceituar o constructo: o compromisso vai além da mera lealdade à organização, envolve uma relação ativa com a mesma, tal como a disposição para dar algo de si pelo bem da organização, podendo ser caracterizado por (1) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização, (2) disposição para realizar esforço considerável em nome desta, e (3) forte desejo de se manter nela. Isto considerado fica claro que as relações do indivíduo com a organização que o emprega contribuem para o bem-estar, podendo propiciar vivências positivas e

prazerosas ou desencadear experiências negativas (Siqueira & Padovam, 2008).

Ainda, Siqueira e Gomide (2014) apontam que resultados de pesquisas relacionam o vínculo afetivo com os fatores considerados no conceito multidimensional de satisfação no trabalho com resultados importantes para as organizações. Já o envolvimento com o trabalho é o grau com que a pessoa se identifica psicologicamente com o trabalho ou a importância que o trabalho tem na sua autoimagem (Lodahl & Kejnner, 1965). Após as colocações sobre compromisso, satisfação e envolvimento, fica mais fácil de compreender a importância de melhorar as condições do ambiente de trabalho, gerando benefícios tanto para os trabalhadores, quanto para a empresa.

Para os motoristas com idade superior a 43,7 anos e para os motoristas com ensino fundamental completo ou incompleto, o envolvimento com o trabalho possui correlação significativa negativa com os aspectos psicológicos. Para Fleck et al. (2000) os aspectos psicológicos se referem a sentimentos positivos, pensar, aprender, memorizar e concentrar-se, ter autoestima, perceber-se com uma imagem corporal e aparência adequadas, saber lidar com sentimentos negativos, sentir-se satisfeito com a própria espiritualidade, religião e/ou crenças pessoais. Este resultado demonstra a urgência de realizar intervenções com foco na promoção da saúde psicológica, especialmente entre os motoristas mais velhos.

Para os motoristas com ensino médio completo ou incompleto, há relação significativa entre envolvimento no trabalho e relações sociais, as quais envolvem desde os relacionamentos pessoais até o sentimento de suporte social (Fleck et al., 2000). Neste contexto, promover ações de suporte social, as quais incluam recursos materiais e psicológicos disponibilizados por meio das redes sociais dos envolvidos (Siqueira & Gomide, 2014) podem ser benéficas tanto para a promoção do bem-estar no trabalho, quanto da qualidade de vida (Noval et al., 2022; Silva et al., 2022). Além disso, o desenvolvimento de habilidades sociais (Del Prette & Del Prette, 2011) específicas para contribuir com o relacionamento entre profissionais também pode ser relevante.

Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas do transporte coletivo urbano de Chapecó. Com isso, buscou-se compreender os processos comportamentais dos colaboradores e ampliar a possibilidade de realizações de intervenções específicas, focadas em promoção de qualidade de vida e em bem-estar no trabalho.

Por meio dos resultados do estudo, como contribuição empírica, é possível direcionar práticas de gestão de pessoas de acordo com perfil demográfico dos motoristas. Os resultados também promovem reflexões sobre a

importância de promover saúde no trabalho para os motoristas, dada a importância desses profissionais para a organização e para a sociedade, que necessita diariamente dos serviços públicos de locomoção.

O estudo também contribui teoricamente para o necessário avanço das pesquisas no tema do bem-estar no trabalho na região investigada, conforme apontam Zawadzki et al. (2022), por meio de um olhar especial para a classe dos motoristas. Também houve contribuição para os apontamentos de Noval et al. (2022), ao apresentar resultados de um estudo focado nos fatores contextuais (mensurados pela percepção de qualidade de vida no trabalho) para a promoção de bem-estar. Além de contribuições teóricas para o estudo de Silva et al. (2022), os quais reforçaram a importância de entender de forma objetiva os antecedentes de bem-estar e de qualidade de vida, neste estudo representados pelos dados demográficos.

Identificou-se que o contexto do trabalho e fora do trabalho dos motoristas se influenciam-se mutuamente no que diz respeito à qualidade de vida e ao bem-estar. Este aspecto sugere que as políticas e práticas de gestão pessoas adotadas pelas empresas influenciam a vida laboral, mas também a vida extra laboral dos motoristas. Este aspecto desafia a empresa a continuar focada em práticas de promoção da saúde e demonstra a importância empírica do estudo realizado. Estes resultados também sinalizam para a necessidade de

dar continuidade aos estudos de pesquisas com este público, que é responsável pelo transporte de centenas de vidas diariamente.

Diversas limitações podem ser assinaladas neste estudo. Aponta-se para o fenômeno da desejabilidade social, que é um fator característico dos estudos sobre aspectos comportamentais e humanos, particularmente quando estes constructos são medidos através de instrumentos de autopercepção. Por outra parte, o estudo se realizou numa área geográfica e a um setor específico, então cabe sugerir para esta limitação que os constructos sejam testados em outros contextos. Todas as limitações do estudo sugerem possibilidades para estudos futuros. Propõe-se então ampliar o estudo em outras regiões. E entende-se que a realização de estudos qualitativos poderá contribuir para o desenvolvimento e melhor compreensão dos temas abordados nesta pesquisa.

Diante disso, verifica-se que estudos relacionados a este público são muito importantes visto a instabilidade do ambiente de trabalho em que atuam. Além disso, a QV e o BET estão presentes no dia-a-dia das pessoas, impactando em sua vida profissional e pessoal. Portanto, a promoção de ações para melhorar estes constructos por parte da empresa auxilia o motorista como pessoa e podem gerar resultados positivos em seu desempenho no trabalho.

Referências

- Adriano, J. R., Werneck, G. A. F., Santos, M. A. D., & Souza, R. D. C. (2000). A construção de cidades saudáveis: Uma estratégia viável para a melhoria da qualidade de vida? *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 53-62.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Alcantara, V. C. G., Silva, R. M. R. C. A., Pereira, E. R., Silva, D. M., & Flores, I. P. (2020). O trânsito urbano e os fatores estressantes percebidos por motoristas de ônibus: Estudo fenomenológico. *Revista Enfermagem UERJ*, 28, 1-6.
- Auto Viação Chapecó LTDA (n.d.) *Auto Viação Chapecó: Nossa história*. <https://www.avchap.com.br/about-3>
- Battiston, M., Cruz, R. M., & Hoffmann, M. H. (2006). Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 11(3), 333-343.
- Braga, L. T., Andrade, T., Estivalet, V. F. B., Oliveira, J. M., & Costa, V. F. (2017). Valores organizacionais: Preditores do bem-estar no trabalho? *Gestão & Regionalidade*, 33(99), 170-187.
- Ceribeli, H. B., & Mignacca, T. P. (2019). Uma análise da influência da flexibilização do trabalho sobre a satisfação do trabalhador e o comportamento de cidadania organizacional. *Gestão.Org: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 17(1), 102-118.

- Contrato n. 224/2019, de 22 de maio de 2019. Concessão para prestação do serviço público de transporte coletivo regular do município de Chapecó processo licitatório n. 207/2018 [Prefeitura de Chapecó, SC]. Disponível em <https://drive.google.com/file/d/15uL-cJeO29q19i0z7tK5DyhrvEk7Lh4v/view?usp=sharing>
- Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Almeida, D. M., & Camargo, M. E. (2019). Bem-estar no trabalho e síndrome de Burnout: Faces opostas no labor penitenciário. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-30.
- Corrêa, W. A., & Seguin, J. (2020). Transporte coletivo de Curitiba e região metropolitana: A percepção dos motoristas de ônibus. *Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão*, 5(4), 249/01-249/26.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective wellbeing at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2011). *Psicologia das habilidades sociais: Terapia, educação e trabalho* (8a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: *Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Estivalet, V. F. B., Andrade, T., Faller, L. P., Stefanan, A. A., & Souza, D. L. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: A perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração da UNIMEP*, 14(2), 31-56.
- Farsen, T. C., Boehs, S. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: Sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22(1), 31-41.
- Finney, S. J., & Distefano, C. (2006). Nonnormal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock, & R. O. Mueller (Eds.). *Structural equation modeling: A second course*. Information Age Publ.
- Fischer, A., & Lückmann, L. C. A. (2020). *Mesorregião Oeste Catarinense: Análise comparativa de indicadores demográficos, econômicos e educacionais de Santa Catarina*. UNOESC.
- Fleck, M. P. A., Leal, O. F., Louzada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L., & Pinzon, V. (1999). Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de

- qualidade de vida da OMS (WHO-QOL-100). *Brazilian Journal of Psychiatry*, 21(1), 19-28.
- Fleck, M. P. A., L. S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L., & Pinzon, V. (2000). Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". *Revista de Saúde Pública*, 34(2), 178-183.
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. M. M. (2014). Emoções e afetos no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., Cap. 7, pp. 285-315). Artmed.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Malvezzi, S. (2014). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., Prefácio, pp. xiii-xiv). Artmed.
- Milhome, J. C., Rowe, D. E. O., & Dos-Santos, M. G. (2018). Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional? *Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 16(3), 232-252.
- Minayo, M. C. S., Hartz, Z. M. A., & Buss, P. M. (2000). Qualidade de vida e saúde: Um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 7-18.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Noval, C. M., Lizote, S. A., Teston, S. F., & Zawadzki, P. (2022). Estilos de liderança dos gestores universitários e sua relação com o bem-estar no trabalho dos colaboradores. *Revista Gestão Universitária na América Latina GUAL*, 15(1), 92-114.
- Novo, R. F. (2003). *Para além da eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Organización Mundial de la Salud. (1998). *Promoción de la salud: Glosario*. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pedroso, B., & Pilatti, L. A. (2010). Avaliação de indicadores da área da saúde: A qualidade de vida e suas variantes. *Revista Eletrônica Fafit/Facis*, 1(1).
- Proctor, C. (2014) Subjective well-being (SWB). In A. C. Michalos (Ed.). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Springer, Dordrecht.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-Estar no trabalho: Relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744-764.
- Seidl, E. M. F., & Zannon, C. M. L. C. (2004). Qualidade de vida e saúde: Aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Saúde Pública*, 20(2), 580-588.
- Silva, A. C., Souza, I. C., Bueno, M. P., Almeida, A. L., & Silva, R. H. (2020). Qualidade de vida e endividamento. *Desafio Online*, 8(2), 353-377.
- Silva, D. C., Teston, S. F., Zawadzki, P., Lizote, S. A., & Oro, I. M. (2022). Autonomia, multitarefas e bem-estar: Percepções no teletrabalho. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20(12), 151-167.
- Siqueira, M. M. M. & Gomide, S., Jr. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., Cap. 8, pp. 316-348). Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Orengo, V., & Peiró, J. M. (2014). Bem-Estar no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (Cap. 3, pp. 39-51). Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Torrisi, B. (2013). Academic productivity correlated with well-being at work. *Scientometrics*, 94, 801-815.
- van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84-97.
- World Health Organization. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse. (1997). *Whoqol: Measuring quality of life*. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/63482>

Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Rodrigues A. C. A. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed.). Artmed.

Zawadzki, P., Teston, S. F., Lizote, S. A., & Oro, I. M. (2022). Valores organizacionais: Antecedentes do bem-estar no

trabalho para sucessores rurais. *Revista de Administração Mackenzie*, 23(1), 1-27.

Zilli, S. M. (2015). Direitos humanos e assédio moral. In S. R. T., & R. T. Oliveira (Orgs.). *Assédio moral no trabalho: Características e intervenções* (Cap. 5, pp. 125-137). Lagoa.

Duana Catarina Gerhardt Gnoatto (duana_gerhardt@hotmail.com)* trabalhou na descrição do artigo e discussão dos resultados.

Corina De Sousa Rodrigues Maschio (mordodelei@gmail.com) trabalhou na descrição do artigo, discussão dos resultados e ajustes solicitados pelos pareceristas.

Anderson Rodrigo Danette (danettecoaching@gmail.com) trabalhou na descrição do artigo e discussão dos resultados.

Patrick Zawadzki (patrick.zawadzki@unoesc.edu.br) trabalhou na análise dos dados, apresentação e discussão de resultados.

Sayonara de Fátima Teston (sayonara.teston@unoesc.edu.br)* trabalhou na organização da coleta de dados, supervisão da descrição do trabalho, discussão de resultados, e ajustes solicitados pelos pareceristas.

*Autor-correspondente.

Data de Submissão: 17/09/2020. Data de Aprovação: 02/09/2022.

Editor-Chefe: André Luiz Maranhão de Souza-Leão.

Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Editores da submissão: Denis Silva da Silveira e Jairo Simião Dornelas.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. Texto da licença: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR.