

Avaliação da qualidade de vida no trabalho: considerando o contexto público numa revisão sistemática

Assessment of quality of life at work: considering the public context in a systematic review

Thamella Hellen Estefanuto Orsiolli¹ 

Claudio Alexandre de Souza¹ 

Renata Camacho Bezerra¹ 

Fabiana Frata Furlan Peres¹ 

Eliane Nascimento Pereira¹ 

¹ Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Centro de Engenharias e Ciências Exatas, Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade, Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil.

Resumo

Objetivo: Este artigo objetiva identificar e analisar os instrumentos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) mais utilizados na administração pública brasileira.

Método/abordagem: Realizou-se uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL), utilizando-se bases de dados Scielo, Scopus, Web of Science e Spell, abrangendo publicações de 2012 a 2021.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: Esta RSL traz como contribuição teórica reflexões acerca da QVT em contexto público, inclusive no tocante às variáveis e dimensões a serem avaliadas. De maneira prática, poderá auxiliar no processo de escolha do instrumento e modelo de avaliação da QVT.

Originalidade/relevância: A originalidade está na compilação e análise de instrumentos de avaliação da QVT utilizados no setor público, área menos explorada, enquanto a relevância se dá pela aplicabilidade dos resultados na melhoria das práticas de gestão de recursos humanos

Palavras-chave: instrumento de avaliação; qualidade de vida no trabalho; organização pública; administração pública.

Abstract

Purpose: This article aims to identify and analyze the most commonly used Quality of Work Life (QWL) assessment instruments in the Brazilian public administration.

Design/methodology/approach: A Systematic Literature Review (SLR) was conducted using databases such as Scielo, Scopus, Web of Science, and Spell, covering publications from 2012 to 2021.

Research, Practical & Social implications: This SLR offers theoretical contributions in the form of reflections on QWL within the public context, including considerations of the variables and dimensions to be assessed. Practically, it may assist in the process of selecting the instrument and model for QWL assessment.

Originality/value: The originality lies in the compilation and analysis of QWL assessment instruments used in the public sector, an area less explored, while the relevance is due to the applicability of the results in improving human resource management practices.

Keywords: assessment instrument; quality of work life; public organization; public administration.

Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi inserida no ambiente organizacional e é objeto de estudo desde a década de 50, como abordagem socio-técnica. O foco, que antes era na interação entre as pessoas e as tecnologias no ambiente de trabalho (sociotécnica), passou a ser também no trabalhador (humanística), sendo este considerado elemento central das organizações (LILY et al., 2015; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

A partir disso, a QVT transcendeu a ideia de ausência de doenças ocupacionais, suscitando a busca por melhores condições de trabalho. Isso incluía benefícios de saúde e segurança, bem como a satisfação do indivíduo no ambiente laboral. Ainda, houve ampla disseminação da QVT, que ganhou mais força com a divulgação de bons resultados financeiros, provenientes dos investimentos nessa área (FERNANDES, 1996; MAIA; ARAÚJO; ALLOUFA, 2012; CAVALCANTE et al., 2018).

Assim, na década de 90, organizações de países do Brasil, México, Índia e Inglaterra aderiram ao movimento da QVT. Partia-se da premissa de que melhores condições de trabalho, impactariam positivamente no desempenho individual do trabalhador e na produtividade institucional (FERNANDES, 1996; MAIA; ARAÚJO; ALLOUFA, 2012; CAVALCANTE et al., 2018).

Observa-se então, que o interesse das instituições brasileiras em alcançar

produtividade e estabilidade não é recente. Ademais, isso não é uma exclusividade das instituições privadas, pois o setor público brasileiro também almeja maiores índices de produtividade. Então, a atenção à QVT dos servidores também se tornou atrativa para a administração pública brasileira, mas sem deixar em segundo plano a eficiência do serviço público (KLEIN et al., 2017).

Sob esse prisma, frisa-se que indivíduos com bons níveis de QVT tendem a exercer suas atribuições de maneira mais produtiva. Isso favorece a otimização dos serviços públicos prestados aos cidadãos (ALFENAS; RUIZ, 2015; ANDRADE; LIMONGI-FRANÇA; STEFANO, 2019).

Paralelamente a isso, pesquisadores foram instigados a entender quais variáveis interferiam na QVT e que consequências provocava ao trabalhador e à organização (CERIBELI; CERIBELI; FERREIRA, 2016). Diante disso, vários autores desenvolveram modelos de abordagens de avaliação da QVT, que podem ser aplicados em diferentes contextos ou grupos (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Por esse motivo, existem diversos instrumentos de avaliação da QVT, os quais são pautados nos modelos e conseguem avaliar e auferir os parâmetros que envolvem a QVT de um indivíduo (ALVES, 2010; AMÂNCIO; MENDES; MARTINS, 2021). No entanto, a escolha de ferramentas robustas e adequadas para essa avaliação é crítica, especialmente no setor público, uma vez que a temática nesse contexto merece atenção

da área de ciências sociais. Consequentemente, dúvidas quanto ao tipo de modelo e instrumento podem surgir ao se realizar estudos de avaliação da QVT.

Dito isso, a presente Revisão Sistemática de Literatura (RSL), busca preencher uma lacuna na literatura, tendo como objetivo identificar e analisar os instrumentos de avaliação da QVT mais utilizados na administração pública brasileira, de 2012 a 2021. A escolha deste período visa capturar as tendências e práticas mais recentes, refletindo a evolução do tema nessa década. Logo, a pergunta norteadora deste RSL é: quais instrumentos de avaliação da QVT foram mais utilizados na administração pública brasileira?

Apesar das pesquisas sobre QVT no âmbito organizacional já somarem algumas décadas, a temática ainda é considerada relevante e contemporânea (ANTLOGA; CARMO; KRÜGER 2020). Ainda que estudos anteriores tenham explorado a QVT no contexto organizacional, entende-se como necessário sintetizar os instrumentos de avaliação empregados, especificamente no âmbito público.

Nesse sentido, a contribuição teórica desta RSL reside em provocar reflexões sobre as variáveis e dimensões da QVT avaliadas. Em relação à contribuição prática, se direciona em auxiliar os pesquisadores e gestores públicos na escolha de modelos e instrumentos para a avaliação da QVT.

Para tanto, a estrutura desta RSL compreende esta introdução, seguida pelo referencial teórico, que aborda os

conceitos de QVT e sua avaliação. Posteriormente, são apresentados os materiais e métodos, resultados, discussão e, finalmente, as considerações finais.

Conceitos da QVT

Segundo Cavalcante et al. (2018), desde tempos remotos a humanidade busca minimizar o esforço físico no trabalho e alcançar maior produtividade. Exemplos históricos incluem a Lei das Alavancas, formulada por Arquimedes em 287 a. C., e as práticas de geometria aplicadas pelos agricultores egípcios, que otimizavam o trabalho à margem do rio Nilo, em 300 a. C. (RODRIGUES, 1999; VASCONCELOS, 2001). Essas ideias aplicadas em prática, embora não rotuladas como QVT, já refletiam uma preocupação intrínseca com a eficiência e o bem-estar no trabalho.

Muitos anos se passaram até a formalização do termo “Qualidade de Vida no Trabalho”. Na década de 50, surgiram os primeiros estudos e evidências da criação da QVT, embora não houvesse uma definição clara e expressão específica (KUROI, 2008). Somente em 1970, Louis Davis originou a expressão da forma que se conhece atualmente (CAVALCANTE, et al., 2018).

Para Davis (1981, p. 304, tradução livre), a QVT versa sobre as “[...] condições favoráveis ou desfavoráveis ao empregado resultante de um ambiente de trabalho. O Objetivo básico é contar com empregos que sejam excelentes tanto para o indivíduo como para a pro-

dução [...]”. Posteriormente, novos entendimentos sobre a QVT foram difundidos na literatura por autores nacio-

nais e internacionais. O Quadro 1 ilustra essa diversidade de perspectivas sobre a QVT:

Autor/a	Entendimento da QVT	Ênfase
Walton (1973)	Busca atender as necessidades e aspirações do indivíduo.	Responsabilidade social e humanização
Hackman e Oldhan (1975)	Motivação individual para satisfazer as necessidades pessoais no trabalho.	Motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo
Westley (1979)	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Wherther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios	Valorizações dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Limongi-França (1996)	Engloba fatores sociopsicológicos, tecnológicos e físicos que alteram a cultura e clima organizacional, interferindo na satisfação do trabalhador e na produtividade da empresa.	Biopsicossocial do indivíduo e organizacional.
Ferreira (2011)	Ergonomia como atenuador de problemas presentes no cotidiano do ambiente de trabalho	Ergonomia da atividade

Quadro 1. Entendimentos sobre a QVT

Fonte: Adaptado de Limongi-França (1996); Ferreira (2009; 2011); Araújo et al. (2015); Klein, Pereira e Lemos (2021).

O quadro acima demonstra que a QVT é um conceito amplo e em constante evolução, influenciada pelas diversas áreas em que foi aplicada e estudada. Não é à toa que alguns autores consideram a QVT como algo multifacetado, dinâmico e subjetivo (MEDEIROS; FERREIRA, 2011; AKETCH et al., 2012; LEE et al., 2013; AHMAD, 2013). Assim, torna-se desafiados ter uma única definição que possa integrar todos os elementos que a compõem (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Desde a criação do termo QVT, muitos estudiosos se propuseram a conceituá-la, refletindo a falta de consenso na literatura. No entanto, essa falta de consenso enriquece a definição,

sendo compreendida como o aperfeiçoamento de seu significado, ocasionada pela inclusão de novas características e perspectivas ao longo do tempo (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Em resumo, a QVT envolve um conjunto de ações promovidas pela organização, com o objetivo de alcançar melhorias contínuas nas condições de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996). Ainda, busca a satisfação das necessidades dos trabalhadores, maior envolvimento laboral e menor desgaste profissional (SINVAL et al., 2020). A QVT possui, portanto, um conceito moldado pelo contexto social e organizacional, abrangendo uma variedade de aspectos

laborais e sendo influenciada por inúmeros fatores vigentes em cada período histórico.

É oportuno mencionar que esta RSL não se baseia em um conceito único de QVT, nem busca esgotar as possibilidades existentes na literatura. Contudo, é evidente que as múltiplas interpretações sobre a QVT contribuíram significativamente para a elaboração dos modelos e ferramentas de avaliação, que serão abordados nos tópicos seguintes. Por conseguinte, a compreensão desses é essencial para identificar os elementos que impactam a QVT e, consequentemente, para aprimorar as práticas organizacionais.

Avaliação da QVT

Conforme mencionado anteriormente, a QVT é algo multifacetado, logo, sua avaliação engloba a identificação e análise de variáveis que impactam positiva e negativamente nos trabalhadores e na organização. Para uma compreensão mais profunda dessas variáveis e suas consequências, é essencial recorrer a modelos de investigação robustos e adaptáveis às mudanças nas dinâmicas de trabalho.

Assim como o conceito de QVT, os modelos de avaliação refletem os aspectos sociais e organizacionais vigentes em suas respectivas épocas de criação (CERIBELI; CERIBELI; FERREIRA, 2016). Internacionalmente, modelos como o de Walton (1973), com suas oito dimensões, e o de Hackman e Oldhan

(1975), focado em critérios como habilidades e autonomia, estabeleceram bases sólidas para a investigação da QVT. Outros modelos, como os de Westley (1979) e Werther e Davis (1983), expandiram o escopo de análise para incluir dimensões econômicas, sociais, psicológicas e sociológicas.

No contexto nacional, destacam-se modelos como o de Fernandes (1996), que abrange nove dimensões, incluindo saúde, participação e moral, e o de Limongi-França (1996), que considera fatores biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Ferreira (2011), propõe uma abordagem ergonômica para a QVT, analisando-a em dois níveis, macroergonômico e microdesenho ergonômico.

Alguns modelos mantiveram apenas sua forma teórica, enquanto outros alcançaram a forma prática, ou seja, os modelos teóricos originaram instrumentos de avaliação. O Job Diagnostic Survey (JDS) de Hackman e Oldhan (1975), Auditoria Operacional de Recursos Humanos de Fernandes (1996), e a Análise Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) de Limongi-França (1996), são exemplos de instrumentos que traduzem conceitos em dados quantificáveis.

Nesse sentido, a escolha de um instrumento deve ser pautada no modelo de investigação da QVT que melhor se alinha ao contexto organizacional e às dimensões que se deseja avaliar. Uma ferramenta de avaliação eficaz é capaz de capturar dados subjetivos e transformá-los em indicadores numéricos,

que servem como base para diagnósticos, acompanhamentos e análise de impacto de intervenções (OLIVEIRA; ORSINI, 2008).

Contudo, a diversidade de instrumentos de medida pode apresentar desafios na comparação de resultados entre diferentes países e contextos. Além disso, a crescente preocupação com a saúde ocupacional e o bem-estar do ser humano demanda instrumentos validados, que possam aferir parâmetros de promoção à saúde, nas múltiplas dimensões do indivíduo (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008).

Essas dimensões, representadas pelos domínios do trabalhador, são conjuntos de questões agrupadas nos instrumentos de medida, e que se referem a áreas específicas do comportamento ou da condição humana. Tem-se como exemplo os domínios psicológico, econômico e social (ALVES, 2010).

Ainda sobre a avaliação, a administração pública, em sua essência, difere do setor privado em múltiplas dimensões que influenciam diretamente a QVT de seus trabalhadores (servidores). No âmbito público brasileiro, as estruturas organizacionais são marcadas por uma rigidez hierárquica e processos burocráticos mais acentuados (SOUZA, 2002).

Essas características são reflexo de um sistema que prioriza o controle e a conformidade com normativas específicas, o que pode limitar a autonomia e flexibilidade no trabalho. Além disso, a forma de ingresso no serviço público e o tipo de serviço prestado, que visa ao

atendimento do interesse público, de maneira eficiente e sem fins lucrativos, estabelecem uma dinâmica de trabalho distinta do setor privado. Neste último caso, o lucro e a satisfação do cliente são os principais objetivos (CASTRO, DZIERWA, 2013; FILHO, 2020).

A QVT também é moldada por expectativas sociais e pressões políticas, que não são tão intensas no setor privado. Os servidores públicos atuam sob escrutínio constante da sociedade e do próprio Estado, por meio dos órgãos de controle, o que pode gerar um ambiente de trabalho com maior carga de estresse e desgaste emocional. Ademais, há uma crescente demanda por eficiência e produtividade, que pode impactar positiva ou negativamente a QVT dos servidores (KLEIN et al., 2017). Assim, o reflexo das particularidades do âmbito público, podem ser captados durante a avaliação da QVT.

Depreende-se até o momento, que os modelos de QVT fornecem o suporte teórico necessário para que os instrumentos de investigação sejam aplicados de maneira eficaz. Somado a isso, a escolha de uma ferramenta apropriada torna-se uma etapa relevante para uma avaliação abrangente, permitindo a análise de vários domínios e a comparação entre diferentes ambientes de trabalho.

Cabe mencionar ainda, que esta pesquisa não privilegia um modelo ou instrumento específico, pois todos os existentes na literatura expõem a avaliação da QVT sob diferentes óticas, todavia possui o enfoque nos instrumentos.

Logo, busca identificar e analisar os mais utilizados no setor público brasileiro na última década.

Materiais e métodos

A pesquisa em questão realizou uma RSL, considerada relevante na condução de pesquisas (MORANDI; CAMARGO, 2015; SANTOS et al., 2023), com aplicação de métodos objetivos e sistematizados de busca, bem como apresentação sintetizada das informações (SAMPAIO; MANCINI, 2007). Outrossim, objetiva “[...] reunir, avaliar criticamente e conduzir uma síntese dos resultados de múltiplos estudos primários [...]” (CORDEIRO, 2007, p. 429).

A RSL compreende etapas a serem seguidas, evitando problemas ao pesquisador e auxiliando na comparação de dados de estudos realizados anteriormente (BRIZOLA; FANTIN, 2016). Dito isso, seguiu-se as três etapas sugeridas por Tranfield, Denyer e Smart (2003). A primeira etapa corresponde ao planejamento da RSL, com a elaboração do protocolo de RSL, a segunda refere-se à realização da revisão e a terceira condiz com a construção de relatório e divulgação dos dados.

Assim, esta revisão objetivou identificar e analisar os instrumentos de avaliação de QVT utilizados na administração pública. Para isso, optou-se pelo interstício temporal que compreendeu os anos de 2012 a 2021. O ano de 2022 fora excluído, para facilitar a inclusão do espaço de tempo nas bases de

dados, sendo dispensável a observação do mês de publicação. Pelo fato de a administração fazer parte do escopo da pesquisa, a seleção das bases de publicações ocorreu por meio de busca pela área do conhecimento e subcategoria no Portal da Capes. Assim, deliberou-se pelas bases Scielo, Scopus, Web of Science e Spell.

No dia nove de maio de 2022, após testes de aderência nas bases de publicações, utilizou-se para todas as bases a mesma string de busca, no seguinte formato: (“Qualidade de vida no trabalho” OR “quality of working life”) AND (públic* OR public)). Desta forma, aproveitou-se trabalhos que envolvessem a QVT e outras terminologias como gestão pública, administração pública, organização pública, setor público e instituição pública.

Ao se empregar as strings de busca nas quatro bases de publicações, obteve-se um retorno de 10 mil publicações. Após realizar seleção de espaço temporal, idioma português ou inglês, documento em formato de artigo científico, com acesso livre, reduziu-se a um total de 164 artigos. Destes 25 na Scielo, 46 na Scopus (Elsevier), 41 na Web of Science e 52 na Spell.

Partindo-se disso, e atendendo ao disposto no protocolo de RSL, realizou-se a exclusão dos trabalhos que não atenderam ao critério de qualidade (qualis igual ou superior a B3); que não permitiram acesso na íntegra; que se apresentavam duplicados e fora do escopo da pesquisa. Como até a data da

realização desta RSL não havia sido publicado o Qualis Capes referente ao quadriênio 2017-2020, utilizou-se como base o quadriênio 2013-2016.

Paralelamente a isso, realizou-se a triagem dos estudos, com base em três filtros de análise. O primeiro filtro se refere à leitura de título e palavras-chave, conferindo sua aderência com os termos utilizados na construção da string.

No segundo filtro realizou-se a leitura do resumo e introdução, verificando se atendiam ao escopo da pesquisa. Já no terceiro, coube a leitura na íntegra dos estudos remanescentes, identificando os mais relevantes e ratificando seu enquadramento ao escopo da pesquisa. Assim, das 164 pesquisas encontradas, apenas 23 estavam aptas para esta revisão conforme demonstra a Figura 1.

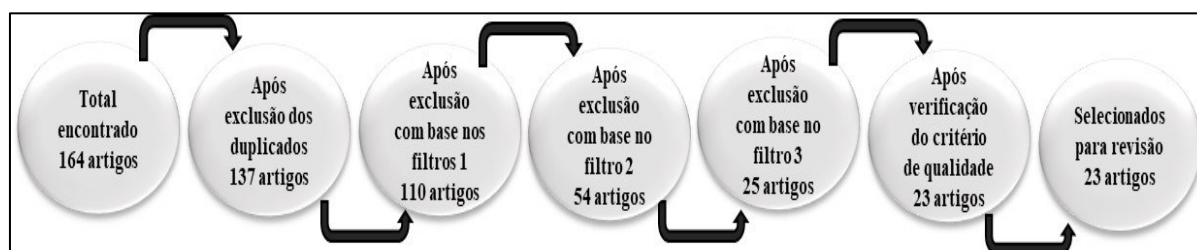


Figura 1. Processo de seleção dos estudos.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Para auxiliar na análise e interpretação dos dados, os 23 artigos remanescentes foram armazenados no software Mendeley, que é utilizado para o gerenciamento de referências. Todas as informações foram extraídas manualmente de cada base de dados e categorizadas em uma planilha no Excel. A partir disso, prosseguiu-se para a terceira etapa, que abrange a compilação e síntese das descobertas, que serão apresentadas na seção seguinte.

Resultados

Esta seção discorre, de maneira sintetizada, os resultados obtidos a partir dos 23 artigos restantes, aprovados pela seleção estabelecida no protocolo de RSL. Trata-se então do cumprimento da terceira etapa estipulada por Tranfield, Denyer e Smart (2003). Por isso, para dar uma visão ampla, o Quadro 2 apresenta os artigos que compõem esta revisão.

Autor/ano	Título	Instrumento/modelo
Silva e Trein, 2012	Comprometimento e qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre bibliotecários do setor público	Próprio/Walton (1973)
Maia, Araújo e Alloufa, 2012	Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal	Próprio/Walton (1973)
Oliveira et al., 2013	Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária	Próprio/Walton (1973)

Filho et al., 2013	Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN	Próprio/Walton (1973)
Fernandes e Ferreira, 2015	Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro	IA_QVT/Ferreira (2009)
Araújo et al., 2015	Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho Entre os docentes de duas Instituições de ensino Superior: Uma realidade no Estado do Amazonas	JDS/Hackman e Oldhan (1975)
Sá, 2015	Qualidade de Vida no Trabalho Universitário: uma Questão de Prazer!	Próprio/aspectos relevantes
Vilas Boas e Morin, 2017	Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise	Próprio/aspectos relevantes
Santos et al., 2017	Avaliação da qualidade de vida no trabalho de enfermeiras de hospitais gerais	QWLQ -Bref/vários modelos
Fernandes e Souza, 2017	Políticas Públicas de RH e a QVT de Servidores Públicos: Um Caso em Pernambuco	Próprio/Walton (1973)
Andrade, Laat e Stefano, 2018	Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas	Próprio/Limongi-França (1996)
Klein, Pereira e Lemos, 2019	Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público	Próprio/Ferreira (2011)
Sanchez et al., 2019	Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento	TQWL-42/vários modelos
Freitas et al., 2019	Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho: O Olhar dos Funcionários de uma Secretaria sobre as Condições de Trabalho	Próprio/Walton (1973)
Queiroz et al., 2019	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Estudo Comparativo em Três 'Campi' de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN	Instrumento de Diniz/Walton (1973)
Lima, Gomes e Barbosa, 2020	Qualidade de Vida no Trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária	QWLQ-Bref/vários modelos
Broch et al., 2020	A satisfação no trabalho docente em educação física: um diagnóstico do perfil de professores universitários	EAQVT/Walton (1973)
Falce et al., 2020	Qualidade de Vida no Trabalho e Atividade Física: Estudo em uma Instituição Federal de Ensino	Próprio/Walton (1973)
Ribeiro et al., 2021	Quality of life at work of nurses in public hospital institutions	TQWL-42/vários modelos
Gonçalves et al., 2021	Qualidade de vida no trabalho: percepção dos funcionários de uma instituição de ensino superior em Minas Gerais	Próprio/Ferreira (2011)
Camargo et al., 2021	Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital.	IA_QVT/Ferreira (2009)
Pereira et al., 2021	Teletrabalho e Qualidade de Vida: Estudo de Caso do Poder Judiciário em um Estado do Norte do Brasil	Próprio/Walton (1973)
Hoeckesfeld et al., 2021	Quality of work life: perception of health professionals in a public hospital unit	QWLQ-78/vários modelos

Quadro 2. Características dos artigos selecionados para RSL

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A fim de facilitar a compreensão, optou-se por abordar de maneira separada os instrumentos e modelos utilizados nos estudos que contemplaram esta RSL, e posteriormente abordar os insights apresentados pelos autores.

Instrumentos e modelos empregados na avaliação da QVT

A QVT possui interferência de diversos componentes que refletem a percepção do trabalho pelo indivíduo, os quais variam de acordo com as diferenças individuais. Para compreender as relações entre trabalho, saúde e adoecimento, é necessário controlar o efeito desses elementos. Dito isso, os indicadores (componentes de QVT) e fatores (determinantes de QVT) são utilizados para medir a QVT (VILAS BOAS; MORIN, 2017).

Silva e Trein (2012) se propuseram a investigar o comprometimento e a QVT. Assim, para este construto, elaboraram questionário, baseadas no modelo de Walton, criado em 1973. Outros autores também conceberam seus próprios questionários, utilizando como premissa o modelo de Walton, como Maia, Araújo e Alloufa (2012), para identificar a percepção dos servidores em relação à QVT. Também, Oliveira et al. (2013), ao analisarem a percepção dos Agentes de Segurança Penitenciária quanto à QVT, e Filho et al. (2013), para identificarem os atributos descritivos e valorativos da QVT de docentes universitários.

Na mesma linha, Fernandes e Souza (2017); Freitas et al. (2019); Falce et al. (2020); e Pereira et al. (2021) também conceberam seus próprios questionários para investigar a QVT, com base no modelo de Walton. Os instrumentos de avaliação se diferenciam apenas quanto ao número de questões, ao método qualitativo, quantitativo ou misto e tipo de escala Likert empregada.

As pesquisas que envolvem mais de um construto, além da QVT, empregam ferramenta adicional para o fim que se deseja. O modelo de Walton também serviu de pilar na construção de outras ferramentas validadas e replicadas em outros estudos, como o caso da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (EAQVT), utilizada por Broch et al. (2020).

Em outros casos, a união de modelos de mais de um autor pode ocorrer. Isso pode ser visto no Quality in Working Life Questionnaire (QWLQ-78), cuja tradução livre é Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho. Este é composto por 78 questões e foi utilizado na pesquisa de Hoeckesfeld et al. (2021). Neste caso o modelo de Walton somou-se ao de Werther e Davis, Westley, Hackman e Oldham, além de outros aspectos importantes.

Partindo-se do QWLQ-78, Chere-meta et al. (2011) originaram o QWLQ-Bref, tratando-se da versão abreviada, contendo apenas vinte questões. Tal instrumento fora empregado nas pesquisas de Santos et al. (2017) e Lima, Gomes e Barbosa (2020).

Assim como o QWLQ-78, que estava alicerçado nos modelos teóricos clássicos de QVT e seguiu o formato dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (QV) da Organização Mundial de Saúde (OMS), surgiu o Total Quality of Work Life (TQWL-42). Traduzido como Qualidade de Vida no Trabalho Total, possui ao todo 42 questões e foi utilizado nos estudos de Sanchez et al. (2019) e Ribeiro et al. (2021).

Araújo et al. (2015) aplicaram a versão abreviada, com 35 questões, do JDS (HACKMAN; OLDHAN, 1975), cuja versão original possui pouco mais de 80 questões. Já Andrade, Laat e Stefano (2018), conceberam e aplicaram questionário fechado, com 20 itens, baseado no modelo de Análise Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96), desenvolvido por Limongi-França em 1996. Diferentemente, Queiroz et al. (2019) empregaram questionário de 22 quesitos, elaborado por Diniz (2010) e contemplando as oito dimensões de Walton.

Klein, Pereira e Lemos (2019), elaboraram questionário com 56 questões, baseando-se nos cinco fatores estruturantes de Ferreira (2011). Os autores contribuíram na análise de novos parâmetros de QVT exclusivamente no ambiente público. Os achados desta pesquisa se somaram novamente aos fatores de Ferreira (2011) e fundamentaram a elaboração do questionário utilizado por Gonçalves et al. (2021), também com 56 itens.

Fernandes e Ferreira (2015) aplicaram em sua pesquisa, o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no

Trabalho (IA_QVT). O instrumento original, validado por Ferreira (2009) e composto por 61 itens de avaliação quantitativa e quatro qualitativa, objetiva o monitoramento e diagnóstico de QVT nas organizações. Camargo et al. (2021) usou o mesmo instrumento, porém com 60 questões.

Diferentemente, Sá (2015), Vilas Boas e Morin (2017) optaram por escolher os aspectos considerados mais importantes para a avaliação da QVT e criaram suas próprias ferramentas. Broch et al. (2020), utilizaram a Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (EAQVT). A escala foi desenvolvida por Petroski em 2005, seguindo os moldes propostos por Walton e possui 34 quesitos.

Insights apresentados nos artigos

Maia, Araújo e Alloufa (2012), revelam que em algum momento da vida, a insatisfação com o trabalho atingirá o indivíduo. Entretanto, são inúmeras as variáveis que podem influenciar na relação entre o trabalhador e organização, não sendo tarefa fácil isolar e identificar aquelas que afetam a QVT. Mesmo que essa dificuldade seja marcante na esfera pública, em virtude de suas especificidades, é importante rever a atuação organizacional em prol da QVT e práticas voltadas ao bem-estar dos servidores.

Já Oliveira et al. (2013), indicam o avanço tecnológico e a competitividade entre as pessoas como fatores que influenciam de maneira negativa na QVT.

Filho et al. (2013), também compartilha da interferência deste último elemento. Portanto, é necessário oferecer boas condições de trabalho, para que os profissionais possam desenvolver seus potenciais. Ainda, para Oliveira et al. (2013) a QVT surge como ferramenta de gestão, que está intimamente relacionada aos resultados organizacionais.

Fernandes e Ferreira (2015) revelam outro enfoque, os autores trazem a QVT como fator preventivo, com base na ergonomia, incluindo o bem-estar e mal-estar no ambiente laboral. Para Sá (2015), numa perspectiva de futuro, não há como desprezar a importância dos aspectos tecnológicos, pois refletem a modernização administrativa. Além disso, a autora revela um olhar diferente sobre a QVT, por meio do prazer e bem-estar, que se traduzem em prazer de fazer e para o bem-estar de todos.

Similarmente, Vilas Boas e Morin (2017) apresentam o sentido do trabalho, sentido no trabalho, bem-estar e sofrimento psicológico como indicadores de QVT. Sob outro prisma, Santos et al. (2017) exibem os aspectos e atitudes organizacionais como influenciadores na QVT. Já Andrade, Laat e Stefano (2018) indicam que a relação entre QVT e o comprometimento com a carreira está relacionado com o aspecto afetivo de significância.

Klein, Pereira e Lemos (2019) manifestam a importância do capital humano, posto que são como engrenagens de uma organização, que a levam a sobrevivência e alcance de objetivos. Ainda, em se tratando de organizações

públicas, acrescenta-se a isso a cobrança da sociedade, por serviços eficientes e de qualidade. Em face disso, ressaltam que a QVT é um preceito de gestão organizacional.

Em estudo para analisar as condições de trabalho de servidores públicos, por meio da QVT e do bem-estar no trabalho, Freitas et al. (2019) corroboram no tocante a cobrança da sociedade. Contudo, aludem também a exigência do próprio Estado, enquanto governo, na prestação de produtos e serviços com eficiência e eficácia pelos servidores públicos. Já Sanchez et al. (2019), ao investigarem o impacto da saúde na QV e QVT de servidores da categoria docente, mencionam a concorrência interna como estímulo institucionalizado. Tal questão já havia sido observada por Filho et al. (2013) e Oliveira et al. (2013).

Queiroz et. al (2019) expõem que o trabalho é salutar para a vida humana, não só como motivador financeiro, mas também como socializador. Para o autor, a QVT é temática atual e pertinente, que possibilita proporcionar aumento da produtividade e da satisfação dos servidores.

A QVT também pode estar ligada a outras condições, conforme demonstra o estudo de Lima, Gomes e Barbosa (2020), ao avaliarem a QVT e nível de estresse de trabalhadores da saúde. Ademais, trazem como resultado a satisfação no trabalho como aspecto determinante na melhoria da QVT e prevenção ao estresse.

Em estudo para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior, observou-se que aqueles que ocupam cargo de gestão possuem visão mais positiva da QVT em relação àqueles que não ocupam (GONÇALVES et al, 2021). Os autores também reforçam a ideia da QVT como aspecto relacionado à gestão de pessoas, bem como a significância dos servidores como peças-chave na atenção às demandas da sociedade.

Sob outro ponto de vista, Camargo et al. (2021) revelam que boa parte dos autores que abordam a temática, não consideram a estruturação setorializada como influenciador da QVT. Entretanto, em pesquisa para analisar a QVT em diferentes setores de um hospital, descobriu-se que existem diferenças importantes na percepção de QVT. Com isso, os autores acreditam que um planejamento eficiente pode resultar em promoção da saúde caso atenda demandas setorializadas.

Retomando a relação da QVT com o desenvolvimento das tecnologias e seus impactos nas organizações, Pereira et al. (2021) trazem um novo olhar. Os autores abordam o advento da tecnologia somado à internet, provocando um rearranjo nas relações de trabalho, originando assim o teletrabalho. A pesquisa, que buscou analisar a contribuição do teletrabalho para a qualidade de vida no trabalho, apontou como aspecto negativo a percepção do servidor

no que tange à preocupação da instituição quanto à saúde ocupacional do teletrabalhador.

Discussão

O enfoque desta pesquisa manteve-se no contexto público, independente da área, esfera (federal, estadual e municipal) ou do tipo de poder (executivo, legislativo ou judiciário). Assim, ao considerar o corpus desta pesquisa, é possível notar certa multidisciplinariedade do assunto, conforme já observado nos estudos de Klein, Pereira e Lemos (2019). Por essa razão, as publicações das revistas aprovadas neste estudo estão voltadas a diferentes campos do conhecimento, perpassando as áreas de enfermagem, administração, saúde coletiva, educação, esporte, educação física e psicologia.

Destaca-se que, quanto ao recorte temporal desta revisão, a QVT é apresentada como temática tendência no ambiente público. Além disso, possui maior predominância em periódicos de administração (dez), seguido de saúde (cinco), demais áreas (cinco) e gestão (quatro). Isto posto, somado ao apontado por alguns autores em seus trabalhos, como Oliveira et al. (2013), Klein, Pereira e Lemos (2019) e Gonçalves et al. (2021), sinaliza que a QVT é vista como importante ferramenta de gestão administrativa, auxiliando na tomada de decisão organizacional.

No tocante ao ambiente organizacional público, eleito como lócus deste es-

tudo, há presença majoritária de pesquisas realizadas no Ensino Superior (dez). Destes, observou-se que Gonçalves et al. (2021), Falce (2015), Queiroz et al. (2019), Klein, Pereira e Lemos (2019) e Sá (2015) tiveram como amostra as categorias de docentes e técnicos administrativos em educação. Outra parcela, representada nos trabalhos de Broch et al. (2020), Sanchez et al. (2019), Vilas Boas e Morin (2017), Araújo et al. (2015) e Filho et al. (2013), incluiu apenas os docentes.

No que tange aos insights levantados pelos autores, o avanço tecnológico é percebido como um dos influenciadores da QVT desde 2013. Contudo, não se pode imputar culpa à modernização administrativa por todos os problemas relacionados à QVT. Ainda, ao se analisar a atual conjuntura mundial e as novas relações de trabalho, é importante lembrar que a modernização tecnológica se faz inescusável.

Outras questões como concorrência entre as pessoas, uso da QVT como ferramenta de gestão e a cobrança do Estado e da sociedade na prestação de ser-

viços eficientes também foram encontradas. Esse último leva a entender que um dos deveres da sociedade e dos governantes é quanto a fiscalização do cumprimento de serviços públicos de qualidade. Contudo, cabe às organizações públicas proporcionar ambiente adequado para que seus trabalhadores (servidores) possam executar suas atribuições de maneira produtiva e eficaz. Acrescido a isso, salienta-se a importância na capacitação dos servidores, proporcionando condições igualitárias de desenvolvimento pessoal e profissional. Isto posto, resultam em fatores que propiciam a QVT.

Resta claro observar que, todos os trabalhos que contemplaram a RSL objetivaram buscar indicadores de QVT, seja de maneira isolada ou relacionada a um ou mais construtos. Presume-se então, que tais indicadores estejam associados às especificidades de cada organização, sendo relevante a escolha de instrumento e modelo teórico que mais se adapta ao contexto de trabalho.

À vista disso, a Figura 2 apresenta os instrumentos de avaliação mais citados nos artigos selecionados.

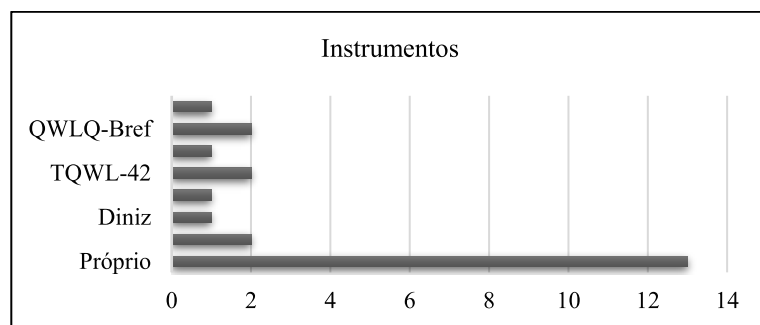


Figura 2. Instrumentos de avaliação mais citados

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Observou-se uso de questionário próprio em treze artigos e os demais, empregaram diferentes ferramentas. Dentre estas, as de maior destaque são o QWLQ-Bref, TQWL-42 e o IA_QVT, aplicados em dois estudos cada. Cabe lembrar que o instrumento de avaliação

da QVT é comumente guiado por um modelo de abordagem, que dita as dimensões e os respectivos domínios a serem avaliados. Assim, a Figura 3 apresenta os modelos mais abordados nas pesquisas que compõem esta RSL.

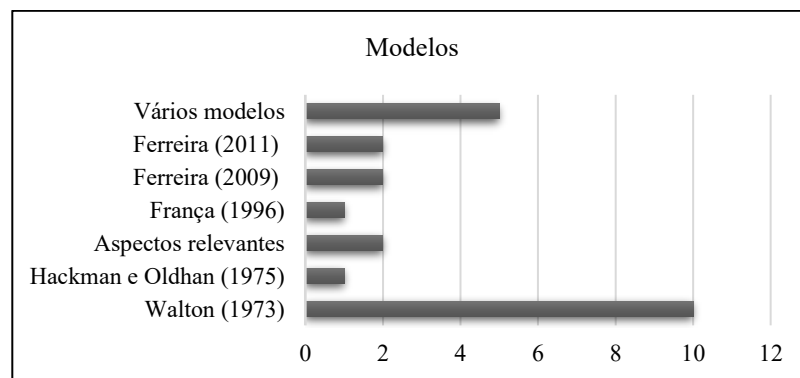


Figura 3. Modelos mais abordados
Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Identificou-se que dos 23 artigos selecionados, dez se basearam no modelo de Walton e o restante ancorados em um ou mais modelos de autores nacionais ou internacionais. Os artigos não deixaram claro se algum modelo ou instrumento era específico para o ambiente público, ainda que Klein, Pereira e Lemos (2019) tenham proposto validação de parâmetros para o serviço público.

Assim como no estudo de Pereira et al. (2021), esta RSL mostra que o modelo de Walton é o mais utilizado, pois perpassa das relações sociais sadias até as acepções mais significativas envolvidas pela QVT. Ademais, busca abranger várias dimensões, desde a compensação justa e adequada até a integração com a vida privada.

A partir disso, depreende-se que instrumentos norteados pelo modelo de Walton, seja de maneira isolada ou somada a de outros autores, pode ser considerado de grande relevância. Entretanto, não se deve desconsiderar outros modelos existentes, cabendo ao pesquisador o emprego do modelo que mais se adapta à sua necessidade.

Embora o modelo de Walton seja amplamente reconhecido na literatura, ele não se mostra para o mais adequado no contexto público. Essa inadequação decorre, principalmente, do fato de o modelo incluir a dimensão de compensação justa e adequada, a qual, no setor público, é regida por normativas específicas. Portanto, mesmo que o modelo considere essa dimensão, as mudanças salariais no âmbito público independentem de decisão institucional, mas

sim da alteração de legislações pertinentes.

Outro ponto interessante, já comentado anteriormente, diz respeito ao avanço tecnológico. Sendo importante lembrar que é uma modalidade de trabalho que vem ganhando espaço nos últimos anos, chamado de teletrabalho, que foi contemplado no estudo de Pereira et al. (2021). Esta nova forma que os servidores públicos têm para exercer suas atribuições também deve ser observada antes de se escolher um modelo ou instrumento para a avaliação da QVT.

Considerações finais

Esta revisão teve o objetivo de identificar e analisar os instrumentos de avaliação de QVT mais utilizados na administração pública. Através da análise criteriosa dos artigos selecionados para esta RSL, também foi possível identificar os modelos mais empregados e os insights apresentados pelos autores.

Assim, observou-se que fatores como avanços tecnológicos, competição interpessoal, a exigência do Estado e da sociedade na prestação de serviços eficientes pelos trabalhadores (servidores), são comumente citadas como influenciadores da QVT. Ademais, a QVT é reconhecida como um componente estratégico de gestão, que está intimamente ligada aos resultados organizacionais.

Conforme mencionado anteriormente, a QVT é afetada por diversas variáveis, emergindo então a necessidade de avaliação destas. Assim, modelos e instrumentos de avaliação são empregados, atuando como uma espécie de termômetro em relação à QVT dos colaboradores. Dessa forma, obtém-se suporte para a tomada de decisão, à medida que a QVT é vista como ferramenta de gestão organizacional substancializada e não somente idealizada.

Embora não seja possível predizer qual modelo ou instrumento seja mais adequado para uso em contexto público, observou-se que o modelo de Walton foi o mais utilizado e os instrumentos de maior destaque foram o QWLQ-Bref, o TQWL-42 e o IA_QVT. Nesse sentido, a escolha da ferramenta deve considerar o propósito da pesquisa, os indicadores e dimensões a serem investigados. Ademais, é importante certificar-se que a ferramenta possua propriedades psicométricas relevantes, assegurando uma avaliação e/ou medição precisa e confiável.

Por conseguinte, constatou-se que os artigos selecionados não trouxeram informação a respeito do tempo de preenchimento dos questionários pelos respondentes. Por isso, sugere-se que o tempo de resposta despendido pelo trabalhador seja levado em conta para a escolha do instrumento, evitando-se a perda de interesse do respondente, pois influencia a taxa de respostas e a qualidade dos dados coletados.

Ainda, identificou-se nesta revisão, que a QVT no Brasil está em constante expansão, seja no meio científico ou organizacional. Além do mais, apesar da iniciativa privada ser a precursora do movimento pela QVT, a temática tem se difundido em contexto público no período de 2012 a 2021.

As limitações desta pesquisa incluem a exclusão de publicações posteriores a janeiro de 2022, o uso do critério de seleção Qualis Capes e o idioma, que podem restringir a abrangência dos artigos que compuseram a RSL. Essas restrições, no entanto, abrem caminho para estudos futuros, com ênfase na criação ou adaptação de instrumentos específicos para o setor público.

Por fim, o resultado desta RSL trouxe como contribuição teórica reflexões acerca da QVT em contexto público, inclusive no tocante às variáveis e dimensões a serem avaliadas. Em relação à contribuição prática, auxilia pesquisadores e gestores públicos na escolha de modelos e instrumentos de avaliação da QVT.

Referências

- AHMAD, S. Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82, 2013.
- AKETCH, J. R., et al.. Effects of quality of work life on job performance: Theoretical perspectives and literature review. *Current Research Journal of Social Science*, 4(5), 383–388, 2012.
- ALFENAS, R. A. S.; RUIZ, V. M. Um Panorama de estudos sobre qualidade de vida no trabalho na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013. *Revista Organizações em Contexto*, v. 11, n. 22, p. 143-167, 2015.
- ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. *Revista Diálogos & Saberes*, v. 6, n. 1, 2010.
- AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.; MARTINS, S. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. *Teoria e Prática em Administração*, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 88–102, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>. Acesso em: 05 jul. 2022.
- ANDRADE, L. B. L.; LAAT, E. F.; STEFANO, S. R. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento com a carreira de diretores de escolas públicas. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 17, n. 1, p. 54-83, 2018.
- ANDRADE, S. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais Dimensions of quality work life and organizational justice: a case with municipal public servants. *Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)*-ISSN 2177-4153, v. 17, n. 3, p. 93-108, 2019.
- ANTLOGA, C. S.; CARMO, M. M. do;

KRÜGER, L. Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro. *Psicologia Revista*, [S. l.], v. 29, n. 1, p. 83-108, 2020. DOI: <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2020v29i1p83-108>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/38571>. Acesso em: 18 jul. 2022.

ARAÚJO, P. C. D. et al. Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os docentes de duas Instituições de Ensino Superior: uma realidade no Estado do Amazonas. *Gestão e Sociedade*, v. 9, n. 23, p. 961-976, 2015.

BRIZOLA, J.; FANTIN, N. Revisão da literatura e revisão sistemática da literatura. *Revista de Educação do Vale do Arinos-RELVA*, v. 3, n. 2, 2016.

BROCH, C. et al. A satisfação no trabalho docente em educação física: um diagnóstico do perfil de professores universitários. *Journal of Physical Education*, v. 31, 2020.

CAMARGO, S. F. et al. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 26, p. 1467-1476, 2021.

CASTRO, E. B.; DZIERWA, M. C. *Gestão Pública: aspectos básicos da relação público-privado*. São Paulo: Baraúna, 2013.

CAVALCANTE, R. M. F. et al. Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Revisão Bibliográfica. ID on line. *Revista de psicologia*, v. 12,

n. 40, p. 21-31, 2018.

CERIBELI, H. B; CERIBELI, M. C. B; FERREIRA, F. J. R. Análise da qualidade de vida no trabalho (qvt) sob a perspectiva das diferenças de gêneros. *Revista Reuna*, v. 21, n. 3, p. 05-24, 2016.

CHEREMETA, M. et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista Brasileira de Qualidade de vida*, v. 3, n. 1, 2011.

CORDEIRO, A.M. et al. Revisão sistemática: Uma revisão narrativa. *Revista Comunicação Científica*, Rio de Janeiro, v. 34, n. 6, 2007.

DAVIS, K. *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill, 1981.

DINIZ, L. L. Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba. 2010 152 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia, Universidade Federal da Paraíba, 2010.

FALCE, J. L. et al. Qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma Instituição Federal de Ensino. *Revista Alcance*, v. 27, n. 1, p. 114-128, 2020.

FERNANDES, D. F. B.; SOUZA, S. M. S. Políticas públicas de RH e a QVT de servidores públicos: um caso em Pernambuco/Public policies of HR and the QWL of civil servants: a case in Pernambuco. RAUnP. DOI: <https://doi.org/10.21714/raunp.v9i2.1491>, v. 9, n. 2, p. 21-33, 2017.

FERNANDES, E. C. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. 5. Ed. Salvador. Casa de Qualidade, 1996.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP*, v. 26, p. 296-306, 2015.

FERREIRA, M. C. Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA_QVT): instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações. *Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência*, Manaus, AM, Brasil, 2009.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Editora LPA - Ler, pensar, agir, 2011.

FILHO, S. O. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do departamento de ciências administrativas da UFRN. *Revista de Administração da UNIMEP*, v. 11, n. 3, p. 100-118, 2013.

FILHO, J. S C. Manual de Direito Administrativo. 34 ed. São Paulo: Atlas, 2020.

FREITAS, S. B. et al. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho. *Pensamento & Realidade*, v. 34, n. 2, p. 92-118, 2019.

GONÇALVES, I. G. Q. et al. Qualidade de vida no trabalho: percepção dos funcionários de uma instituição de ensino

superior em Minas Gerais. *ForScience*, v. 9, n. 2, p. e00980-e00980, 2021.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HOECKESFELD, L. et al. Quality of work life: perception of health professionals in a public hospital unit. *Revista Reuna*, v. 26, n. 2, p. 1-22, 2021.

KLEIN, L. L. et al. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, v. 23, p. 317-344, 2017.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 20, 2019.

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. *Revista de Ciências Gerenciais*, v. 12, n. 16, p. 63-76, 2008.

LEE, Y. W., et al. Predicting quality of work life on nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Scholarship*, 45(2), 160-168. doi:10.1111/jnu.12017, 2013.

LILY, S. et al. The higher education impact on the quality of young people working life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 191, p. 2412-2415, 2015.

LIMA, G. K. M.; GOMES, L. M. X.; BARBOSA, T. L. A. Qualidade de Vida no Trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária. *Saúde em*

Debate, v. 44, p. 774-789, 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. . Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturados com certificação ISO 9000. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, doi: 10.11606/T.12.1996.tde-14042009-113324, 1996. Acesso em: 2022-07-12.

MAIA, K. L. S.; ARAÚJO, R. M.; ALLOUFA, J. M. L. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal. *Revista Ciências Administrativas*, v. 18, n. 2, 2012.

MEDEIROS, L. F. R., FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: Uma revisão da produção científica de 1995-2012. *Gestão Contemporânea*, p. 9-34, 2011.

MORANDI, M. I. W. M.; CAMARGO, L. F. R. Revisão sistemática da literatura. In: DRESCH, Aline; LACERDA, Daniel Pacheco; ANTUNES JÚNIOR, José Antônio Valle. *Design science research: método de pesquisa para avanço da ciência e tecnologia*. São Paulo: Bookman, p. 141-172, 2015.

OLIVEIRA, J. S. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária. RAUnP-ISSN 1984-4204-DOI: <https://doi.org/10.21714/raunp.v5i2.249>, v. 5, n. 2, p. 63-78, 2013.

OLIVEIRA, M. R.; ORSINI, M. Escalas de avaliação da qualidade de vida em pacientes brasileiros após acidente vascular encefálico. *Revista Neurociências*, v. 17, n. 3, p. 255-262, 2008.

PEREIRA, L. J. et al. Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do Norte do Brasil. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, v. 18, n. 1, p. 222-245, 2021.

PETROSKI, E. C. Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários. [Tese de Doutorado em Engenharia de Produção]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção; 2005.

QUEIROZ, F. L. V. et al. Qualidade de vida no trabalho (qvt): estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte. *Revista de Administração Unimep*, v. 17, n. 1, 2019.

RIBEIRO, E. S. et al. Quality of life at work of nurses in public hospital institutions. *Enfermería Global*, v. 20, n. 3, p. 489-501, 2021.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial 6. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

SÁ, M. A. D. Qualidade de vida no trabalho universitário-Uma Questão de Prazer!. *Revista Interface-UFRN/CCSA ISSN Eletrônico 2237-7506*, v. 12, n. 2, 2015.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, v. 11, p. 83-89, 2007.

SANCHEZ, H. M. et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 24, p. 4111-4123, 2019.

SANTOS, C. M. S. et al. A importância do Endomarketing para as organizações: Uma revisão bibliográfica. *Revista Universitária Brasileira*, v. 1, n. 1, 2023.

SANTOS, L. N. et al. Avaliação da qualidade de vida no trabalho de enfermeiras de hospitais gerais [Assessing quality of life in the work of general hospital nurses][Evaluación de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras de hospitales generales]. *Revista Enfermagem UERJ*, v. 25, p. 18286, 2017.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. *Acta Paulista de Enfermagem*, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SILVA, L. S.; TREIN, F. A. Comprometimento e qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre bibliotecários do setor público. *Gestão e desenvolvimento*, v. 9, n. 1, p. 61-71, 2012.

SINVAL, J. et al. The quality of work life scale: Validity evidence from Brazil and Portugal. *Applied Research in Quality of Life*, v. 15, n. 5, p. 1323-1351, 2020.

SOUZA, T. C. P. Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento no servidor público. 2002. 123 p. Dissertação (Mestrado Executivo) – Escola Brasileira de

Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002. Acesso em: 20 mai 2022.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, Palminder. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British journal of management*, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. São Paulo: Caderno de Pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p.23-35. 2001.

VILAS BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017.

WALTON, R. E Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review*, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec.1973.

WERTHER, B. W.; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos humanos. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

Thamella Hellen Estefanuto Orsiolli (thamellaorsiolli@hotmail.com) trabalhou na estratégia de pesquisa, coleta, tratamento e análise dos dados, e edição de texto.

Claudio Alexandre de Souza (cas_tur@yahoo.com.br) trabalhou na orientação e correção do artigo.

Renata Camacho Bezerra (renata.bezerra@unioeste.com) trabalhou na orientação e correção do artigo.

Fabiana Frata Furlan Peres (fabiana.peres@unioeste.br) trabalhou na orientação e correção do artigo.

Eliane Nascimento Pereira (eliane.pereira@unioeste.br) trabalhou na orientação e correção do artigo.

Data de Submissão: 20/09/2022 Data de Aprovação: 19/02/2024.

Editor-Chefe: Diogo Henrique Helal.

Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

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.