

# As dimensões da qualidade de vida no trabalho em empresas privadas

*The Dimensions of Quality of Life at Work in Private Companies*

Rafael Fernandes de Mesquita<sup>1</sup>

Ana Paula Holanda Lima Ávila<sup>2</sup>

Fátima Regina Ney Matos<sup>3</sup>

Paulo José de Mesquita Júnior<sup>4</sup>

## Resumo

A qualidade de vida no trabalho (QVT) surge na literatura acadêmica em meados do século XX a partir da interdisciplinaridade entre áreas do conhecimento humano para solucionar os problemas da relação entre a engenharia de produção de bens e a dimensão da vida dos indivíduos fora do ambiente de trabalho. Neste trabalho, procuramos preencher gaps que persistem neste campo científico ao validar um instrumento de avaliação da QVT em empresas privadas, baseado nos trabalhos de Walton (1973) e já aplicado ao setor público. O objetivo do trabalho foi investigar as variáveis explicativas da QVT do empregado privado. Para isso, utilizou-se de uma abordagem metodológica quantitativa com técnicas de análise fatorial e regressão múltipla. Os resultados apontam as condições de trabalho seguras e saudáveis como fator preponderante e o modelo testado foi validado, tornando-se possíveis suas réplicas em outros contextos empíricos e a ampliação de seu escopo.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Comportamento Organizacional. Escala.

## Abstract

The quality of life at work (QLW) arises in the academic literature in the mid-twentieth century from the interdisciplinarity between areas of human knowledge to solve the problems of the relationship between the engineering of production of goods and the life dimension of individuals outside the work environment. In this work, we try to fill gaps that persist in this scientific field by validating an instrument of evaluation of QVT in private companies, based on the works of Walton (1973) and using a form already applied to the public sector. The objective of this study was to investigate the explanatory variables of the QVT of the private employee. For this, a quantitative methodological approach was used with factorial analysis and multiple regression techniques. The results point to safe and healthy working conditions as a preponderant factor and the tested model was validated, making possible its replicas in other empirical contexts and the expansion of its scope.

**Keywords:** Quality of Working Life. Organizational Behavior. Scale.

1 Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Potiguar – UnP e Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí – IFPI Universidade Potiguar – UnP rafael.fernandes@ifpi.edu.br

2 Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade de Fortaleza – Unifor. Universidade de Fortaleza paulahlima@gmail.com

3 Doutora em Administração de Empresas (UFPE) com estágio pós-doutoral na Universidade de Aveiro – Portugal. Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Potiguar – UnP. Universidade Potiguar – UnP fneymatos@globocom

4 Engenheiro Mecânico pela Universidade Federal do Piauí – UFPI e discente da Pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho (CESVALE). Universidade Federal do Piauí paulojmjunior@outlook.com.br

## 1 Introduções teóricas

O trabalho consiste em uma das esferas mais importantes na vida dos seres humanos. Com o surgimento da sociedade de massas, a nova esfera social tornou uma única atividade, o labor, o cerne da manutenção da vida (Arendt, 2008). Assim, considerando-se que a jornada de trabalho ocupa cerca de um terço do dia, situações e vivências no ambiente institucional podem impactar outras áreas da vida dos indivíduos como também o seu rendimento dentro da própria empresa (Emadzadeh, Horasani & Nematizadeh, 2012). Diante desse cenário, surgiu na literatura acadêmica, em meados do século XX, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a partir dos estudos de diversas áreas do conhecimento como a psicologia, a saúde e a administração começaram a se interessar pela saúde física, mental e espiritual dos empregados (Pinto, Paula & Vilas Boas, 2012).

Por este caráter interdisciplinar são encontradas opiniões divergentes sobre o termo que transitam desde a visão da democracia industrial com a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa para alcançar os objetivos dessa classe até a qualidade de vida no trabalho como um modo de melhorar a produtividade por meio dos próprios colaboradores em detrimento de investimento de capital (Emadzadeh, Horasani & Nematizadeh, 2012). Nas ciências administrativas, especificamente, as pesquisas sobre QVT são associadas às premissas da escola sociotécnica, que contestava o rigor do método taylorista de trabalho visando promover uma maior humanização e aumentar a participação dos colaboradores nas decisões referentes ao seu trabalho (Sampaio, 2012; Sant Anna & Kilimnik, 2010).

A partir das amplas abordagens sobre o tema, construiu-se um guarda-chuva teórico que envolve três núcleos: o humanismo (que tem alternância entre motivação e satisfação), a participação

do empregado em decisões de gestão e o bem-estar (Sampaio, 2012). Embora o interesse da academia pela QVT tenha surgido na década de 1950 (Tolfo & Piccinini, 2001), ao longo de mais de 40 anos, surgiram diversos conceitos e instrumentos de mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Atualmente, a QVT define-se como a percepção mental dos funcionários da conveniência física e psicológica do local de trabalho e está relacionada com o bem-estar dos empregados no trabalho (Kanten & Sadullah, 2012). Dentre os modelos mais consagrados nas ciências administrativas sobre a QVT, destacam-se os de Walton (1973) e na perspectiva brasileira os de Oliveira & Limongi-França (2005) e de Pedroso, Pilatti, Gutierrez e Picinin (2014). Esses modelos agrupam variáveis de natureza física, psicológica, social e organizacional. Dentre os fatores que podem influenciar a percepção dos trabalhadores sobre a Qualidade de vida no Trabalho destacam-se a remuneração, a jornada de trabalho e o cumprimento das leis trabalhistas pelos empregadores (Paiva & Avelar, 2011).

Diversos estudos propõem modelos e fatores que explicam a QVT a partir dos pressupostos de Walton, descritos no Quadro 1, propondo contribuições à ciência normal deste campo. No entanto, algumas escalas ainda carecem de análises contextualizadas, com a finalidade de avançar em teoria e validade empírica. Desta forma, buscando responder ao seguinte questionamento: “quais os fatores que explicam a QVT no setor privado?” este trabalho tem por objetivo geral investigar os fatores explicativos da qualidade de vida no trabalho do empregado privado de Teresina-PI.

O Estado do Piauí, situado na região nordeste do Brasil possui 4<sup>o</sup> menor Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) dentre os estados da Federação e a capital do estado, Teresina, ocupa a 21<sup>a</sup> posição no ranking do Índice de Desenvolvimento Humano das capitais brasileiras (SEMPPLAN, 2015). Esse índice mensura a

CATEGORIAS	DIMENSÕES de QVT
1. Compensação justa e adequada	1.1. Remuneração adequada ao trabalho 1.2 Equidade interna e externa 1.3 Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho seguras e saudáveis	2.1 Jornada de trabalho 2.2 Ambiente físico seguro e saudável 2.3 Ausência de insalubridade
3. Oportunidade imediata para utilizar e desenvolver as capacidades humanas	3.1 Autonomia 3.2 Significado da tarefa 3.3 Identidade da tarefa 3.4 Variedade de habilidades 3.5 Feedback
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança	4.1 Perspectiva de carreira e aumento salarial 4.2 Treinamento e desenvolvimento profissional 4.3 Segurança no emprego
5. Integração social na organização do trabalho	5.1 Igualdade de oportunidades e ausência de preconceitos 5.2 Oportunidade de convívio com diversas pessoas 5.3 Senso comunitário
6. Constitucionalismo	6.1 Respeito às leis e direitos trabalhistas 6.2 Privacidade social 6.3 Liberdade de expressão 6.4 Normas e rotinas 6.5 Direitos de proteção do trabalhador
7. O trabalho e sua relevância na vida do empregado	7.1 Papel balanceado do trabalho 7.2 Interface família, lazer e trabalho 7.3 Estabilidade de horários
8. Relevância social do trabalho	8.1 Imagem da instituição 8.2 Responsabilidade social pelos serviços 8.3 Responsabilidade social pelos empregados

**Quadro 1: Modelo de QVT de Walton (1973)**

Fonte: Adaptado de Paiva & Avelar (2011).

Qualidade de Vida (QV) de uma população por meio de parâmetros como renda, escolaridade e nível de saúde. Desse modo, considerando-se que programas de QVT podem impactar os índices de Qualidade de Vida (Sirgy, Reilly, Wu & Efraty, 2012), justifica-se a relevância de estudar a percepção dos trabalhadores piauienses quanto a QVT. Além disso, os achados desta pesquisa podem contribuir para o preenchimento de gaps teóricos, visto que existem poucos estudos que abordam a

QVT em empresas privadas do nordeste brasileiro. Já no que tange aos aspectos metodológicos, este estudo que segue a linha fatorial, consolidada dentro dos estudos sobre QVT e, aqui, utiliza-se uma escala desenvolvida e validada em cenário brasileiro (Maia, Araújo & Alloufa, 2012), visando desenvolvê-la e evoluir em sua aplicação.

## 2 Método

Este estudo utilizou-se da abordagem quantitativa do tipo descritiva, empregando-se a análise multivariada dos dados obtidos por meio de um questionário estruturado contemplando 48 afirmações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho. A elaboração do questionário utilizou como base, a escala validada no setor público por Maia, Araújo e Alloufa (2012). As respostas consistiam em afirmações sobre o tema apresentados no formato da escala Likert de 5 pontos, variando de “concordo totalmente” para “discordo totalmente”. As dimensões indagadas eram referentes, por exemplo, a salário e remuneração, ambiente físico e segurança, carga horária, equipamentos, saúde, autonomia, comunicação, perspectiva de desenvolvimento, relacionamento interpessoal e interferência do trabalho na vida pessoal.

A aplicação dos questionários foi feita com 2400 funcionários de empresas privadas da cidade de Teresina-PI, número reduzido posteriormente para 2380 questionários válidos e completos. Para a escolha da quantidade de sujeitos investigados, levou-se em consideração a recomendação de Hair Jr, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009), que, para a realização da análise fatorial deve-se utilizar como parâmetro 10 observações para cada variável. Assim, considerando-se que foram utilizadas quarenta e oito (48) variáveis para o estudo da QVT, seriam necessárias 480 respostas, quantidade excedida pelo estudo. 301.719 mil

peças estavam empregadas na capital piauiense, conforme o último Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014). Desse modo, utilizando-se esse número referente à população para o cálculo amostral, verificou-se que seriam necessários apenas 384 respondentes ao nível de 95% de confiança e margem de erro de 5%. Compreende-se que o número de entrevistados neste estudo é bastante superior ao recomendado na literatura (Mesquita, Sousa, Martins & Matos, 2014; Mesquita & Matos, 2014).

Para tabulação e análise dos dados utilizou-se o *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.0. Foram realizados procedimentos que identificavam (i) estatísticas descritivas – para informações de dados sociodemográficos – (ii) análise de confiabilidade da escala e (iii) técnicas analíticas multivariadas, com análise fatorial e regressão linear múltipla. Para verificar a consistência da escala foi utilizado o teste do Alfa de Cronbach e em seguida foram efetuados procedimentos de Análise Fatorial Exploratória (AFE) para reduzir as variáveis e identificar os fatores subjacentes à correlação entre as variáveis adotadas para o estudo. O teste de regressão linear múltipla utilizou a Qualidade de Vida no trabalho, cujo índice foi calculado a partir do somatório da resposta de cada indivíduo dividindo-se o total pela quantidade de variáveis, como variável dependente e as dimensões encontradas por meio da Análise Fatorial como variáveis independentes na equação.

### 3 Resultados

A amostra selecionada para este trabalho contou com 2380 indivíduos, sendo 52,6% (1251) identificados por gênero feminino e 47,4% (1129) de gênero masculino. A maioria era representada por pessoas solteiras 50,2% (1195), seguida por estado civil de casado 36,7% (874). Quanto à es-

colaridade, a maior parte possuía curso superior incompleto 38,7% (922), seguida por aqueles que possuíam ensino médio completo 31,7% (754). Estes dados implicam em uma amostra heterogênea, com números próximos de meio para caracterização de gênero e indicativos de estado civil.

Para a análise multivariada, inicialmente foi verificada a confiabilidade da escala utilizando-se o Alfa de Cronbach. A avaliação com todas as variáveis (48 itens) apresentou o valor de 0,954, índice considerado adequado à medida que excede 0,7 (Hair Jr et al., 2009). Contudo, o alfa pode apresentar relação positiva com a quantidade de itens em uma escala. Desta forma, após a redução das variáveis pela análise fatorial – procedimento descrito a seguir – um novo teste foi realizado e o valor encontrado foi de 0,948, mantendo-se alto.

Antes de aplicada a análise fatorial exploratória (AFE) seus pré-requisitos de utilidade foram verificados. Todas as correlações entre as variáveis apresentaram significância estatística (0,000) com maioria indicando valores altos e positivos. Além disso, a matriz anti-imagem apresentou apenas valores superiores a 0,9, refletindo elevado poder de explicação dos fatores em cada uma das variáveis. O teste de Kaiser-Meyer-Olkin prestou valor superior a 0,7 (recomendando) e o teste de esfericidade de Bartlett, que demonstra se há relação suficiente entre os indicadores para a aplicação da análise fatorial – o que é indicado pela rejeição da hipótese nula que as correlações entre as variáveis sejam nulas – apresentou significância estatística conforme visto na Tabela 1.

**Tabela 1: Teste de Kaiser-Meyer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy - MSA) - KMO e Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,960
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	54961,716
	Df	1128
	Sig.	0,000

Fonte: Elaboração própria (2015).

**Tabela 2: Análise Fatorial Exploratória (AFE)**

Itens da escala		F1	F2	F3	F4	H <sup>2</sup>
P5	As condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) são adequadas.	,682				,614
P6	As condições de segurança e saúde no trabalho para a execução das minhas atividades são satisfatórias.	,660				,605
P7	A carga horária de trabalho é adequada.	,494				,438
P9	Meu local de trabalho e os equipamentos utilizados para as minhas atividades estão em perfeito estado de conservação.	,727				,648
P10	Equipamentos e materiais de trabalho são de qualidade.	,736				,686
P11	A organização se preocupa em conscientizar e educar os funcionários para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho.	,527				,521
P12	Equipamentos e materiais de trabalho estão disponíveis e em quantidade suficiente para a realização das minhas atividades.	,586				,432
P14	A empresa oferece assistência de saúde para mim e para minha família.		,564			,398
P25	A organização realiza treinamentos e incentiva a capacitação dos funcionários.		,618			,536
P26	A organização incentiva a qualificação dos funcionários (Ensino Médio, Graduação e Pós-Graduação).		,776			,677
P27	É dada a oportunidade futura de aplicar novos conhecimentos e habilidades em trabalhos de maior complexidade e responsabilidade.		,649			,611
P28	Me sinto seguro(a) quanto ao meu futuro devido à estabilidade que tenho na organização.		,567			,452
P29	A organização tem um plano de cargos e salários satisfatório.		,515			,532
P31	O relacionamento entre os superiores e os demais funcionários é satisfatório.			,557		,540
P32	O relacionamento entre os colegas é satisfatório.			,624		,504
P33	Existe entre os colegas apoio moral, abertura interpessoal e respeito às individualidades.			,744		,620
P34	Existe apoio moral, abertura interpessoal e respeito às individualidades por parte do chefe imediato.			,688		,635
P35	Os funcionários têm igualdade tanto no tratamento como nas oportunidades. Sem preferências ou favoritismos.			,581		,554
P36	Na organização, a minha privacidade pessoal é respeitada (ninguém interfere na minha vida fora da organização).			,533		,483
P40	Há um equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional.				,661	,587
P41	O tempo que dedico ao meu trabalho não interfere na minha vida pessoal.				,800	,720
P42	O tempo que eu dedico a minha vida pessoal não interfere nas minhas atividades profissionais.				,744	,645
P43	Meu tempo para lazer e atividades físicas é satisfatório.				,697	,607
P44	Atividades que requerem horários em turno noturno, finais de semana ou viagens de trabalho não interferem na minha vida familiar e social.				,498	,440
Variância explicada acumulada (%)		33,2	39,3	43,9	47,8	

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2015).

Um número de corte foi estabelecido para cargas fatoriais abaixo de 0,5, pois esta é uma medida de significância prática que atende em ní-

veis medianos (Hair Jr. et al., 2009). Portanto, cargas abaixo destas foram desconsideradas para a estrutura de fatores e aquelas acima delas consideradas como ideais, representando maioria dentre as variáveis consideradas. Este critério, somado às baixas comunalidades (abaixo de 0,5), justificam a exclusão de algumas variáveis desta análise (São elas P8; P13; P15; P19; P24; P30; e P39). As variáveis P7 e P44 foram mantidas por apresentarem-se com cargas fatoriais próximas ao nível considerado adequado. Hair Jr. et al. (200) informam que, para méritos de significância estatística da carga fatorial, os valores devem ser baseados no tamanho da amostra e para uma carga de 0,5, a amostra deve ser superior à 120 observações, o que é atendido neste estudo. Para esta nova solução fatorial o KMO foi de 0,954 e o teste de Bartlett manteve-se significativo (Sig. 0,000). Os fatores encontrados são expostos nas tabelas a seguir, indicando-se suas cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada acumulada.

Depois de identificadas as dimensões reduzidas a partir das variáveis da escala de qualidade de

**Tabela 3: Análise Fatorial Exploratória (AFE) – (Continuação)**

Itens da escala		F5	F6	F7	F8	H <sup>2</sup>
P1	Meu salário é adequado ao meu cargo em relação a outros cargos na organização.	,812				,744
P2	O salário que recebo na organização é justo em relação ao de outras organizações para o mesmo cargo que ocupo.	,810				,763
P3	Minha remuneração, face aos meus serviços prestados na empresa é adequada e atende as minhas necessidades.	,766				,744
P4	Os benefícios oferecidos pela organização são compensadores.	,563				,591
P16	Tenho autonomia para decidir como realizar as atividades do meu trabalho.		,682			,572
P17	Tenho oportunidade de usar a criatividade no trabalho.		,731			,695
P18	O meu trabalho me permite exercer múltiplos conhecimentos e habilidades, como também desenvolver novas competências.		,641			,635
P37	Tenho liberdade de expressão na organização.		,583			,612
P38	Tenho abertura para me posicionar diante das opiniões de superiores da organização.		,590			,595
P45	A imagem que tenho da organização é de uma empresa que presta serviços de qualidade à comunidade.			,648		,647
P46	Vejo a organização como uma empresa que se preocupa com o bem-estar dos seus funcionários e que os têm como fundamentais para o funcionamento da organização.			,682		,733
P47	Sinto orgulho de fazer parte de uma organização que é reconhecida pela importância de sua atuação nesta cidade.			,730		,760
P48	Tenho satisfação em trabalhar em uma organização que se preocupa com a preservação do meio ambiente e com a sustentabilidade.			,732		,715
P20	O fluxo de informações entre cargos de mesmo nível é satisfatório.				,575	,574
P21	Recebo feedback do meu chefe imediato sobre o meu trabalho.				,725	,718
P22	Recebo feedback dos colegas sobre o meu trabalho.				,768	,720
P23	Meu trabalho permite que eu realize tarefas completas.				,562	,460
Variância explicada acumulada (%)		51,4	54,7	57,6	60,4	

Nome dos fatores:

F1 – Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis

F2 – Oportunidade Futura para Crescimento Contínuo

F3 – Integração Social na Organização do Trabalho

F4 – O Trabalho e sua Relevância na Vida do Empregado

F5 – Compensação Justa e Adequada

F6 – Constitucionalismo

F7 – Relevância Social do Trabalho

F8 – Oportunidade Imediata para utilizar e Desenvolver as Capacidades Humanas

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2015).

vida no trabalho (QVT), atendendo à questão de pesquisa proposta, os fatores identificados foram utilizados como variáveis independentes numa análise de regressão que tinha variável dependente um índice geral de QVT calculado a partir da média aritmética da soma dos valores de cada uma das 48 variáveis. Os resultados deste teste de re-

gressão são apresentados a seguir nas tabelas 4, 5 e 6.

O modelo de regressão apresentou coeficiente de determinação ( $R^2$ ) de 99,1% e coeficiente de determinação ajustado (*Adjusted R Square*) de 99,1%. Estes valores percentuais indicam quanto da variação da variável dependente, fenômeno observado, é explicado pelas variáveis independentes utilizadas, as dimensões encontradas na AFE. O modelo do teste possui significância estatística (Sig = 0,000), como visto na Tabela 4, bem como todas as variáveis independentes em relação ao modelo (Sig = 0,000), conforme observado na Tabela 6. A Tabela 5, a seguir, apresenta o teste ANOVA F (F = 32434,681, Sig = 0,000) que rejeita a hipótese que o  $R^2$  = zero.

O teste de regressão múltipla apresentou a soma dos quadrados no valor de 1544,177, com resíduos no valor de 14,080. Este valor indicado como a soma dos quadrados é o resíduo quadrado caso fosse utilizada apenas a média da variável dependente Índice de Qualidade de Vida no Trabalho para predição. No modelo de regressão apresentado, ao incluir as variáveis independentes na equação, esse resíduo apresentou o valor de 14,080, ou seja, diminuiu melhorando o poder de predição do modelo.

**Tabela 4: Sumário do modelo de regressão**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,995 <sup>a</sup>	,991	,991	,07714	,991	32434,681	8	2366	,000	1,753

a. Predictors: (Constant), 8, 6, 2, 3, 4, 7, 1 e 5

b. Dependent Variable: Índice de QVT

Fonte: Elaborada pelos autores com dados da pesquisa (2015).

**Tabela 5: ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1544,177	8	193,022	32434,681	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14,080	2366	0,006		
	Total	1558,257	2374			

a. Dependent Variable: Índice de QVT

b. Predictors: (Constant), 8, 6, 2, 3, 4, 7, 1 e 5

Fonte: Elaborada pelos autores com dados da pesquisa (2015).

A Tabela 6 apresenta os coeficientes B da equação, os coeficientes padronizados Beta e os valores de “p” para significância estatística de cada uma das variáveis na equação. Todas as variáveis incluídas na equação apresentaram relação significativa ( $p < 0,01$ ). Deste modo, a equação do modelo de regressão linear é expressa da seguinte forma:  $QVT = 2,567 + 0,348 F1 + 0,340 F2 + 0,289 F3 + 0,259 F4 + 0,252 F5 + 0,277 F6 + 0,251 F7 + 0,243 F8$ .

Os pressupostos da análise de regressão linear foram testados e respeitados neste estudo.

A ausência de autocorrelação serial é verificada no teste de Durbin-Watson, cujos valores são adequados quando estão abaixo de 2 (Corrar, Paulo & Dias Filho, 2014). A Tabela 4 apresenta o resultado deste teste com valor de 1,753, considerado apropriado. A multicolinearidade é analisada a partir dos resultados do teste VIF, com números abaixo de 10 e “Tolerance” até 1, indicativos de ausência de multicolinearidade ou valores aceitáveis. A normalidade dos resíduos foi atestada pelo teste Kolmogorov-Smirnov, com resultados na Tabela 7, não rejeitando a hipótese nula que afirma a normalidade.

O Teste Pesarán-Pesarán, para este trabalho, rejeitou a hipótese nula de que os resíduos são homoscedásticos (Sig. < 0,01), apresentando indícios de heteroscedasticidade. Com isso, procedeu-se com a correção de heteroscedasticidade de White (homogeneização de variâncias), com apoio do software de análise estatística *E-Views 5.0®*, cujos resultados são apresentados na Tabela 8. Como é possível visualizar, a coluna de erros padronizados tem seus valores aumentados após a correção, aliada à redução dos

O Teste Pesarán-Pesarán, para este trabalho, rejeitou a hipótese nula de que os resíduos são homoscedásticos (Sig. < 0,01), apresentando indícios de heteroscedasticidade.

**Tabela 6: Coeficientes análise de regressão**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,567	,002		1621,610	,000		
	1	,348	,002	,430	220,090	,000	1,000	1,000
	2	,340	,002	,419	214,574	,000	1,000	1,000
	3	,289	,002	,357	182,640	,000	1,000	1,000
	4	,259	,002	,320	163,809	,000	1,000	1,000
	5	,252	,002	,311	159,235	,000	1,000	1,000
	6	,277	,002	,342	175,228	,000	1,000	1,000
	7	,251	,002	,310	158,555	,000	1,000	1,000
	8	,243	,002	,300	153,408	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Índice de QVT

Fonte: Elaborada pelos autores com dados da pesquisa (2015).

Com isso, procedeu-se com a correção de heteroscedasticidade de White (homogeneização de variâncias), com apoio do software de análise estatística *E-Views 5.0®*, cujos resultados são apresentados na Tabela 8. Como é possível visualizar, a coluna de erros padronizados tem seus valores aumentados após a correção, aliada à redução dos

**Tabela 7: Teste Kolmogorov-Smirnov**

N		Standardized Residual
		2375
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,99831366
Most Extreme Differences	Absolute	,030
	Positive	,026
	Negative	-,030
Kolmogorov-Smirnov Z		1,461
Asymp. Sig. (2-tailed)		,028

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Fonte: Elaborada pelos autores com dados da pesquisa (2015).

valores do “t-statistic”. De acordo com Corrar et al. (2014), observando-se que os coeficientes do modelo de regressão permanecem os mesmos e estatisticamente significantes após aplicada a correção, implica em dizer que estes podem ser usados para inferência estatística sem riscos de erros na decisão.

**Tabela 8: Coeficientes análise de regressão**

					White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance			
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2,566927	0,001583	1621,610	0,000	2,566927	0,001583	1621,219	0,000
Fator 1	0,348379	0,001583	220,0901	0,000	0,348379	0,001907	182,6858	0,000
Fator 2	0,339682	0,001583	214,5738	0,000	0,339682	0,001682	201,9773	0,000
Fator 3	0,289073	0,001583	182,6400	0,000	0,289073	0,001742	165,9304	0,000
Fator 4	0,259301	0,001583	163,8089	0,000	0,259301	0,001679	154,4660	0,000
Fator 5	0,252123	0,001583	159,2346	0,000	0,252123	0,001766	142,7310	0,000
Fator 6	0,277326	0,001583	175,2280	0,000	0,277326	0,001942	142,8045	0,000
Fator 7	0,250963	0,001583	158,5549	0,000	0,250963	0,001724	145,5927	0,000
Fator 8	0,242801	0,001583	153,4082	0,000	0,242801	0,001811	134,0637	0,000
R-Squared		0,990964		Mean dependent var		2,566886		
Adjusted R-Squared		0,990934		S.D. dependent var		0,810176		
S.E of regression		0,077143		Akaike info criterion		-2,282519		
Sum squared resid		14,08031		Schwarz criterion		-2,260644		
Log likelihood		2719,492		F-Statistic		324334,68		
Durbin-Watson stat		1,751625		Prob(F-Statistic)		0,000000		

Fonte: Elaborada pelos autores com dados da pesquisa (2015).

Desta forma, os pressupostos da análise de regressão linear múltipla são respeitados e o modelo é validado.

## 4 Discussão

A escala original foi validada aplicando-se o questionário para uma amostra de 120 indivíduos, com 48 variáveis e AFE indicando 6 fatores como solução final adotada que explicava 77,2% da variância da escala total (Maia, Araújo & Alloufa, 2012). Conforme recomendações, a análise fatorial deve ser utilizada com, pelo menos, dez observações para variável. Neste estudo, esta recomendação é obedecida e a análise fatorial aplicada, respeitando os seus pressupostos, identificando 8 fatores como solução escolhida, com 60,4% da variância total explicada, – dimensões equivalentes àquela proposta por Walton (1973) – bem como ampliando o escopo de aplicabilidade da escala, trazendo-a ao contexto do setor privado. Este resultado atende ao objetivo do estudo. Os fatores foram nomeados em equivalên-

cia à nomenclatura já apresentada no quadro teórico inspirado no trabalho de Walton (1973) e são discutidos a seguir.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser resumida como um amplo conceito que envolve alguns fatores, tais como: remuneração justa e adequada, integração entre os empregados, ambiente de trabalho seguro e saudável e condições para que os funcionários aperfeiçoem e utilizem suas habilidades (Narehan, Hairunnisa & Freziamella, 2014).

Buscando criar e manter um ambiente laboral salubre, seguro e agradável para os funcionários, as empresas dispõem de metodologias e ferr-



mentas que auxiliam no monitoramento contínuo as questões relacionadas à QVT (Oliveira & Limongi-França, 2005). A negligência dos fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho pelas empresas pode desencadear alterações emocionais que podem interferir no desenvolvimento das tarefas e afetar a satisfação dos empregados (Leite, Nascimento & Oliveira, 2014; Oliveira & Limongi-França, 2005).

As Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis foram apontadas como fator preponderante em relevância no estudo. Elas são avaliadas pelas horas que compõem a jornada de trabalho, avaliação do ambiente físico e da ausência da insalubridade (Walton, 1973). Evidências empíricas revelam que extensas horas de trabalho aumentam o risco de prejuízos à saúde física e a vida social (Wirtz & Nachreiner, 2010). As instalações, também, desempenham papel importante para o alcance das metas e objetivos organizacionais ao satisfazer as necessidades físicas e emocionais dos funcionários (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013). Os estudos dos espaços físicos das organizações e seu impacto na qualidade de vida dos funcionários abarcam vários elementos como a ergonomia dos móveis e até o aspecto olfativo na área da segurança pública (Cavedon, 2014). Esta é uma dimensão que considera “horários razoáveis, condições físicas de trabalho que minimizem o risco de doenças e danos, limites de idade impostos quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas de certa idade, estrutura física” (Maia, Araújo & Alloufa, 2012, p. 451).

A percepção do trabalhador sobre as Oportunidades Futuras para Crescimento Contínuo e segurança também impactam a QVT por meio das oportunidades e incentivos oferecidos pelo empregador como, por exemplo, o treinamento. O Treinamento e desenvolvimento são atividades organizacionais destinadas a melhorar

o desempenho dos grupos e indivíduos. A QVT também é impactada pela percepção de segurança dos funcionários em relação ao emprego. As situações que podem afetar a lealdade, a motivação e a percepção de segurança são: *downsizing*, *right-sizing* e terceirização (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013). Maia, Araújo & Alloufa (2012) informam que nesta dimensão a avaliação deve ser direcionada à educação para possibilidades de ganhos em posições superiores de trabalho e estabilidade. A percepção dos empregados sobre oportunidade futura para crescimento contínuo está relacionada à capacitação proporcionada pela empresa por meio dos programas e ações de gestão de pessoas. A continuidade do processo de capacitação é decidida a partir de análises de desempenho do funcionário comparadas aos requisitos do cargo periodicamente (Oliveira & Limongi-França, 2005).

A Integração Social na Organização do Trabalho pode ser compreendida como a “oportunidade que têm os trabalhadores de expressar e desenvolver habilidades individuais, visto que o trabalho e a carreira são tipicamente exercidos no âmbito das organizações sociais” (Maia, Araújo & Alloufa, 2012, p. 452). É a possibilidade de representação de sua individualidade, diante do contexto de diversidade social nas organizações. O relacionamento interpessoal pode impactar positivamente e negativamente à percepção do funcionário sobre a QVT. Dentre os aspectos que influenciam o relacionamento entre os colaboradores destacam-se a capacidade de respeitar, tolerar, compreender os outros colegas de trabalho, como também, as competências individuais referentes à adaptação, flexibilidade e empatia com os demais profissionais (Leite, Nascimento & Oliveira, 2014).

O Trabalho e sua Relevância na Vida do Empregado é um fator associado ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, um balancea-

mento adequado que não possibilite interferências da atividade laboral no dia a dia do empregado, ou que esta seja mínima (Maia, Araújo & Alloufa, 2012). A organização que promove educação e treinamento contribui indiretamente para a Qualidade de vida dos seus funcionários, visto que, essas oportunidades contribuem para o seu desenvolvimento pessoal (Narehan, Hairunnisa & Freziamella, 2014).

A percepção sobre a adequação da remuneração recebida, entendida como Compensação Justa e Adequada, normalmente, decorre da avaliação feita pelo trabalhador sobre o tipo de trabalho e o nível de responsabilidade exigido para o cumprimento da sua função. Assim, tanto a própria remuneração como as recompensas são consideradas fatores motivacionais para os funcionários. Como as recompensas são obtidas por meio do desempenho, isso gera uma competição entre os empregados, que se empenham para alcançar os objetivos individuais e organizacionais. (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013). Para avaliar esta dimensão, torna-se necessário conhecer a cultura e a situação da organização, tomando por indicadores o salário e a jornada de trabalho diária (Maia, Araújo & Alloufa, 2012). A percepção positiva dos funcionários acerca da remuneração e os benefícios resultam do nível de conformidade da compensação com as suas necessidades pessoais. Desse modo, uma compensação justa e adequada ocasiona um comportamento de lealdade dos colaboradores à organização (Narehan, Hairunnisa & Freziamella, 2014).

O Constitucionalismo é a dimensão trazida da relação sindicatos-empresas e analisa o respeito aos direitos do trabalhador e a atenção aos seus deveres (Maia, Araújo & Alloufa, 2012). O constitucionalismo é uma política organizacional que assegura os direitos dos trabalhadores no que se refere às leis trabalhistas, ao respei-

to à liberdade de expressão e à divulgação de normas e procedimentos relativos ao desenvolvimento do trabalho (Vasconcelos, Alves, Santos & Francisco, 2012).

A Relevância Social do Trabalho está relacionada à imagem que o trabalhador tem de sua atividade e da empresa a qual faz parte (Maia, Araújo & Alloufa, 2012). Esta imagem pode estar associada aos benefícios e malefícios sociais oriundos da atividade produtiva empresarial e refletir – negativamente ou positivamente – naquele que desempenha uma função, podendo essa afetar a autoestima dos colaboradores de forma positiva ou negativa (Freitas & Souza, 2009; Vasconcelos et al., 2012).

A relação entre o trabalho e a Oportunidade Para Utilizar E Desenvolver As Capacidades Humanas pode influenciar a Qualidade de vida no trabalho. Em grupos autônomos de trabalho, os funcionários têm a liberdade para tomar decisões, planejar, coordenar e controlar de atividades relacionadas ao processo laboral. A autonomia também proporciona ao funcionário uma independência no trabalho e confere autoridade para acessar as informações relacionadas à sua tarefa (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013). A preocupação nesta dimensão é a recuperação do sentido do trabalho para o trabalhador, a consideração de seu conhecimento que passa a ser especializado e limitado desde a revolução industrial, aqui ganha força quando há possibilidades ampliar este alcance (Maia, Araújo & Alloufa, 2012). Em decorrência da convivência com outros indivíduos no ambiente laboral, o profissional se depara com a necessidade de responder as demandas da vida cotidiana de maneira positiva. Assim, os colaboradores têm a oportunidade para utilizar e o desenvolver as capacidades humanas, tais como: resiliência e maturidade em meio às adversidades cotidianas (Leite, Nascimento & Oliveira, 2014).

## 5 Conclusões

Ao atender o objetivo do estudo, o trabalho amplia o escopo de utilização da escala de qualidade de vida no trabalho, desenvolvida por Maia, Araújo & Alloufa (2012) e apresenta as dimensões explicativas deste fenômeno. A análise fatorial, além de reduzir as dimensões da escala original, indica fatores em ordem de relevância apontando as condições de trabalho seguras e saudáveis como o fator de maior importância, seguido pelas oportunidades para desenvolvimento contínuo. A dimensão associada à remuneração aparece como quinto fator, sugerindo que o salário e demais incentivos financeiros não são aqueles indicadores mais percebidos na avaliação de qualidade de vida do trabalhador. O teste de regressão, pelo elevado coeficiente de determinação, deixou pouco percentual de explicação sem atenção, utilizando-se fatores obtidos por meio de análise fatorial significativa e com alto KMO. Os pressupostos das análises foram respeitados e o modelo de regressão pode ser atestado, validando as interpretações apresentadas.

Além da contribuição acadêmica que reside na validação de um instrumento de coleta de dados para empregados do setor privado, há contribuições gerenciais evidentes no estudo, como a indicação dos fatores mais relevantes para o funcionário em relação à sua qualidade de vida no trabalho, aqueles que desempenham menor impacto nesta observação, bem como um resultado que *per se* configura-se um modelo comparativo, dado a extensão da amostra.

Como possibilidades de estudos futuros, sugerem-se o uso da abordagem qualitativa de pesquisa para investigar aspectos subjetivos que auxiliem na compreensão da estrutura fatorial identificada, bem como de suas variáveis explicativas do modelo de regressão. Além disso, a aplicação de pesquisa semelhante em outros contextos

de atuação privada, visto que esta se situa em uma capital do nordeste brasileiro, o que pode implicar em características diferentes daquelas vivenciadas por empregados na região sul ou sudeste do país.

## Referências

- Arendt, H. (2010). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Cavedon, N. R. (2014, janeiro/março). A Qualidade de Vida no Trabalho na Área da Segurança Pública: Uma perspectiva diacrônica das percepções olfativas e suas implicações na saúde dos servidores. *Organizações e sociedade*, 21(68), 119-136.
- Corrar, L. J., Paulo, E., & Dias Filho, J. M. (2014). *Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia*. São Paulo: Atlas.
- Emadzadeh, M. K., Khorasani, M., & Nematizadeh, F. (2012). Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan City. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 438-448.
- Freitas, A. L. P., & De Souza, R. G. B. (2009). Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. *Sistemas & Gestão*, 4(2), 136-154.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman Editora.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Cidades Teresina*. Recuperado em 02 fevereiro, 2018, de <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=221100&idtema=16&search=||s%EDntese-das-informa%E7%F5es>.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Leite, D. F., Nascimento, D. D. G. D., & Oliveira, M. A. D. C. (2014). Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 24, 507-525.
- Maia, K. L. S., de Araújo, R. M., & de Lima Alloufa, J. M. (2014). Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal. *Revista Ciências Administrativas ou Journal of Administrative Sciences*, 18(2).
- Mesquita, R. F., & Matos, F. R. N. (2014). A abordagem qualitativa nas ciências administrativas: aspectos históricos, tipologias e perspectivas futuras. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 5(1), 7-22.



- Mesquita, R. F., Sousa, M. B., Martins, T. B., & Matos, F. R. N. (2014). Obices metodológicos da prática de pesquisa nas ciências administrativas/Methodological obstacles on the research practices of administration science. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(1), 50.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of Literature on Quality of Work life. *International Journal for Quality Research*, 7(2), 201-214.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.
- Oliveira, P. M., & Limongi-França, A. C. (2005). Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. *RAE-eletrônica*, 4(1).
- Paiva, K. C. M., & Avelar, V. L. L. M. (2011). Qualidade de vida no trabalho em uma central de regulação médica de um serviço de atendimento móvel de urgência (SAMU). *Organizações & Sociedade*, 18(57).
- Pedroso, B., Pilatti, L. A., Gutierrez, G. L., & Picinin, C. T. (2014). Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista de Salud Pública*, 16, 885-896.
- Pinto, L. B., Paula, A. D., & Vilas Boas, A. A. (2012). Qualidade de Vida no Trabalho e o Novo Serviço Público: proposta de um modelo compreensivo. *Anais do Encontro de Administração Pública e Governo*.
- Sampaio, J. D. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 121-136.
- Sant'anna, A. S., & Kilimnik, Z. M. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Sirgy, M. J., Reilly, N. P., Wu, J., & Efraty, D. (2012). Review of research related to quality of work life (QWL) programs. In *Handbook of social indicators and quality of life research* (pp. 297-311). Springer, Dordrecht.
- Secretaria Municipal de Planejamento e Coordenação. *Teresina. Índice de desenvolvimento humano*. Recuperado em 02 fevereiro, 2018, de <http://semplan.teresina.pi.gov.br/wp-content/uploads/2014/09/TERESINA-IDH-2015.pdf>.
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. C. (2001). As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de administração contemporânea*, 5(1), 165-193.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Wirtz, A., & Nachreiner, F. (2010). The effects of extended working hours on health and social well-being—a comparative analysis of four independent samples. *Chronobiology International*, 27(5), 1124-1134.
- Vasconcelos, P. H., Alves, C. E. L., Santos, S. F. M., & Francisco, A. C. (2012). Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 9(2), 79-97.

Recebido em 16 nov. 2016 / aprovado em 14 jun. 2017

**Para referenciar este texto**

Mesquita, R. F., Ávila, A. P. H. L., Matos, F. R. N., & Mesquita Júnior, P. J. As dimensões da qualidade de vida no trabalho em empresas privadas. *Exacta – EP*, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 43-54, 2018.