http://journal.unoeste.br/index.php/cs/index
DOI: 10.5747/cs.2021.v5.n1.s129
ISSN on-line 2526-7035

Colloquium Socialis

Submetido: 12/10/2020 Aceito: 21/06/2021

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NO DISTRITO SANITÁRIO ESPECIAL INDÍGENA (DSEI) GUAMÁ-TOCANTINS, PARÁ, BRASIL

Carlos André Corrêa de Mattos, Evelyn Suzana Oliveira Abreu, Smaick Williams Santa Brígida Costa

Universidade Federal do Pará – UFPA, PA. E-mail: carlosacmattos@hotmail.com

RESUMO

Reconhecida por atrair e manter talentos, a qualidade de vida no trabalho (QVT) sintetiza aspectos valorizados pelos trabalhadores capazes de exercer forte influência na obtenção dos objetivos organizacionais. Nessa perspectiva, a presente investigação analisou a QVT no Distrito Sanitário Especial Indígena (DSEI) Guamá-Tocantins, localizado na cidade de Belém do Pará, Brasil. Para tanto, foi feita uma survey descritiva, com amostragem não probabilística por tipicidade com 67 dos 117 trabalhadores que formaram o universo de pesquisa. O tratamento de dados foi quantitativo e utilizou análise fatorial exploratória (AFE), estatística descritiva e análise de agrupamentos (AA). A análise fatorial identificou quatro fatores que explicaram 72,50% da variância dos dados, foram eles: "Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista" (21,26%), "Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal" (18,81%), "Autonomia e Capacitação para o Trabalho" (17,23%) e "Inserção Social e Imagem Organizacional" (15,20%). As técnicas descritivas mostraram que o fator "Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista" foi o mais bem avaliado pelos entrevistados e "Autonomia e Capacitação para o Trabalho" o pior. A análise de agrupamentos classificou os entrevistados em três grupos e evidenciou avaliação positiva da qualidade de vida no trabalho para a maioria dos entrevistados, especialmente entre aqueles com maior escolaridade e remuneração. Assim, os achados do estudo mostraram-se capazes de orientar estratégias de gestão de pessoas e fundamentar pesquisas futuras para aprimorar as relações trabalhistas na organização.
Palavras-chave: Gestão de pessoas; Administração pública; Gestão da saúde; Estudos organizacionais; Análise multivariada.

LIFE QUALITY AT WORK: A STUDY IN THE GUAMÁ-TOCANTINS INDIGENOUS SPECIAL SANITARY DISTRICT (ISSD), PARÁ STATE, BRAZIL

Abstract

Recognized for attracting and retaining talent, life quality at work (LQW) synthesizes aspects valued by workers, who are able to influence strongly the achievement of the organizational objectives. Under this perspective, this research carried out the analysis of the life quality at work in the Guamá-Tocantins Indigenous Special Sanitary District (ISSD), located in the Belém do Pará City, Pará State, Brazil. For this purpose, a descriptive survey was carried out with 67 of the 117 workers, who formed the research universe, using a non-probabilistic sampling by type. Data processing was quantitative and has used exploratory factorial analysis (EFA), descriptive statistics, and cluster analysis (CA). The factorial analysis has identified four factors that explained 72.50% of the data variance, that were: "Compensation and Compliance with Labor Legislation" (21.26%), "Balance between Work Hours and Personal Life" (18.81%), "Autonomy and Training for Work" (17.23%), and "Social Insertion and Organizational Image" (15.20%). The descriptive techniques showed that the "Compensation and Compliance with Labor Legislation" factor was the best rated by the interviewees and "Autonomy and Training for Work" factor was the worst rated by them. The cluster analysis classified respondents into three groups and showed a positive evaluation of life quality at work for most respondents, especially among those with higher education and pay. Thus, the study's findings proved to be able to guide people management strategies and to ground future research to improve labor relations in the organization.
Keywords: Health management. Multivariate analysis. Organizational studies. People management. Public administration.

INTRODUÇÃO

Necessária para atrair e manter trabalhadores talentosos (JAHANSHAHI; DEHGHANI, 2019), a qualidade de vida no trabalho (QVT) reflete uma estrutura multidimensional de caráter essencialmente transitório, sujeita a peculiaridades típicas da organização (JAIN; THOMAS, 2016). Assim, a QVT resume aspectos da relação laboral considerados forças motrizes para o aprimoramento das condições de trabalho, pois contribui para um ambiente laboral harmonioso e capaz de melhorar o desempenho organizacional (MEBARKI; FOUATIH; MKDAD, 2019; SUBBARAYALU; KUWAITI, 2018; HERMAWATI; SUHERMIN; PUJI, 2019; JAHANSHAHI; DEHGHANI, 2019), aumentar a satisfação no trabalho, reduzir a rotatividade dos trabalhadores (DJAMIJA, GUPTA; BAG, 2019) e possibilitar o desenvolvimento humano (HERMAWATI; SUHERMIN; PUJI, 2019).

Nessa perspectiva, Subbarayalu e Kuwaiti (2018) destacam que a satisfação proporcionada pela QVT alcança outros aspectos da via pessoal dos trabalhadores e se relaciona fortemente com a satisfação geral com a vida. No mesmo sentido, Sinval et al. (2019), ao tratarem da QVT, esclarecem que ela reflete antecedentes organizacionais, expressos principalmente por regras e padrões da cultura organizacional, que regulam a conduta e os relacionamentos dos trabalhadores no cotidiano da organização. Jain e Thomas (2016) complementam essa compreensão ao destacarem que o século XXI tem sido marcado pela mobilidade de talentos, uma vez que os trabalhadores progressivamente buscam priorizar suas demandas pessoais, mostrando-se mais suscetíveis a novos desafios e oportunidades em outras organizações.

Apesar de os estudos sobre QVT terem sido iniciados por volta da década de 1950 (MATTOS et al., 2017), Rueda et al. (2013) e Vidal-Blanco et al. (2019) destacam que foi a partir das décadas de 1970 e 1980 que o interesse científico na QVT se intensificou por consequência da crescente preocupação com as condições e os riscos psicossociais do trabalho e pelo fato de a QVT sintetizar um amplo conjunto de aspectos típicos do cotidiano organizacional como recompensas, segurança no trabalho, oportunidades de carreira, possibilidade de crescimento profissional, relações interpessoais, liberdade de decisão, autoridade, entre outros (JAIN; THOMAS, 2016; DJAMIJA, GUPTA; BAG, 2019; SINVAL et al., 2019). Esses aspectos, quando reunidos nas dimensões (1) estrutural, (2) gerencial e (3) social (JAHANSHAHI; DEHGHANI, 2019), criariam condições para que a organização prosperasse e alcançasse seus objetivos (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

A QVT alcançou os trabalhadores da administração pública pela progressiva valorização do comportamento ético na sociedade (JAHANSHAHI; DEHGHANI, 2019) e como uma forma de resposta às pressões por maior transparência, melhor qualidade nos serviços e utilização mais eficiente dos recursos públicos. Isso ocorreu acompanhado das mudanças na atuação dos servidores públicos, que passaram a realizar tarefas cada vez mais complexas e adotaram uma postura mais proativa perante as demandas da sociedade. Essas mudanças levaram a novas formas de gestão, especialmente ao rever processos de trabalho e repensar modelos de gestão (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019) para adequar a atuação das organizações públicas às complexas estruturas de governança, que têm caracterizado a sociedade contemporânea.

Assim, posicionado entre os estudos de QVT na administração pública, este estudo se concentrou na Secretaria Especial de Saúde Indígena (SESAI), órgão do Ministério da Saúde (MS) classificado como uma Secretaria Federal. A SESAI é subordinada ao Sistema Único de Saúde (SUS) e compõe o Subsistema de Atenção à Saúde Indígena (SasiSUS), criado com o propósito de coordenar e implementar a Política Nacional de Atenção à Saúde Indígena e, assim, atender mais de 5.000 mil aldeias de 305 etnias distribuídas em 12,6% do território nacional. A SESAI é estruturada em 34 distritos geográficos, identificados como Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs) que, juntos, acompanham uma população estimada em 818 mil indígenas (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Nesse contexto, o objetivo deste estudo foi analisar a QVT no Distrito Sanitário Especial Indígena (DSEI) Guamá-Tocantins, cuja sede se localiza na cidade de Belém do Pará. O DSEI Guamá-Tocantins reúne um amplo conjunto de profissionais de diversas áreas do conhecimento com diferentes vínculos de trabalho com a administração pública, incluindo celetistas, estatutários e terceirizados, estendendo-se desde as atividades administrativas e de suporte até o

acolhimento e acompanhamento médico de indígenas em tratamento de saúde na cidade de Belém do Pará.

Desta forma, face à complexidade das relações profissionais e trabalhistas no local da pesquisa, o questionamento que motivou este estudo foi: qual a avaliação os trabalhadores do DSEI Guamá-Tocantins quanto à QVT na organização? Para dar conta dessa questão, após a caracterização sociodemográfica dos entrevistados, foi utilizada a análise fatorial exploratória (AFE) para a identificação das dimensões que exercem influência na QVT na organização, em seguida, os fatores (dimensões) foram interpretados com técnicas de estatística descritiva para, posteriormente, possibilitar a reunião e a classificação dos entrevistados com avaliações semelhantes em grupos, o que possibilitou quantifica-los e assim, fundamentar uma avaliação geral. Essa etapa utilizou a análise de agrupamentos (AA).

MÉTODOS

Os procedimentos metodológicos empregados no estudo caracterizam uma investigação do tipo survey descritiva, com amostragem por tipicidade com trabalhadores (1) da sede do DSEI Guamá-Tocantins em Belém, que corresponde ao polo administrativo e financeiro da organização e (2) na Casa de Saúde Indígena (CASAIS), que responde pela acolhida dos indígenas em tratamento de saúde, também localizada na cidade de Belém. A escolha do DSEI Guamá-Tocantins ocorreu por se destacar como um dos principais polos de tratamento de saúde indígena na Região Norte do Brasil, especialmente pela complexidade dos tratamentos e face às tradições indígenas. Assim, ao final do trabalho de campo, foram obtidos 67 (57,3%) questionários de pesquisa válidos, do total de 117 trabalhadores que representavam o total da população nos locais de pesquisa.

Gil (2014, p.55), ao se referir às pesquisas do tipo survey, destaca tratar-se da "[...] solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados". O mesmo autor afirma que amostras por tipicidade buscam reunir informações com indivíduos que, com base nas informações disponíveis, possam representar a população estudada.

O método de coleta de dados foi o questionário, organizado em duas seções. A primeira reuniu 23 afirmativas com respostas em escala de Likert, com 11 opções, iniciadas em zero para nunca ocorre ou não se aplica e terminadas em 10 para sempre ocorre. As afirmativas que compuseram a primeira parte do questionário versaram sobre aspectos específicos da QVT como remuneração, ambiente de trabalho, jornada de trabalho, tratamento recebido na organização, imagem da organização, entre outros. Quanto seção seguinte, segunda seção, esta reuniu características socioeconômicas dos entrevistados como sexo, escolaridade, idade, renda, vínculo profissional, entre outros, e teve respostas na forma dicotômica e de múltipla escolha.

O trabalho de campo foi feito pessoalmente pelos pesquisadores e ocorreu no local de trabalho dos entrevistados. O questionário passou por pré-teste com dez entrevistados, ocasião em que foram observadas a facilidade de interpretação das afirmativas e sua adequação às condições de trabalho na organização. Os entrevistados que participaram da pesquisa foram convidados e aceitaram livremente responder ao questionário, que foi acompanhado do Termo Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme os padrões éticos de pesquisas com seres humanos.

O tratamento de dados foi quantitativo, tendo sido iniciado pela caracterização dos entrevistados. Nessa etapa, foram utilizadas técnicas de estatística descritiva na forma de distribuição de frequência e cálculos de porcentagens. Na sequência, as variáveis relativas aos aspectos da QVT foram sumarizadas para identificar variáveis latentes, também conhecidas como fatores. Para tanto, foi utilizada a análise fatorial exploratória (AFE). Essa técnica de análise de dados possibilitou reduzir 23 afirmativas iniciais a 14, que foram reunidas em quatro fatores. Hair et al. (2009) e Fávero et al. (2009), ao tratarem da análise fatorial, esclarecem ser uma técnica multivariada de interdependência, que tem como característica principal a capacidade de sumarizar grande volume de dados em um reduzido número fatores com a menor perda de informação possível. Assim, os fatores mostram-se capazes de substituir as variáveis originais ao possibilitar maior parcimônia na interpretação dos resultados. A análise fatorial exploratória (AFE) pode ser

expressa pela Equação 1, como apresentada em Dillon e Goldstein (1984):

(1) $X = \alpha F + \varepsilon$,

Em que *X* é o p-dimensional, vetor transposto das variáveis observáveis, denotado por $X = (x_1, x_2 ..., x_p)^t$; *F* é o q-dimensional, vetor transposto das variáveis não observáveis ou variáveis latentes, identificadas como fatores comuns, expressos por $F = (f_1, f_2, ..., f_q)^t$, sendo q < p; ε é o p-dimensional, vetor transposto de variáveis aleatórias ou fatores únicos, $\varepsilon = (e_1, e_2,..., e_p)^t$; e α é a matriz (p, q) de constantes desconhecidas, identificadas como "cargas fatoriais".

Com os fatores identificados e após avaliação da consistência interna pelo coeficiente alpha de Cronbach, foi feita a avaliação geral das condições da QVT com a utilização de técnicas de estatística descritiva, em especial, medidas de tendências central (média, mediana e moda) e de dispersão (desvio padrão e coeficiente de variação), que foram complementadas com a análise de correlações (Pearson). Esse conjunto de procedimentos possibilitou identificar a avaliação dos entrevistados quanto aos principais aspectos das condições de trabalho na organização. Ao tratar do coeficiente alpha de Cronbach, Costa (2011) esclarece que esse coeficiente mede a fidedignidade dos dados, sendo considerado satisfatório quando alcança valores superiores a 0,600 ou 0,700 (HAIR et al., 2009; FÁVERO et al., 2009). O alpha de Cronbach pode ser calculado pela Equação 2 (COSTA, 2011).

$$(2)\ \alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum_{i=1}^{k}\sigma_i^2}{\sigma_y^2}\right)$$

Em que k é o número de itens do questionário; σi2 é a variância do item i; e σy2 é a variância da escala total somada.

Após a análise descritiva, os entrevistados foram classificados para possibilitar reunir aqueles com avaliação semelhante quanto à QVT, para tanto, foi selecionada a análise de agrupamentos (AA). Essa técnica, também classificada entre as técnicas multivariadas de interdependência, cria uma taxonomia que reúne indivíduos, objetos ou observações com a maior similaridade possível, de tal forma a criar agrupamentos com elevada semelhança interna. Por outro lado, os grupos que decorrem da técnica mostram-se os mais diferentes possíveis quando comparados entre si, caracterizando dissemelhança externa (HAIR et al., 2009; FÁVERO et al., 2009).

A utilização da análise de agrupamentos possibilitou quantificar os entrevistados reunindo aqueles com avaliação semelhante da QVT. Esse procedimento pode fundamentar ações sob medida para cada grupo de trabalhadores, direcionando, assim, as estratégias organizacionais. Neste estudo, a análise de agrupamentos foi empregada na forma hierárquica aglomerativa, baseada no algoritmo de Ward, calculada com base na distância Euclidiana ao quadrado. Essa combinação métodos foi o que alcançou o melhor resultado após testados outros algoritmos de aglomeração e métodos de cálculo da distância geométrica entre as observações. O algoritmo de Ward tem como característica formar agrupamentos próximos quanto ao número de integrantes, e a distância Euclidiana ao quadrado é representada em Fávero et al. (2009) pela Equação 3.

$$(3)\ d_{ij}^2 = \sum_{k=1}^{p}\left(x_{ik} - x_{jk}\right)^2$$

Em que d2ij é a j-ésima característica do i-ésimo indivíduo; xik é a j-ésima característica do i-ésimo indivíduo; e xjk' é a j-ésima característica do i-ésimo indivíduo.

Após formados os grupos, foram testados quanto às características sociodemográficas e se estavam corretamente classificados. Esses procedimentos possibilitaram identificar o fator que mais diferenciava os grupos e, com isso, orientar prioritariamente as estratégias de gestão de pessoas na organização. A técnica utilizada nessa etapa foi a Anova não paramétrica, ou Kruskall Wallis, com teste post hoc de comparação múltipla com correção de Bonferroni. A opção por testes não paramétricos ocorreu em razão de os grupos não apresentaram distribuição normal. O nível de significância estatística do estudo foi de 5% (α=0,05).

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Perfil dos entrevistados

Os entrevistados foram, em sua maioria, do sexo masculino (57,4%), casados (54,4%), com idade média de 37 anos (±9 anos). O participante mais jovem tinha 22 anos e o mais velho, 60. Trabalhando em jornadas entre 30 e 40 horas semanais (79,4%), a escolaridade predominante foi de nível médio (51,5%), seguida de nível superior (41,2%), dos quais 11,8% (8) haviam cursado pós-graduação lato sensu. Quanto ao vínculo de trabalho, 45,6% (31) eram servidores públicos contratados no regime da Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), 7,35% (5) eram regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) e 47,1% (32) eram contratados por empresas terceirizadas, portanto, regidos pela CLT. O tempo de trabalho na organização foi de até cinco anos para a maior parte dos entrevistados (63,2%). Os cargos foram variados e envolveram desde agentes de saúde até nutricionistas, dentistas, farmacêuticos, técnicos de enfermagem, cozinheiros, auxiliares de cozinha e administrativo, motoristas, entre outros. Os cargos de chefia alcançaram 14,7% (10) da amostra e a renda dos entrevistados foi inferior a R$ 4.861,00 para 78% (53) dos entrevistados.

Análise fatorial exploratória

A análise fatorial exploratória (AFE) foi a técnica utilizada para sumarizar a matriz de dados e possibilitar a identificação das variáveis latentes representadas pelos fatores. A aplicação da técnica (Tabela 1) utilizou o critério do Autovalor (Kayser), e a extração por Análise de Componentes Principais (ACP) com rotação ortogonal pelo método Varimax. Preliminarmente, foi verificada a adequação da matriz de dados à utilização da AFE, o que mostrou resultados satisfatórios, pois o teste de Esfericidade de Bartlet foi significativo a 1% e o teste Kayser-Meyer-Oklin retornou com valor de 0,711, atendendo assim ao recomendado em Hair et al. (2009) e Fávero et al. (2009). A extração fatorial revelou quatro fatores, que explicaram 72,50% da variância dos dados e mostraram bom poder explicativo, visto que todas as comunalidades (h^2) foram superiores a 0,506.

Tabela 1. Análise fatorial exploratória.

Variáveis		Fatores				h2
		1	2	3	4	
O salário é justo quando comparado ao de outras organizações.	V01	0,908	-0,138	-0,036	0,097	0,854
O salário é justo quando comparado com as funções e atividades que desempenho.	V02	0,903	-0,016	0,074	0,125	0,836
Tenho garantia e respeito pelos direitos trabalhistas na organização.	V03	0,786	0,012	0,043	0,434	0,809
A jornada de trabalho dentro da organização é adequada.	V04	0,655	0,177	0,343	0,187	0,613
Posso fazer trabalhos voluntários no tempo que tenho disponível.	V05	-0,037	0,875	0,203	-0,059	0,811
Tenho tempo para o lazer com a família e com os amigos.	V06	0,038	0,804	0,051	0,159	0,675
Se quiser, consigo tempo para realizar atividades físicas.	V07	-0,105	0,796	0,050	0,086	0,655
Consigo manter um equilíbrio entre meus horários de trabalho e as exigências pessoais e familiares.	V08	0,139	0,651	0,417	-0,105	0,628
Tenho a autonomia necessária para executar o trabalho que faço.	V09	0,099	0,259	0,839	-0,051	0,783
Sinto segurança e estabilidade no emprego.	V10	-0,010	0,151	0,759	0,061	0,603
Tenho as informações de que preciso para realizar o trabalho.	V11	0,027	0,096	0,654	0,383	0,585
São satisfatórios os incentivos e investimentos da organização na minha capacitação profissional.	V12	0,289	-0,010	0,546	0,353	0,506
A organização tem responsabilidade social.	V13	0,226	0,001	0,230	0,886	0,890
A organização tem boa reputação e imagem no cenário em que atua.	V14	0,334	0,122	0,077	0,877	0,902
Autovalores		4,60	3,00	1,35	1,16	10,11
Variância explicada (em percentuais)		21,26	18,81	17,23	15,20	72,50

KMO=0,711, Teste de Esfericidade de Bartllet (X_2) = 514,52, significativo a 1%
Determinação do número de fatores pelo critério do Autovalor
Extração dos fatores por Análise de Componentes Principais (ACP) com rotação ortogonal Varimax

Fonte: Pesquisa de campo (2019).

O primeiro fator reuniu quatro variáveis (V01 a V04), todas com cargas fatoriais superiores a 0,655. O fator explicou 21,26% da variância dos dados e foi denominado como **"Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista"**, uma vez que captou aspectos relacionados aos salários recebidos, segurança no cumprimento das normas previstas pela legislação trabalhista, inclusive jornada de trabalho. O segundo fator, também com quatro variáveis (V05 a V08),

retornou cargas fatoriais superiores a 0,651 e foi capaz de explicar 18,81% da variância dos dados. A composição das variáveis possibilitou orientar semanticamente a denominação do fator como **"Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal"**. O terceiro fator, assim como os anteriores, foi composto por quatro variáveis (V09 a V12), as cargas fatoriais foram superiores a 0,546, e o fator explicou 17,23% da variância total dos dados. Esse fator caracterizou aspectos como liberdade e independência no trabalho, segurança no emprego e investimentos organizacionais em treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E). Esses aspectos fundamentaram a denominação do fator como **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho"**. O quarto fator reuniu apenas duas variáveis (V13 e V14), ambas com cargas fatoriais elevadas, uma vez que se posicionaram acima de 0,877. O fator possibilitou explicar 15,20% da variância dos dados e foi identificado com como **"Inserção Social e Imagem Organizacional"**.

O fator **"Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista"**, fator principal, colocou em evidência aspectos relacionados com a remuneração ao captar a comparação dos salários pagos pela organização, tanto em relação ao mercado de trabalho, quanto às tarefas realizadas pelos trabalhadores. Complementarmente, o fator reuniu aspectos baseados no cumprimento da legislação trabalhista e a jornada de trabalho na organização. Walton (1973) já destacava que a QVT não limita ao atendimento da legislação, uma vez que sua abrangência assume uma dimensão mais ampla, que envolve as relações dos trabalhadores entre si, entre eles e a organização e com relação a suas vidas pessoais. Nessa perspectiva, atender a legislação mostra-se inerente à atuação das organizações modernas, especialmente quando se trata de organizações públicas.

Milhome, Rowe e Dos-Santos (2018) reforçam que o respeito à legislação é fundamental para a convivência no ambiente de trabalho, onde se espera que a legislação possibilite regular as relações entre os agentes econômicos, conferindo estabilidade ao sistema. Contudo, o estudo dos mesmos autores com diferentes categorias profissionais revelou baixa confiança dos trabalhadores nas organizações quando se trata de cumprimento da legislação trabalhista. Por outro lado, Nascimento e Pessoa (2007) consideram que a proteção legal e os direitos humanos são aspectos fundamentais da QVT, pois sem eles não há como se tratar de QVT.

Jahanshahi e Dehghani (2019), por outro lado, destacam a necessidade de cuidar do bem-estar dos trabalhadores, proporcionar uma remuneração justa, sem disparidades entre homens e mulheres, que possibilite equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Além disso, a organização deve atuar para manter comunicação e relacionamento constantes com os trabalhadores para deixar claros os objetivos organizacionais, como alcançá-los e reforçar o comportamento considerado apropriado durante o trabalho. Esses aspectos contribuem para superar eventuais lacunas nas normas, direcionar esforços e promover maior organização no ambiente de trabalho.

Ao tratar da remuneração, Longo (2007) afirma que os trabalhadores comparam constantemente seus salários e benefícios, tanto internamente quando avaliam a remuneração ao longo da carreira, quanto externamente, ao confrontá-la com o mercado de trabalho. Assim, a remuneração constitui um mecanismo regulado pela teoria da Equidade, que pode levar ao desligamento do trabalhador, caso ele considere haver desproporcionalidade muito acentuada entre os esforços que ele mobiliza para a realização das tarefas e as contrapartidas oferecidas pela organização, tanto na forma de salários, quanto de benefícios (KLEIN; MASCARENHAS, 2016; MATTOS et al., 2019). Nesse sentido, Klein e Mascarenhas (2016) destacam que os aspectos motivacionais extrínsecos, especialmente a remuneração, têm sido o principal fator de evasão e insatisfação entre os trabalhadores da administração pública.

O segundo fator, **"Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal",** revela a valorização pelos trabalhadores expressa pelo alinhamento entre as necessidades pessoais e familiares e as exigências do trabalho. Assim, a presença desse fator colocou em evidência a dimensão social da vida do trabalhador e a necessidade de a organização reconhecer esse aspecto por ocasião da elaboração das políticas de gestão de pessoas. Desta forma, a QVT deve viabilizar que os trabalhadores percebam equilíbrio entre suas necessidades pessoais e o atendimento das demandas organizacionais como observado no modelo de Waltson (1973) e exemplificado em estudos posteriores como Rueda et al. (2013), Klein et al. (2017) e Mattos et al. (2017).

No mesmo sentido, Jain e Thomas (2016) reforçam a necessidade de uma rotina de trabalho que não sobrecarregue os trabalhadores com reuniões, viagens, horas extras, transferências de locais de trabalho, entre outros. Já para Vidal-Blanco et al. (2019), essa compreensão reforça a necessidade de ações institucionais que promovam harmonia na relação trabalho vida pessoal, tanto na perspectiva física, ao envolver horas de repouso, dietas e atividades físicas, quanto social, ao tratarem da família e amigos e com relação a aspectos psicológicos como estresse, pressão por resultados, entre outros. Assim é possível criar um ambiente de convivência saudável que proteja o trabalhador e propicie à organização alcançar os resultados desejados (SUBBARAYALU; KUWAITI, 2018; VIDAL-BLANCO et al., 2019; DJAMIJA, GUPTA; BAG, 2019).

Na mesma perceptiva, reconhecer o lado pessoal do trabalhador revela uma estratégia organizacional capaz de promover satisfação no trabalho, motivação e dedicação para com a organização (JAIN; THOMAS, 2016; JAHANSHAHI; DEHGHANI, 2019). Condição que justifica a compreensão de Nayem e Tripathy (2012), ao identificarem a atenção da organização para com seus trabalhadores na perspectiva do autointeresse, uma vez que, em uma sociedade caótica e estressante, a relação entre o trabalho e a vida pessoal tornou-se um "*business issue*" (p. 724), que deve ser considerado e valorizado pela organização para manter sua força de trabalho.

O terceiro fator, **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho",** captou a valorização da liberdade de atuação, disponibilidade de informações, segurança e estabilidade no trabalho, além dos esforços organizacionais para qualificar os trabalhadores. Nesse sentido, observa-se que a autonomia para realização das tarefas converge com diversos estudos de QVT (VASCONCELOS, 2001; KOETZ; REMPEL; PÉRICO, 2013; KLEIN et al., 2017; DJAMIJA, GUPTA; BAG, 2019 e outros), que têm, nessa perspectiva, um aspecto valorizado pelos trabalhadores e pela organização ao perceber nessas ações a possibilidade de criar ou aumentar vantagens competitivas. Assim, ao tratarem dessa temática, Mattos et al. (2017), em pesquisa com docentes, evidenciam a valorização da independência e da liberdade como elementos necessários tanto para a prática do ensino superior, quanto para a QVT.

Por outro lado, Nogueira et al. (2018) reforçam que conceder autonomia aos trabalhadores é uma estratégia para combater o estresse laboral, que pode resultar em patologias graves, caso da síndrome de burnout, que, além de prejudicar a saúde dos trabalhadores, compromete a qualidade do ambiente organizacional, reduzindo a lucratividade e a qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela organização (ALMEIDA et al., 2018).

No mesmo sentido, Raeissi et al. (2019) compreendem como necessário valorizar o envolvimento dos trabalhadores nas tomadas de decisões da organização, destacando esse aspecto como essencial para alcançar QVT. Assim, os mesmos autores recomendam a participação de diferentes estratos da hierarquia organizacional nos processos decisórios, especialmente quando as decisões envolvem competências específicas dos trabalhadores, o que implica conferir autonomia, principalmente no âmbito das tarefas.

Rueda et al. (2013) reforçam que dar autonomia aos trabalhadores e reestruturar a rotina da organização são alternativas para estimular o aprendizado, o interesse e a participação. Elementos semelhantes foram identificados em Vasconcelos (2001) ao se referir ao *empowerment* e em Timossi et al. (2010) ao considerar o crescimento profissional na perspectiva do desenvolvimento de competências. Na mesma perspectiva, Vidal-Blanco (2019) e Huang et al. (2020), ao tratarem dos treinamentos e da qualificação profissional relacionadas com a QVT, consideram que esses elementos são estratégicos para aliviar o cansaço e o desgaste com o trabalho, e Rueda (2013) complementa ao destacar o papel da estrutura organizacional no estímulo ao aprendizado e, por conseguinte, da maior participação nas decisões.

Assim, a composição das variáveis que formaram o fator **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho"** relaciona de maneira próxima a liberdade de planejamento e de ação, estruturada em torno do acesso às informações associadas a um processo de qualificação profissional, que confira aos trabalhadores segurança e estabilidade no emprego.

No fator **"Inserção Social e Imagem Organizacional",** foram destacadas a ação da organização junto à sociedade e sua imagem como elementos que exercem influência na QVT. A lógica subjacente sustenta-se na atuação da organização para com a sociedade e no reflexo

dessa ação na forma como a organização é percebida e avaliada. Klein et al. (2017) ao tratarem da dessa relação, reforçam a ligação entre a QVT e a imagem que a organização consegue transmitir aos trabalhadores e para a sociedade em geral. Essa ligação já havia sido evidenciada anteriormente por Walton (1973) e, conforme Vasconcelos et al. (2012), as organizações com boa imagem na sociedade promovem orgulho em seus trabalhadores, refletindo-se, por conseguinte, no bem-estar no trabalho e na QVT.

Sauerbronn e Lodi (2012, p. 930) explicam que "[...] uma imagem pública é formada quando um indivíduo ou organização interage com outro indivíduo ou organização, desempenhando papéis sociais". Nesse processo, ambos se abastecem de informações e, com isso, criam previamente percepções que constituem a base para a formação da imagem organizacional (SAUERBRONN; LODI, 2012). As preocupações com a imagem organizacional na administração pública surgiram com a Nova Administração Pública e refletiram as mudanças da sociedade contemporânea a partir da década de 1980, que estabeleceram maior complexidade e novas formas de governança da administração pública moderna.

Riba e Ballard (2016), ao estudarem a motivação no trabalho entre servidores públicos, destacam as pesquisas iniciadas nos Estados Unidos da América do Norte na década de 1990, que promoveram o aprofundamento da temática e revelaram que a motivação tem características diferentes entre trabalhadores da administração pública e da iniciativa privada. Desta forma, trabalhar no serviço público implica naturalmente o despertar de um sentimento de ética e de utilidade capaz de contribuir para a motivação e o interesse pela carreira pública ao expressar sentimentos de altruísmo que materializam a vontade de ajudar o próximo e beneficiar a sociedade (RIBA; BALLARD, 2016; KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

Análise descritiva da qualidade de vida no trabalho

Após a identificação dos fatores que exercem influência na QVT na organização, eles foram avaliados pelas médias dos escores para possibilitar uma compreensão ampla da QVT no local da pesquisa. O resultado dessa etapa está apresentado na Tabela 2. Contudo, inicialmente, foi verificada a fidedignidade dos fatores pelo coeficiente alpha de Cronbach, que resultou em valores superiores 0,738 para todos os fatores. Assim, apesar de não existir consenso quanto aos parâmetros para esse coeficiente, quando ele resulta em valores superiores a 0,600 e 0,700, pode-se afirmar que os dados são fidedignos e não apresentam vieses (HAIR et al., 2009; COSTA, 2011). Desta forma, observa-se que os fatores mediram satisfatoriamente o fenômeno e, muito provavelmente, se repetirão se o mesmo instrumento for aplicado novamente para a mesma amostra.

Tabela 2. Análise descritiva de correlação entre os fatores

Fator	Denominação	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
Fator 1	Remuneração e atendimento da legislação trabalhista	(0,868)			
Fator 2	Equilíbrio entre jornada de trabalho e vida pessoal	0,05**	(0,812)		
Fator 3	Autonomia e capacitação para o trabalho	0,31*	0,37*	(0,738)	
Fator 4	Inserção social e imagem organizacional	0,52*	0,12**	0,39*	(0,905)
Média		7,34	6,61	5,56	6,97
Desvio padrão		2,33	2,34	2,16	2,60
Amplitude (máxima-mínima)		9,75	10,0	9,00	10,0
Mediana		8,00	6,50	5,63	7,50
Moda		9,50	5,50	4,00	10,0

Legenda: *=significativo a 1%; **=não significativo.
Nota: alpha de Cronbach na diagonal.
Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Nos resultados dos fatores, destacou-se a **"Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista"** como o mais bem avaliado pelos entrevistados, uma vez que obteve a maior média dos escores (7,34±2,33), o que ocorreu também com a mediana (8,00). Na sequência, com escore pouco menor, posicionaram-se os fatores **"Inserção Social e Imagem Organizacional"** e **"Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal"** com médias de 6,97 e 6,61 e desvios padrão de 2,60 e 2,34, respectivamente.

Por sua vez, o fator **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho",** com o menor escore médio (5,56±2,16), foi o mais mal avaliado pelos entrevistados. Esse resultado mostra que, mesmo com avaliação intermediária, ao considerar a escala utilizada na pesquisa (0 a 10), os entrevistados consideram que há necessidade de maior autonomia no trabalho e que a organização deve investir mais em qualificação profissional. Nesse aspecto, uma hipótese para a menor autonomia no trabalho pode estar relacionada com processos muito burocráticos, que, juntamente com a hierarquia rígida e a falta de objetivos claros, prejudicam a motivação e a satisfação no trabalho na administração pública (KJELDSEN; ROSEMBERG, 2018).

Na perspectiva da avaliação geral, nota-se que todos os fatores foram considerados levemente satisfatórios, uma vez que se posicionaram acima do centro da escala (5,00). Esse aspecto sugere que, de maneira geral, os entrevistados avaliam como boa a QVT na organização. Ao observar as relações entre os fatores, conforme as correlações de Pearson, conforme os parâmetros de Marôco (2014), destacaram-se os sinais positivos, o que indica que as melhorias, por mais que ocorram em apenas um dos fatores, trarão reflexos para a QVT em geral. Quanto à intensidade das relações entre os fatores, destacaram-se correlações moderadas ($0,25 \leq r < 0,50$) e fortes ($0,50 \leq r < 0,75$). Desta forma, destacou-se a relação entre **"Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista"** e **"Inserção Social e Imagem Organizacional"** (r=0,51, p-valor<0,01), o que revela associação da imagem organizacional ao cumprimento da legislação trabalhista e à remuneração pelo trabalho. Assim, organizações que remuneram mal seus trabalhadores e descumprem a legislação do trabalho não podem ser consideradas organizações responsáveis e com boa imagem na sociedade.

Com intensidade moderada e significativa a 1%, destacaram-se as relações entre a **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho"** e **"Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista**" (r=0,31, p-valor<0,01) e **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho"** e "**Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal"** (r=37, p-valor<0,01), aspecto que sugere que os entrevistados percebem na qualificação pessoal e na evolução na carreira a possibilidade de obter maiores ganhos financeiros e liberdade para conciliar jornada de trabalho com interesses pessoais e familiares. Ainda com intensidade moderada, positiva e igualmente significativa, destacou-se a associação entre **"Inserção Social e Imagem Organizacional"** e **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho" (**r=0,39, p-valor<0,01), indicando que a autonomia, a segurança e os investimentos em qualificação dos trabalhadores se refletem na percepção favorável da imagem da organização.

Análise de agrupamentos

Os entrevistados foram classificados quanto às avaliações da QVT, e a técnica utilizada foi a análise de agrupamentos (AA). Esse procedimento resultou na formação de três grupos identificados como Grupo 1, Grupo 2 e Grupo 3, com 28 (41,80%), 33 (49,25%) e 6 (8,95%) integrantes, respectivamente. Após formados, os grupos foram testados com o intuito de (1) verificar se estavam corretamente classificados e (2) identificar o fator que mais os diferenciava. Desta forma, esperava-se que, se corretamente classificados, os grupos fossem significativamente diferentes entre si (α=0,05). Para tanto, foi utilizado o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis (KW), com post-hoc corrigido por Bonferroni, uma vez que os grupos não mostraram distribuição normal, segundo o teste Shapiro-Wilk. A classificação é uma tarefa inerente ao conhecimento científico e necessária para direcionar ações de gestão de pessoas na organização.

A comparação dos grupos (Tabela 3), mostrou que o fator **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho**" (Fator 3) foi o que mais diferenciou os grupos (KW=34,71, p-valor<0,01) e que, de maneira geral, os grupos estavam corretamente classificados. O Grupo 1 foi diferente do Grupo 2 nos quatro fatores e do Grupo 3 em três, não divergindo apenas no Fator 1. O Grupo 2 mostrou-se significativamente

diferente do Grupo 3 nos fatores 1 e 2, não divergindo nos fatores 3 e 4, considerando o nível de significância adotado no estudo (α=0,05).

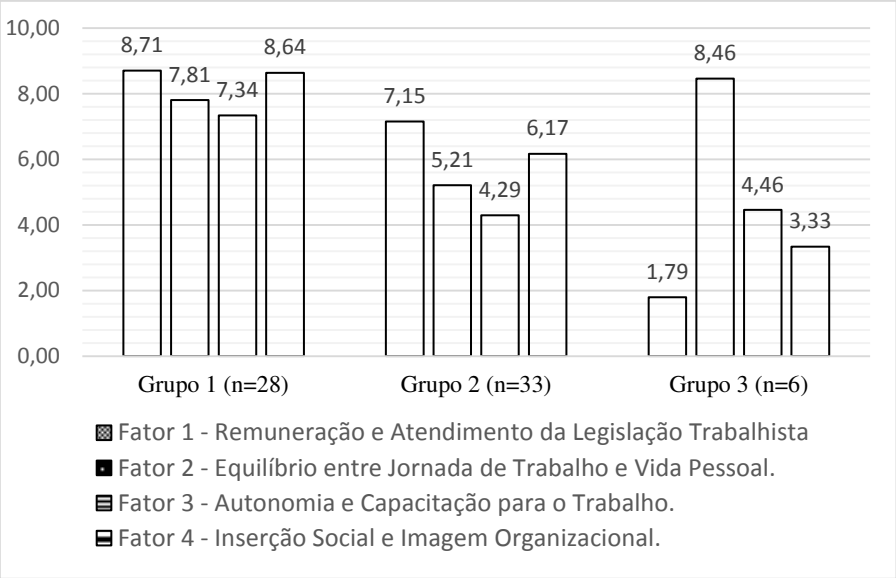
Tabela 3. Comparação dos grupos

Especificação		Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
Kruskal-Wallis (qui-quadrado)		29,21	26,40	34,71	23,26
P-valor		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Grupo 1 vs. Grupo 2	p-valor	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Grupo 1 vs. Grupo 3	p-valor	<0,001	NS	<0,001	<0,001
Grupo 2 vs. Grupo 3	p-valor	<0,001	<0,001	NS	NS

Legenda: Fator 1= Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista; Fator 2= Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal; Fator 3= Autonomia e Capacitação para o Trabalho; Fator 4= Inserção Social e Imagem Organizacional. Fonte: Pesquisa de campo (2019).

Quanto às características da QVT (Figura 1), observa-se que o Grupo 1, com 28 (41,80%) integrantes, foi o que mostrou a melhor avaliação da QVT com os escores superiores a 7,34 para todos os fatores. Quanto ao Grupo 2, maior em número de integrantes (49,25%), ocorreram avaliações positivas para **"Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista"** (7,15±1,68) e, com menor intensidade, para **"Inserção Social e Imagem Organizacional"** (6,17±2,11). Aproximando-se ao centro da escala, posicionou-se o **"Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal"** (5,21±1,81) com avaliação neutra. Já na perspectiva prejudicial à QVT observou-se a avaliação da **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho"** (4,29±1,59), revelando que esse grupo considera a organização burocrática e pouco preocupada com o desenvolvimento de competências por parte dos trabalhadores.

Figura 1. Características dos grupos



Fonte: Pesquisa de campo (2019).

Quanto ao Grupo 3, com 8,96% (6) dos entrevistados, observa-se a pior avaliação da QVT da pesquisa, com escores muito baixos para **"Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista"** (1,79±1,04), **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho"** (4,46±2,08) e **"Inserção Social e Imagem Organizacional"** (3,33±4,18). Contudo, por outro lado, esse grupo avaliou muito favoravelmente o "**Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal"** (8,46±1,27). Esses aspectos sugerem trabalhadores insatisfeitos com as condições gerais da QVT,

porém com equilíbrio entre as atividades profissionais e as demandas pessoais e familiares.

Complementarmente, os grupos foram comparados quanto a características socioeconômicas e apresentaram diferenças significativas para escolaridade (KW=9,21; p-valor<0,01) e renda (KW=10,55; p-valor<0,01). Desta forma, o Grupo 1 caracterizou-se pela predominância de profissionais de nível superior, com 62% (17) dos entrevistados posicionados nesse estrato. Já o Grupo 2 e o Grupo 3 mostraram percentuais menores desses profissionais, alcançando 27% (9) e 16% (1), respectivamente. O teste de comparação múltipla (post-hoc) confirmou que os grupos eram diferentes a 5% de significância estatística.

Quanto à renda, o Grupo 1 também se destacou pelos maiores salários, com remuneração mensal de 2.079,50 reais em média para 65,5% (18) dos seus integrantes. Nos demais grupos, a mesma remuneração foi obtida por 42,4% (14) do Grupo 2 e 33,3% (2) do Grupo 3. O teste de comparação múltipla confirmou a diferença entre o Grupo 1 e o Grupo 2 (p-valor<0,01) e entre o Grupo 1 e o Grupo 3 (p-valor<0,05). Contudo, a comparação entre o Grupo 2 e o Grupo 3 foi não significativa (p-valor>0,05), indicando que a diferença pode ter ocorrido por acaso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar a QVT no DSEI Guamá-Tocantins. Os DSEIs agregam diferentes profissionais e múltiplas formas de vínculos trabalhistas, o que representa um desafio para a gestão de pessoas, especialmente na administração pública. Contudo, mesmo considerando esse aspecto, os fatores identificados pela pesquisa convergiram com outros estudos sobre QVT e, com isso, podem orientar estratégias na organização. Ao avaliar os fatores, os entrevistados se mostram levemente satisfeitos com a QVT, com destaque, em ordem decrescente, para **"Remuneração e Atendimento da Legislação Trabalhista"** (Fator 1), **"Inserção Social e Imagem Organizacional"** (Fator 4), **"Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal"** (Fator 2) e **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho"** (Fator 3), que recebeu a pior avaliação e deve ser objeto de atenção da organização.

Ao classificar os entrevistados quanto à satisfação com a QVT, destaca-se que praticamente a metade dos entrevistados faz avaliação muito favorável da QVT e manifesta elevada satisfação, sendo esse segmento, de maneira geral, composto pelos profissionais com maior escolaridade e que ganham os maiores salários. A outra metade dos entrevistados também se mostrou satisfeita, porém com menor intensidade, especialmente com relação a **"Autonomia e Capacitação para o Trabalho"** (Fator 3), para o qual manifestaram insatisfação. Finalmente, uma pequena parcela dos entrevistados avalia como muito ruim a QVT na organização e considera favorável apenas **"Equilíbrio entre Jornada de Trabalho e Vida Pessoal"** (Fator 2).

O estudo avançou ao identificar que a escolaridade e a remuneração caracterizam os grupos que avaliam melhor a QVT na organização. Assim, ao considerar que a remuneração é o reflexo de maior escolaridade, sugerem-se estudos futuros para identificar o efeito da escolaridade na avaliação da QVT. Outro estudo pode se concentrar no grupo com menor satisfação para identificar com técnicas qualitativas as causas da baixa QVT na organização. Como limitação da pesquisa, destacam-se a amostragem não probabilística, que limita os achados à amostra estudada, e o autorrelato, que restringe as oportunidades de esclarecer eventuais dúvidas dos entrevistados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. A.; MATTOS, C.A.C.; ABUD, G.M.B.; SILVA, G. A.; COSTA, N. L. Ocorrência da síndrome de burnout entre aeroportuários: uma investigação multivatiada no aeroporto internacional de Val-de-Cans, Belém do Pará, Brasil. **Revista Expectativa**, Toledo, v. 17, n. 1, p. 2-27, jan. / jun. 2018.

COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

DHAMIJA, P.; GUPTA, S.; BAG, S. Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. **Benchmarking**: an International Journal, v. 26, n. 3, p. 871-892, apr. 2019. https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155

DILLON, W. R.; GOLDSTEIN, M. **Multivariate analysis**: methods and applications. New York: John Wiley & Sons, 1984.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise de dados**: modelagem multivariada

para a tomada de decisão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2014.

HAIR, J. F. Jr; BLACK, W. C.; BABIN, J.; ANDRESON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados.** São Paulo: Bookman, 2009.

HERMAWATI, A.; SHUERMIN; PUJI, R. The transglobal leadership-based strategy of MSMEs performance optimization of Malang Raya and the implementation of quality of work life. **Research Journal of Textile and Apparel**, v. 23, n. 1, p. 38-57, mar. 2019. https://doi.org/10.1108/RJTA-05-2018-0038

HUANG, H.; ZHANG, H.; XIE, Y.; WANG, S.; CUI, H.; LI, L.; SHAO, H.; GENG, Q. Effect of balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: a randomized controlled trial. **Neurology, Psychiatry and Brain Reserach**, v. 35, p. 16-21, feb. 2020. https://doi.org/10.1016/j.npbr.2019.12.002

JAHANSHAHI, A. A.; DEHGHANI, A. Anomie at public organizations: how can the quality of work life help? **Journal of Public Affairs**, Online First, p. 1-9, jul. 2019. https://doi.org/10.1002/pa.1995

JAIN, Y.; THOMAS, R. A study on quality of work life among the employees of leading pharmaceuticals limited company of Vadodara district. **International Journal of Applied Research**, v. 5, n. 2, p. 926-934, mai. / jun. 2016.

KJELDSEN, A. M.; HANSEN, J. R. Sector differences in the public service motivation-job satisfaction relationship: exploring the role organizational characteristics. **Review of Public Personnel Administration**, v. 38, n.1, p. 24-48, mar. 2018. https://doi.org/10.1177/0734371X16631605

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, v. 50, n. 1, p. 17-39, 2016. https://doi.org/10.1590/0034-7612146562

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd**, Porto Alegre, v. 23, n. especial, p. 317-344, dez. 2017. https://doi.org/10.14488/ENEGEP2018_TN_STO_261_498_36337

KLEIN, L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração da Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-35, jun. 2019.

KOETZ, L.; REMPEL, C.; PÉRICO, E. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n.4, p. 1019-1028, 2013. https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000400015

LONGO, F. **Mérito e flexibilidade**: gestão das pessoas no setor público. São Paulo: Fundap, 2007.

MARÔCO, J. **Análise estatística com SPSS Statistics**. Pêro pinheiro: Reportnumber, 2014.

MATTOS, C. A. C.; COSTA, N. L.; LAURINHO, I. S.; DIAS, L. N. S. Os fatores que influenciam no clima organizacional em instituições federais de ensino superior: uma investigação em Belém do Pará, Brasil. **Revista Gual**, Florianópolis, v. 12, n, 1, p. 25 - 48, jan. / abr. 2019. https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p25

MATTOS, C.A.C.; DAMASCENO, V. B.; GAMA, M. C. F.; SIMÃO, C.S.; COSTA, N. L. Qualidade de vida no trabalho: uma investigação multivariada entre docentes. **RAUnp**, v. 10, n. 1, p. 77-91, jun. / nov. 2017. https://doi.org/10.21714/raunp.v10i1.1782

MEBARKI, B.; FOUATIH, M. E. A. A.; MOKDAD, M. Quality of work life and differences in demographic characteristics among managerial staff in Algerian tertiary sector. **Work**, v. 62, n.3, p. 435-442, mar. 2019. https://doi.org/10.3233/WOR-192879

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O.; DOS-SANTOS, M. G. Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional? **Revista Contextus**, Fortaleza, v. 16, n. 3, p. 232-252, set.

/dez. 2018. https://doi.org/10.19094/contextus.v16i3.39503

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Secretaria Especial de Saúde Indígena**. Disponível em <https://www.saude.gov.br/index.php/o-ministerio/principal/secretarias/secretaria-sesai>. Acesso em: 17 abr. 2020.

NASCIMENTO, L. F.; PESSOA, R. W. A. Qualidade de vida no trabalho: uma questão de responsabilidade social. **REAd**, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p. 587-611, set./dez. 2007.

NAYEEM, M. A.; TRIPATHY, M. R. Work-life balance among teacher of techinical institutions. **The Journal of Industrial Relations**, v. 47, n. 4, p. 724-736, apr. 2012.

NOGUEIRA, L. S.; SOUSA, R. M. C.; GUEDES, E. S.; SANTOS, M. A.; TURRINI, R. N. T.; CRUZ, D. A. L. M. Burnout e ambiente de trabalho de enfermeiros em instituições públicas de saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 71, n. 2, p. 358-365, mar. / abr. 2018. https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0524

RAEISSI, P.; RAJABI, M.R.; AHMADIZADEH, E.; RAJABKHAN, K.; KAKEMAM, E. Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. **Journal of the Egyptian Public Heath Association**, v. 25, n. 25, p. 1-8, p. nov. 019..

RIBA, C.; BALLART, X. La motivación para el servicio público de los altos funcionários españoles: medida y efectos. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, v. 154, p. 65-82, abr./jun. 2016. https://doi.org/10.5477/cis/reis.154.65

RUEDA, F. J. M.; OTTATI, F.; PINTO, L. P.; LIMA, T. H.; BUENO, J. M. P. Construção e validação de uma escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 12, n. 1, p. 43-50, abr. 2013.

SAUERBRONN, J. F. R.; LODI, M. D. F. Construção da imagem institucional do Poder Judiciário: uma análise baseada nas campanhas publicitárias do Conselho Nacional de Justiça. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 10, n. 4, p. 925-945, dez. 2012. https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000400010

SINVAL, J.; SIRGY, M. J.; LEE, D.; MARÔCO, J. The quality of work life scale: validity evidence from Brazil and Portugal. **Applied Research in Quality of Life**, Online First, p. 1-29, jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09730-3>.

SUBBARAYALU, A. V.; KUWAITI, A. Quality of work life of teaching staff working at a higher education institution in Saudi Arabia: a cross-sectional study. **Journal of Social Service Research**, v.45, n. 4, p. 51-75, set. 2018. https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1481173

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; SANTOS JUNIOR, G.; XAVIER, A. A. P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 471-480, jul. /set. 2010. https://doi.org/10.1590/S0103-65132010005000031

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n.1, p. 23-35 jan. /mar. 2001.

VASCONCELOS, P. H.; ALVES, C. E. L.; SANTOS, S. F. M.; FRANCISCO, A. C. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 79-97, abr. / jun. 2012.

VIDAL-BLANCO, G.; OLIVER, A.; GALIANA, L.; SANSÓ, N. Quality of work life and self-care in nurse staff with high emotional demand. **Enfermería Clínica**, v. 29, n. 3, p. 186-194, may-jun. 2019. https://doi.org/10.1016/j.enfcle.2018.10.001

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