



ORIGINALES

Qualidade de vida no trabalho e saúde pública: Estrutura dimensional de uma escala

Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala
Quality of Life at Work and Public Health: Dimensional Structure of a Scale

Laelson Rochelle Milanês Sousa¹
Eliana Campêlo Lago²
Camila Aparecida Pinheiro Landim Almeida²
Maria do Carmo de Carvalho e Martins²
Luana Kelle Batista Moura²
Rafael Fernandes de Mesquita³

¹ Programa de Pós-graduação em Enfermagem Fundamental, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. laelsonmilanês@gmail.com

² Mestrado Profissional em Saúde da Família do Centro Universitário UNINOVAFAPÍ, Teresina, Piauí, Brasil.

³ Curso de Administração de Empresas, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Piri-piri, Piauí, Brasil.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.436441>

Submissão: 9/07/2020

Aprovação: 5/10/2020

RESUMO:

Objetivo: Analisar a estrutura dimensional de uma escala de qualidade de vida no trabalho, utilizada em empregados de empresas privadas, visando a expansão do seu escopo de utilização.

Método: Estudo metodológico e quantitativo para analisar a estrutura dimensional de uma escala de qualidade de vida no trabalho com trabalhadores de empresas privadas da cidade de Teresina, Piauí, Brasil. A escala possui 48 itens com respostas em escala tipo likert possuindo 5 pontos que variam de "concordo totalmente" para "discordo totalmente". Os dados foram coletados por assistentes de pesquisa devidamente treinados. Foram realizadas Análise Fatorial Exploratória e Análise Fatorial Confirmatória para verificar a estrutura dimensional da escala.

Resultados: Participaram 2380 pessoas, 52,6% (1251) do gênero feminino, solteiras 50,2% (1195) e com ensino médio completo 31,7% (754). O Alfa de Cronbach com os 48 itens foi 0,954. O teste de Kaiser-Meyer-Olkin foi superior a 0,7 e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou significância estatística. Foram excluídos os itens: P8; P13; P15; P19; P24; P30; e P39. A análise fatorial exploratória identificou oito fatores, com 60,4% da variância total explicada. Na análise do ajuste do modelo os resultados foram insatisfatórios. Foram retiradas as variáveis P7, P14 e P44. O novo modelo proposto apresentou resultados adequados para todos os critérios: GFI = 0,943; CFI = 0,957; CMIN/DF = 4,369; e RMSEA = 0,038.

Conclusão: Os resultados do modelo novo (ajustado) evidenciaram que a escala é confiável e válida para ser usada em contexto do setor privado.

Palavras-chave: Estudo de validação; Qualidade de vida; Trabalho.

RESUMEN:

Objetivo: Analizar la estructura dimensional de una escala de calidad de vida en el trabajo, utilizada en empleados de empresas privadas, con el objetivo de ampliar su alcance de uso.

Método: Estudio metodológico y cuantitativo para analizar la estructura dimensional de una escala de calidad de vida en el trabajo con trabajadores de empresas privadas en la ciudad de Teresina, Piauí, Brasil. La escala tiene 48 ítems con respuestas en una escala Likert, con 5 puntos que van desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo". Los datos fueron recopilados por asistentes de investigación debidamente capacitados. El análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio se realizaron para verificar la estructura dimensional de la escala.

Resultados: 2380 personas participaron, 52.6% (1251) del género femenino, solteras 50.2% (1195) y habiendo completado la escuela secundaria 31.7% (754). El Alfa de Cronbach con los 48 ítems fue 0.954. La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin fue mayor que 0.7 y la prueba de esfericidad de Bartlett mostró significación estadística. Los ítems fueron excluidos: P8; P13; P15; P19; P24; P30; y P39. El análisis factorial exploratorio identificó ocho factores, con un 60,4% de la varianza total explicada. En el análisis del ajuste del modelo, los resultados fueron insatisfactorios. Se eliminaron las variables P7, P14 y P44. El nuevo modelo propuesto presentó resultados adecuados para todos los criterios: GFI = 0.943; CFI = 0.957; CMIN / DF = 4,369; y RMSEA = 0,038.

Conclusión: Los resultados del nuevo modelo (ajustado) mostraron que la escala es confiable y válida para ser utilizada en el contexto del sector privado.

Palabras-clave: Estudio de Validación; Calidad de Vida; Trabajo.

ABSTRACT:

Objective: To analyze the dimensional structure of a scale of quality of life at work, used in employees of private companies, aiming at expanding its scope of use.

Method: Methodological and quantitative study to analyze the dimensional structure of a quality of life scale at work with workers from private companies in the city of Teresina, Piauí, Brazil. The scale has 48 items with responses on a Likert scale, with 5 points ranging from "totally agree" to "totally disagree". The data were collected by properly trained research assistants. Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis were performed to verify the dimensional structure of the scale.

Results: 2380 people participated, 52.6% (1251) of the female gender, single 50.2% (1195) and having completed high school 31.7% (754). Cronbach's Alpha with the 48 items was 0.954. The Kaiser-Meyer-Olkin test was greater than 0.7 and the Bartlett sphericity test showed statistical significance. The items were excluded: P8; P13; P15; P19; P24; P30; and P39. The exploratory factor analysis identified eight factors, with 60.4% of the explained total variance. In the analysis of the model's fit, the results were unsatisfactory. Variables P7, P14 and P44 were removed. The proposed new model presented adequate results for all criteria: GFI = 0.943; CFI = 0.957; CMIN / DF = 4,369; and RMSEA = 0.038.

Conclusion: The results of the new (adjusted) model showed that the scale is reliable and valid to be used in the context of the private sector.

Keywords: Validation Study; Quality of Life; Work.

INTRODUÇÃO

O trabalho se refere à constituição da identidade pessoal do indivíduo, configurando-se importante aspecto de reconhecimento social, visto que há o desenvolvimento de um compromisso e engajamento do indivíduo frente às situações que o mobilizam no ambiente de trabalho. Assim, ultrapassa a esfera da relação empregatícia, sendo composto de desafios e sofrimentos, acarretando em riscos muitas vezes invisíveis⁽¹⁾. No contexto hodierno, as relações no ambiente de trabalho migram de uma desalienação para serviços mais organizados, visando atender os planejamentos de empresas que buscam interesse pelo sentido dado ao trabalho diariamente⁽²⁾.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a qualidade de vida de um sujeito envolve as relações humanas no que diz respeito à sua cultura e outros aspectos, como saúde, educação, meio ambiente, segurança e, principalmente, o trabalho. Na tentativa de atenuar os impactos negativos do trabalho na saúde do trabalhador, surge nas últimas

décadas o conceito de qualidade de vida no trabalho, regulamentando questões como trabalho infantil, descanso semanal e as indenizações por acidentes. Com o passar dos anos tal conceito foi evoluindo, tornando-se o principal elemento referente ao desenvolvimento humano e organizacional^(3,4).

O conceito pode ser encarado ainda como uma compreensão abrangente das condições de vida no âmbito ocupacional, incluindo elementos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para desempenhar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal⁽⁵⁾. A construção desta qualidade ocorre com a percepção de que a organização e os indivíduos se configuram como um todo, promovendo o bem-estar e segurança dos trabalhadores a fim de assegurar uma maior produtividade e maior satisfação na vida pessoal^(6,7). Bem como, de modo global, configurando-se uma questão de saúde pública.

Contudo, a realidade do serviço brasileiro é marcada por uma insuficiência de empregados, um aumento exacerbado do trabalho, da cobrança de diversas habilidades, e pelo aumento da exigência por trabalhos mais eficazes e de qualidade⁽¹⁾. Tal conjuntura acaba gerando consequências deletérias à saúde do trabalhador, como sobrecarga emocional, desinteresse pelo trabalho, absenteísmo e também ao adoecimento físico e mental, afetando de forma significativa os resultados organizacionais e a saúde pública⁽⁸⁻¹⁰⁾.

Dentre os modelos teóricos mais consistentes acerca da qualidade de vida no trabalho, destaca-se o de Walton, fundamentando-se nas percepções do sujeito envolvendo aspectos como remuneração, carreira, integração, o trabalho e suas garantias, estas que se caracterizam como elementos primordiais no modelo. Na perspectiva de Walton, a QVT emerge de valores humanos e ambientais negligenciados pelas sociedades em favor do desenvolvimento tecnológico, da produtividade e do avanço econômico^(2,11).

Como uma preocupação que envolve o contexto da saúde pública a partir das consequências do trabalho na vida individual e social, implicações decorrentes especialmente da extensa jornada, diante do exposto, o objetivo do estudo consistiu em analisar a estrutura dimensional de uma escala de qualidade de vida no trabalho⁽¹¹⁾, utilizada em empregados de empresas privadas, visando a expansão do seu escopo de utilização.

MÉTODOS

Estudo metodológico de abordagem quantitativa sobre qualidade de vida no trabalho com 2380 pessoas, realizado por meio de um *survey*. O instrumento aplicado possui 48 afirmações relacionadas à QVT, construído e validado para o cenário brasileiro⁽¹¹⁾, mas testado no setor público. A ampliação do uso da escala e de suas possíveis interpretações constitui em contribuição^(12,13).

O formato de respostas do instrumento está estruturado em uma escala do tipo Likert possuindo 5 pontos que variam de “concordo totalmente” para “discordo totalmente”.

A escala conta com diversas dimensões, como: salário e remuneração, ambiente físico e segurança, carga horária, equipamentos, saúde, autonomia, comunicação,

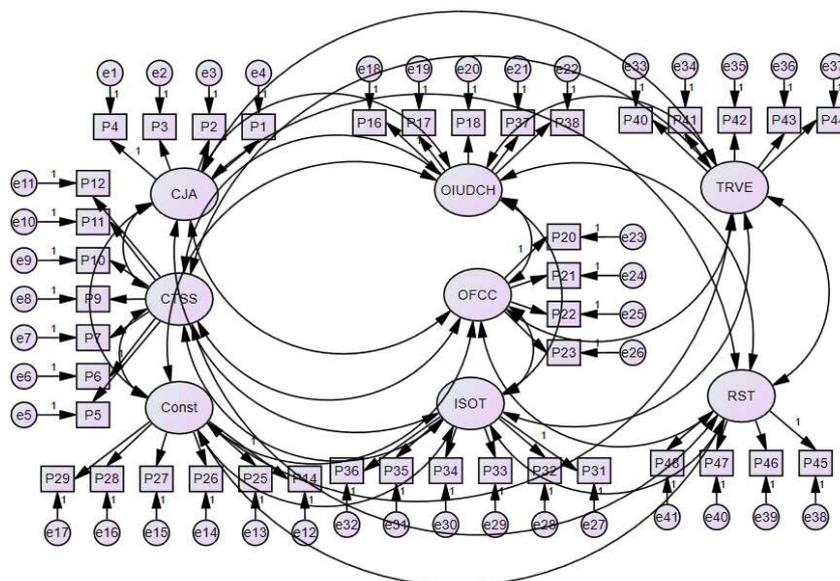
perspectiva de desenvolvimento, relacionamento interpessoal e interferência do trabalho na vida pessoal. Todas foram testadas.

A amostra do estudo teve fundamentação no seguinte parâmetro: número mínimo de dez respostas para cada variável da escala, portanto 480 respostas⁽¹⁴⁾. Entretanto, esta amostra foi ampliada em consideração à quantidade de pessoas empregadas no local de realização da pesquisa, mais de 300 mil pessoas estavam empregadas na capital Teresina, Piauí, Brasil, no momento da pesquisa⁽¹⁵⁾.

Foram incluídas pessoas que estavam empregadas em empresas privadas na capital Teresina, Piauí, Brasil, com idade igual ou superior a 18 anos. Foram excluídas aquelas com tempo de trabalho igual ou inferior a 6 meses. Os dados foram coletados por assistentes de pesquisa devidamente treinados para a coleta.

A análise estatística foi realizada através do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), em que foram usados módulos de estatística descritiva e inferencial. Para a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) do modelo proposto (Figura 1) e recomendado (Figura 2) foi utilizado o pacote complementar ao SPSS, *Analysis of Moment Structures* (AMOS).

Figura 1: Modelo proposto na escala



A (AFC) é utilizada quando o pesquisador possui algum conhecimento da estrutura do modelo. Baseado no conhecimento da teoria, pesquisa empírica, ou ambos, ela postula as relações entre as medidas observadas e os fatores subjacentes a priori e, em seguida, testa essa estrutura de hipótese estatisticamente. Os modelos podem e devem ser adaptados para encontrar os valores ideais de ajuste e de validade⁽¹⁶⁾.

Quanto à análise do modelo foram utilizados os seguintes critérios: GFI e CFI superiores a 0,90; CMIN/DF inferior a 5 e o RMSEA inferior a 0,08, para ajuste do modelo. Para validade convergentes utilizou do Alfa de Cronbach e do CR acima de 0,7, do AVE acima de 0,5 e para validade discriminante o AVE deve ser maior do que o MSV e do ASV^(14,16,17).

Dado que o propósito do artigo é a utilização da AFC e com isto reconhecer o ajuste do modelo e a validade convergente e discriminante dos construtos, foi empregada uma Análise Fatorial Exploratória e reconheceu-se os construtos como foram divididos no Quadro 1. Foram retiradas as variáveis P8, P13, P15, P19, P24, P30 e P39, pois não se agruparam a nenhum fator.

Quadro1. Escala utilizada

P1	Meu salário é adequado ao meu cargo em relação a outros cargos na organização.	Compensação Justa e Adequada (CJA)
P2	O salário que recebo na organização é justo em relação ao de outras organizações para o mesmo cargo que ocupo.	
P3	Minha remuneração, face aos meus serviços prestados na empresa é adequada e atende as minhas necessidades.	
P4	Os benefícios oferecidos pela organização são compensadores.	
P5	As condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) são adequadas.	Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis (CTSS)
P6	As condições de segurança e saúde no trabalho para a execução das minhas atividades são satisfatórias.	
P7	A carga horária de trabalho é adequada.	
P9	Meu local de trabalho e os equipamentos utilizados para as minhas atividades estão em perfeito estado de conservação.	
P10	Equipamentos e materiais de trabalho são de qualidade.	
P11	A organização se preocupa em conscientizar e educar os funcionários para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho.	
P12	Equipamentos e materiais de trabalho estão disponíveis e em quantidade suficiente para a realização das minhas atividades.	Constitucionalismo (Const)
P16	Tenho autonomia para decidir como realizar as atividades do meu trabalho.	
P17	Tenho oportunidade de usar a criatividade no trabalho.	
P18	O meu trabalho me permite exercer múltiplos conhecimentos e habilidades, como também desenvolver novas competências.	
P37	Tenho liberdade de expressão na organização.	
P38	Tenho abertura para me posicionar diante das opiniões de superiores da organização.	Oportunidade Imediata para utilizar e Desenvolver as Capacidades Humanas (OIUDCH)
P20	O fluxo de informações entre cargos de mesmo nível é satisfatório.	
P21	Recebo feedback do meu chefe imediato sobre o meu trabalho.	
P22	Recebo feedback dos colegas sobre o meu trabalho.	
P23	Meu trabalho permite que eu realize tarefas completas.	

P14	A empresa oferece assistência de saúde para mim e para minha família.	Oportunidade Futura para Crescimento Contínuo (OFCC)
P25	A organização realiza treinamentos e incentiva a capacitação dos funcionários.	
P26	A organização incentiva a qualificação dos funcionários (Ensino Médio, Graduação e Pós-Graduação).	
P27	É dada a oportunidade futura de aplicar novos conhecimentos e habilidades em trabalhos de maior complexidade e responsabilidade.	
P28	Me sinto seguro(a) quanto ao meu futuro devido à estabilidade que tenho na organização.	
P29	A organização tem um plano de cargos e salários satisfatório.	
P31	O relacionamento entre os superiores e os demais funcionários é satisfatório.	Integração Social na Organização do Trabalho (ISOT)
P32	O relacionamento entre os colegas é satisfatório.	
P33	Existe entre os colegas apoio moral, abertura interpessoal e respeito às individualidades.	
P34	Existe apoio moral, abertura interpessoal e respeito às individualidades por parte do chefe imediato.	
P35	Os funcionários têm igualdade tanto no tratamento como nas oportunidades. Sem preferências ou favoritismos.	
P36	Na organização, a minha privacidade pessoal é respeitada (ninguém interfere na minha vida fora da organização).	
P40	Há um equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional.	O Trabalho e sua Relevância na Vida do Empregado (TRVE)
P41	O tempo que dedico ao meu trabalho não interfere na minha vida pessoal.	
P42	O tempo que eu dedico a minha vida pessoal não interfere nas minhas atividades profissionais.	
P43	Meu tempo para lazer e atividades físicas é satisfatório.	
P44	Atividades que requerem horários em turno noturno, finais de semana ou viagens de trabalho não interferem na minha vida familiar e social.	
P45	A imagem que tenho da organização é de uma empresa que presta serviços de qualidade à comunidade.	
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.	Relevância Social do Trabalho (RST)
P47	Sinto orgulho de fazer parte de uma organização que é reconhecida pela importância de sua atuação nesta cidade.	
P48	Tenho satisfação em trabalhar em uma organização que se preocupa com a preservação do meio ambiente e com a sustentabilidade.	

Os preceitos éticos foram respeitados de acordo com os princípios estabelecidos na Declaração de Helsínquia.

RESULTADOS

Participaram 2380 pessoas, sendo 52,6% (1251) identificados por gênero feminino. A maioria era representada por pessoas solteiras 50,2% (1195), seguida por estado civil de casado 36,7% (874). Quanto à escolaridade, 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. Antes de aplicada a análise fatorial exploratória (AFE) seus pré-requisitos 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 indicou 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.

Um número de corte foi estabelecido para cargas fatoriais abaixo de 0,5, pois esta é uma medida de significância prática que atende em níveis medianos⁽¹⁴⁾. Portanto, cargas abaixo destas foram desconsideradas para a estrutura de fatores e aquelas acima delas consideradas como ideais, representando maioria dentre as variáveis consideradas⁽¹⁸⁾. 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 nesta etapa por apresentarem-se com cargas fatoriais próximas ao nível considerado adequado. 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, mas não foi atendido no desenvolvimento original da escala, que também deveria ter, conforme recomendações, pelo menos dez observações para variável⁽¹⁴⁾. Para esta nova solução fatorial o KMO foi de 0,954 e o teste de Bartlett manteve-se significativo (Sig. 0,000).

A AFE identificou oito fatores como solução escolhida, com 60,4% da variância total explicada, bem como ampliou o escopo de aplicabilidade da escala, trazendo-a ao contexto do setor privado. Após esta verificação exploratória, procedeu-se a uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), com vistas a confirmar a estrutura dimensional da escala estudada e o relacionamento entre as variáveis e os fatores latentes, se este sustenta as hipóteses baseadas em teoria.

Na análise do ajuste do modelo os resultados foram insatisfatórios para os critérios estabelecidos pela literatura: GFI = 0,878; CFI = 0,890; CMIN/DF = 8,096; e RMSEA = 0,055. Quanto à validade convergente e discriminante, o modelo apresentou problemas para variância extraída, com os construtos 7F (0,478), 2F (0,491), 3F (0,445) e 6F (0,449) apresentando valores menores do que 0,5.

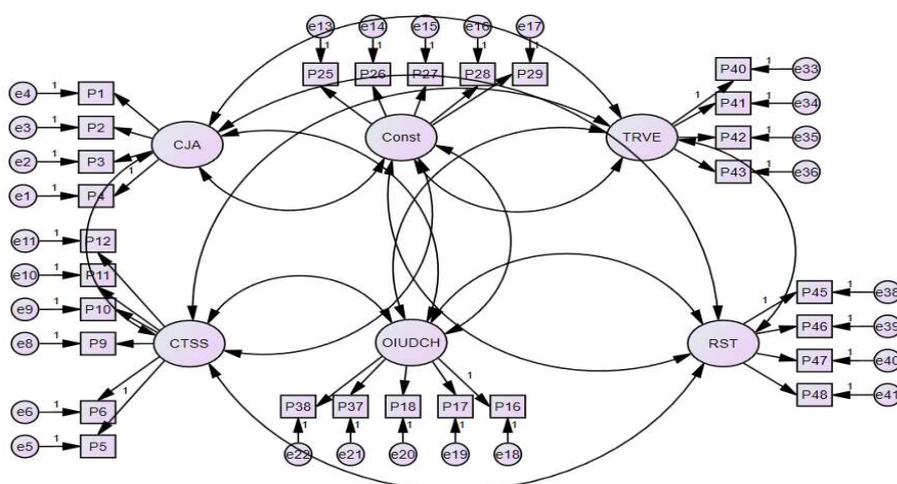
Desta forma, sugeriu-se um novo modelo, em que foram retiradas as variáveis P7, P14 e P44. Supõe-se que essas variáveis não se ajustaram ao construto devido aos seus enunciados, a variável P7 foi retirada por falar em carga horária adequada, o que pode ser tido como imutável ou indiferente, visto que há legislação trabalhista em favor de padronização, enquanto ademais variáveis do construto falam em condições de trabalho; a P14 inicialmente, era de outro construto, e observa-se que ela não reflete exatamente uma visão de crescimento contínuo pelo seu enunciado estar associado à assistência prestada à família; a P44 “atividades que requerem horários em turno noturno, finais de semana ou viagens de trabalho não interferem na minha vida familiar e social” por abordar questões relacionadas a trabalho extra e não implicarem em relevância na vida do empregado. O novo modelo proposto apresentou resultados adequados para todos os critérios: GFI = 0,943; CFI = 0,957; CMIN/DF = 4,369; e RMSEA = 0,038. No entanto, para validade convergente e discriminante dois construtos evidenciaram valores menores que 0,5 para AVE: 5F (0,480) e 6F (0,429) (Tabela 1).

Tabela 1. Modelo avaliado.

Construto	α	CR	AVE	MSV	ASV	TRVE	CJA	CTSS	Const	OIUDCH	OFCC	ISOT	RST
TRVE	0,815	0,815	0,524	0,399	0,266	0,724							
CJA	0,861	0,901	0,696	0,389	0,245	0,346	0,834						
CTSS	0,865	0,859	0,505	0,457	0,381	0,509	0,624	0,711					
Const	0,836	0,836	0,507	0,446	0,356	0,434	0,580	0,603	0,712				
OIUDCH	0,807	0,866	0,565	0,514	0,353	0,494	0,410	0,577	0,621	0,752			
OFCC	0,825	0,787	0,480	0,473	0,398	0,538	0,508	0,672	0,668	0,678	0,693		
ISOT	0,828	0,817	0,429	0,514	0,416	0,632	0,455	0,645	0,624	0,717	0,688	0,655	
RST	0,868	0,868	0,622	0,513	0,389	0,602	0,486	0,676	0,618	0,606	0,637	0,716	0,788

Dado que o modelo apresentou dois fatores com validade convergente e discriminante abaixo do adequado, foi implementado um novo modelo (Figura 2) retirando-se esses dois fatores (i.e. 5F e 6F).

Figura 2: Modelo ajustado e recomendado.



Os resultados desse novo modelo mostraram um ajuste adequado do modelo quanto aos critérios atribuídos pela literatura: GFI = 0,962; CFI = 0,971; CMIN/DF = 4,180; e RMSEA = 0,037. Ademais, para validade convergente e discriminante os resultados também foram satisfatórios (Tabela 2).

Tabela 2. Modelo recomendado.

Construto	α	CR	AVE	MSV	ASV	TRVE	CJA	CTSS	Const	OIUDCH	OFCC
TRVE	0,815	0,814	0,523	0,360	0,236	0,723					
CJA	0,861	0,901	0,697	0,388	0,251	0,346	0,835				
CTSS	0,865	0,859	0,505	0,457	0,365	0,508	0,623	0,711			
Const	0,836	0,835	0,504	0,417	0,339	0,436	0,579	0,605	0,710		
OIUDCH	0,807	0,853	0,539	0,417	0,317	0,501	0,423	0,596	0,646	0,734	
RST	0,868	0,868	0,622	0,457	0,364	0,600	0,484	0,676	0,621	0,619	0,789

DISCUSSÃO

Este estudo desenvolveu-se em virtude da necessidade de realizar a AFC da escala, pois o estudo original que desenvolveu o instrumento limitou-se a uma amostra de 120 indivíduos⁽¹¹⁾ em detrimento do recomendado⁽¹⁴⁾ que estabelece 10 participantes por item do instrumento. Seriam necessárias 480 respostas para atender às exigências estatísticas. No presente estudo, a amostra foi de 2380 pessoas e as recomendações e os pressupostos respeitados.

A Qualidade de vida no trabalho é um conceito amplo e complexo, que compreende vários aspectos, tais como: condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade futura para crescimento contínuo, integração social na organização do trabalho, o trabalho e sua relevância na vida do empregado, compensação justa e adequada, constitucionalismo, relevância social do trabalho, oportunidade imediata para utilizar e desenvolver as capacidades humanas⁽¹⁹⁾. Logo, na QVT fatores humanos e ambientais devem ser considerados, pois são esquecidos diante da exigência de produtividade em detrimento do bem estar do empregado^(2,11).

Quando estes fatores não são considerados e respeitados, a QVT é alterada e pode desencadear danos na saúde física e mental dos funcionários, implicando em problemas de saúde pública. Tais danos, por sua vez, podem conduzir o desencadeamento de outras conseqüências que irão alterar o desempenho profissional como sua satisfação pessoal com o trabalho^(20,21).

Em relação às dimensões da QVT, a compreensão aprofundada de cada uma implica em conhecimento de que fatores são mais ou menos relevantes para o trabalhador, em esferas públicas ou privadas, quais precisam de maior ou menor atenção da empresa e como, especificamente, esta atenção deve ser direcionada. Estudos prévios, em setores específicos de atividades já tiveram este interesse e fornecem informações acuradas das situações investigadas^(3,4).

Quanto aos construtos da escala, nas Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis as variáveis estão relacionadas à carga horária que envolve os turnos de trabalho, condições físicas e ambientais do espaço de trabalho e aspectos relacionados à

insalubridade⁽²²⁾. Trabalho exaustivo prejudica o desempenho e pode afetar a saúde do trabalhador, bem como acarretar em problemas sociais mais amplos⁽²³⁾, o espaço físico adequado também contribui para melhor QVT podendo prevenir disfunções físicas⁽²⁴⁾. As variáveis deste construto que foram removidas da escala foram: P8, que afirmava “tenho que dar horas extras para realizar minhas atividades”; P13: “a organização realiza exames médicos periódicos; e P15, “são utilizadas ferramentas e técnicas de proteção e segurança em toda a organização”. Os seus enunciados refletem preocupações que podem ter sido pormenorizadas na avaliação dos empregados por implicarem em garantias legais e pouca alteração entre empresas.

Já no construto Oportunidades Futuras para Crescimento Contínuo foi necessário a remoção de duas variáveis (P19 e P24). Em P19, “o fluxo de informações entre os cargos de níveis mais altos para os de níveis mais baixos é satisfatório”; e P24, “As atividades que desenvolvo não são corriqueiras ou repetitivas. Elas são interessantes e contribuem para o meu desenvolvimento”; os enunciados não refletem uma visão de crescimento contínuo ajustada aos demais e ao construto. O construto é importante na QVT por englobar oportunidades de crescimento na empresa que servem de incentivo ao trabalhador a partir do momento que este percebe oportunidades de ascensão na empresa, além do crescimento, a estabilidade no emprego também é relevante⁽²⁴⁾.

A Integração Social na Organização do Trabalho faz parte do desenvolvimento de habilidades do trabalhador abrindo espaço para destaque individuais inseridos em um contexto coletivo de trabalho⁽¹¹⁾. A inserção do trabalhador em seu contexto social de trabalho pode refletir na QVT, pois pessoas com melhores relações e mais habilidades tendem a ter melhor QVT⁽²⁰⁾. A variável P30, “Na organização não existe preconceito de raça, religião, gênero, estilo de vida, entre outros”, que poderia ser alocada em ‘Oportunidades Futuras para Crescimento Contínuo’ ou ‘Integração Social na Organização do Trabalho’ de acordo com os resultados das análises, foi excluída pelas baixas comunalidades e cargas fatoriais e por não possuir ajustamento adequado a nenhum dos dois construtos.

O Trabalho e sua Relevância na Vida do Empregado são de extrema relevância para o equilíbrio entre vida e profissão, pois o trabalho insere o homem na sociedade e o caracteriza enquanto indivíduo^(1,11). Nesta dimensão, a variável P44 foi removida por abordar questões relacionadas à trabalho extra.

Já a Compensação Justa e Adequada é percepção do trabalhador sobre suas responsabilidades e o retorno financeiro que o trabalho lhe proporciona pela atividade desenvolvida se constituindo um importante fator de satisfação com o emprego⁽²⁴⁾.

O Constitucionalismo estabelece o amparo legal dos trabalhadores por meio da relação entre sindicatos e empresas, as leis trabalhistas formam a base do desenvolvimento da QVT ao nortear decisões que melhoram as condições de trabalho^(11,25). A variável P39, “os meus direitos trabalhistas são plenamente atendidos. A organização cumpre suas obrigações para com os funcionários”, que poderia ser alocada no ‘constitucionalismo’ ou na ‘relevância social do trabalho’, foi excluída por não apresentar-se relevante de acordo com critérios estatísticos e de seu enunciado.

A Relevância Social do Trabalho se constitui uma importante fonte de satisfação e motivação, pois representa a imagem do trabalho e da empresa de vínculo do trabalhador. Este construto exerce forte influencia na QVT, pois de acordo com a imagem da empresa e trabalho o empregado pode sentir-se motivado ou desmotivado a partir de um conjunto de características que compõem seu trabalho⁽¹¹⁾.

A Oportunidade Para Utilizar E Desenvolver As Capacidades Humanas é outro construto importante para a QVT, diz respeito à liberdade do empregado em desenvolver ações e aprimorar atividades, além disso, de fazer parte da gestão⁽²⁴⁾.

CONCLUSÃO

Os resultados do modelo novo (ajustado), por meio da Análise Fatorial Confirmatória, evidenciaram ser este modelo adequado para uso da mensuração da qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores inseridos no setor privado. Portanto, a partir deste artigo, novas pesquisas podem utilizar-se desse modelo para avaliação da qualidade de vida de funcionários privados e valer-se destes resultados para implicações gerenciais, como mudanças nas formas de gestão e aplicações de programas de QVT, ou para implicações de desenvolvimento de programas de saúde pública, dadas as principais considerações a respeito do estado dos profissionais investigados.

REFERÊNCIAS

1. Antloga CS, Carmo MM, Takaki KT. O que é qualidade de vida no trabalho? Representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa. Trabalho (En) Cena. 2016; 1(1):132-42.
2. Ferreira CAA, Vasconcelos FCW, Goulart IB, Ituassu CT. A qualidade de vida no trabalho: uma visão crítica dos trabalhadores da saúde mental. Revista Eletrônica Fafit/Facic [Internet]. 2015 [cited 2020 Jan 13]; 6(2):13-30. Available from: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/134/75>
3. Parise JA, Soler GAGSG. Qualidade de vida profissional de atendentes de central de telecomunicações. Rev Bras Enferm [Internet]. 2016 [cited 2020 Jan 13]; 69(4):751-6. Available from: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v69n4/0034-7167-reben-69-04-0751.pdf>
4. Kaur A. Quality of Work Life. Int J Eng Sci. 2016; 6(7):8305-11.
5. Schmidt DRC, Paladini M, Biato C, Pais JD, Oliveira AR. Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. Rev Bras Enferm [Internet]. 2013 [cited 2020 Jan 23]; 66(1):13-17. Available from: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v66n1/v66n1a02.pdf>
6. Hipólito MCV, Masson VA, Monteiro MI, Gutierrez GL. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. Rev Bras Enferm [Internet]. 2017 [cited 2020 Feb 13]; 70(1):189-97. Available from: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v70n1/0034-7167-reben-70-01-0189.pdf>
7. Bragard I, Dupuis G, Fleet R. Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: a qualitative review. Eur J Emerg Med [Internet]. 2015 [cited 2020 Feb 12]; 22(4):227-34. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25093897/>
8. Hosseinabadi R, Karampourian A, Beiranvand S, Pournia Y. The effect of quality circles on job satisfaction and quality of work-life of staff in emergency medical

services. *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2013 [cited 2020 Feb 12]; 21(4):264-70. Available from:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X12001280?via%3Dihub>

9. Kasraie S, Parsa S, Hassani M, Ghasem-Zadeh A. The relationship between quality of work life, job stress, job satisfaction and citizenship behavior in oshnaviyeh hospital's staff. *Patient Saf Qual Improv* [Internet]. 2014 [cited 2020 Jan 21]; 2(2):77-81. Available from:

http://psj.mums.ac.ir/article_2520_94b841f4612f705ef480a3ff10752649.pdf

10. Santos AA, Costa ORS. Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Enfermagem que atuam no Período Noturno em um Hospital Escola do Sul de Minas Gerais. *Revista ciências em saúde* [Internet]. 2016 [cited 2020 Mar 13]; 6(1):43-51. Available from:

http://186.225.220.186:7474/ojs/index.php/rcsfmit_zero/article/view/453/290

11. Maia KLS, Araújo RM, Alloufa JML. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal. *Revista Ciências Administrativas* [Internet]. 2012 [cited 2020 Apr 19]; 18(2): 437-84. Available from: <https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/3335/pdf>

12. Mesquita RF, Matos FRN. A abordagem qualitativa nas ciências administrativas: aspectos históricos, tipologias e perspectivas futuras. *Revista Brasileira de Administração Científica* [Internet]. 2014 [cited 2020 Jan 5]; 5(1):7-22. Available from:

<http://www.sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/SPC2179-684X.2014.001.0001>

13. Mesquita RF, Sousa MB, Martins TB, Matos FRN. Óbices metodológicos da prática de pesquisa nas ciências administrativas. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração* [Internet]. 2014 [cited 2020 Feb 5]; 8(1):50. Available from:

<https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11158/7953>

14. Hair J, Anderson R, Tatham R, Black W. *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman; 2009.

15. IBGE [Internet]. Cidades Teresina. Disponível em:

<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=221100&idtema=16&search=||s%EDntese-das-informa%E7%F5es>

16. Byrne BM. *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge; 2013.

17. Garver MS, Mentzer JT. Logistics research methods: employing structural equation modeling to test for construct validity. *J Bus Logist* [Internet]. 1999 [cited 2020 Jan 2]; 20(1):33-57.

Available from:

<https://search.proquest.com/openview/a778d630df6747e2918f1527a34cbd76/1?pq-origsite=gscholar&cbl=36584>

18. Sousa M, Rochelle L, Mesquita RF, Matos FRN, Moura LKB, Moura MEB. Dimensões da satisfação dos usuários da Estratégia Saúde da Família. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social* [Internet]. 2017 [cited 2020 Jan 5]; 3(2):2-9. Available from: <https://rpics.ismt.pt/index.php/ISMT/article/view/50/PDF>

19. Narehan H, Hairunnisa M, Freziamella L. The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia. *Procedia Soc Behav Sci*. 2014; 112.

20. Leite DF, Nascimento DDG, Oliveira MAC. Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo. *Physis* [Internet]. 2014 [cited 2020 Jan 1]; 24(2),507-25. Available from:

<https://www.scielo.br/pdf/physis/v24n2/0103-7331-physis-24-02-00507.pdf>

21. Oliveira PM, Limongi-França AC. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no Trabalho. RAE Eletrônica [Internet]. 2005 [cited 2020 Feb 12]; 4(1). Available from: https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482005000100010.pdf
22. Walton RE. Quality of work life: what is it? Sloan Manage Rev. 1973; 15(1):11-21.
23. Wirtz A, Nachreiner F. The effects of extended working hours on health and social well-being: A comparative analysis of independent samples. Chronobiol Int [Internet]. 2010 [cited 2020 Feb 4]; 27(5):1124-34. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/07420528.2010.490099>
24. Nanjundeswaraswamy TS, Swamy DR. Quality of worklife of employees in private technical institutions. International journal for quality research [Internet]. 2013 [cited 2020 Jan 4]; 7(3):431-442. Available from: <http://www.ijqr.net/journal/v7-n3/12.pdf>
25. Vasconcelos PH, Alves CEL, Santos SFM, Francisco AC. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. RAI Revista de Administração e Inovação [Internet]. 2012 [cited 2020 Jan 4]; 9(2):79-97. Available from: <http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79264/83335>

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia