



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

MAYARA BEZERRA DE OLIVEIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo na área de Tecnologia da Informação

Caruaru
2025

MAYARA BEZERRA DE OLIVEIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo na área de Tecnologia da Informação

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, do Campus do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, na modalidade monografia, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração Geral e Organizações.

Orientador: Prof. Luiz Sebastião dos Santos Júnior, Doutor.

Caruaru

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Oliveira, Mayara Bezerra de.

Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo na área de Tecnologia da Informação / Mayara Bezerra de Oliveira. - Caruaru, 2025.

53p

Orientador(a): Luiz Sebastião dos Santos Júnior

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2025.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Tecnologia da Informação. 3. Gestão Estratégica. I. Júnior, Luiz Sebastião dos Santos. (Orientação). II. Título.

650 CDD (22.ed.)

MAYARA BEZERRA DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo na área de Tecnologia da Informação**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, do Campus do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, na modalidade monografia, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 18/08/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Luiz Sebastião (Orientador)

Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Prof. Dr. Cleysson Ricardo Jordão Braga Dias, Doutor (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Prof. Dr.^a Marcela Rebecca Pereira (Examinadora Externa)

Universidade Federal de Pernambuco – Centro de Ciências Sociais Aplicadas

A todos que fizeram e fazem parte da minha jornada.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de ser uma poetisa e transformar em poesia toda esta trajetória, como não o sou, serei breve, quero agradecer a todos que de alguma forma fizeram parte deste processo, não irei citar todos os nomes os quais deveria para não cometer a infâmia de esquecer alguém, mas quero destacar o Prof. Luiz Sebastião, como meu orientador, minha eterna gratidão por não ter desistido de mim quando eu mesma já havia desistido, por fim e não menos importante a mim mesma por ter superado.

“Conheça-te, aceita-te e supera-te”
(Santo Agostinho).

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a perspectiva dos colaboradores de uma empresa do setor de tecnologia da informação localizada na cidade de Caruaru - Pernambuco, com base no modelo proposto por Walton (1973). A abordagem utilizada foi a quantitativa, como instrumento foi aplicado um questionário de forma remota, este composto por 24 itens distribuídos entre as oito dimensões do modelo teórico escolhido. A amostra foi composta por 34 colaboradores, e os dados foram analisados através de estatísticas descritivas e coeficiente de correlação de Pearson, também conhecido como r de Pearson. Os resultados obtidos evidenciam que aspectos como remuneração, plano de carreira, integração social e constitucionalismo são altamente valorizados pelos colaboradores, mas apresentam níveis inferiores de satisfação com relação a valorização que lhes é atribuída. A correlação entre importância e satisfação revelou-se fraca e não significativa, indicando que a percepção de importância não garante necessariamente a satisfação. A partir dos dados identificados, foram sugeridas ações voltadas à valorização profissional, revisão de políticas internas e fortalecimento dos canais de comunicação e no âmbito acadêmico. Concluiu-se que o modelo de Walton se mostrou adequado para diagnosticar fragilidades na gestão de QVT e orientar estratégias organizacionais. A pesquisa contribui para o avanço da literatura sobre QVT no contexto da área de tecnologia e pode subsidiar ações estratégicas de gestão de pessoas na área de TI (Tecnologia da Informação).

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Tecnologia da Informação; Modelo de Walton; Satisfação; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the Quality of Work Life (QWL) from the perspective of employees at an information technology company located in the city of Caruaru, Pernambuco, based on the model proposed by Walton (1973). A quantitative approach was adopted, and data collection was conducted remotely through a questionnaire consisting of 24 items distributed across the eight dimensions of the chosen theoretical model. The sample comprised 34 employees, and the data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient (also known as Pearson's r). The results indicate that aspects such as remuneration, career planning, social integration, and constitutionalism are highly valued by employees, yet satisfaction levels regarding these factors remain comparatively low. The correlation between importance and satisfaction proved to be weak and not statistically significant, suggesting that the perceived importance of an aspect does not necessarily translate into satisfaction. Based on these findings, actions were proposed focusing on professional recognition, revision of internal policies, and strengthening of communication channels—both within the organizational and academic spheres. The study concludes that Walton's model is suitable for diagnosing weaknesses in QWL management and guiding organizational strategies. This research contributes to advancing the literature on QWL in the technology sector and may support strategic human resource management actions in the field of Information Technology (IT).

Keywords: Quality of Work Life; Information Technology; Walton Model; Satisfaction; People Management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow.....	22
Quadro 1 -	Evolução no conceito de QVT.....	27
Quadro 2 -	Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho.....	28
Quadro 3 -	Questionário aplicado à pesquisa.....	34
Gráfico 1 -	Distribuição percentual por sexo.....	36
Gráfico 2 -	Distribuição percentual por faixa etária.....	37
Gráfico 3 -	Distribuição percentual por estado civil.....	37
Gráfico 4 -	Distribuição percentual por escolaridade.....	38
Gráfico 5 -	Distribuição percentual por faixa de renda.....	38
Gráfico 6 -	Distribuição percentual por tempo de serviço.....	39
Quadro 4 -	Escalas de respostas e significados.....	40
Quadro 5 -	Pontos críticos encontrados na pesquisa.....	40
Quadro 6 -	Categoria Compensação Justa e adequada.....	41
Quadro 7 -	Categoria Integração social na organização.....	41
Quadro 8 -	Categoria Oportunidade de crescimento e segurança.....	42
Quadro 9 -	Categoria Constitucionalismo.....	42
Quadro 10 -	Categoria Uso e desenvolvimento de capacidades.....	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IDS	Índice de Desenvolvimento Social
OMS	Organização Mundial da Saúde
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2	PERGUNTA DE PESQUISA	15
1.3	OBJETIVOS	15
1.3.1	Objetivo Geral	16
1.3.2	Objetivos Específicos	16
1.4	JUSTIFICATIVAS	16
1.4.1	Prática	16
1.4.2	Teórica.....	17
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1	QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO.....	18
2.1.1	Qualidade de Vida	18
2.1.2	Trabalho	19
2.2	ORIGENS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	20
2.2.1	A Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow	21
2.2.2	A Teoria dos Dois Fatores de Motivação de Herzberg.....	22
2.2.3	A Teoria X e Y de McGregor	24
2.2.4	A Teoria da Expectativa de Victor Vroom	25
2.2.5	Teoria das Necessidades Adquiridas de David McClelland	25
2.3	MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	26
2.3.1	Modelo de Nadler e Lawler (1983)	26
2.3.2	Modelo de Westley (1979).....	28
2.3.3	Modelo de Hackman e Oldham (1975)	28
2.3.4	Modelo de Werther e Davis (1983)	29
2.4	MODELO DE WALTON (1973)	30
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	33
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	33
3.2	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	34
3.3	POPULAÇÃO DA PESQUISA.....	35
3.4	A ORGANIZAÇÃO PESQUISADA	35
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	36

4.1	CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DOS ENTREVISTADOS	36
4.2	CARACTERÍSTICAS GERAIS DA QVT	39
4.3	ANÁLISE DOS FATORES CRÍTICOS E AS OITO CATEGORIAS DE QVT DO MODELO DE WALTON.....	40
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
5.1	CONCLUSÕES	44
5.2	RECOMENDAÇÕES	44
	REFERÊNCIAS	46
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	51

1 INTRODUÇÃO

Este estudo refere-se à Qualidade de Vida no Trabalho no setor de Tecnologia da Informação – TI, em uma empresa privada da cidade de Caruaru. Neste capítulo serão apresentados o problema de Pesquisa, a Pergunta de Pesquisa, os Objetivos (Geral e Específicos) e as Justificativas (prática e teórica).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Qualidade de Vida (QV) refere-se à maneira como um indivíduo percebe sua posição na sociedade, considerando sua interação com a cultura e os sistemas de valores que o cercam, bem como suas aspirações, metas, padrões de vida e inquietações pessoais. Esta abordagem abraça um amplo espectro de bem-estar, abrangendo desde o aspecto espiritual até o contexto social (Grupo Whoqol, 2023).

Podemos compreender então a Qualidade de Vida como o estado de harmonia alcançado quando os diversos elementos que compõem a vida estão equilibrados. Para Fernandes (1996), a qualidade de vida é entendida como "a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas". Enveredando para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), esta, segundo Rodrigues (1999), visa, de uma forma ampla, não só o bem-estar do colaborador, como também a satisfação no desenvolvimento e conclusão de suas funções, tema este que, mesmo ao passar dos anos, é uma constante preocupação para a sociedade.

Em relação à busca pela satisfação do indivíduo no trabalho, vários pesquisadores se destacam. Abrahan H. Maslow, o criador da teoria da hierarquia das necessidades, formulou um conjunto de cinco necessidades primordiais, que englobam as seguintes dimensões: fisiológicas, segurança, afeto, estima e autorrealização. Por outro lado, Douglas McGregor, autor da Teoria X, sustentava que o comprometimento com metas organizacionais está intrinsecamente ligado às recompensas associadas à sua realização, além de postular que os indivíduos não apenas aceitam responsabilidades, mas também as buscam ativamente, de acordo com as observações de Ferreira, Reis e Pereira (1999). Em sua essência, essa teoria

busca harmonizar os objetivos pessoais e os objetivos da organização. Como aponta Rodrigues (1999), várias das perspectivas enfatizadas por McGregor são examinadas e incorporadas em programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

De acordo com as pesquisas realizadas por Frederick Herzberg, observou-se que os participantes, incluindo engenheiros e contadores, associavam a insatisfação no trabalho principalmente às condições do ambiente de trabalho. Em contraste, a satisfação estava mais relacionada ao conteúdo das atividades desempenhadas. Assim, os "fatores higiênicos", responsáveis por gerar insatisfação, englobam elementos como as políticas e a administração da empresa, as interações com os supervisores, a supervisão em si, as condições de trabalho, a remuneração, o status e a segurança no ambiente de trabalho. Por outro lado, os "fatores motivadores", que geram satisfação, incluem aspectos como a realização, o reconhecimento, o próprio trabalho, a responsabilidade e o crescimento ou desenvolvimento profissional (Vasconcelos, 2001, p. 24).

O trabalho desempenha um papel crucial na saúde e na qualidade de vida das pessoas, uma vez que é uma atividade social que contribui para a construção da identidade e o desenvolvimento pessoal. Sua relevância na sociedade contemporânea e na vida individual é incontestável (Tabeleão; Tomast; Neves; Moura, 2011).

Em épocas passadas, as principais causas de doenças e mortes eram predominantemente relacionadas a infecções. No mundo atual, as doenças estão mais ligadas ao comportamento e ao estilo de vida, influenciadas por regulamentações trabalhistas que buscam adequar o ambiente físico de trabalho às atividades realizadas. Transtornos que eram menos comuns algumas décadas atrás, como o estresse, tornaram-se mais proeminentes (Fiorelli, 2007).

A gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está ganhando cada vez mais relevância nas organizações e se tornando um tópico de discussão tanto no meio acadêmico quanto no empresarial. Por um lado, a crescente competitividade impõe a necessidade de refletir sobre seu impacto nas organizações e na sociedade como um todo. Por outro lado, os trabalhadores, consumidores e cidadãos, estão cada vez mais conscientes da importância do estresse e da qualidade de vida no ambiente de trabalho (Limongi-França, 2011).

Com o processo de competitividade entre as empresas, em um cenário cada vez mais globalizado, o volume e a intensidade das exigências têm abordado diariamente o colaborador. O ritmo apressado, imprescindível por este mundo

interligado, estabelece constantemente novos desafios para todos. É neste acirramento que os prestadores de serviços na área de Tecnologia da Informação - TI também estão inseridos. (Gonçalves, 2013)

Vale ressaltar que a qualidade de vida no trabalho neste setor permanece uma questão incipiente e é um campo científico de interesse ainda restrito. Que o progresso tecnológico é impulsionado por pessoas, não há margem para dúvidas quanto a isso. Por trás de cada robô com inteligência artificial há um ou mais programadores; cada aplicativo inovador é resultado de uma mente que identificou uma necessidade e assumiu a responsabilidade de criar e comercializar uma solução (Qibit, 2023).

Não só o crescimento das empresas, como também a ênfase na transformação digital está remodelando o mercado de trabalho, destacando um interesse crescente e constante na busca por profissionais com habilidades tecnológicas. Isso é fundamental para garantir a competitividade e fomentar a inovação no mercado (Qibit, 2023).

O campo das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) abriga profissionais excepcionais, e é responsabilidade das empresas entender como podem atrair e manter esses talentos vitais para o seu sucesso. Entretanto, esses profissionais valorizam especialmente o equilíbrio entre suas vidas pessoais e profissionais, as oportunidades de avanço na carreira e o ambiente de trabalho em si (Qibit, 2023).

Dessa forma, as empresas enfrentam uma necessidade de ajustar sua cultura e imagem para atender a essas preferências deste público-alvo (Qibit, 2023).

1.2 PERGUNTA DE PESQUISA

Diante do que foi exposto até então, pode-se inferir como problema de pesquisa **Quais os fatores críticos que influenciam na qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores, em uma empresa privada do setor de Tecnologia da Informação?**

1.3 OBJETIVOS

Aqui serão expostos os objetivos, geral e específicos, desse estudo para explicitar qual o propósito do mesmo.

1.3.1 Objetivo Geral

Essa pesquisa tem como objetivo geral identificar e analisar os fatores críticos que influenciam na qualidade de vida no trabalho na opinião dos colaboradores do setor de Tecnologia da Informação – TI, nesta empresa.

1.3.2 Objetivos Específicos

De acordo com o objetivo geral apresentado, abaixo seguem os objetivos específicos que nortearão esta pesquisa:

- Identificar fatores laborais que possam influenciar a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores numa empresa de TI;
- Identificar a importância dada pelos colaboradores do setor de Tecnologia da Informação – TI, desta empresa aos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho;
- Identificar a satisfação dos colaboradores do setor de Tecnologia da Informação – TI, desta empresa em relação aos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho.

1.4 JUSTIFICATIVAS

Nesta seção são apresentadas as justificativas, tanto teóricas quanto práticas, da presente pesquisa.

1.4.1 Prática

O estudo desta pesquisa mostra-se importante no que se diz respeito aos fatores de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores do setor de Tecnologia da Informação – TI. É de interesse tanto para os colaboradores quanto para os gestores, que desse modo possam buscar um melhor aprimoramento de suas funções e desempenho dentro da organização afim de atingir seus objetivos, gerar uma fidelidade entre empresa vs colaboradores e atender ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional que é uma constante na atualidade.

Devido ao ritmo acelerado da transformação digital, cada vez mais é necessário agilidade e adaptação em inovações, desde sua criação, quanto aplicação, fazendo com que haja uma sobrecarga em serviços, assim fazem com que influencie na qualidade de vida dos seus colaboradores. Desse modo é interessante um estudo para analisar o impacto causado na QVT dos prestadores de serviço deste meio.

1.4.2 Teórica

Esta pesquisa possui relevância para academia, pois enriquece a literatura referente aos estudos relacionados à QVT nesta área em específico. Consoante a mesma, não existe um modelo único que se aplique a várias comunidades, portanto, um estudo específico como este pode agregar valor à essa constatação, além de servir como base para outros órgãos.

Vale salientar que há uma ruptura no modelo de trabalho ao qual estivemos habituados aos longo das gerações, passando por transformações significativas, não só num contexto pós Pandemia (2020), mas principalmente devido aos avanços tecnológicos e acesso à informação.

Um estudo da QVT nesse novo contexto que emerge, não somente a diferencia das demais como também agrega novos conhecimentos, tendo em consideração ambos envolvidos no processo, tanto colaborador como empregador e o impacto na satisfação profissional.

No capítulo seguinte será apresentada a fundamentação teórica que abrange a origem, alguns conceitos e um breve resumo histórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando também alguns autores e teorias da Administração.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo o principal objetivo é trazer familiaridade do tema em estudo ao leitor, inicia-se com noções acerca da Qualidade de Vida; Trabalho, logo a seguir Qualidade de Vida no Trabalho e no decorrer são expostos alguns conceitos relativos à mesma. Um breve resumo histórico sobre a QV e QVT e suas evoluções serão apresentados, segundo alguns teóricos sobre o assunto. Assim concluindo com os principais autores e seus modelos sobre QVT, que serviram de base para o desenvolvimento e conclusão desta pesquisa.

2.1 QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO

Antes de abordar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é interessante entender os conceitos de Qualidade de Vida (QV) e Trabalho de forma separada.

2.1.1 Qualidade de Vida

A pesquisa e o estudo sobre Qualidade de Vida (QV) agora englobam várias disciplinas, incluindo Medicina, Psicologia, Economia, Ciências Ambientais, Sociologia e Engenharia (Costanza et al., 2007). Como resultado, existem diversas definições discutidas na literatura. Zapf (2000), por exemplo, descreve QV como abrangendo tanto o bem-estar individual quanto o da sociedade em geral. Para Schmidt (2004), a noção de QV é intrinsecamente humana, começando com a pessoa em si, refletindo seu estilo de vida e sua filosofia de vida. Por outro lado, Bom Sucesso (2002) argumenta que, embora todos busquem felicidade, harmonia e equilíbrio interior, as demandas do cotidiano frequentemente criam conflitos, ansiedades e insatisfações.

A dificuldade enfrentada por alguns autores ao definir "qualidade de vida" reside na percepção individual de cada pessoa, variando de indivíduo para indivíduo. Ou seja, a QV depende do estilo de vida e das expectativas de cada pessoa (Bom Sucesso, 2002).

O termo "qualidade de vida" surgiu pela primeira vez em 1920 com Pigou, em seu livro "A Economia do Bem-Estar", que discutia o suporte governamental para pessoas de classes sociais mais baixas e seu impacto nas vidas dessas pessoas e

no orçamento do Estado. Após a Segunda Guerra Mundial, o termo se popularizou, principalmente associado à melhoria do padrão de vida, como a aquisição de bens materiais, como casa própria, carros e salários mais altos. Na década de 90, o termo se espalhou para acadêmicos, literatura sobre comportamento organizacional, programas de qualidade total e conversas informais, tornando-se parte da mídia em geral. Assim, o termo passou a ser usado para avaliar as condições de vida urbana (transporte, saneamento, lazer, segurança) e para se referir à saúde, conforto e bens materiais (Bitencourt, 2004).

Para avaliar a QV de uma região ou país, economistas começaram a usar a renda per capita como indicador. No entanto, perceberam que isso era incompleto, pois não considerava o desenvolvimento social. Surgiu então o conceito de nível de vida ou padrão de vida, que aborda aspectos econômicos e socioculturais. Na década de 70, surgiu o conceito de atender às necessidades globais da população e promover o bem-estar geral (Casas apud Marques, 1996). Atualmente, dois índices principais são utilizados: o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que avalia alimentação, saúde, segurança, conhecimento, trabalho, segurança contra o crime, lazer e participação econômica, cultural e política; e o Índice de Desenvolvimento Social (IDS), que considera expectativa de vida, alfabetização e distribuição de renda (Magnoli, 2012).

Nassar e Gonçalves (1999) veem a qualidade de vida como uma percepção subjetiva de bem-estar ligada a várias dimensões, incluindo o bem-estar físico e material, relações sociais, atividades sociais e cívicas, desenvolvimento pessoal, realizações e lazer. Para as pessoas, qualidade de vida é a percepção de seu próprio bem-estar, influenciada por suas necessidades individuais, ambiente social e econômico, e expectativas de vida (França, 2007). Assim, QV é o sistema de valores pelo qual as pessoas vivem, abrangendo o desenvolvimento em várias áreas, como trabalho, família, economia e desenvolvimento humano (França, 2007). Além disso, a QV é um processo em constante evolução (França, 2007).

2.1.2 Trabalho

Tendo sua origem no latim "tripaliare", a palavra trabalho, originalmente carrega a conotação de esforço, sofrimento ou empenho para alcançar algo (Santos, 1999). Conforme definido por Oliveira (1999), trabalho é toda atividade humana regularmente

realizada em troca de remuneração, que visa proporcionar benefícios tanto para as pessoas como para as organizações. Para Bezerra (2005), o trabalho é um meio pelo qual as pessoas desenvolvem suas habilidades, interagem e se inserem na sociedade. A profissão e o local de trabalho são fundamentais para a identidade do indivíduo, assim como para sua subsistência e a de sua família.

Weiss (1991) argumenta que as pessoas trabalham em busca de recompensas, que não necessariamente precisam ser financeiras, podendo ser intangíveis, como a oportunidade de liderar um grupo. Lipp destaca que o trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas, conferindo-lhes status social, identidade e fonte de sustento. Quando satisfatório e gratificante, o trabalho pode proporcionar prazer ao indivíduo. No entanto, nos tempos atuais, o ritmo de trabalho intensificado, as longas jornadas e as demandas tecnológicas têm colocado uma pressão significativa sobre os trabalhadores, levando a sentimentos de ansiedade, insatisfação e, às vezes, exaustão (Lipp, 2002).

Por outro ângulo, enfatizando a conotação positiva do trabalho, Silva (2000), argumenta que ele molda a identidade do indivíduo, sendo a profissão uma parte essencial de quem somos. Bridi (1997) observa que nas sociedades modernas, a organização do trabalho vai além das relações produtivas e impacta também a "família", o sistema educacional e o sistema político e ético. O trabalho é, portanto, uma força moldadora da cultura e da própria sociedade.

Nesta seção, foram apresentadas definições de "trabalho" e seu impacto na vida das pessoas. Nas próximas seções, exploraremos os estudos que precederam os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o que ajudará a aprofundar nossa compreensão desse tema.

2.2 ORIGENS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

No curso da história, a discussão sobre a qualidade de vida no trabalho tem suas raízes em diversos campos do conhecimento, como economia, filosofia, medicina e psicologia. Vários autores e correntes de pensamento ajudaram a moldar o conceito de qualidade de vida no trabalho. A seguir vamos ver algumas das teorias que embasam essa área.

2.2.1 A Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow

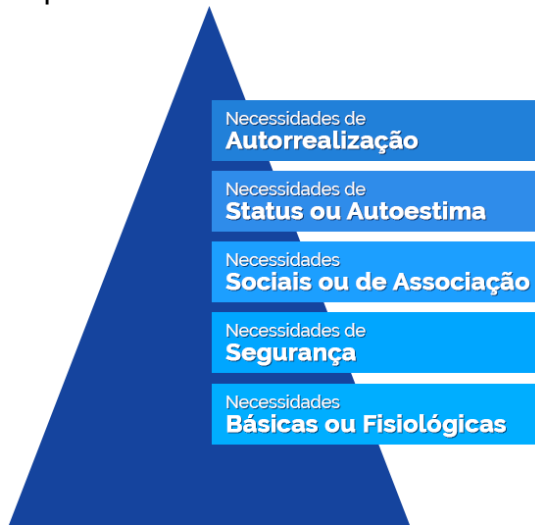
Na essência humana, a motivação pode se manifestar de diversas maneiras, e mesmo quando as pessoas compartilham o mesmo ambiente, clima organizacional e cultura, uma série de fatores individuais pode influenciar os interesses de diferentes membros de um grupo. As prioridades podem variar amplamente, abrangendo áreas como aspectos econômicos, sociais e autorrealização. Wagner e Hollenbeck (2012) destacam o renomado psicólogo clínico Abraham Maslow, que foi pioneiro no desenvolvimento de teorias das necessidades por meio de pesquisa científica nessa área. Com base em 25 anos de estudos psicológicos, a teoria de Maslow propôs que as necessidades humanas podem ser categorizadas em cinco grupos distintos: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e, finalmente, de autorrealização. Essas necessidades são organizadas em uma hierarquia, na qual, de acordo com Maslow, uma necessidade em um nível superior não pode ser plenamente buscada até que a maioria das necessidades nos níveis inferiores tenham sido satisfeitas.

De acordo com a teoria de motivação de Maslow, conforme descrito por Bowditch e Buono (2014), as motivações humanas fundamentais podem ser estruturadas em uma hierarquia composta por cinco níveis básicos. Essa teoria também enfatiza que, para que as necessidades nos níveis mais altos da hierarquia se manifestem, as necessidades nos níveis mais baixos precisam, em sua maioria, ser atendidas.

Abaixo alguns exemplos que correspondem a descrição de cada nível de acordo com Maximiano (2000):

- Necessidades básicas: abrigo, vestimenta, fome, sede, sexo, conforto.
- Necessidades de Segurança: proteção, ordem, consciência dos perigos e riscos, senso de responsabilidade.
- Necessidades de participação: amizade, inter-relacionamento humano, amor.
- Necessidade de estima: status, egocentrismo, ambição, exceção.
- Necessidades de autorrealização: crescimento pessoal, aceitação de desafios, sucesso pessoal, autonomia.

Figura 1 - Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow



Fonte: Chiavenato (2009, p.53).

Chiavenato (2009), a respeito da hierarquia de Maslow afirma que:

[...] as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância no comportamento humano. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas e recorrentes – as chamadas necessidades primárias -, enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas – as necessidades secundárias[...]. (Chiavenato, 2009, p.52)

Embora baseie-se na teoria original de Maslow, Chiavenato torna sua interpretação e explicação relevante não só para a gestão de pessoas, como para o mundo dos negócios. Ao perceber que distintas pessoas em distintas fases ao longo da sua vida e carreira têm necessidades diferentes, os gestores podem desenvolver estratégias mais específicas e eficazes que motivarão seus colaboradores o que traz um ambiente de trabalho mais agradável, alcançando produtividade e satisfação. Sendo assim, essa teoria não é apenas um instrumento teórico, mas sim um instrutor prático para a gestão de pessoas.

2.2.2 A Teoria dos Dois Fatores de Motivação de Herzberg

Herzberg, em sua Teoria dos Dois Fatores, também conhecida como a Teoria da Motivação-Higiene, postula que existem fatores que levam à satisfação e motivação no trabalho, os fatores motivacionais, e outros que previnem a insatisfação, os fatores higiênicos, identificando assim dois grupos principais de fatores que influenciam na satisfação e motivação no ambiente de trabalho (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959).

Fatores Motivacionais - relacionados à satisfação no trabalho e ao crescimento pessoal dos colaboradores, que são intrínsecos ao trabalho e incluem:

- Realização;
- Reconhecimento;
- Trabalho em si;
- Responsabilidade;
- Crescimento e progresso.

Quando presentes, esses fatores promovem motivação e satisfação no trabalho, levando a um aumento no desempenho.

Fatores Higiênicos - relacionados ao ambiente de trabalho e às condições externas que evitam a insatisfação, mas não necessariamente promovem a motivação, são extrínsecos ao trabalho e incluem:

- Salário;
- Condições de trabalho;
- Relações interpessoais;
- Política da empresa;
- Segurança no emprego.

Embora não motivem diretamente, sua ausência pode gerar insatisfação entre os colaboradores.

A teoria de Herzberg, após explorar outras teorias e ideias relacionadas ao estudo do comportamento propõe a ideia de que certos fatores influenciam diretamente na satisfação e motivação das pessoas, enquanto outros simplesmente evitam a insatisfação. Assim, em um ambiente de trabalho satisfatório, as pessoas tendem a se concentrar principalmente na realização de suas tarefas, deixando de lado preocupações desnecessárias. (Rodrigues, 2009; Santos, 2011 apud Goés, 2012)

Vale destacar também as contribuições de suas pesquisas, onde revelaram que os profissionais entrevistados (engenheiros e contadores) associaram a insatisfação no trabalho ao ambiente em que atuam, enquanto a satisfação estava mais relacionada às tarefas desempenhadas. Dessa forma, os chamados fatores "higiênicos", que podem gerar insatisfação, incluem aspectos como a política e administração da empresa, relações interpessoais com supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no emprego. Já os fatores "motivadores", que promovem satisfação, envolvem a realização, reconhecimento,

responsabilidade, progresso e o próprio trabalho (Ferreira; Reis; Pereira, 1999; Rodrigues, 1999)

2.2.3 A Teoria X e Y de McGregor

A Teoria X e Y foram concebidas pelo psicólogo social Douglas Mc Gregor, no final da década de 50 e início dos anos 1960, apresentadas em seu livro “The Human Side of Enterprise”, elas descrevem duas abordagens distintas sobre a natureza do trabalho e o comportamento dos colaboradores, com implicações importantes tanto para a gestão quanto para a motivação organizacional. (McGregor, 1960).

A Teoria X parte de uma premissa pessimista referente aos colaboradores, onde assume que não gostam de trabalhar e assim evitam sempre que possível; precisam ser controlados para que cumpram suas funções, mesmo que seja necessária rigidez, ameaças e punições; preferem ser dirigidos por evitar responsabilidades, terem pouca ambição; e por fim sobrepõem a segurança no trabalho quanto a autorrealização. (McGregor, 1960).

A gestão com base nessa teoria tende a aplicar uma abordagem mais autoritária, centralizando o poder e a tomada de decisões. Deste modo para garantir a obtenção de resultados adotam supervisão rigorosa e punições. (McGregor, 1960).

Por outro lado, a Teoria Y, traz uma visão mais otimista e moderna sobre os colaboradores, baseada em suposições onde eles são motivados naturalmente; tem autocontrole e podem se auto motivar quando estão comprometidos a atingir os objetivos da organização; são capazes de assumir responsabilidades, possuem criatividade e engenhosidade para resolver problemas; o trabalho é um motivo de contentamento. (McGregor, 1960).

Gestores que seguem essa teoria acreditam na abordagem mais participativa, delegação de autoridade, empoderamento, incentivando assim a autonomia e responsabilidade. Deste modo os colaboradores estarão mais motivados e comprometidos organizacionalmente. (McGregor, 1960).

Em resumo, McGregor mostra a influência significativa destas duas teorias referente ao estilo de gestão, não corroborando que uma ou outra estejam completamente certas ou erradas. A teoria X pode conduzir a um ambiente mais rígido e menos satisfatório, sendo necessária em situações que precisem de controle estrito, já a Teoria Y, mais moderna envereda por um ambiente mais produtivo e motivador,

não só profissionalmente como por consequência desenvolvimento pessoal. (McGregor, 1960).

2.2.4 A Teoria da Expectativa de Victor Vroom

A Teoria da Expectativa de Victor Vroom é uma teoria bem conhecida no campo da psicologia organizacional e da motivação no trabalho. Concebida em 1964, diferentemente das teorias que focam nas necessidades humanas (como Maslow) ou nos fatores de satisfação (como Herzberg), Vroom propôs que a motivação é resultado de processos cognitivos individuais, ou seja, da percepção do colaborador sobre o quanto vale a pena se esforçar em determinada tarefa. (Vroom, 1964)

Deste modo, a motivação depende de três variáveis: expectativa, instrumentalidade e valência. Esta primeira, é baseada na crença de que o esforço é necessário para alcançar o desempenho desejado. A segunda acredita que o desempenho levará a uma recompensa e por fim a valência que é o valor que a pessoa atribui a recompensa almejada. (Vroom, 1964)

Para Vroom a soma das três tem como resultado a satisfação, se uma delas for zero, então, a motivação será nula. (Vroom, 1964)

Esta teoria é particularmente útil no campo da gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho, devido ressaltar a importância da clareza nas metas, confiança no reconhecimento e alinhamento entre recompensas e valores pessoais.

2.2.5 Teoria das Necessidades Adquiridas de David McClelland

De acordo com Lobos (1975), Murray, McClelland, Atkinson, Leather e outros, realizaram vários estudos significativos a partir de necessidades encontradas referentes os principais fatores motivacionais no ambiente laboral, como por exemplo, necessidades de realização, afiliação e poder. Dentre elas, a que tem recebido maior destaque está relacionada a “necessidade de realização”, consolidando-se como uma teoria evidente de motivação.

Para Campbell, a motivação através da realização pode ser algo por vezes adquirido na infância, uma estruturação equilibrada para o sucesso, mas já McClelland também indica que a aprendizagem poder ser desenvolvida na fase adulta. Esta motivação em específico pode ser acesa por razões situacionais o que faz ter a

consciência de que ao atingir um determinado objetivo trará como resultado esta satisfação.(Campbell, 1980)

Seguindo este viés, um dos principais apoiadores desta teoria, Atkinson, e outros, adicionaram uma concepção complementar, o oposto ao sucesso, o medo do fracasso. Este sentimento faz com que ocorra a hesitação de situações que possam ser desagradáveis ou até mesmo dolorosas. Por ser vasta as possibilidades inerentes as implicações da motivação através da realização e/ou do medo do fracasso não serão abordadas todas aqui. Um ponto importante e necessário de ser destacado é que a evidência empírica indica a importância tanto da motivação através da realização, quanto a motivação através do medo do fracasso sendo significativas na compreensão da conduta laboral. (Atkison, 1957)

Por exemplo, baseado nesta teoria, uma pessoa que se demonstre preocupada com a probabilidade de ter fracasso em determinadas tarefas irá optar por aquelas onde acredita ter uma chance maior de sucesso, ou até mesmo mais simples, já aquelas pessoas que possuem uma elevada motivação pela realização não deixa ser um fator decisório o medo, mas sim está disposta a desempenhar não só tarefas com alto índice de sucesso, como as demais. (Atkison, 1957)

As principais críticas feitas à teoria da motivação pelo sucesso e/ou medo do fracasso abrangem o seguinte:

1 – Para medição dos níveis individuais de motivação de ambos (sucesso e fracasso) são utilizadas técnicas projetivas, como o Teste de Percepção Temática. Contudo, não há uma estabilidade das respostas dos indivíduos no decorrer do tempo e é baixa em diferentes níveis de motivação.

2 – Há uma concentração em um determinado público estudado, que são os universitários. Deste modo, quando o cenário passa a ser contextos concretos no ambiente de trabalho, onde existem muitos fatores, a importância alusiva do sucesso ou do medo do fracasso é capaz de ser bem distinta.

2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.3.1 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Segundo Pedroso (2010), os estudos de Nadler e Lawler têm como objetivo principal estabelecer uma definição clara da Qualidade de Vida no Trabalho,

abordando o seu significado, propósito, benefícios para o trabalhador, e seus efeitos sobre a organização, com ênfase na saúde e bem-estar dos funcionários.

Acrescenta Chiavenato (2004), que esses estudos se baseiam na participação dos colaboradores nas decisões, na reestruturação das tarefas para enriquecimento do trabalho, na implementação de novos sistemas de recompensas, na promoção de um ambiente organizacional positivo e na melhoria das condições de trabalho, incluindo carga horária adequada e boas instalações físicas.

Vale salientar ainda que Nadler e Lawler *apud* Fernandes (1996), França (1997) e Rodrigues (1999) apresentam uma perspectiva fascinante e detalhada sobre o desenvolvimento do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme o Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Evolução no conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler *apud* Fernandes (1996, p. 42).

2.3.2 Modelo de Westley (1979)

Para Westley (1979), há quatro dimensões que dificultam e afetam o entendimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho, onde as classifica, são elas: a econômica (injustiça), a política (insegurança), a psicológica (alienação) e a sociológica (anomia) (Rodrigues, 2009). Sendo assim abaixo temos os indicadores da QVT que estão ligados a estas dimensões.

Quadro 2 - Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
Equidade salarial; remuneração adequada; benefícios; local de trabalho; carga horária; ambiente externo.	Segurança emprego; atuação sindical; retro informação; liberdade de expressão; valorização do cargo; relacionamento com chefia	Realização potencial; nível de desafio; desenvolvimento pessoal; desenvolvimento profissional; criatividade; auto avaliação; variedade de tarefa; identificação com a tarefa	Participação nas decisões; autonomia; relacionamento interpessoal; grau de responsabilidade; valor pessoal

Fonte: Westley (1979) apud Fernandes (1996, p.53) adaptado pela autora.

O objetivo principal para Westley (1979) é a diminuição dessas áreas que afetam o alcance da Qualidade de Vida no Trabalho para os colaboradores. Deste modo, o mesmo só será atingido desde a conscientização da necessidade do lado humano nas funções de trabalho (Pedroso, 2010). Para Rodrigues (2009), a proposta deste método é trazer soluções como desenvolver as skills individuais e em grupo.

2.3.3 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

O modelo apresentado por Hackman e Oldham sugere que as características do trabalho exercem impacto sobre determinados "estados psicológicos críticos", os quais influenciam diretamente os resultados individuais no contexto profissional (Coelho; Soares, 2010 apud Goés, 2012).

Hackman e Oldham (1974; 1975) apontam que a motivação no ambiente de trabalho é moldada por três fatores fundamentais: compreensão dos resultados do seu trabalho, percepção de responsabilidade pelos resultados alcançados, e a

percepção da importância e relevância de suas atividades, denominados "Estados Psicológicos Críticos".

De acordo com esse modelo, o alcance de resultados pessoais e profissionais positivos, como alta motivação interna, satisfação elevada, desempenho de qualidade, além de menores índices de rotatividade e ausência no trabalho, ocorre quando três estados psicológicos críticos estão presentes, sendo eles: a percepção da relevância do trabalho, o sentimento de responsabilidade pelos resultados, e a compreensão clara dos efeitos concretos de suas atividades.

Freitas e Souza (2009) destacam que, de acordo com o modelo proposto por Hackman e Oldham (1975), para que o trabalhador alcance resultados pessoais positivos, como elevado nível de satisfação no trabalho e motivação, é necessário que ele atinja os três estados psicológicos fundamentais.

2.3.4 Modelo de Werther e Davis (1983)

Segundo Werther e Davis (1983), a Qualidade de Vida no Trabalho, para a maioria das pessoas, está associada a ter um emprego que seja interessante, produtivo, desafiador e gratificante. Os autores sugerem um modelo que destaca a importância de considerar três elementos principais ao projetar um cargo: fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, que atuam de forma integrada.

De maneira geral, os diferentes modelos discutidos buscam avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho. O modelo de Walton se concentra na relação do indivíduo com o trabalho em diversas esferas, tanto dentro quanto fora da organização, de forma abrangente. Hackman e Oldham, por outro lado, adotam um enfoque mais específico, voltado para o conteúdo das tarefas. Westley (1979) introduziu uma análise da QVT utilizando indicadores econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos. Já Werther e Davis (1983) examinaram como fatores como supervisão, condições de trabalho, remuneração, benefícios e o desenho do cargo impactam a QVT, com foco no trabalhador em relação à natureza do seu cargo.

Por fim, Nadler e Lawler priorizaram a conceituação teórica da QVT através de uma análise que leva em conta o tempo e o espaço em diferentes contextos, mas não abordaram diretamente os aspectos físicos do ambiente de trabalho, diferenciando-se dos modelos anteriores (Fernandes, 1996).

2.4 MODELO DE WALTON (1973)

De acordo com Chiavenato (1999), é crucial reconhecer que existem diversos modelos de avaliação destinados à análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), cada um com seus próprios fatores e estratégias. Vários pesquisadores têm se dedicado à criação de modelos para avaliar a QVT, destacando-se entre eles os de Walton, Hackman e Oldham. Embora esses modelos apresentem diferenças, compartilham aspectos comuns. O Modelo de Qualidade de Vida proposto por Richard Walton foi pioneiro e, mesmo após quase quarenta anos, continua a ser amplamente utilizado no Brasil por especialistas em administração, recursos humanos e psicologia, sendo considerado o mais abrangente entre os modelos clássicos de QVT.

É inegável a sua importância ao longo destes anos à data de sua publicação, o mesmo permanece sendo um dos mais discutidos, referenciados e aplicados no campo da QVT (Santos, 2023). Seu modelo está intimamente ligado à motivação, ao senso de autoestima e à realização pessoal dos indivíduos, contemplando suas necessidades, expectativas e o compromisso social dos colaboradores (De Paula et al., 2022).

Segundo Fernandes (1996), o modelo de QVT de Walton (1973) é composto por oito dimensões e fatores que afetam a QVT, e será o modelo adotado neste trabalho (Walton, 1973 apud Ferreira; Mendonça, 2012). Walton afirmava que a QVT está associada à humanização do trabalho e à responsabilidade social da organização, abrangendo o atendimento às necessidades dos indivíduos e as atuais formas de organização do trabalho, como autonomia, reestruturação de cargos e melhoria do ambiente organizacional (Walton, 1973 apud Ferreira; Mendonça, 2012).

Conforme discutem Souza et al. (2023), o modelo de Walton (1973) para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho estrutura-se em oito dimensões inter-relacionadas, que abrangem desde aspectos tangíveis, como remuneração e condições físicas adequadas para a execução das atividades até fatores intangíveis, como oportunidades de crescimento profissional, estímulo ao uso das capacidades individuais, integração social no ambiente laboral, respeito aos direitos dos trabalhadores, equilíbrio entre demandas profissionais e vida pessoal, além da percepção de relevância social da organização. Permitindo assim uma análise ampla

que anda tanto aspectos objetivos quanto subjetivos que irão influenciar a qualidade de vida no trabalho. A seguir as oito categorias e fatores de avaliação de acordo com Souza et al. (2023).

1. Compensação justa e adequada

- Avalia a relação entre pagamento, condições de trabalho, remuneração e atividades executadas.
- Exemplos: remuneração adequada, equidade interna e externa.

2. Condições de trabalho

- Considera horas trabalhadas, horas extras e ambiente físico adequado para evitar riscos e problemas de saúde.
- Exemplos: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente saudável, estresse.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades

- Mensura as oportunidades de aplicar habilidades e conhecimentos no dia a dia.
- Exemplos: autonomia, significado da tarefa, variedade de habilidades, retorno de informação.

4. Oportunidade de crescimento e segurança

- Avalia as oportunidades de ascensão e estabilidade profissional.
- Exemplos: possibilidade de carreira, crescimento pessoal, segurança no emprego.

5. Integração social na organização

- Analisa relações interpessoais e senso de pertencimento.
- Exemplos: igualdade de oportunidades, relacionamento, senso comunitário.

6. Constitucionalismo na organização

- Verifica critérios de proteção aos direitos e garantias contra arbitrariedades.
- Exemplos: direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.

7. Trabalho e espaço total de vida

- Observa o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
- Exemplos: papel equilibrado no trabalho, horário compatível.

8. Relevância social da empresa

- Mede a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização.
- Exemplos: imagem institucional, responsabilidade social interna e externa.

Logo, as categorias propostas por Walton (1973) sugerem que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está profundamente associada não apenas aos aspectos imediatos das tarefas executadas, mas também a uma variedade de fatores que influenciam o ambiente de trabalho. Incluindo desde as condições específicas de trabalho e o ambiente físico, até as interações sociais, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, cumprimento de normas, direitos e deveres, além da busca por equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Ademais, o modelo considera o papel do trabalho no contexto social mais amplo. Walton argumentava que ao abranger essas oito dimensões, o colaborador tende a experimentar um estado de bem-estar, especialmente quando demonstra alto desempenho em suas atividades (Lirio, Gallon & Costa, 2020).

O contributo desse modelo destaca aspectos do ambiente de trabalho que podem satisfazer as necessidades dos trabalhadores, ao mesmo tempo que respondem às exigências organizacionais (Tito et al., 2022). Em contraste com outros modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o modelo de Walton (1973) não apenas considera várias categorias relacionadas ao trabalho, mas também abrange dimensões que impactam diretamente a vida dos colaboradores (Souza et al., 2023). Nesse sentido, Queiroz et al. (2019) enfatizam que o modelo de Walton oferece uma estrutura abrangente para a análise da QVT nas organizações, permitindo que as empresas identifiquem áreas que necessitam de melhorias e, assim, implementem medidas para criar um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados dados referentes a metodologia utilizada no desenvolvimento deste estudo, estará descrito em tópicos as informações pertencentes ao delineamento da pesquisa, o instrumento da coleta de dados, a população pesquisada e a descrição da organização onde a pesquisa foi elaborada.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O presente estudo tem como objetivo examinar os fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma empresa privada na área da Tecnologia da Informação, utilizando como referência o modelo de Walton (1973). A pesquisa adota uma abordagem quantitativa, buscando mensurar fenômenos e traduzi-los em dados numéricos para representar, de forma percentual, aspectos como os níveis estatísticos de determinados comportamentos (Silva & Menezes, 2005). Nesse contexto, este artigo explora a percepção dos participantes em relação à QVT, com base nas variáveis utilizadas para a análise.

No estudo em questão foi utilizada a pesquisa de levantamento quantitativa, segundo a Mettzer (2019) esta pode ser conduzida em duas categorias, por amostra de uma população, comumente aplicada pelo Censo e a tipo survey que se caracteriza por usar um questionário previamente elaborado para todos os envolvidos, examinando em seu meio os mesmos, alcançando dados sobre opiniões ou características deste grupo específico, sendo esta segunda a escolhida.

Dependendo da extensão de um estudo quantitativo, pode não ser possível incluir todos os indivíduos do universo pesquisado, tornando essencial a definição de uma amostra que represente a maior parte desse grupo (Gil, 2022).

Essa abordagem metodológica foi empregada durante a investigação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa do setor de Tecnologia da Informação (TI). O objetivo é identificar fatores relevantes da QVT com base no conhecimento e na percepção dos colaboradores. Essa pesquisa visa promover possíveis melhorias e implementar novas práticas no ambiente de trabalho, com o propósito de aprimorar as condições de trabalho e as relações da empresa com a sociedade e também contribuir para a academia.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A pesquisa adotou o questionário elaborado por Góes (2016), composto por 24 questões que contemplam as oito dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sugeridas por Walton (1973), como ilustrado no Quadro. Na coluna esquerda, estão as oito categorias de QVT definidas por Walton, que avaliam tanto os aspectos relacionados à qualidade de vida no ambiente de trabalho quanto os fatores que influenciam, de maneira indireta, as atividades diárias dos colaboradores. A coluna direita apresenta o indicador de QVT e o número correspondente de cada questão no questionário. As perguntas foram organizadas aleatoriamente para não revelar aos respondentes a que categoria cada uma pertence.

Quadro 3 - Questionário aplicado à pesquisa

Categorias de QVT	Questões correspondentes no questionário e indicadores de QVT
Compensação justa e adequada	13. Meu salário é adequado para a minha função. 01. A remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição atendem às minhas necessidades. 07. Meu salário é justo em relação ao praticado no mercado.
Condições de trabalho	22. O material de trabalho e a sua manutenção são apropriados para a execução do meu serviço. 10. Minha jornada de trabalho é adequada para a tarefa que desenvolvo. 11. Meu local de trabalho é limpo.
Uso e desenvolvimento de capacidades	12. Minha alocação na instituição está de acordo com a formação acadêmica que possuo. 15. Eu tenho autonomia e/ou posso opinar na execução das tarefas da minha instituição. 20. Minha função é importante para a instituição.
Oportunidade de crescimento e segurança	16. A instituição me proporciona estabilidade no emprego. 08. A instituição oferece um adequado plano de cargos, salários e carreira. 14. A instituição me proporciona oportunidade de desenvolvimento pessoal.
Integração social na organização	03. Eu tenho um bom relacionamento e existe cooperação entre os colegas de trabalho da minha instituição. 02. A comunicação interna é adequada na instituição. 17. É percebida a ausência de preconceito na instituição.
Constitucionalismo	19. O meu salário é pago em dia. 21. Eu tenho gozo real e periódico de férias. 05. A instituição respeita as leis trabalhistas.
Trabalho e espaço total de vida	06. A instituição respeita as folgas nos feriados e datas festivas. 18. Eu consigo equilibrar o tempo dedicado à instituição e ao convívio com a minha família. 04. A instituição oferece flexibilidade no horário de trabalho.
Relevância social do trabalho	23. Eu tenho orgulho de trabalhar na instituição. 24. A instituição tem uma boa imagem perante a sociedade. 09. Eu me identifico com a instituição.

Fonte: adaptado de Góes (2016).

O questionário foi desenvolvido utilizando o Google Forms, com base no modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Walton (1973), e foi aplicado de forma online, ainda destaco que a construção do instrumento de pesquisa

incluiu duas perguntas para cada uma das oito dimensões do referido modelo, com opções de resposta inspiradas na escala de Likert, visando medir o nível de concordância em relação às afirmações sobre a satisfação em cada dimensão.

Os fatores críticos foram identificados embasados nos resultados das médias calculadas, que possuem grande importância e são percebidos com um considerável nível de insatisfação pelos funcionários, deste modo é essencial que os gestores dediquem atenção especial a esses fatores, a fim de implementar melhorias.

3.3 POPULAÇÃO DA PESQUISA

A população estudada nesta pesquisa é composta por colaboradores que atuam no setor de Tecnologia da Informação (TI) como prestadores de serviço, situada na cidade de Caruaru. A escolha desta população se deu pela relevância que esta área de atuação tem ganhado espaço atuando no panorama global e assim sua importância para a cidade onde se situa.

Os questionários foram distribuídos a todos os colaboradores, aproximadamente 60, no formato digital, destes 34 foram devolvidos, obtendo assim um retorno de mais de 56%.

3.4 A ORGANIZAÇÃO PESQUISADA

No mercado já há muitos anos, a empresa desenvolve soluções inteligentes e inovadoras de base tecnológica para problemas reais dos diversos segmentos da economia, utilizando um processo enxuto e voltado à inovação tecnológica capaz de impactar organizações e pessoas de forma positiva.

A empresa é mais que uma empresa de serviços em tecnologia, é uma comunidade de profissionais que juntos ajudam outros profissionais a entregar valor aos seus parceiros.

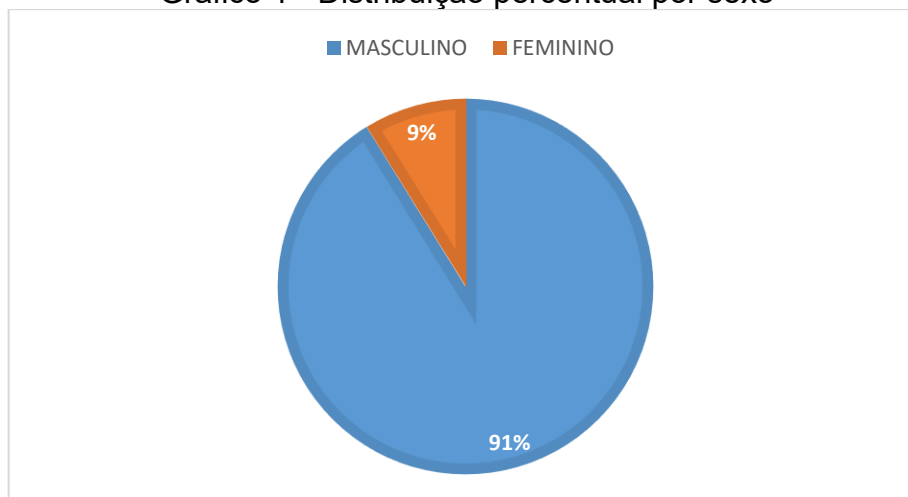
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste momento serão apresentados os resultados obtidos através da aplicação do questionário online. Em primeiro serão divulgados os dados demográficos conforme amostra dos participantes. Em segundo serão divulgados os resultados gerais referentes a percepção da Qualidade de Vida na empresa estudada.

4.1 CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DOS ENTREVISTADOS

Nesta secção, apresentam-se os dados sociodemográficos como: gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade, faixa de renda e tempo de serviço na empresa dos colaboradores respondentes desta pesquisa, a fim de contextualizar o perfil da amostra e contribuir para uma melhor análise dos resultados. Responderam aos questionários um total de 34 respondentes. Destes 3 (9%) são do gênero feminino e 34 (91%) do gênero masculino, como é demonstrado no gráfico 1.

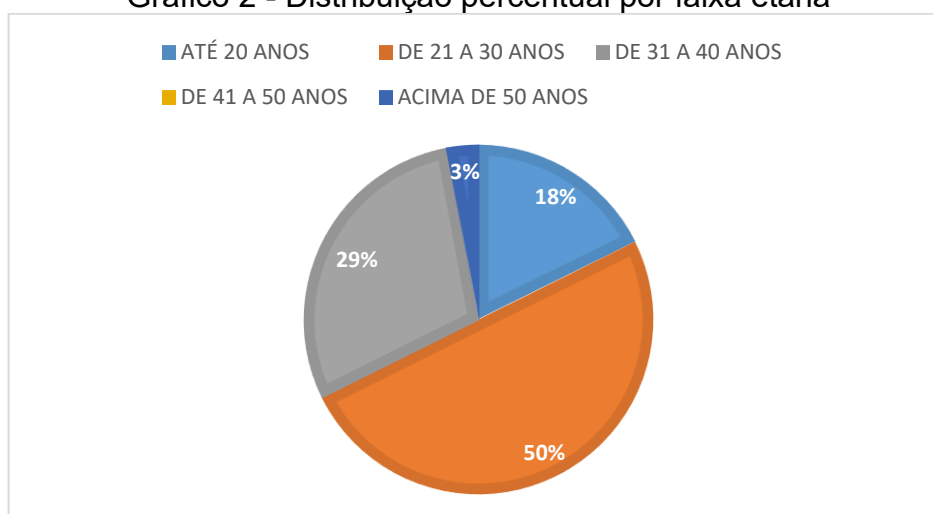
Gráfico 1 - Distribuição percentual por sexo



Fonte: elaboração própria (2025)

Com relação a faixa etária dos colaboradores respondentes, até 20 anos são 6 (18%), de 21 a 30 anos temos 17 representando assim um percentual de 50%, de 31 a 40 anos um total de 10 (29%), de 41 a 50 não há nenhum colaborador e acima de 50 anos 1 colaborador (3%), tal como mostra o gráfico 2 a seguir.

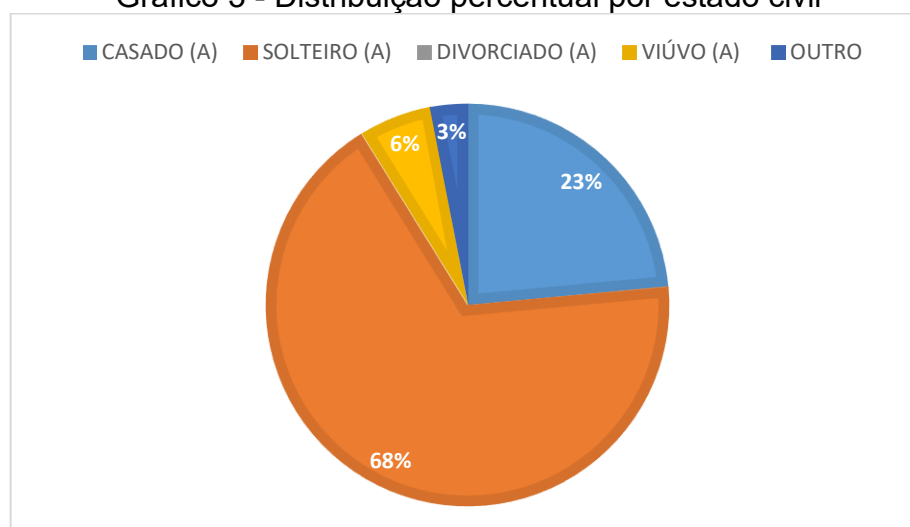
Gráfico 2 - Distribuição percentual por faixa etária



Fonte: elaboração própria (2025)

Em relação ao estado civil dos colaboradores respondentes 8 (23%) estão casados, 23 (68%) consideram-se solteiros, 6% (2) estão viúvos e outro representa 3% (1), assim como pode ser visto no gráfico 3.

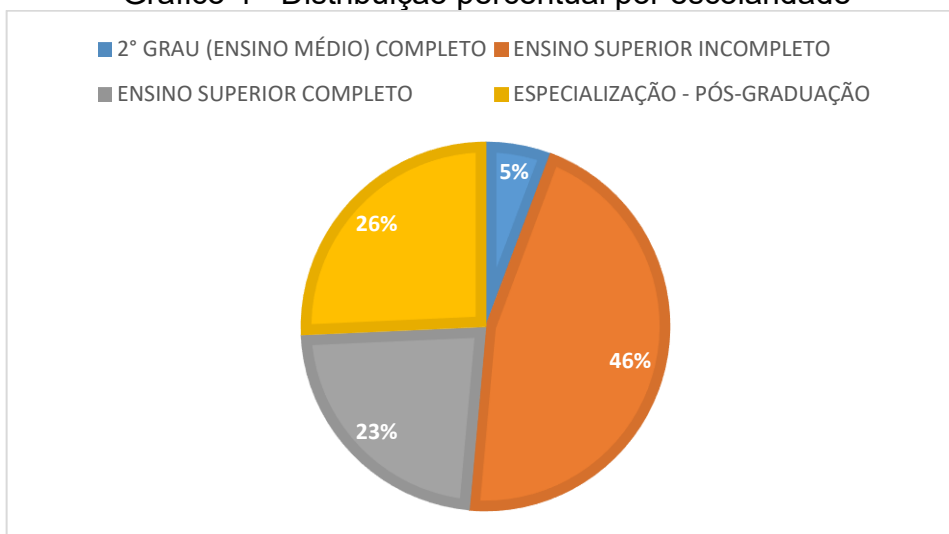
Gráfico 3 - Distribuição percentual por estado civil



Fonte: elaboração própria (2025)

Com relação à escolaridade, a maioria possui o ensino superior incompleto (46%) um total de 16, já 23% (8) possuem o ensino superior completo, ensino médio completo representam 5% (2) e especialização/pós-graduação são 26% (9), demonstrado no Gráfico 4.

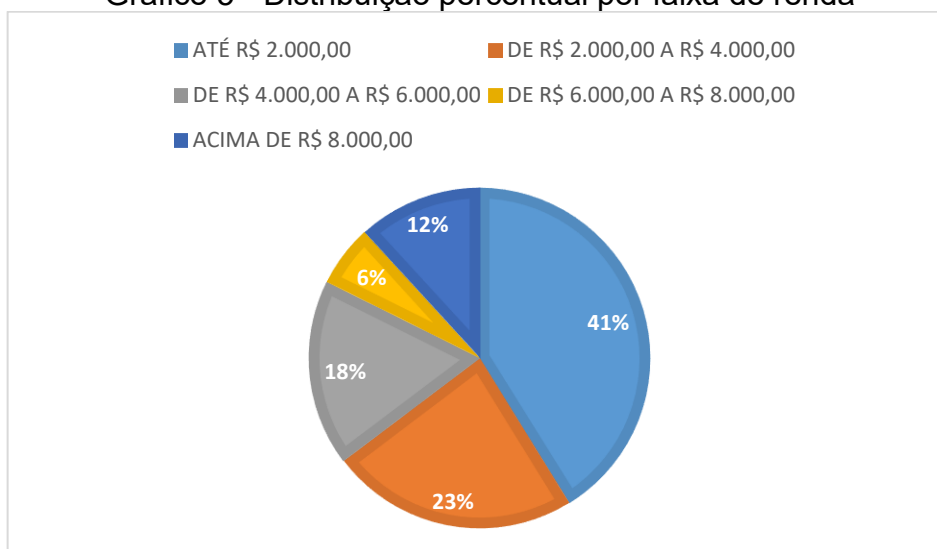
Gráfico 4 - Distribuição percentual por escolaridade



Fonte: elaboração própria (2025)

Em relação a faixa de renda dos colaboradores respondentes, 4 (12%) recebem acima de R\$ 8.000,00, 2 (6%) de R\$ 6.000,00 a R\$ 8.000,00, 6 (18%) de R\$ 4.000,00 a R\$ 6.000,00, 23% (8) de R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00 e por fim 41% (14) recebem até R\$ 2.000,00, tais dados podem ser vistos no Gráfico 5 a seguir.

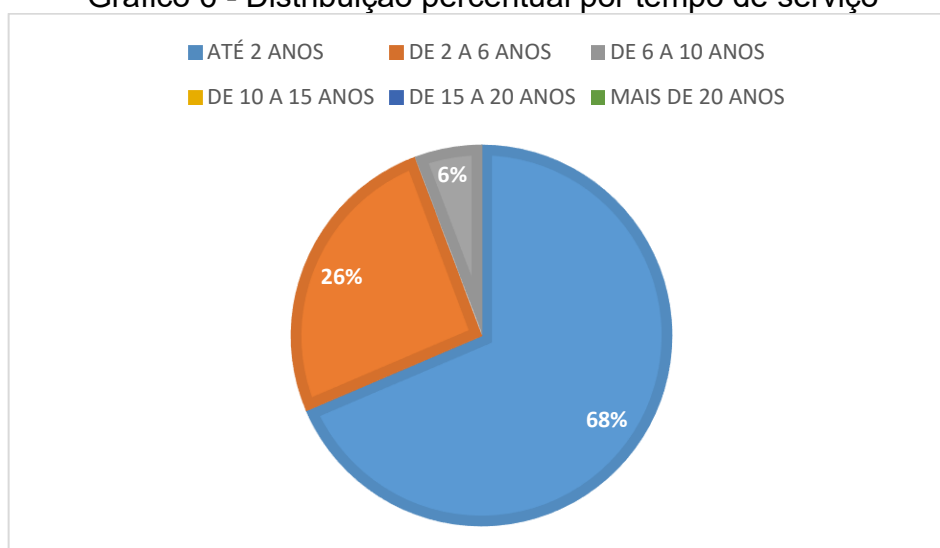
Gráfico 5 - Distribuição percentual por faixa de renda



Fonte: elaboração própria (2025)

Com relação ao tempo de serviço na organização referente aos colaboradores que responderam ao questionário, 68% (24) afirmam estar até 2 anos, 26% (9) afirmam estar de 2 a 6 anos e 6% (2) estão de 6 a 10 anos, é possível ver estas informações no Gráfico 6.

Gráfico 6 - Distribuição percentual por tempo de serviço



Fonte: elaboração própria (2025)

A partir dos dados obtidos nota-se uma grande presença masculina comprovada no setor, fator este que caracteriza um estereótipo do seguimento que ao longo dos anos vem mudando e cada vez mais mulheres estão a migrar para esta área.

Com relação à faixa etária (Gráfico 2), é possível observar que apesar de ser uma área relativamente nova no mercado, a maturidade dos seus colaboradores em sua maioria está entre os 21 a 40 anos, área esta que possibilita tanto a inserção de jovens quanto de seniores. Tais informações reforçam os dados obtidos referentes ao estado civil, onde 68% consideram-se solteiros e 23% casados.

Referente a faixa de renda, como é possível perceber no Gráfico 5, demonstra uma concentração significativa de colaboradores nas faixas de renda mais baixas, um total de 64% com rendimentos até os R\$ 4.000,00. Predominantemente há colaboradores com pouco tempo na organização, podendo indicar alta rotatividade ou recente ampliação do quadro funcional, vale salientar que uma forte proposta e prática desta área é não ter vínculo direto com a empresa por meios de CLT, mas sim a prestação de serviços, seja ela como empreendedor ou de outras formas. O que se torna mais desafiante as estratégias para retenção e engajamento de talentos, especialmente neste setor, TI, tão competitivo e global atualmente.

4.2 CARACTERÍSTICAS GERAIS DA QVT

Para analisar os fatores críticos da Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores na área de TI, foi aplicado um questionário de 24 questões através da

plataforma do Google onde este possuía 2 linhas de resposta, uma com relação ao nível de importância de cada tema e a outra referente ao nível de satisfação. O Quadro a seguir mostra o significado de cada nível.

Quadro 4 - Escalas de respostas e significados

Escala de resposta	Grau de Importância atribuída	Nível de Satisfação (antes da pandemia / durante a pandemia)
1 MUITO BAIXA	Nada importante	Muito insatisfeito (a)
2 BAIXA	Pouco importante	Insatisfeito (a)
3 RAZOÁVEL	Razoavelmente importante	Indiferente
4 ALTA	Muito importante	Satisfeito (a)
5 MUITO ALTA	Extremamente importante	Muito satisfeito (a)

Fonte: elaboração própria (2025).

De acordo com os dados encontrados, das 24 questões analisadas, 6 foram consideradas potencialmente críticas. A seguir o Quadro com as respectivas médias.

Quadro 5 - Pontos críticos encontrados na pesquisa

		Importância	Satisfação
1	A remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição atendem as minhas necessidades.	4,6	3,4
2	A comunicação interna é adequada na instituição	4,7	3,6
7	Meu salário é justo em relação ao praticado no mercado	4,5	3,4
8	A instituição oferece um adequado plano de cargos, salários e carreira.	4,6	3,5
13	Meu salário é adequado para a minha função.	4,6	3,5
21	Eu tenho gozo real e periódico de férias.	4,6	3,1

Fonte: elaboração própria (2025).

4.3 ANÁLISE DOS FATORES CRÍTICOS E AS OITO CATEGORIAS DE QVT DO MODELO DE WALTON

Neste tópico será apresentada uma análise consolidada dos fatores críticos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), organizados conforme suas características específicas e agrupados segundo as respectivas categorias propostas no modelo de Walton (1973).

Quadro 6 - Categoria Compensação Justa e adequada

Compensação justa e adequada:	Importância	Satisfação
1. A remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição atendem as minhas necessidades.	4,6	3,4
7. Meu salário é justo em relação ao praticado no mercado.	4,5	3,4
13. Meu salário é adequado para a minha função.	4,6	3,5

Fonte: elaboração própria (2025).

A importância atribuída nos fatores que englobam a Compensação justa e adequada é considerável. Referente a remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição atenderem as necessidades ocorreu uma pontuação elevada (4,6) neste quesito, revelando assim que os colaboradores têm na remuneração um fator central para sua qualidade de vida no trabalho. Em contrapartida, a média de satisfação (3,4) é significativamente inferior, evidenciando insatisfação com os salários e benefícios atuais. Este hiato de 1,2 pontos indica que a política de compensação da instituição não supre as necessidades percebidas, afetando diretamente a motivação e o bem-estar dos trabalhadores. Ainda no que toca o tema salário, desta vez comparado ao praticado no mercado, novamente expressaram que é bastante importante a justiça salarial em relação ao mercado externo, mas a baixa média de satisfação encontrada nos dados obtidos indica que os salários atuais estão abaixo do ofertado no mercado, o que pode assim contribuir para desmotivação e alta rotatividade.

Na pretensão salarial adequada a função observa-se novamente um descompasso entre a importância e satisfação. Os colaboradores entendem que deveriam ser remunerados de forma condizente com as suas atribuições, mas avaliam que isso não ocorre de forma plena. A repetição dessa percepção ao longo dos itens acima citados reforça que a remuneração é um dos principais focos de insatisfação na organização.

Quadro 7 - Categoria Integração social na organização

Integração social na organização	Importância	Satisfação
2. A comunicação interna é adequada na instituição.	4,7	3,6

Fonte: elaboração própria (2025).

A comunicação é um fator importantíssimo em qualquer relação, não menos importante a comunicação interna na organização é um elemento fundamental para a coesão entre equipes e para o alinhamento institucional. Apesar de demonstrar ser muito valorizada é possível notar fragilidade na maneira como as informações são

repassadas internamente, o que embasa este ponto é uma lacuna de 1,1 ponto entre a importância e satisfação, sugerindo que é necessário o fortalecimento dos canais para promover um ambiente mais integrado na organização.

Quadro 8 – Categoria Oportunidade de crescimento e segurança

Oportunidade de crescimento e segurança	Importância	Satisfação
8. A instituição oferece um adequado plano de cargos, salários e carreira.	4,6	3,5

Fonte: elaboração própria (2025).

A valorização atribuída a esse aspecto indica a expectativa dos colaboradores esperam por desenvolvimento profissional estruturado, oportunidades concretas e avanço na carreira. No entanto, a diferença entre os níveis de importância e satisfação sugere que os planos de carreira existentes não são percebidos como claros ou efetivos, o que pode provocar sensação de estagnação, comprometer o engajamento no médio e longo prazo, assim como a retenção de talentos na organização.

Quadro 9 – Categoria Constitucionalismo

Constitucionalismo	Importância	Satisfação
21. Eu tenho gozo real e periódico de férias.	4,6	3,1

Fonte: elaboração própria (2025).

Este foi o item o qual apresentou a maior diferença entre importância e satisfação (1,5 ponto), sinalizando um alerta. Os colaboradores sentem que não usufruem plenamente deste benefício, como causas pode estar relacionado à sobrecarga de trabalho, à cultura organizacional ou à ausência de planejamento adequado para substituições. Tal percepção compromete diretamente a qualidade de vida no trabalho e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Quadro 10 – Categoria Uso e desenvolvimento de capacidades

Uso e desenvolvimento de capacidades	Importância	Satisfação
12. Minha alocação na instituição está de acordo com a formação acadêmica que possuo.	4,3	4,4

Fonte: elaboração própria (2025).

Surpreendentemente este item mostrou resultados peculiares onde a satisfação é superior a importância atribuída dele. Avalia-se que os colaboradores estão atuando em áreas compatíveis com sua formação acadêmica, o que se

relaciona à dimensão “Uso e desenvolvimento de capacidades” do modelo de Walton (1973). A média de importância (4,3) demonstra que os profissionais consideram esse fator relevante para sua satisfação no ambiente de trabalho. A média de satisfação (4,4), levemente superior, indica que a maioria dos respondentes se sentem adequadamente alocados em funções condizentes com sua qualificação. Deste modo a diferença negativa (-0,1) entre a importância e satisfação acaba por revelar um aspecto positivo onde a expectativa dos colaboradores neste quesito não está apenas sendo atendida como superada, contribuindo diretamente para o engajamento, autoestima profissional e sentimento de valorização individual no ambiente de trabalho.

A análise dos dados coletados evidenciou que os colaboradores atribuem elevada importância a dimensões como remuneração justa e plano de carreira. No entanto, tais aspectos apresentaram baixos níveis de satisfação, revelando um descompasso significativo entre o que é valorizado e o que é efetivamente vivenciado no ambiente organizacional.

A correlação entre as variáveis importância e satisfação mostrou-se fraca e estatisticamente não significativa, sugerindo que a percepção de importância não está, por si só, associada a uma experiência satisfatória no ambiente de trabalho. Este achado aponta para a existência de lacunas gerenciais que precisam ser enfrentadas para melhorar a QVT e, por consequência, promover o engajamento, a produtividade e a retenção de talentos, somatório este que gera uma sinergia e benefícios para todos os envolvidos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 CONCLUSÕES

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a ótica dos colaboradores de uma empresa do setor de tecnologia da informação em Caruaru-PE, utilizando como base o modelo de Walton (1973).

Além de identificar e explorar os fatores críticos, foi possível perceber de acordo com este estudo não somente sua importância como que após décadas o modelo permanece atual e que a humanidade segue uma linha cronológica a respeito da QVT por vezes apenas mudando nomenclaturas, deste modo ainda há um longo caminho a percorrer.

Vale ainda ressaltar a observação referente aos avanços que o tema mostrou, como as percepções da importância e satisfação atribuídas, outrora deixadas de lado agora assumem um papel importante ao qual podem contribuir para o desenvolvimento organizacional com maior eficiência e eficácia, gerando assim uma sinergia entre todos que a compõe.

No que toca a área escolhida, foi visto que ainda não possui um vasto material acadêmico, como uma área em crescente ascensão e transformação, a Tecnologia da Informação merece mais destaque.

Conclui-se que o modelo de Walton foi eficaz como ferramenta diagnóstica, permitindo uma análise ampla e estruturada das condições percebidas pelos colaboradores. A aplicação periódica desse modelo pode auxiliar os gestores a monitorarem o clima organizacional e a tomar decisões mais alinhadas às expectativas da equipe como um todo.

5.2 RECOMENDAÇÕES

Embasado em todos os resultados colhidos durante a pesquisa, recomenda-se que a empresa adote as seguintes ações:

1. **Revisão da política salarial e de benefícios**, com o objetivo de alinhar-se a percepção de justiça e competitividade em relação ao mercado;
2. **Implementação ou reformulação do plano de cargos e salários**, com critérios claros para progressão e desenvolvimento de carreira;

3. **Fortalecimento da comunicação interna**, assegurando a transparência nas decisões e fomentando o diálogo entre gestores e equipes;
4. **Ações de valorização profissional**, como reconhecimento por desempenho, oportunidades de capacitação e escuta ativa;
5. **Criação de indicadores internos de QVT**, que permitam monitorar o impacto das intervenções realizadas e ajustar estratégias conforme necessário;

Essas ações visam não apenas a melhoria da QVT, mas também o fortalecimento da cultura organizacional, promovendo um ambiente mais saudável, produtivo e comprometido com o bem-estar de seus profissionais.

Ainda no âmbito de recomendar, desta vez serão sugestões para o meio acadêmico:

1. **Incentivar o desenvolvimento de trabalhos interdisciplinares**, visando envolver diversas áreas com o intuito de abordar QVT de forma sistêmica e integrada.
2. **Produção de materiais acadêmicos mais acessíveis**, buscando ampliar o alcance, fazendo uma passagem de conhecimento acadêmico através de dados objetivos para gestores.
3. **Estimular pesquisas contínuas sobre a QVT**, por meio de estudos de caso que permitam avaliar a evolução dos indicadores no decorrer da trajetória, e a efetividade das intervenções organizacionais realizadas.

Por fim, mas não menos importante,

4. **Fomentar colaborações entre universidades e empresas de tecnologia da informação**, com o objetivo de compartilhar experiências, criar soluções em conjunto e melhorar as práticas de gestão de pessoas com base em evidências coletadas na realidade organizacional.

REFERÊNCIAS

- ATKINSON, J. W. *Motivational determinants of risk-taking behavior*. Psychological Review, Washington, v.64, n. 6, 1957.
- BEZERRA, O. L. *Vai Trabalhar Vagabundo: valores e representações sobre o Trabalho*. Natal, RN, 2005.
- BITENCOURT, C. *Org. Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto alegre: Bookman, 2004.
- BOM SUCESSO, E. P. *Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: QualityMark, 2002.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. *Elementos do comportamento organizacional*. São Paulo. Editora Cengage Learning, 2014.
- BRIDI, V. L. Organização do trabalho e psicopatologia. *Um estudo de caso envolvendo o trabalho em telefonia*. Dissertação de mestrado. Florianópolis: Universidade Federal de santa Catarina, 1997.
- CAMPBELL, D. J. *Motivation through achievement*. Journal of Occupational Psychology, v. 53, n. 1, 1980.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 13. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- COELHO, F. S.; SOARES, M. E. *Teorias da Motivação e Modelos de Trabalho*. In: GOÊS, J. P. *Estudos sobre Motivação e Comportamento Organizacional*. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- COSTANZA, R. et al. *Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs and subjective wellbeing*. Ecological Economics, v. 61, p. 267-276, 2007.
- DE PAULA, F. A.; BAIÃO, M. I. A. *Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e seus efeitos para as organizações e para os trabalhadores*. Unipac, 2022.
- FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, J. P.; REIS, J. F.; PEREIRA, L. *Fatores Humanos e a Hierarquia de Necessidades*. Rio de Janeiro: Editora Y, 1999.

FERREIRA, M. O.; MENDONÇA, H. P. *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no bem-estar do trabalhador*. Revista Gestão & Planejamento, Salvador, v. 13, n. 2, p. 249–264, jul./dez, 2012.

FIORELLI, J. O. *Psicologia para administradores: integrando teoria e prática*. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2007.

FRANÇA, A. C. L. *Comportamento Organizacional: conceitos e práticas*. São Paulo: Saraiva, 2006.

FRANÇA, A. C. L. *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial nas empresas com certificação ISO 9000*. São Paulo. [Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo], 1996.

FRANÇA, A. C. L. *Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas, 2007.

FRANÇA, A. C. L. *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2003.

FRANÇA, A. C. L. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. Ed n. 2, p. 79-83, abr./maio/jun. 1997.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. *Um modelo para a avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas*. Revista Eletrônica Sistemas e Gestão. v. 4, n.2, p. 136-154, jul/dez, 2009.

GIL, A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. Rio de Janeiro/RJ: Grupo GEN, 2022.

GÓES, M. B. B. *Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco*. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) — Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

GONÇALVES, L. C. Os impactos da globalização no perfil do trabalho e do trabalhador. Revista Científica Hermes, n. 8, p. 208–222, jan.–jun. 2013

GRUPO WHOQOL. *Instrumentos de avaliação de qualidade de vida – OMS*. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol.html>.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. *Development of the job diagnostic survey*. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, 1975.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. *The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may, 1974.

HERZBERG, F., MAUSNER, B., & SNYDERMAN, B. B. *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons, 1959.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIPP M. E. N. *O stress do professor*. Campinas: Papirus, 2002.

LIPP M. E. N. *O stress no Brasil: pesquisas avançadas*. Campinas: Papirus, 2004.

LIPP M. E. N., ROCHA J.C. *Estresse, hipertensão e qualidade de vida*. Campinas: Papirus, 1994.

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. *Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações*. *Gestão & Regionalidade*, v.36, n.107, 2020.

LOBOS, J. *Teorias sobre a motivação no trabalho*. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 15, n. 3, set./dez. 1975.

MARQUES, L. F. *Qualidade de Vida, uma aproximação conceitual*. *Psico*. Porto Alegre, V.27, n.2:49-62, 1996.

MAXIMIANO, A. C. A. *Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MCGREGOR, D. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill, 1960.

METTZER. *Pesquisa de levantamento: o que é, tipos, vantagens e desvantagens*. Mettzer, 2019. Disponível em: <https://blog.mettzer.com/pesquisa-de-levantamento/>.

NADLER, D. A. & LAWER, E. E. *Comportamento Organizacional*. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

NASSAR, S. M. e GONÇALVES, L. H.T. *A confiabilidade da escala de qualidade de vida de Flanagan (EQVF) – Versão em português – UFSC / CESPI*. In: I Congresso de Geriatria e Gerontologia do Mercosul. Foz de Iguaçu – PR. 12 a 15 de maio de 1999.

OLIVEIRA, M. A. C. *E agora José?* São Paulo. Editora Senac, 1999.

PEDROSO, B. *Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho*. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Dissertação de Pós-Graduação. Ponta Grossa, 2010.

QIBIT. *Mercado de IT Portugal*. Disponível em: <https://pt.qibit.tech/mercado-de-it-portugal/>. Acesso em: 9 set, 2024.

QUEIROZ, F. L. V.; CORREIA, A. M. M.; OLIVEIRA, R. M. A.; SILVA, A. M.; SOUSA, J. P. *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Estudo Comparativo em Três 'Campi' de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN*. *Revista de Administração da UNIMEP*, v. 17, n. 1, p. 1-33, 2019.

RODRIGUES, M. C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e perspectivas*. São Paulo: Editora Delta, 1999.

RODRIGUES, M. V .C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 2ª ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 2009.

SANTOS, G. G. *Teorias da motivação em contexto organizacional*. Cadernos de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos, Braga, Universidade do Minho, 1999.

SANTOS, L. G. *Qualidade de Vida no Trabalho em Shopping a partir do Modelo TQWL-42*, 2023.

SANTOS, M. S. *Um mundo sem empregos ou desemprego: Relações possíveis entre homem e trabalho para o século XXI*. [Dissertação de mestrado, UFSC], 1999.

SCHMIDT, C. *Estresse, autoeficácia e o contexto de adaptação familiar de mães de portadores de autismo*. 2004. [Dissertação (Mestrado em Psicologia) –115 Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre], 2004.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. 4. ed. rev. atualizada. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, F. P. P. *Burnout: um desafio a saúde do trabalhador*. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2000.

SOUZA, V.; LOURENÇO, R. L.; SOUZA, E. R.; FONSECA, S. S. O. *Qualidade de vida no trabalho: um estudo com profissionais da saúde no setor público*. Multitemas, [S. I.], v. 28, n. 69, p. 115–146, 2023.

TABELEÃO, V. P.; TOMASI, E.; NEVES, S. F. *Qualidade de vida e esgotamento profissional entre docentes da rede pública de ensino médio e fundamental no sul do Brasil*. Caderno de saúde pública, v. 27, n. 12, p. 2401-2408, dez, 2011.

TITO, A. L. A.; GUEDES, J. D. R. K. L. B.; SANTOS, A. M.; FERREIRA, L. V. F. *Relações entre cultura organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho no setor hoteleiro*. Cenário: Revista Interdisciplinar em Turismo e Território, [S. I.], v. 10, n. 1, p. 135–150, 2022.

VASCONCELOS, A. F. *Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas*. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v. 8, n. 1, janeiro/março, 2001.

VROOM, V. H. *Work and Motivation*. New York: Wiley, 1964.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. *Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva*. 3º Ed. Editora Saraiva. São Paulo – SP, 2012.

WALTON, R. E. *Quality of Working Life: What's Ahead?*. In: *The Quality of Working Life*, Volume 1. New York: The Free Press, 1973. Apud FERREIRA, M. A. e MENDONÇA, F. *Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

WEISS, D. *Motivação e resultado – Como obter o melhor de sua equipe*. São Paulo: Nobel, 1991.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. *Administração de Pessoal e Recursos Humanos*. 2ª ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1983

WESTLEY, W. A. *Problems and solutions in the quality of working life*. Human Relations, v. 32, n. 2, p. 113–123, 1979.

ZAPF, W. *Social Reporting in the 1970s and in the 1990s*. Social Indicators Research, v. 51, p.1-15, 2000.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS COLABORADORES DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

O questionário é composto por 24 itens, que devem ser avaliados segundo duas escalas: importância e satisfação. Além de alguns dados necessários ao final.

Na primeira linha, correspondente a escala “importância”, você deve avaliar o grau de importância que você dá a cada item de acordo com a seguinte escala:

- 1 - NADA IMPORTANTE
- 2 - POUCO IMPORTANTE
- 3 - RAZOAVELMENTE IMPORTANTE
- 4 - MUITO IMPORTANTE
- 5 - EXTREMAMENTE IMPORTANTE

Na segunda linha, correspondente a escala “satisfação”, você deve avaliar o seu nível de satisfação atual com relação aos itens listados, de acordo com a seguinte escala:

- 1 - MUITO INSATISFEITO (A)
- 2 - INSATISFEITO (A)
- 3 - INDIFERENTE
- 4 - SATISFEITO (A)
- 5 - MUITO SATISFEITO (A)

ITENS A SEREM AVALIADOS	IMPORTÂNCIA ATRIBUIDA	SATISFAÇÃO ATUAL
1. A remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição atendem as minhas necessidades.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2. A comunicação interna é adequada na instituição.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3. Eu tenho um bom relacionamento e existe cooperação entre os colegas de trabalho da minha instituição.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4. A instituição oferece flexibilidade no horário de trabalho.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5. A instituição respeita as leis trabalhistas.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6. A instituição respeita as folgas nos feriados e datas festivas.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7. Meu salário é justo em relação ao praticado no mercado.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8. A instituição oferece um adequado plano de cargos, salários e carreira.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9. Eu me identifico com a instituição.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10. Minha jornada de trabalho é adequada para a tarefa que desenvolvo.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5

11. Meu local de trabalho é limpo.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
12. Minha alocação na instituição está de acordo com a formação acadêmica que possuo.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
13. Meu salário é adequado para a minha função.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
14. A instituição me proporciona oportunidade de desenvolvimento pessoal.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
15. Eu tenho autonomia e/ou posso opinar na execução das tarefas da minha instituição.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
16. A instituição me proporciona estabilidade no emprego.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
17. É percebida a ausência de preconceito na instituição.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
18. Eu consigo equilibrar o tempo dedicado à instituição e ao convívio com a minha família.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
19. O meu salário é pago em dia.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
20. Minha função é importante para a instituição.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
21. Eu tenho gozo real e periódico de férias.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
22. O material de trabalho e a sua manutenção são apropriados para a execução do meu serviço.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
23. Eu tenho orgulho de trabalhar na instituição.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
24. A instituição tem uma boa imagem perante a sociedade.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5

Para finalizar a pesquisa, por gentileza preencha os dados pessoais solicitados abaixo:

Gênero:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

Faixa Etária:

- ☐ até 20 anos
- ☐ de 21 a 30 anos
- ☐ de 31 a 40 anos
- ☐ de 41 a 50 anos
- ☐ acima de 50 anos

Estado civil:

- ☐ Casado
- ☐ Solteiro
- ☐ Divorciado
- ☐ Viúvo
- ☐ Outro _____

Escolaridade:

- ☐ 2º grau (ensino médio) incompleto
- ☐ 2º grau (ensino médio) completo
- ☐ Ensino superior incompleto
- ☐ Ensino superior completo
- ☐ Especialização - Pós-graduação

Faixa de Renda:

- ☐ Até R\$ 2.000,00
- ☐ de R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00
- ☐ de R\$ 4.000,00 a R\$ 6.000,00
- ☐ de R\$ 6.000,00 a R\$ 8.000,00
- ☐ Acima de R\$ 8.000,00

Tempo de Serviço:

- ☐ até 2 anos
- ☐ de 2 a 6 anos
- ☐ de 6 a 10 nos
- ☐ de 10 a 1 anos
- ☐ de 15 a 20 anos
- ☐ mais de 20 anos

Em que área atua:
