



ARTIGOS

ESTUDO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM DISCENTES-TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI

STUDY ON QUALITY OF WORK LIFE AMONG STUDENT-WORKERS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF CARIRI

RESUMO

Este estudo buscou analisar como se configuram os fatores da qualidade de vida no trabalho, segundo a percepção dos discentes-trabalhadores do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri. Caracteriza-se o trabalho como estudo de caso, descritivo e de abordagem quantitativa. A coleta se deu por meio da escala de QVT de Walton (1973), e a análise dos dados utilizou as estatísticas descritiva e bivariada. Os principais achados foram: a) nível mediano de QVT, sendo que 3 fatores (legislação/constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho) da escala de QVT obtiveram as maiores médias; b) correlações significativas entre os fatores da QVT e as categorias faixa etária e tempo total de experiência profissional; c) correlação entre o fator da QVT condições de trabalho e a categoria tempo total de trabalho sugeriu uma piora nas condições de trabalho com o passar do tempo; e d) fator da QVT compensação (recompensas) apresentou notas mais baixas, indicando que as contrapartidas dadas pelas organizações podem estar gerando insatisfação, segundo a percepção dos discentes-trabalhadores.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; discentes-trabalhadores; ensino superior.

Jesuina Maria Pereira Ferreira
jesuinna@gmail.com

*Doutora em Administração
/ Gestão de Pessoas e
Comportamento Organizacional
pela Universidade Federal
de Minas Gerais (UFMG).
Mestra em Administração
e Controladoria pela
Universidade Federal do Ceará
– UFC. Atua na docência
dos cursos de Graduação e
Mestrado em Administração da
Universidade Federal do Cariri
(UFCA). Juazeiro do Norte - CE
- BR.*

Vanderson Estevão dos Santos
enemvandersonestevao@gmail.com

*Graduado em Administração
pela Universidade Federal do
Cariri (UFCA). Juazeiro do
Norte - CE - BR.*

Michelle de Souza Rocha
michelles_rocha@yahoo.com.br
*Psicóloga e Doutora em Gestão
de Pessoas pela Universidade
Federal de Minas Gerais
(UFMG). Atuação na área de
Recursos Humanos na Câmara
Municipal de Belo Horizonte.
Belo Horizonte - MG - BR.*

ABSTRACT

This study aimed to examine how the dimensions of quality of work life (QWL) are perceived by student-workers at the Center for Applied Social Sciences of the Federal University of Cariri. The research is characterized as a descriptive case study with

a quantitative approach. Data were collected using Walton's (1973) Quality of Work Life scale and analyzed through descriptive and bivariate statistical procedures. The main findings were as follows: (a) there was a moderate overall level of QWL, with three factors—legal/constitutional rights; work and total life space; and the social relevance of work life—reporting the highest mean scores; (b) there were significant correlations between QWL factors and the categories of age group and total length of professional experience; (c) the correlation between the QWL factor "working conditions" and total work time suggested a perceived decline in working conditions over time; and (d) the "compensation (rewards)" factor recorded the lowest scores, indicating potential dissatisfaction with the benefits provided by organizations, according to the perceptions of the student-workers.

Keywords: quality of work life; student-workers; higher education.

1 INTRODUÇÃO

Tanto os teóricos mais tradicionais da qualidade de vida no trabalho (Limongi-França, 1997; Westley, 1979; Hackman; Oldham, 1975; Walton, 1973) quanto as pesquisas mais atuais (Silva, 2023; Parcianello; Estivalet; Oliveira, 2020; Almeida; Giotti; Barros, 2019; Pozo; Tachizawa, 2016) tratam esse construto como um diferencial e uma ferramenta estratégica, uma vez que as ações e os programas que promovem o bem-estar, a saúde e a segurança ocupacional, e agregam uma visão biopsicossocial do indivíduo no trabalho apresentam impactos na motivação e na satisfação, entre outros aspectos.

Ademais, nos últimos dez anos, diferentes estudos foram desenvolvidos articulando os fatores da qualidade de vida no trabalho. Os estudos encontrados em organizações públicas se distinguem pelos

seus segmentos, tais como área da justiça (Pessoa *et al.*, 2022; Pereira *et al.*, 2021), área da saúde (Camargo *et al.*, 2021; Teixeira *et al.*, 2019), área de regulação federal (Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020) e na área educacional (Parcianello; Estivalet; Oliveira, 2020; Almeida; Giotti; Barros, 2019; Alves; Correia; Silva, 2019; Gomes *et al.*, 2017).

Em relação às categorias ocupacionais, foram identificadas pesquisas sobre qualidade de vida e enfermeiros (Azevedo; Nery; Cardoso, 2017; Teixeira *et al.*, 2019), qualidade de vida e profissionais do sistema prisional (Barbosa *et al.*, 2018), qualidade de vida e bancários (Daltro Matos; Nery, 2017), e a grande maioria dos estudos localizados analisava a qualidade de vida e os docentes (Mattos *et al.*, 2024; Boas; Morin, 2023; Araújo *et al.*, 2019; Sanchez *et al.*, 2019; Boas *et al.*, 2018; Veiga *et al.*, 2017).

Essas perquirições apresentadas e extraídas da plataforma de pesquisa *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) demonstram que a temática permanece sendo estudada e atualizada, com atenção especial para os estudos no setor público e com docentes do ensino superior.

Por outro lado, o presente trabalho tomou como categoria de estudo os discentes-trabalhadores. Esse dado é considerável, uma vez que aproximadamente 11 milhões de jovens (23% da população), entre 15 e 29 anos de idade, não estão ocupados no mercado de trabalho nem estudando ou se qualificando (IBGE, 2022b). Assim, essa categoria foi selecionada devido à sua natureza, por ser um caso específico de amostra, e também pela escassez de estudos que abordam a relação entre a qualidade de vida no trabalho e os estudantes que trabalham.

Corroborar essa informação o fato de apenas três artigos que analisavam a qualidade de vida no trabalho a partir da percepção discente terem sido detectados na plataforma SPELL (Marchini *et al.*, 2019; Santos; Borges, 2018; Peçanha *et al.*, 2011). Contudo, esses artigos não tomaram como

critério uma amostra composta de pessoas que estudam e trabalham, nem foram realizados na região Nordeste, onde a pesquisa em tela foi desenvolvida.

Um outro aspecto que merece justificativa é o uso do modelo de QVT de Walton (1973), que foi escolhido por ser considerado um dos modelos mais utilizados e robustos, fazendo que diversos estudos permaneçam utilizando-o (Parcianello; Estivalet; Oliveira, 2020; Correio; Correio; Barros, 2019; Santos; Borges, 2018; Siqueira *et al.*, 2017).

Diante da apresentação da importância desta pesquisa e do contexto exposto, o objetivo geral proposto é analisar como se configuram os fatores da qualidade de vida no trabalho, segundo a percepção de discentes-trabalhadores do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal do Cariri (UFCA).

Além desta introdução, a estrutura deste trabalho se divide em mais quatro seções: o referencial teórico sobre qualidade de vida no trabalho e o modelo de QVT de Walton (1973) está na segunda seção; a metodologia adotada; posteriormente, a apresentação e as análises dos dados; e, por fim, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DESENVOLVIMENTO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E SEUS CONCEITOS

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é atribuído a Eric Trist e seus colaboradores, a partir dos trabalhos desenvolvidos, em 1950, no *Tavistock Institute*. Após a década de 1990, o construto teve seu desenvolvimento no Brasil, ganhando o enfoque biopsicossocial que tem como conceito um conjunto de ações organizacionais que envolve a “implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho” (Limongi-França, 1997, p. 80).

Entidades como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Pan-americana de Saúde (OPAS) definem qualidade de vida como a percepção que o indivíduo tem de sua inserção na vida, considerando o contexto cultural e os sistemas de valores em que vive. Isso inclui seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, abrangendo bem-estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional. Além disso, envolve relacionamentos sociais, como família e amigos, e aspectos como saúde, educação, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida (OMS/OPAS, 1995).

Em outras palavras, a QVT envolve uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que impactam a cultura e fortalece o clima organizacional no contexto de trabalho, repercutindo em bem-estar para o empregado e melhoria na produtividade das organizações (Fernandes, 1996).

Complementando a visão de Fernandes (1996), Rodrigues (2008) entende o termo pela associação explícita de dimensões básicas da tarefa e de diversos outros fatores não dependentes dela. Essa associação tem a capacidade de gerar motivação e satisfação em distintos níveis, proporcionando comportamentos individuais e coletivos variados.

Por sua vez, é possível pensar que o conceito da QVT emerge também para aspectos como habilidades, atitudes e conhecimentos, englobando ainda combinações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social. A QVT seria amplamente envolvida com o entendimento das condições de vida do trabalho, abarcando os aspectos de bem-estar, garantia de saúde, segurança física, social e mental, e capacitação para desenvolver as tarefas com segurança e utilização adequada da energia pessoal (Limongi-França, 2008).

Sendo assim, a temática evoluiu, trazendo diferentes entendimentos e conceituações, o que pode ser observado no quadro 1.

Quadro 1 - Conceito de QVT segundo Nadler e Lawer (1983)

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS	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 para a direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e mais satisfatório. A 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 frequentemente apontados como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia 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, ela não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: adaptado de Nadler e Lawler por Fernandes (1996, p. 41).

As concepções evolutivas e a visão que a QVT teve ao longo do tempo apontam que as organizações, representadas por seus gestores, podem utilizar uma concepção e/ou visão da QVT de acordo com as práticas, a cultura e os valores organizacionais adotados. Assim, acredita-se que o quadro 1 torna claras essas diversas concepções/visões da QVT.

Sendo assim, apesar dos diferentes enfoques apresentados no quadro 1, identifica-se um aspecto coincidente entre eles, a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, a relação é de ganha-ganha, pois há a melhoria na satisfação do empregado e também na produtividade da organização (Fernandes, 1996).

No contexto organizacional, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) costuma ser empregada como forma de promover condições mais propícias para realização do trabalho do indivíduo, já que seus estudos apontam sua influência na melhoria do desempenho e da satisfação nas relações sociais e,

consequentemente, nos resultados produzidos nas organizações (Pereira; Vasconcelos, 2018; Silva, 2017; Limongi-França, 1997, 2008).

Se por um lado se percebem práticas organizacionais que exigem o atingimento de metas e elevados índices de produtividade, por outro lado, visualiza-se o desenvolvimento de técnicas de gestão humanizadas, por meio de ações que possibilitem um ambiente de trabalho agradável, promotor de bem-estar e minimizador dos riscos de adoecimento do trabalhador (Ciliato; Gonçalves; Martins, 2020; Limongi-França, 1997, 2008).

Desse modo, a análise das concepções e das visões sobre a QVT realizada por Nascimento (2019) demonstra que a temática ganhou mais relevância no mundo organizacional quando este percebeu que o novo sistema de produção estava baseado no empregado e que níveis altos de doenças ocupacionais trariam prejuízos. Assim, as ações de QVT passaram a ser gradualmente implementadas pelas empresas, visando

conciliar o bem-estar dos trabalhadores com um maior nível de competitividade.

A implementação da qualidade de vida no trabalho é uma medida para aumentar a satisfação dos colaboradores em suas atividades laborais, proporcionando um ambiente de trabalho mais apropriado e aderente ao funcionamento mais realista das organizações (Alves; Correia; Silva, 2019).

As pesquisas que envolvem a QVT destacam a relevância de se investir em programas que adotem como estratégia a valorização dos recursos humanos. Isso inclui o desenvolvimento de aspectos que atendam às diversas características dos trabalhadores, reconhecendo suas variadas necessidades (Limongi-França, 1997, 2008). Nesse sentido, a próxima seção apresenta os estudos sobre a QVT.

2.2 ESTUDOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Antes de apresentar os estudos sobre QVT, vale salientar que a Organização das Nações Unidas (ONU, 2015, 2023), em seu relatório que trata dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), tem mostrado a necessidade de promoção da qualidade de vida no trabalho para o alcance das metas de um mundo mais justo e sustentável.

Nesse sentido, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que estão mais relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho seriam ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades) (ONU, 2015, 2023), e eles serão discutidos após a apresentação dos resultados.

Sobre os estudos, na prática das organizações, os programas de QVT manifestarão resultados positivos somente quando forem submetidos a um processo de valorização dos colaboradores, considerando suas necessidades e expectativas. Isso resultará no maior desenvolvimento de seu potencial, possibilitando a melhoria da qualidade de

produtos e serviços, atendendo aos anseios dos clientes e gerando vantagem competitiva para a organização (Limongi-França, 1997, 2008). Nesse sentido, apresentam-se pesquisas realizadas no contexto organizacional, em especial, aquelas desenvolvidas em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), uma vez que este trabalho também foi realizado com discentes-trabalhadores pertencentes a este ambiente.

A perquirição de Alves, Correia e Silva (2019), realizada com servidores públicos de uma IFES em Mossoró-RN avaliou a QVT a partir do modelo de Walton (1973) e obteve como resultado a satisfação dos seus servidores, de modo geral, com as ações de qualidade de vida promovidas, tendo os fatores condições de trabalho e integração social na organização com as médias mais elevadas.

Outro estudo desenvolvido em uma IFES, mas agora somente com docentes, investigou a percepção deles sobre a QVT com a utilização do modelo de Walton (1973). Os achados da pesquisa sinalizaram que os docentes que participaram das ações de QVT avaliaram positivamente os serviços prestados pela instituição, principalmente, em relação às oportunidades de melhoria que estão centralizadas em torno do fator condições de trabalho, dadas as menores médias (Parcianello; Estivalet; Oliveira, 2020).

Outro trabalho que avaliou a QVT, segundo as percepções gerais dos colaboradores (professores, monitores e técnicos administrativos) de uma IFES da cidade de Luís Eduardo Magalhães-BA, apontou que três fatores (condições de trabalho, oportunidade de crescimento e constitucionalismo no trabalho) apresentavam índices de satisfação abaixo de quatro, e os demais fatores da escala de Walton (1973) demonstraram índices de satisfação acima de quatro, indicando que a QVT recebeu bom nível de avaliação e, além de promover produtividade e competitividade para instituição, trouxe resultados significativos no que se refere ao bem-estar do funcionário (Correio; Correio; Barros, 2019).

Por sua vez, o trabalho de Santos e Borges (2018) foi efetuado em uma Escola Técnica Agrícola na cidade de Dom Pedrito-RS, porém teve como respondentes os alunos do curso de Agronegócios e tomou como base o modelo Walton (1973). Os principais achados revelaram que a QVT tinha influência na satisfação e na vida dos alunos do curso, indicando que, à medida que a avaliação da QVT crescia, a satisfação com a vida tendia a crescer também. O resultado demonstrou ainda que não existia diferença significativa na análise da QVT entre pessoas que trabalham no agronegócio e as que não trabalham.

Mediante as pesquisas elencadas, a QVT está relacionada, geralmente, à satisfação no trabalho e aos benefícios para as organizações e, mesmo em diferentes contextos organizacionais, a adoção do modelo de QVT de Walton (1973) permanece atual. Desse modo, a seção seguinte explica as características e os fatores do modelo supracitado.

2.3 MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON (1973)

Vários modelos foram propostos para analisar a QVT e entre os mais conhecidos estão Modelo de Walton (1973), Modelo de Hackman e Oldham (1975), Modelo de Westley (1979) e Modelo de Nadler e Lawler (1983 *apud* Fernandes, 1996). Isso demonstra que a QVT tem sido bastante estudada ao longo do tempo tanto pelas organizações quanto pela comunidade científica.

Dentre os modelos citados, escolheu-se o modelo de Walton (1973) por se tratar de um modelo já consolidado e bastante utilizado pelos estudiosos. Esse modelo incorpora à QVT aspectos da humanização do trabalho e da conquista do bem-estar por parte dos trabalhadores, tomando como base oito fatores de análise, que estão dispostos no quadro 2.

Quadro 2 – Os 8 Fatores do Modelo de QVT de Walton (1973)

1) Compensação adequada e justa	Mensura a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, subdividindo-se em três medidas: a) remuneração adequada; b) equidade interna; e c) equidade externa.
2) Condições de segurança e de saúde no trabalho	Dá ênfase às condições físicas do ambiente do trabalhador, ou seja, às condições de conforto, organização do local onde as tarefas são desenvolvidas e à jornada de trabalho, um ambiente físico adequado à saúde e ao bem-estar da pessoa.
3) Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Mensura a QVT em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no cotidiano, seu saber e suas aptidões profissionais. Entre as medidas, destacam-se a) autonomia; b) significado da tarefa; c) identidade da tarefa; d) variedade da habilidade; e e) retroinformação.
4) Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança	Mede a QVT em relação às oportunidades que a organização estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os critérios que expressam a importância do desenvolvimento e a perspectiva de aplicação são a) possibilidade de carreira; b) crescimento pessoal; e c) segurança de emprego.
5) Integração social na organização de trabalho	Mede a QVT através dos aspectos apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceitos para o estabelecimento de um bom nível de integração social organizacional, mediante os critérios de igualdade de oportunidades, relacionamento, e senso comunitário.
6) Constitucionalismo na organização de trabalho	Mensura o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Para que haja um clima de democracia na organização, torna-se necessário o estabelecimento de normas e regras, direitos e deveres do trabalhador, inclusive com a possibilidade de recurso contra decisões arbitrárias.

7) Trabalho e espaço total de vida	Mensura o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são os seguintes: a) papel balanceado no trabalho; b) horário de entrada e saída do trabalho e c) convívio familiar.
8) Relevância social da vida no trabalho	Mensura a QVT através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados

Fonte: Walton (1973) adaptado por Fernandes (1996).

O quadro 2 demonstra os critérios e os embasamentos que as organizações podem usar para análise dos 8 fatores do modelo de Walton (1973). Dessa maneira, as medidas dadas a cada fator auxiliam os gestores no formato e na dimensão que a QVT pode ter dentro da organização. Segundo Walton (1973), seu modelo atende um complexo de necessidades humanas intrínsecas e extrínsecas, levando em consideração aspectos cognitivos e afetivos, características individuais, apoio dos pares e dos superiores, variáveis constantes do grupo social e fatores integrantes da estrutura organizacional.

Sendo assim, o modelo se destaca por causa da amplitude dos seus oito fatores que estão relacionados diretamente ao trabalhador no seu ambiente (Parcianello; Estivalete; Oliveira, 2020). Além disso, também é possível prever os indicadores para cada fator que compõe o modelo de Walton (1973), como demonstrado no quadro 3.

Quadro 3 – Indicadores para os Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho

FATORES DE QVT	INDICADORES
Compensação justa e adequada	Salários de acordo com a jornada de trabalho; equidade interna e externa.
Condições de trabalho	Jornadas de trabalho não exaustivas; ambiente de trabalho seguro e sem insalubridades.
Uso e desenvolvimento de capacidades	O funcionário tem a liberdade de fazer o uso de todo o seu conhecimento.
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; crescimento pessoal; segurança no emprego.
Integração social na empresa	Oportunidade e possibilidade de crescimento; desenvolvimento pessoal e profissional.
Constitucionalismo	Respeito às leis e aos direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; normas e rotinas.
O trabalho e o espaço total de vida	Equilíbrio entre a vida pessoal e a trabalhista.
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa; responsabilidade pessoal pelos empregados; responsabilidade pelos produtos e serviços.

Fonte: Walton (1973).

No quadro 3, os indicadores tendem a complementar as formas de análise dos fatores da QVT efetuadas pelos gestores organizacionais. De modo geral, a QVT está diretamente relacionada ao atendimento das necessidades e das aspirações dos empregados, a partir da humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa (Walton, 1973).

Portanto, a QVT não se limita a um fator ou outro, já que acumula certas características do conteúdo do cargo e também aspectos extrínsecos e intrínsecos ao ambiente de trabalho, desembocando ou na satisfação, ou no descontentamento do indivíduo. Levando esse ponto em consideração, a próxima seção apresenta algumas características dos participantes desta pesquisa, os discentes-trabalhadores.

2.4 CARACTERÍSTICAS GERAIS DOS ESTUDANTES E TRABALHADORES BRASILEIROS

Tendo em vista que a amostra escolhida para este trabalho foi de discentes-trabalhadores e que a maioria deles são considerados jovens trabalhadores, buscou-se apresentar algumas de suas características gerais.

O jovem brasileiro se insere em algumas leis, entre elas a definição do jovem sob a perspectiva da idade, que se baseou nos instrumentos legais nacionais. Dessa maneira, segundo o Estatuto da Juventude, disposto na Lei no 12.852, de 05.08.2013 (Brasil, 2013a), os jovens são definidos como pessoas de 15 a 29 anos de idade.

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022b), 15,3% dos jovens brasileiros trabalhavam e estudavam e, por outro lado, 39,4% apenas trabalhavam e 25,5% apenas estudavam.

Outro dado a ser ressaltado é que 1 (um) em cada 5 (cinco) brasileiros com idade de 15 a 29 anos não estudava nem estava ocupado em 2022. O total de número de indivíduos jovens que não estavam ocupados nem estudavam foi de 10,9 milhões no ano de 2022, correspondendo a 22,3% das pessoas de 15 a 29 anos de idade (IBGE, 2022b).

A diminuição do quantitativo de jovens que não estudam e não trabalham foi mais baixa do que a do total de jovens e, dessa forma, a taxa de jovens nessa categoria não foi a menor

da série de estudos. Nota-se que as taxas mais baixas se deram nos anos de 2012 (21,8%) e 2013 (22,0%); já a taxa do ano de 2022 (22,3%) pôde ser considerada a terceira menor da série comparativamente. Lembra-se que existe uma vulnerabilidade juvenil que abarca aqueles jovens que não estavam adquirindo experiência profissional nem qualificação, o que geralmente compromete as suas possibilidades de ocupação profissional no futuro.

Ao se considerar as categorias sexo e cor de pele (raça) entre os jovens, há situações a serem observadas.

Sobre o total de indivíduos ocupados no Brasil em 2022, a proporção da população branca foi de 44,7%, e a preta ou parda, 54,2%. Entretanto, quando se analisa por atividade econômica, os dados revelam a divisão em segmentos das ocupações e a severidade da segregação racial no mercado de trabalho. A dimensão de trabalhadores pretos ou pardos é proeminente na agropecuária (62,0%), na construção (65,1%) e nos serviços domésticos (66,4%), atividades que apresentam rendimentos menores em comparação à média de todos os anos da série (IBGE, 2022c).

Do total, as mulheres de cor de pele autodeclarada preta ou parda eram 4,7 milhões (43,3%), enquanto as mulheres brancas correspondiam a 2,2 milhões (20,1%), ou seja, menos da metade. Com relação ao sexo masculino, 2,7 milhões (24,3%) equivaliam a homens pretos ou pardos e 1,2 milhão (11,4%) correspondia a homens brancos. Ainda sobre esse quesito, os trabalhadores pretos ou pardos predominaram em atividades com rendimento médio menor (IBGE, 2022c).

Contudo, os grupos envolvidos em atividades com rendimentos médios mais elevados (informática, financeira e outras atividades profissionais: administração pública, educação, saúde e serviços sociais) têm proporcionalmente a maior presença de indivíduos ocupados de cor de pele branca (55,9% e 49,6% respectivamente). Esse padrão se repete em toda a série histórica da PNAD Contínua, entre 2012 e 2022.

Ao se considerar o grupo de mulheres, mesmo aquelas mais escolarizadas, o nível de ocupação é menor que o dos homens (IBGE, 2022d). Em 2022, os homens alcançaram 63,3% do nível de ocupação, em contrapartida as mulheres chegaram a 46,3%, tendência, no geral, mantida em todos os anos de estudo da PNAD Contínua.

Ainda tomando como referência os dados do ano de 2022, as mulheres tinham nível de ocupação, com ensino superior completo, de 73,7%, ou seja, 3,1 vezes maior se comparado com as mulheres sem instrução ou com ensino fundamental incompleto (23,5%). Entre os homens, notou-se um menor percentual (1,7 vez), que significa 84,2% e 50,4%, respectivamente (IBGE, 2022d).

No quesito rendimento-hora relacionado à cor de pele, observa-se que os brancos ganham mais do que pretos ou pardos em todos os níveis de instrução (IBGE, 2022c). A população ativamente ocupada de cor ou raça branca tinha o salário de R\$ 3.273,00 reais, isto é, recebia, em média, 64,2% a mais comparando com as pessoas de cor de pele preta ou parda que ganhavam o salário médio de R\$ 1.994,00 reais. Aqueles que tinham nível superior completo apresentaram a maior distinção (37,6%), isto é, R\$ 35,30 reais para brancos e R\$ 25,70 reais para pretos ou pardos (IBGE, 2022a, 2022c, 2022d).

Os homens recebiam rendimentos na faixa de R\$ 2.838,00 reais, o que significa dizer eles obtinham 27% mais do que as mulheres que recebiam o salário médio de R\$ 2.235,00 reais. Porém, um dado a ser observado era que o rendimento médio das mulheres brancas, que era de R\$ 2.858,00 reais, ultrapassava o dos homens pretos ou pardos (R\$ 2.230,00 reais) (IBGE, 2022d).

Seguindo o mesmo indicador e baseando-se no sexo, o rendimento dos homens foi de R\$ 16,70 reais acima do das mulheres, que representava R\$ 14,80 reais. Da mesma maneira, na comparação por cor de pele, os indivíduos de nível superior completo apresentaram a maior diferenciação, sendo assim o rendimento

médio dos homens (R\$ 38,10 reais) ultrapassou o rendimento das mulheres (R\$26,70 reais) em 43,2% (IBGE, 2022c).

Essas informações demonstram que há uma desigualdade estrutural, que se perpetua em todos os anos em que a pesquisa foi aplicada. As desigualdades explicitadas entre sexo, cor de pele e nível de escolaridade são historicamente reportadas em outras pesquisas (Borsatto Júnior; Zabotti; Araújo, 2020; Fonseca *et al.*, 2017; Cavalieri; Fernandes, 1998), o que revela uma diferença e algumas dificuldades de oportunidades para determinadas pessoas no contexto laboral, inclusive impedindo que adentre nele.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e do tipo estudo de caso (Vergara, 2015; Marconi; Lakatos, 2021).

O cálculo amostral considerou-se a indicação de Hair Júnior *et al.* (2010) que, para cada pergunta da escala de QVT de Walton (1973), seria necessário, no mínimo, 5 respondentes. Neste caso, o instrumento de QVT utilizado possui 35 perguntas, necessitando da quantidade mínima de 175 respondentes, porém o número de questionários válidos obtidos foi de 177, após a limpeza dos dados. A aplicação do questionário só foi efetivada depois da realização do pré-teste com 10 estudantes e trabalhadores do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da UFCA no dia 7 de outubro de 2023, o qual não apontou nenhuma irregularidade. Lembra-se que quatro cursos de graduação compõem o CCSA, que são, administração, ciências contábeis, administração pública e biblioteconomia. Portanto, aqueles alunos que estudavam e trabalhavam, e que pertenciam a um desses quatro cursos poderiam participar desta pesquisa.

O questionário de QVT de Walton (1973) possui escala *Likert* de cinco pontos (variando entre muito insatisfeito e muito satisfeito) e 8 fatores:

- a) compensação justa e adequada (recompensas);
- b) condições de trabalho;
- c) uso das capacidades no trabalho;
- d) oportunidades oferecidas;
- e) integração social;
- f) legalidade;
- g) espaço que o trabalho ocupa na vida pessoal e;
- h) relevância social da vida na organização.

Para coleta de dados, o questionário foi aplicado de modo tanto presencial quanto online. O tempo de coleta foi de aproximadamente 4 meses (de 18/10/2023 até 8/2/2024). Além disso, o instrumento contou com uma carta de apresentação da pesquisa, um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e as perguntas sobre os dados sociodemográficos e profissionais. O TCLE foi desenvolvido respeitando os aspectos éticos envolvidos na pesquisa com seres humanos, ou seja, a investigação foi efetivada em consonância com as indicações contidas nas Resoluções números 466 e 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012, 2016).

Para a análise dos dados, foram utilizados os *softwares Excel e Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 20. A partir disso, procedeu-se com as análises estatísticas descritiva e bivariada (análises de comparação de média e de correlação).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste primeiro momento, demonstram-se as **análises descritiva dos dados**, tanto dos dados sociodemográficos, profissionais e de estilo de vida dos respondentes como também dos resultados descritivos dos 8 fatores da escala de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973).

Em um segundo momento, apresentam-se as averiguações das **análises comparativas das médias e de correlações** (estatística

bivariada) entre os dados sociodemográficos, profissionais e de estilo de vida, e os fatores da qualidade de vida no trabalho.

O número de questionários válidos, após a exclusão dos que estavam em branco e os que não tinham dado autorização do TCLE, foi de 177. Em seguida, buscou-se conhecer a distribuição dos dados, com o uso do teste *Kolmogorov-Smirnov*, e o resultado apontou para uma amostra com distribuição não normal; logo, adotou-se um conjunto de técnicas não paramétricas para análise dos dados.

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Nesta parte, foram verificadas as categorias: sexo, cor da pele, faixa etária de idade, estado civil (dados sociodemográficos), tempo de experiência profissional, situação do curso de graduação, tipo de trabalho e tipo de organização (dados profissionais), problema de saúde, exercício físico e demissão (dados do estilo de vida).

Em relação ao **sexo** dos participantes, a maioria era do sexo feminino (56,5%, n=100, enquanto 43,5% dos respondentes eram do sexo masculino (n=77). Sobre a **cor da pele**, em ordem decrescente, tem-se pardos (51,4%), brancos (33,3%), negros (14,7%), e apenas um respondente se autodeclarou amarelo.

Nas categorias **faixa etária de idade, estado civil e tempo de experiência profissional**, o predomínio se deu entre aqueles respondentes de 18 a 28 anos (83,6%), solteiros (80,2%), com tempo de experiência profissional entre 6 meses e 1 ano (39,5%), indicando um perfil bastante jovem que se alinha ao perfil genérico dos estudantes de cursos superiores.

Com relação ao **curso** em que estavam inseridos, a maioria cursava administração (62,7%) e se encontrava entre o terceiro e quarto semestres (38,4%), demonstrando já terem cursado metade do curso (50%) de graduação. Quanto ao **tipo de trabalho e tipo de organização**, os maiores resultados foram: emprego em período integral (52,0%) e na iniciativa privada (49,2%).

Além disso, outros aspectos relacionados à QVT foram questionados e tiveram como respostas da maioria a seguinte: não ter tido problemas de saúde nos últimos 3 meses (61,6%), não pensar em pedir demissão (53,1%) e não praticar exercícios físicos regularmente (63,3%), aspectos que a literatura aponta serem importantes indicadores para a avaliação da qualidade de vida no trabalho.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DOS FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Demonstram-se os resultados descritivos na tabela 1. Para classificação das médias do tipo baixa, moderada ou alta, utilizaram-se três categorias: baixa (valores abaixo de 33,33%), moderada (valores entre 33,33% a 66,67%) e alta (valores acima de 66,67%), de acordo com o indicado por Lopes (2018).

Tabela 1 – Resultados descritivos dos Fatores da Escala de QVT de Walton (1973)

	Compensação		Condições		Capacidades		Oportunidades		Integração		Legislação		Espaço		Relevância	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Baixa (1,00 - 2,99)	86	48,6	45	25,4	36	20,3	64	36,2	30	16,9	31	17,5	55	31,1	26	14,7
Moderada (3,00 - 3,99)	70	39,5	90	50,8	81	45,8	74	41,8	74	41,8	65	36,7	55	31,1	69	39,0
Alta (4,00 - 5,00)	21	11,9	42	23,7	60	33,9	39	22,0	73	41,2	81	45,8	67	37,9	82	46,3
Total	177	100,0	177	100,0	177	100,0	177	100,0	177	100,0	177	100,0	177	100,0	177	100,0

Fonte: dados da pesquisa (2024).

O modelo de Walton apresenta 8 fatores para avaliação da qualidade de vida. No caso dos discentes-trabalhadores pesquisados, os resultados demonstram **quatro fatores**; são eles:

- condições de trabalho;
- uso e desenvolvimento de capacidades;
- oportunidades de crescimento e segurança e;
- integração social, os quais retornaram com médias moderadas entre 3,00 e 3,99, indicando uma posição de possível neutralidade em relação a esses fatores.

Apresentaram altas pontuações, entre 4,00 e 5,00, os fatores **legislação/constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho**. Esses fatores tratam do ambiente de trabalho com regras a serem seguidas, espaços adequados e que os trabalhadores reconhecem a relevância da atividade, o que contribui para o sentimento de pertencimento e identidade (Walton, 1973). Por outro lado,

o fator **compensação justa e adequada** teve baixo nível de concordância, com notas entre 1,00 e 2,00, indicando uma insatisfação com a retribuição do trabalho, que envolvem aspectos ligados ao salário, benefícios e equidade na distribuição de recursos (Limongi-França, 2008; Walton, 1973).

4.3 ANÁLISE COMPARATIVA DAS MÉDIAS

De acordo com a tabela 2, foi verificado se existiam diferenças estatisticamente significantes entre as categorias demográficas: sexo, cor da pele autodeclarada, faixa etária de idade, estado civil, tempo total de trabalho, curso, férias e prática de exercício físico. Essas categorias foram eleitas com base em estudos anteriores (Ciliato; Gonçalves; Martins, 2020; Vital, 2019; Nahas, 2017; Limongi-França, 2008; Fernandes, 1996) que indicam a possível influência delas sob a qualidade de vida.

Tabela 2 - Comparativos entre Categorias sociodemográficas, profissionais e estilo de vida e Fatores QVT

CATEGORIA			COMPENSAÇÃO	CONDIÇÕES	CAPACIDADES	OPORTUNIDADES	INTEGRAÇÃO	LEGISLAÇÃO	ESPAÇO	RELEVANCIA
SEXO	Masculino	Média	2,89	3,46	3,71	3,16	3,75	3,69	3,38	3,80
		Desvio Padrão	0,88	0,79	0,78	0,94	0,85	0,80	1,04	0,77
	Feminino	Média	2,78	3,22	3,34	3,06	3,47	3,51	3,08	3,59
		Desvio Padrão	0,89	0,77	0,80	0,92	0,84	0,92	1,05	0,92
	Significância Sig.		,372	,043	,004	,626	,026	,271	,077	,247
COR	Branco(a)	Média	3,01	3,41	3,55	3,11	3,58	3,56	3,23	3,61
		Desvio Padrão	0,80	0,61	0,74	0,87	0,76	0,77	0,97	0,87
	Pardo(a)	Média	2,71	3,30	3,40	3,09	3,55	3,54	3,16	3,64
		Desvio Padrão	0,89	0,87	0,85	0,98	0,89	0,94	1,06	0,89
	Negro(a)	Média	2,85	3,21	3,70	3,15	3,70	3,78	3,33	3,97
		Desvio Padrão	1,01	0,84	0,82	0,90	0,94	0,87	1,26	0,75
	Amarelo(a)	Média	2,25	3,33	3,80	2,75	4,25	4,00	4,00	4,00
		Desvio Padrão	-	-	-	-	-	-	-	-
	Significância Sig.		,047	,506	,290	,857	,824	,740	,508	,982
	CURSO	Administração	Média	2,86	3,31	3,53	3,06	3,62	3,64	3,20
Desvio Padrão			0,86	0,77	0,77	0,92	0,86	0,86	1,06	0,83
Administração Pública		Média	2,49	2,93	3,05	2,88	3,49	2,99	2,80	3,05
		Desvio Padrão	0,88	0,93	1,13	1,05	0,86	0,92	1,16	1,15
Ciências Contábeis		Média	2,95	3,50	3,60	3,28	3,60	3,74	3,41	3,75
		Desvio Padrão	0,94	0,69	0,67	0,88	0,78	0,78	0,95	0,78
Biblioteconomia		Média	2,43	3,40	3,46	3,18	3,32	3,21	3,10	3,57
		Desvio Padrão	0,80	0,91	1,03	1,07	1,27	0,95	1,23	0,67
Significância Sig.		,068	,147	,282	,408	,809	,019	,254	,052	
EXERCÍCIO FÍSICO	Não	Média	2,77	3,26	3,41	3,01	3,46	3,48	3,05	3,58
		Desvio Padrão	0,91	0,81	0,86	0,96	0,92	0,95	1,07	0,92
	Sim	Média	2,93	3,44	3,66	3,25	3,81	3,76	3,49	3,85
		Desvio Padrão	0,84	0,73	0,69	0,86	0,68	0,69	0,97	0,74
	Significância Sig.		,239	,179	,046	,169	,010	,137	,007	,095

Fonte: dados da pesquisa (2024).

Entre as categorias citadas, não foram encontradas diferenças entre as médias para as classes: **faixa etária, estado civil, férias e tempo de trabalho**; contudo, para as categorias: **sexo, cor de pele autodeclarada, tipo de curso e prática de exercício físico**, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as médias obtidas (tabela 2).

As diferenças significativas entre as médias apresentadas por homens e mulheres foram para os fatores **uso e desenvolvimento de capacidades e integração social** (tabela 2). Nestes dois fatores, as médias apresentadas pelos homens foram maiores do que as mulheres, representando um maior grau de concordância ou de satisfação com as possibilidades de uso de suas capacidades no trabalho, o que pode revelar um maior reconhecimento pelos homens de que seu trabalho pode oferecer atributos como autonomia e perspectivas futuras, além de sua integração ao ambiente social no trabalho (Limongi-França, 1997, 2008;

Walton, 1973).

Em relação à **cor de pele autodeclarada**, no **fator compensação**, pessoas negras e pardas apresentaram média menor do que pessoas autodeclaradas brancas (tabela 2), o que remete a uma avaliação mais negativa das contrapartidas oferecidas pelo trabalho no que diz respeito à remuneração, aos benefícios e à equidade da distribuição dos recursos. Essa desigualdade é historicamente reportada em algumas pesquisas (IBGE, 2022c; Borsatto Júnior; Zabotti; Araújo, 2020; Fonseca *et al.*, 2017; Cavalieri; Fernandes, 1998) e pode sugerir uma diferença entre as oportunidades para as pessoas de diferentes cores de pele.

Outro ponto que chamou a atenção é a diferença das médias apresentada pelos estudantes em relação aos **cursos**. O CCSA da UFCA engloba quatro cursos de graduação: administração, ciências contábeis, administração pública e biblioteconomia. Os discentes-trabalhadores da graduação de ciências contábeis mostraram médias maiores

para o fator **constitucionalismo**, que descreve que esse futuro profissional está inserido em trabalhos com adequação a regras e leis. No entanto, uma adequação semelhante poderia ser esperada de trabalhos ligados ao curso de administração pública, considerando ser este baseado em normativas e leis públicas nas esferas municipal, estadual e federal; porém, o observado foi uma menor média em comparação aos demais cursos. Isso pode indicar a falta de experiência mais sólida na área de estudo desses discentes-trabalhadores (tabela 2).

Por fim, foram avaliadas as médias apresentadas entre discentes-trabalhadores que declaram realizar exercícios físicos. Para os fatores **uso e desenvolvimento de capacidades, integração social e espaço total de vida**, os estudantes que responderam que fazem exercícios apresentaram médias maiores do que aqueles que não fazem exercícios. É interessante notar a proximidade dos fatores em relação ao uso de capacidades e da integração de elementos relativos aos relacionamentos interpessoais, atributos que são potencializados pela prática de exercícios coletivos, por exemplo (tabela 2).

4.4 ANÁLISE DE CORRELAÇÕES

Considerando Cohen (1988), a análise das correlações foi estipulada da seguinte maneira: nula (valor: 0,00); correlação fraca (entre os valores: 0,10 e 0,29); correlação moderada (entre os valores: 0,30 e 0,49); e, por último, correlação forte (entre os valores: 0,50 e 1,00). Assim, também se averiguou se as correlações são significativas, bem como se elas são positivas ou negativas.

A literatura aponta que elementos como a faixa etária de idade e o tempo de experiência podem influenciar a percepção da qualidade de vida no trabalho (Pinochet; Souza; Viana, 2021; Lirio *et al.*, 2020; Frigo, 2017; Limongi-França, 1997, 2008). Cada fase da vida humana carrega desafios que exercem um importante papel na maneira como a qualidade de vida é avaliada, podendo apresentar reflexos importantes no trabalho (Limongi-França, 1997, 2008).

Dessa maneira, consideraram-se para este trabalho as análises das correlações entre os fatores da QVT, faixa etária e o tempo total de experiência profissional, como pode ser observado na tabela 3.

Tabela 3 – Correlações entre faixa etária, tempo de trabalho e Fatores da QVT

FATORES QVT		FAIXA ETÁRIA	TEMPO TRABALHO
COMPENSAÇÃO	Coefficiente de Correlação	,016	,078
	Sig. (2 extremidades)	,829	,302
CONDIÇÕES	Coefficiente de Correlação	-,097	-,165*
	Sig. (2 extremidades)	,198	,028
CAPACIDADES	Coefficiente de Correlação	-,020	,040
	Sig. (2 extremidades)	,796	,600
OPORTUNIDADES	Coefficiente de Correlação	-,075	-,119
	Sig. (2 extremidades)	,323	,113
INTEGRAÇÃO	Coefficiente de Correlação	-,053	,269
	Sig. (2 extremidades)	,480	,177
LEGISLAÇÃO	Coefficiente de Correlação	-,092	-,045
	Sig. (2 extremidades)	,225	,548
ESPAÇO	Coefficiente de Correlação	-,086	-,129
	Sig. (2 extremidades)	,255	,086
RELEVANCIA	Coefficiente de Correlação	-,052	-,042
	Sig. (2 extremidades)	,491	,575

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: dados da pesquisa (2024).

De um modo geral, a análise da tabela 3 mostra que não foram encontradas correlações significativas entre as categorias citadas e os fatores da QVT investigados, com exceção do fator da QVT **condições de trabalho** e a categoria **tempo total de trabalho**, sugerindo uma piora nas condições de trabalho com o passar do tempo. O resultado desta correlação entre **condições de trabalho** e **tempo total de trabalho** obteve valor -0,165, o que demonstra uma correlação fraca e inversamente proporcional.

Sendo assim, ao se comparar as categorias demográficas de tempo de trabalho e faixa etária, apenas as **condições de trabalho** em relação ao tempo total de trabalho apresentaram uma correlação negativa, mas de pouca intensidade, porém ainda sinaliza uma percepção de piora das condições mais materiais do trabalho dos discentes-trabalhadores em relação ao tempo, o que pode ter ocorrido não necessariamente na mesma empresa (tabela 3).

Considerando que se trata de um grupo que se encontra em formação profissional, esses dados sugerem uma busca pela melhoria da qualidade de vida por esses estudantes, na qual reconhecem que existem pontos de progresso e que estes podem perpassar pela educação (nível superior).

O resultado das análises de correlação efetuado demonstra, em geral, uma visão neutra dos discentes-trabalhadores em relação à maioria dos fatores da QVT avaliados, sendo, no entanto, o **fator compensação** aquele que apresentou notas baixas. O **fator compensação** está diretamente associado às contrapartidas dadas pelas organizações, tais como: remuneração, incentivos e benefícios, indicando a insatisfação dos discentes-trabalhadores participantes desta pesquisa em relação a esse fator.

Dessa maneira, é possível inferir que, na percepção dos discentes-trabalhadores estudados, a recompensa pelo trabalho, considerando que a maioria indicou ser trabalhador de organizações privadas, necessita de melhorias. Soma-se a isso que a questão da

compensação também apareceu associada à **cor de pele autodeclarada** dos participantes. Nesse sentido, os dados do IBGE (2022c) corroboram essas informações obtidas na aplicação do questionário desta pesquisa, ou seja, o relatório apresentado pelo IBGE (2022c) indicou que o ganho por hora dos trabalhadores brancos é maior do que o rendimentos recebidos por trabalhadores pretos ou pardos em todas as faixas de escolaridade.

Nestas correlações realizadas, a análise deve considerar, em especial, o público estudado, isto é, discentes-trabalhadores por se tratar de pessoas com um perfil jovem, predominantemente do **sexo feminino** – que reflete o aumento da participação feminina nos cursos superiores – e em início de carreira. Além disso, é sabido que as mulheres possuem maior escolaridade que os homens, considerando a mesma faixa etária de idade e as posições de trabalho, conforme aponta os dados do IBGE (2022d).

As distinções encontradas nestas análises entre sexo, cor de pele e nível de escolaridade já se mostraram reportadas em outras pesquisas (Borsatto Júnior; Zabotti; Araújo, 2020; Fonseca *et al.*, 2017; Cavalieri; Fernandes, 1998), o que pode revelar algumas dificuldades de oportunidades, inclusive impedindo que determinado grupo tenha acesso a alguns tipos de contexto laboral.

No geral, os achados deste estudo podem dar indícios de que as organizações ainda precisam melhorar suas condições de trabalho para que elas promovam segurança e práticas salubres, busquem o bem-estar para o trabalhador e reduzam as desigualdades no ambiente de trabalho, seja por questões de gênero, raça ou classe social (ONU, 2015, 2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo, que buscou analisar como se configuram os fatores da qualidade de vida no trabalho, segundo a percepção de discentes-trabalhadores do Centro de Ciências Sociais

Aplicadas da Universidade Federal do Cariri, teve seu objetivo alcançado à medida que:

- a) caracterizou-se a amostra de estudo;
- b) demonstraram-se os resultados dos fatores individualizados do modelo de QVT de Walton (1973);
- c) indicaram-se as correlações significativas entre os fatores e os dados sociodemográficos e profissionais e;
- d) apresentou-se o resultado geral para a escala de QVT adotada.

A maioria dos discentes-trabalhadores era do sexo feminino (56,5%), de cor da pele parda (51,4%), com o predomínio para pessoas de 18 a 28 anos (83,6%), solteiras (80,2%), com tempo de experiência profissional entre 6 meses e 1 ano (39,5%), assinalando uma amostra bastante jovem e que se justifica ao perfil genérico dos estudantes de cursos superiores. Soma-se a isso, que esses discentes-trabalhadores analisados fazem parte de uma categoria ocupacional chamada de jovens trabalhadores, conforme dados do IBGE (2022a, 2022b, 2022c, 2022d) e do Estatuto da Juventude (Brasil, 2013a).

Sobre os dados profissionais e de estilo de vida, a maior parte da amostra analisada cursava administração (62,7%) e já tinha cursado metade do curso de graduação (38,4%), estava em empregos em período integral (52,0%), na iniciativa privada (49,2%), afirmava não apresentar problemas de saúde nos últimos 3 meses (61,6%), não pensar em pedir demissão (53,1%) e não praticar exercícios físicos regularmente (63,3%), aspectos importantes para a análise da qualidade de vida no trabalho.

Entre os 8 fatores que compõem o modelo de QVT de Walton (1973), os discentes-trabalhadores pesquisados indicaram uma posição de possível neutralidade em relação a quatro fatores (condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento, e segurança e integração social), ou seja, para a metade dos fatores da escala estudada, as médias foram consideradas

moderadas. Para outros três fatores (legislação/constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho) da QVT, as médias obtiveram nível alto e, para 1 (um) dos fatores (compensação justa e adequada), o nível analisado foi baixo.

Nesta análise específica, as recomendações gerenciais devem buscar investir em condições de trabalho que apresentem maior salubridade para seus empregados, adequar planos de desenvolvimento profissional à vista, bem como demonstrar os caminhos hierárquicos para crescimento na estrutura organizacional e desenvolver treinamento com foco no trabalho em equipe e no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, de forma que os quatro fatores possam ser avaliados fora da zona de neutralidade.

Ainda no rol das sugestões gerenciais, todas as práticas propostas devem vir acompanhadas de um plano de cargos e carreiras para que esses jovens trabalhadores possam vislumbrar seu desenvolvimento na organização de acordo com as habilidades técnicas e comportamentais que precisam desenvolver.

Sobre as correlações significativas, destacaram-se aquelas entre os fatores da QVT e as categorias faixa etária e o tempo total de experiência profissional, obtendo-se, em uma análise geral, a não indicação de correlações significativas entre as categorias supracitadas e os fatores da QVT investigados.

A exceção se deu entre o fator da QVT condições de trabalho e a categoria tempo total de trabalho, sugerindo uma piora nas condições de trabalho com o passar do tempo. Essa correlação, pelo resultado, foi considerada fraca e inversamente proporcional. Sendo assim, somente o tempo de trabalho e a faixa etária de idade (categorias sociodemográficas e profissionais) tiveram correlação significativa com o fator da QVT condições de trabalho, porém esta se apresentou como negativa e de baixa intensidade, marcando uma percepção de piora das condições mais materiais do trabalho dos discentes-trabalhadores em

relação ao tempo, o que pode ter ocorrido não necessariamente na mesma empresa.

O grupo estudado se encontra em formação profissional, e esses resultados sugerem uma busca pela melhoria da qualidade de vida no trabalho por esses estudantes, sendo um fator de reconhecimento desta, o fato de serem alunos de curso de nível superior.

Por conseguinte, as análises de correlação apontam para uma visão neutra dos discentes-trabalhadores em relação à maioria dos fatores de QVT avaliados, de modo geral, sendo, no entanto, o fator compensação aquele que apresentou notas baixas, o que tende a indicar que as contrapartidas dadas pelas organizações, como remuneração, incentivos e benefícios, são um aspecto de insatisfação por parte dos discentes-trabalhadores. Aliado a esse resultado, está a associação do fator compensação (recompensa) à cor de pele autodeclarada dos participantes, o que é corroborado pelos dados do IBGE (2022c) que informa que o ganho por hora dos trabalhadores brancos é maior do que o rendimentos recebidos por trabalhadores pretos ou pardos em todas as faixas de escolaridade.

Para este resultado apontado pelas correlações, as implicações gerenciais se mostram mais específicas. Isto quer dizer que os gestores organizacionais precisam traçar, junto à área de gestão pessoas, critérios claros de remuneração e incentivos aliados à trajetória de carreira e a um plano de diversidade pautado, em especial, no sexo, na raça e escolaridade. Dessa maneira, o plano de diversidade estaria ligado diretamente ao processo de seleção de pessoal, equilibrando as contratações entre mulheres e homens, pessoas brancas, pardas e negras e com nível superior e de pós-graduação.

Corroborar essa indicação aos gestores o ODS 8 (ONU, 2015, 2023) que indica um trabalho com condições seguras e saudáveis. A QVT, nesse contexto, pode ser vista como um elemento essencial, pois busca garantir um ambiente de trabalho que promova o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

O ODS 8 está interconectado ao ODS 10

(ONU, 2015, 2023) na sua proposta de redução das desigualdades no ambiente de trabalho, seja por questões de gênero e sexo, seja por questões de raça, classe social, e etc. Os gestores organizacionais podem desenvolver ações para um ambiente mais justo e inclusivo, diminuindo preconceitos e aumentando a integração entre os jovens trabalhadores, tomando como principais critérios a: igualdade de oportunidades e o relacionamento e senso comunitário (Fernandes, 1996).

Neste estudo, levou-se em consideração o grupo de discentes-trabalhadores, pessoas com um perfil jovem, predominantemente do sexo feminino, cursando graduação e em início de carreira. A literatura tem mostrado que elementos como a faixa etária de idade, o sexo, a cor da pele e o tempo de experiência podem influenciar a percepção da qualidade de vida no trabalho (IBGE, 2022a, 2022b, 2022c, 2022d; Pinochet; Souza; Viana, 2021; Lirio *et al.*, 2020; Frigo, 2017; Limongi-França, 1997, 2008).

Por fim, a escala de QVT utilizada indicou um resultado mediano, com destaque de maiores médias para os fatores legislação/constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho e, nas análises de correlação, para as categorias tempo de trabalho e a faixa etária de idade.

Entre as limitações desta pesquisa, elenca-se que sua aplicação se deu em apenas com estudantes e trabalhadores do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, que envolve somente 4 cursos de graduação, além de ter sido realizado em uma única instituição de ensino, que é UFCA, e com o uso da abordagem quantitativa somente. Neste contexto da pesquisa, sugere-se para trabalhos futuros que o estudo seja ampliado para outros centros, tais como: Centro de Ciências Agrárias e da Biodiversidade (CCAB), Centro de Ciências e Tecnologia (CCT), Centro de Ciências da Saúde (CCS), entre outros. Também, como sugestão, indica-se a realização de estudos comparativos entre discentes-trabalhadores dos diferentes Centros, além de aplicação de uma pesquisa de metodologia quali-quantitativa, por exemplo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, E. N.; GIOTTI, L.; BARROS, A. D. M. de. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 9, n. 3, p. 315-331, 2019.
- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. da. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 206-227, 2019.
- ARAÚJO, A. L. de; FÉ, E. M.; ARAÚJO, D. A. M.; OLIVEIRA, E. S.; MOURA, I. H.; SILVA, A. R. V. Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, [s. l.], v. 9, p. 1-8, 2019.
- AZEVEDO, B. D. S.; NERY, A. A.; CARDOSO, J. P. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, [s. l.], v. 26, p. e3940015, 2017.
- BARBOSA, M. L.; MENEZES, T. N.; SANTOS, S. R.; COSTA, G. M. C. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 23, p. 1293-1302, 2018.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Contextus-Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, [s. l.], v. 21, n. 2, p. 1-14, 2023.
- BOAS, A. A. V.; PIRES, A. A. S.; FARIA, D. A.; MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. **Brazilian Applied Science Review**, [s. l.], v. 2, n. 1, p. 19-51, 2018.
- BORSATTO JUNIOR, J. L.; ZABOTTI, E. D.; ARAÚJO, M. P. Gênero, Etnia e Raça: Débito ou Crédito a Contabilidade? **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 31, n. 2, p. 68-94, maio/ago. 2020.
- BRASIL. Lei nº 12.852 de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - Sinajuve. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ano 150, n. 150, 6 ago. 2013a. Seção 1, p. 1-4. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao>. Acesso em: 8 abr. 2024.
- CAMARGO, S. F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 26, n. 4, p. 1467-1476, 2021.
- CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Brazilian Journal of Political Economy**, [s. l.], v. 18, n. 1, p. 162-180, 1998.
- CILIATO, S. C.; GONÇALVES, J.; MARTINS, J. T. A percepção de consultores em gestão sobre qualidade de vida no trabalho. **Revista UNA**, Belo Horizonte - MG, v. 25, n. 3, p. 39-57, 2020.
- COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Hillsdale: Erlbaum, 1988.
- CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE - CNS. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, 2012. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.
- CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE - CNS. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, 2016. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.

- CORREIO, E. N. A.; CORREIO, L. G.; BARROS, A. D. M. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho em instituição pública de ensino. **Revista Recape**, [s. l.], v. 9, n. 3, p. 315-331, 2019.
- DALTRO, M. S.; MATOS, H. M. F. S.; NERY, M. B. M. O estresse ocupacional e a qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários de TI no setor bancário. **Entrepreneurship**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 71-82, 2017.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.
- FONSECA, M. R.; DEMAMBRE, M. B.; WINDER, C. D.; AKIMI, P. H.; MAIA, K. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região Norte do Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, [s. l.], v. 21, n. 2, p. 739-759, 2017.
- FRIGO, F. Q. A influência da idade e do tempo de experiência na ocorrência de acidentes de trabalho: um levantamento com trabalhadores de uma unidade produtora de açúcar e álcool de grande porte. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DE SERGIPE, 9., 2017, Sergipe. **Anais** [...]. Sergipe: Universidade Federal de Sergipe, 2017.
- GOMES, K. K.; SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ, E. G. M.; SBROGGIO JÚNIOR, A. L.; ARANTES FILHO, W. M.; SILVA, L. A.; BARBOSA, M. A.; PORTO, C. C. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s. l.], v. 15, n. 1, p. 18-28, 2017.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, [s. l.], v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.
- HAIR JÚNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, J. B.; ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. 7. ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2010.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, Brasília, DF, n. 38, 2022d. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 20 abr. 2024.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Brasília, DF: IBGE, 2022a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 18 abr. 2024.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Relatório Síntese de Indicadores. Um em cada cinco brasileiros com 15 a 29 anos não estudava e nem estava ocupado em 2022**. Brasília, DF: IBGE, 2022b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38542-um-em-cada-cinco-brasileiros-com-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupado-em-022#:~:text=Em%202022%20C%204%20C7%20milh%C3%B5es,61%2C2%25%20eram%20pobres>. Acesso em: 20 abr. 2024.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Relatório Síntese de Indicadores. Trabalhadores pretos ou pardos predominam em atividades com rendimento médio menor**. Brasília, DF: IBGE, 2022c. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento>. Acesso em: 20 abr. 2024.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997.
- LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C.; PAULI, J. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, [s. l.], v. 36, n. 107, p. 201-220, 2020.
- LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. Santa Maria: Voix, 2018. Disponível em: <https://www.gpcet.com/wp-content/uploads/2023/05/E-book.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- MARCHINI, D. M. F.; CARDOSO, R.; OSVALDO, Y.; PIRES, S. R. I. Análise de Estresse e Qualidade de Vida em Alunos Universitários. **Revista de Administração da Unimep**, [s. l.], v. 17, n. 3, p. 141-164, 2019.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2021.
- MATTOS, C. A. C.; DAMASCENO, V. B.; GAMA, M. C. F.; SIMÃO, C. S.; COSTA, N. L. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma investigação multivariada entre docentes. [S. l.: s. n.], 2024.
- NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. Florianópolis: Ed. do Autor, 2017.
- NASCIMENTO, F. F. L. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**: um estudo de caso com alunos estagiários de um curso de administração em uma instituição pública de nível superior. 2019. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS)/ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Boletins Informativos Brasil**. 1995. Disponível em: <https://www.paho.org/es/boletines>. Acesso em: 15 de mar. 2024.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 31 jul. 2025.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU**: tudo o que você precisa saber. 2023. Disponível em: <https://www.creditodelogisticareversa.com.br/post/t-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-ods-da-onu-tudo-o-que-voce-precisa-saber>. Acesso em: 31 jul. 2025.
- PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista da UI_IPSantarém**, [s. l.], v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020.
- PARCIANELLO, J. A.; ESTIVALETE, V. F. B.; OLIVEIRA, J. M. Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso de uma Instituição Federal de Ensino. **Revista Economia e Gestão**, [s. l.], v. 20, n. 57, p. 63-80, 2020.
- PEÇANHA; L. C. N.; CONSTANTINO, M. A. C.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; SILVA, J. L. Âncoras de carreira e relações com estabilidade e qualidade de vida pessoal: um estudo com alunos do curso de gestão de pessoas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 1, n. 2, p. 29-42, 2011.
- PEREIRA, G. F. S.; VASCONCELOS, R. A. A **importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações**. 2018. 12 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo (Graduação em Administração) - Faculdade Brasileira - Multivix Cariacica, Cariacica, 2018.
- PEREIRA, L. de Jesus; OLIVEIRA, A. C.; SILVA, L. P.; MENDONÇA, C. M. C. Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de

caso do poder judiciário em um estado do Norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, [s. l.], v. 18, n. 1, p. 222-245, 2021.

PESSOA, J. da Silva *et al.* Pesquisa empírica sobre qualidade de vida no trabalho de magistrados da Justiça Trabalhista. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, [s. l.], v. 9, p. 1-31, 2022.

PINOCHET, L. H. C.; SOUZA, C. A.; VIANA, A. B. N. Tecnologias inteligentes no varejo supermercadista e sua influência na qualidade de vida dos cidadãos durante a pandemia da covid-19. In: ENCONTRO DA ANPAD, 45., 2021, Maringá. **Anais [...]**. Maringá: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/e6e713296627dff6475085cc6a224464.pdf>. Acesso em: 9 set. 2025.

POZO, H.; TACHIZAWA, E. T. Qualidade de vida no trabalho nas micro e pequenas empresas como vantagem competitiva. **Revista Reúna**, [s. l.], v. 21, n. 4, p. 81-102, out./dez. 2016.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ, E. G. DE M.; BARBOSA, M. A.; GUIMARÃES, E. C.; PORTO, C. C. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 24, p. 4111-4123, 2019.

SANTOS, P. S.; BORGES, G. R. A influência da satisfação e qualidade de vida no trabalho entre alunos do curso de agronegócio. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 8, n. 3, p. 375-397, 2018.

SILVA, A. M. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma avaliação em uma concessionária de energia elétrica na cidade de Mossoró/RN, Brasil. **Revista Exacta**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 527-540, 2017.

SILVA, J. P. **Qualidade de vida no trabalho**: diagnóstico da percepção dos servidores de uma Universidade Pública. 2023. 118f. Dissertação

(Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica) - Curso de Pós-graduação Stricto Sensu em Inovação Tecnológica, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Minas Gerais, 2023.

SIQUEIRA, J. G.; TANNHAUSER, C. L.; CAMARGO, M. E.; BIEGELMEYER, U. H.; RECH, M.; BIEGELMEYER, S. C. Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso. In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO, 17., Porto Alegre, 2017. **Anais [...]**. Rio Grande do Sul, 2017, v. 6, p. 177.

TEIXEIRA, G. S.; SILVEIRA, R. C. P.; MININEL, V. A.; MORAES, J. T.; RIBEIRO, I. K. S. Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional da enfermagem em unidade de pronto atendimento. **Texto & Contexto-Enfermagem**, [s. l.], v. 28, e20180298, 2019.

VEIGA, R. F.; AFONSO, M. R.; FARIAS, G. O.; SINOTT, E. C.; RIBEIRO, J. A. B. Qualidade de vida no trabalho: contexto de atuação profissional e carreira docente. **Pensar a Prática**, [s. l.], v. 20, n. 2, p. 1-16, 2017.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2015.

VITAL, M. S. **Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais**: um estudo com profissionais da Estratégia Saúde da Família em Manaus (AM). 2019. 245f. Tese (Doutorado em Administração) - Curso de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2019.

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

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, [s. l.], v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

Submetido: 17 jun. 2025

Aprovado: 26 ago. 2025