

Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná

Quality of life and quality of work life of public servants in the administrative sector of a higher education institution in Paraná

Guilherme Moreira Caetano Pinto

Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG – Ponta Grossa – Paraná - Brasil
guilherme-coxa@uol.com.br

Bruno Pedroso

Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG – Ponta Grossa – Paraná - Brasil
brunopedroso@uepg.br

Luiz Alberto Pilatti

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Curitiba – Paraná - Brasil
lapilatti@utfpr.edu.br

RESUMO

OBJETIVO: Mensurar a qualidade de vida concomitantemente com a qualidade de vida no trabalho de funcionários do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná.

MÉTODOS: Foram aplicados os instrumentos WHOQOL-bref para avaliação da qualidade de vida e TQWL-42 para mensurar a qualidade de vida no trabalho em 50 funcionários do setor administrativo de uma instituição de ensino superior pública de um município paranaense.

RESULTADOS: Em uma escala centesimal, os resultados retornados pelo WHOQOL-bref em relação aos domínios foram de 69,85 para o Domínio Físico, 69,58 para o Domínio Psicológico, 70,17 para o Domínio de Relações sociais e 60,40 para o Domínio ambiente. O escore global da qualidade de vida foi de 66,52. Com relação à qualidade de vida no trabalho, os resultados retornados pelo TQWL-42 foram de 59,27 para a Esfera Biológica/Fisiológica, 69,63 para a Esfera Psicológico/Comportamental, 59,81 para a Esfera Sociológica/Relacional, 56,96 para a Esfera Econômica/Política e 57,81 para a Esfera Ambiental/Organizacional. O escore global da qualidade de vida no trabalho foi de 61,15.

CONCLUSÕES: Conclui-se que não houve variação significativa no escore global de ambas as variáveis investigadas, coadunando para a existência já esperada de forte inter-relação entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, e, de forma adicional, infere-se que ambas as variáveis são carentes de melhorias na população investigada.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida. Qualidade de vida no trabalho. WHOQOL-bref. TQWL-42.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To measure the quality of life concomitantly with the quality of work life of employees in the administrative sector of a higher education institution in Paraná state.

METHODS: For this, WHOQOL-bref instruments to assess quality of life and TQWL-42 to measure quality of work life were applied in 50 employees of the administrative department of a public higher education institution in a municipality in Paraná.

RESULTS: In a centesimal scale, the results returned by the WHOQOL-bref for the domains were 69.85 for the Physical Domain, 69.58 for the Psychological Domain, 70.17 for the Social Relations Domain and 60.40 for Environment domain. The global quality of life score was 66.52. Regarding quality of work life, the results returned by TQWL-42 were 59.27 for Biological/Physiological Sphere, 69.63 for Psychological/Behavioral Sphere, 59.81 for Sociological/Relational Sphere, 56, 96 for the Economic/Political Sphere and 57.81 for Environmental/Organizational Sphere. The global score of quality of work life was 61.15.

CONCLUSIONS: We concluded that there was no significant variation in the overall score of both variables investigated, confirming the already expected existence of strong inter-relationship between quality of life and quality of work life and we infer that both variables are in need of improvements in the investigated population.

KEYWORDS: Quality of life. Quality of work life. WHOQOL-bref. TQWL-42.

1 Introdução

Diversas áreas do meio acadêmico discorrem sobre a temática da qualidade de vida (QV) em diversos contextos. O aprofundamento sobre a sintaxe deste tema ocorreu na década de 1990, com debates que visavam conceituar a QV de maneira clara, visando reduzir equívocos decorrentes da subjetividade do termo (SOARES et al., 2011).

É possível observar três aspectos fundamentais implícitos no conceito de QV produzido pelo grupo WHOQOL, sendo eles a subjetividade, a multidimensionalidade e a presença de dimensões positivas e negativas (FLECK, 2008).

A partir da subjetividade afere-se que o sentimento em relação aos fatores influentes do indivíduo deve ser avaliado pelo próprio. A multidimensionalidade sugere que a QV é composta por várias dimensões, implicando que um instrumento de avaliação que apresente apenas um escore não é desejável. Por fim, a presença de dimensões positivas e negativas afirma que para que a QV seja considerada boa, são necessários alguns fatores presentes e outros ausentes (FLECK, 2008).

Tem se verificado que não é positivo focar a avaliação da QV em apenas um domínio, mas sim, abranger o conjunto de domínios, abarcando a vida como um todo e o trabalho (CHATTERJI; BICKENBACH, 2008).

Nesta perspectiva, a QV é composta por diferentes domínios, considerados relevantes para o bem-estar das pessoas inseridas em qualquer contexto. Segundo o grupo WHOQOL, os domínios que avaliam QV de maneira eficaz são: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio-ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais (THE WHOQOL-GROUP, 1998).

Em medida semelhante, verifica-se que o ambiente de trabalho ocupa uma importante parcela do tempo do dia-a-dia das pessoas, ao passo que para ter direito a aposentadoria um indivíduo precisa ter, em média, 25 anos de atuação profissional registrada para mulheres e 30 anos para homens (BRASIL, 1991).

O trabalho evoluiu no transcorrer das décadas. A ciência e a tecnologia avançaram exigindo uma constante adaptação do trabalhador às mudanças, que afetam desde sua vida no ambiente laboral até a sua vida fora deste. A saúde e o bem estar do trabalhador foram valorizados e houve a criação de indicadores para avaliar a relação trabalho-trabalhador, dentre as quais está abarcada a qualidade de vida no trabalho (QVT) (PINHEIRO; PEDROSO; PILATTI, 2009).

A concepção exata do significado do termo QVT ainda é algo incerto, mesmo que os estudos relativos a esta área tenham iniciados na década de 1950 e detenham considerável atenção nos últimos anos (TOLFO; PICININI, 2001).

Problemas referentes à QV e QVT podem impactar de maneira demasiadamente negativa na vida das pessoas. Esta condição afeta o indivíduo ao exercer sua função no ambiente laboral, ou até mesmo seus momentos de tempo livre e lazer, ocasionando problemas como uma má produtividade, absenteísmo e rotatividade no trabalho, bem como problemas de saúde (MAIER; SANTOS JUNIOR; TIMOSSI, 2012).

Esta reflexão evidencia a importância de se compreender a interferência desta área correlata à QV, visto que a ciência sobre os fatores que causam insatisfação aos colaboradores podem fornecer subsídios no processo de tomada de decisão das organizações (TIMOSSI et al., 2010).

Timossi et al. (2010) evidencia que ambas – QV e QVT – podem ser influenciadas por vários aspectos, e o conhecimento dos fatores que estão presentes na vida dos colaboradores e que lhes causam certa insatisfação fornece subsídios para que as organizações possam agir de forma coerente na tomada de decisões, contribuindo para que ocorra a melhoria na vida, conduzindo ao melhor desempenho dentro da organização.

Para este estudo a QV será entendida como “[...] a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK, 2000, p. 34) e a QVT como “[...] a percepção individual dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente laboral”. Esta definição advém de uma adição dos conceitos de Davis e Newstrom a ideia de uma percepção individual sobre suas condições de trabalho (PILATTI, 2012, p. 20).

No contexto apresentado, o presente trabalho tem como objetivo mensurar a QV e a QVT em servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Estado do Paraná.

2 Metodologia

Este estudo foi realizado por meio da aplicação do instrumento de avaliação da QV WHOQOL-bref concomitantemente ao instrumento de avaliação da QVT TQWL42. A amostra foi de 50 servidores técnicos-administrativos, ocupantes de cargos do setor administrativo de uma instituição estadual de ensino superior do Paraná, com jornada de trabalho de oito horas diárias, totalizando 40 horas semanais.

O WHOQOL-bref é um instrumento desenvolvido através de um processo de abreviação do instrumento WHOQOL-100, sendo composto por 26 questões de forma que 24 representam as facetas (subcategorias) de seu instrumento progenitor, e 2 estão relacionadas à autoavaliação da QV (PEDROSO, 2013). As facetas do WHOQOL-bref são seccionadas em quatro grandes categorias denominadas domínios, sendo eles: Físico, Psicológico, Relações Sociais e Meio ambiente (CHACHAMOVICH; FLECK, 2008).

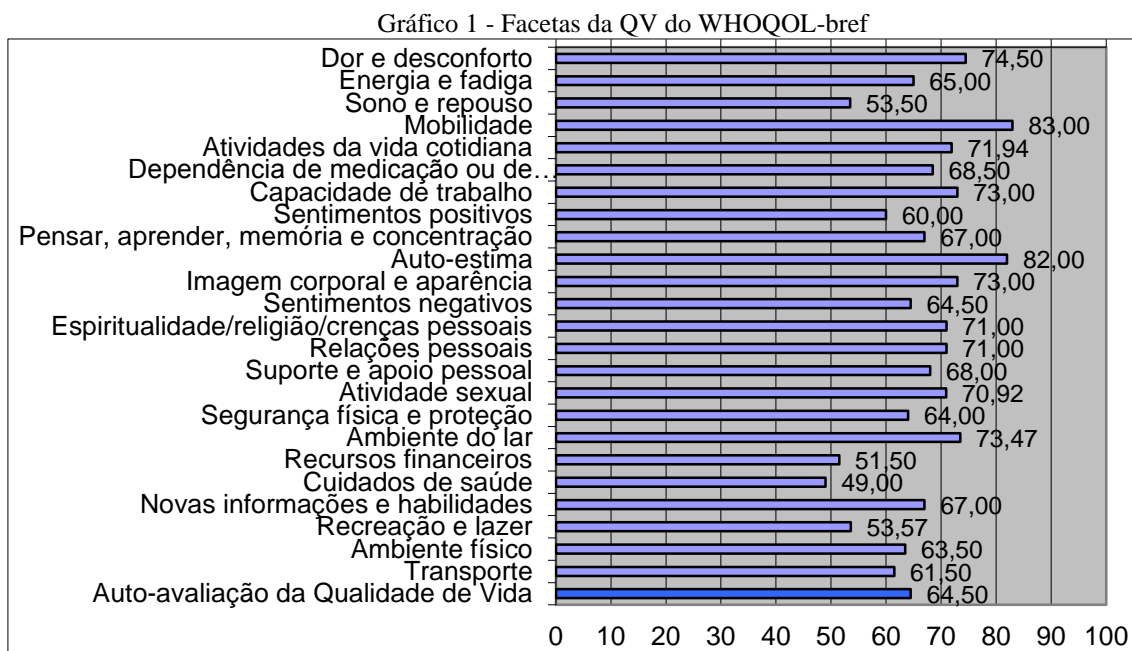
O TQWL-42, por sua vez, é um instrumento geral de avaliação da QVT, composto por 42 questões, sendo 2 questões direcionadas à autoavaliação da QVT e 40 questões seccionadas nas diferentes esferas presentes neste instrumento: Biológica/fisiológica, Psicológica/comportamental, Sociológica/relacional, Econômica/política e Ambiental/organizacional. As esferas mencionadas apresentam quatro subesferas que recebem denominações de aspecto (PEDROSO, 2010).

Para análise dos dados retornados pelos instrumentos aplicados foram utilizadas as ferramentas para os cálculos dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref e TQWL-42 disponibilizadas, respectivamente, em Pedroso et al. (2010) e Pedroso (2010) e o resultado foi classificado de acordo com a proposta de Timossi et al. (2009).

3 Resultados e discussões

A distribuição da amostra por gênero foi de 24 homens e 26 mulheres, com média de idade de 38,4 anos. Quanto ao nível de escolaridade a distribuição foi de 32% com pós-graduação completa, 28% com ensino superior completo, 22% com ensino superior incompleto, 10% com pós-graduação incompleta, 8% com ensino médio completo.

O Gráfico 1 apresenta os escores, já com a conversão das questões invertidas presentes, das questões correspondentes a cada faceta do WHOQOL-bref obtidos na amostra da presente investigação:



Fonte: Autoria própria (2014).

Verifica-se que nos resultados das facetas obtidos na aplicação do WHOQOL-bref, seguindo a classificação proposta por Timossi et al. (2009), obteve-se como melhores pontuadas as facetas Mobilidade (83,00) e Autoestima (82,00), ambas classificadas como satisfatória com tendência neutra, seguidas das facetas Dor e desconforto (74,50), Ambiente do lar (73,47), Capacidade de trabalho (73,00) e Imagem corporal (73,00), classificadas como satisfatória como tendência para muito satisfatória.

Dentre os menores escores obtidos na amostra do presente estudo, apenas uma faceta apresentou escore abaixo do limiar de satisfação, a faceta Cuidados com a saúde (49,00), sendo classificada como insatisfatória com tendência para satisfatória. As facetas Recursos financeiros (51,50), Sono e repouso (53,50) e Recreação e lazer (53,57) também apresentaram escores substancialmente inferiores aos demais, sendo classificadas como satisfatória com tendência para insatisfatória.

O maior escore encontrado, na faceta Mobilidade (83,00), pode ser explicado pelo fato do grupo estudado não apresentar idade avançada e não apresentar nenhuma limitação aparente que viesse a afetar diretamente a mobilidade. Com ressalva para pessoas com deficiência, indivíduos adultos tendem a apresentar boa capacidade de locomoção. Esta premissa também pode justificar os escores da faceta Dor e desconforto, visto que a amostra encontra-se em uma idade em que é incomum a vivência com dores crônicas.

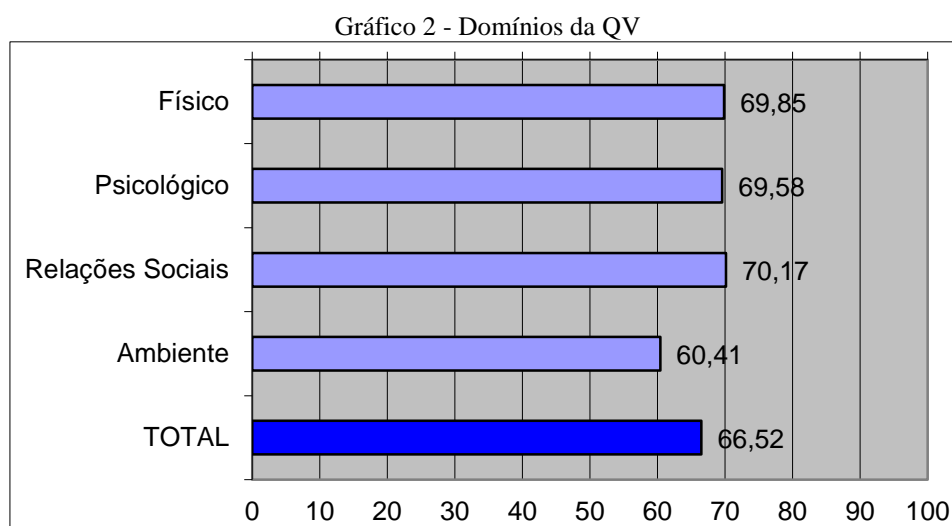
A faceta Capacidade de trabalho (73,00), também presente entre os melhores escores, pode ter relação com a faceta Dor e desconforto (74,50), visto que uma boa percepção de sua condição física está intimamente relacionada à capacidade de trabalho. Costa et al. (2012) concluiu que a capacidade de trabalho em trabalhadores industriais está significativamente associada à percepção

da QV, e a associação foi mais forte para os aspectos físicos da avaliação. Ou seja, a condição física influencia a autopercepção da QV, que está fortemente relacionada à capacidade de trabalho.

Com relação à faceta Autoestima (82,00), também incluída dentre as melhores pontuadas, infere-se que, em grande parte, o público estudado possui escolaridade de nível superior, o que pode explicar não apenas o escore relacionado à autoestima, mas também, elucidar a satisfação com o ambiente do lar, visto que, sócio-demograficamente, pessoas com este nível de instrução apresentam maior propensão a residir em bairros menos periféricos, indicando uma melhor condição de moradia. O elevado escore da faceta Autoestima também pode explicar a presença da faceta Imagem corporal (73,00), haja vista que uma pessoa com boa autoestima tende a estar minimamente satisfeita com sua aparência física.

Por sua vez, a faceta Cuidados de saúde (49,00), presente entre os menores escores encontrados nesta amostra, pode ser explicada pelo fato de que a jornada de trabalho destes trabalhadores ocupa parcela significativa de seu dia, impossibilitando hábitos de vida saudáveis. Somado a isto, esta tende a ser influenciada pela faceta Recursos financeiros (51,50), que nesta amostra também apresentou resultado dentre os menores escores. No entanto, cabe-se ressaltar que na maioria dos estudos que envolvem aplicações do instrumento WHOQOL-bref no Brasil, ambas as facetas tendem a se situar dentre os piores escores. A falta de tempo supracitada também pode explicar os escores mais baixos nas facetas Sono e repouso (53,50) e Recreação e lazer (53,57).

O Gráfico 2 apresenta os resultados dos domínios e o escore global da QV, calculado a partir da média aritmética simples entre as facetas do WHOQOL-bref:



Fonte: Autoria própria (2014).

Segundo a classificação proposta por Timossi et al. (2009), infere-se que os domínios Físico (69,85), Psicológico (69,58) e Relações sociais (70,17) podem ser classificados como satisfatório com tendência para muito satisfatório. O domínio Ambiente (60,41), por sua vez, apresentou um escore relativamente inferior aos demais domínios, enquadrando-se na classificação satisfatório com tendência neutra.

Paschoa, Zanei e Whitaker (2007), em um estudo referente à investigação da QV dos trabalhadores de enfermagem nas unidades de terapia intensiva, encontraram o domínio Relações sociais como maior escore. Ainda que com grande proximidade de outros domínios, pode-se constatar que um escore mais elevado no referido domínio não se trata de uma anormalidade.

Devido ao demasiado tempo de permanência na posição sentada durante a jornada de trabalho, fator característico de pessoas ocupantes de cargos no setor administrativo, ocorre um menor desgaste físico, o que pode explicar o também elevado escore no domínio Físico (69,85). Antagonicamente, Santos et al. (2013) investigaram a QV em professores de Educação Física na cidade de Olinda, em Pernambuco, e inferiram que o domínio físico foi o menor escore obtido por

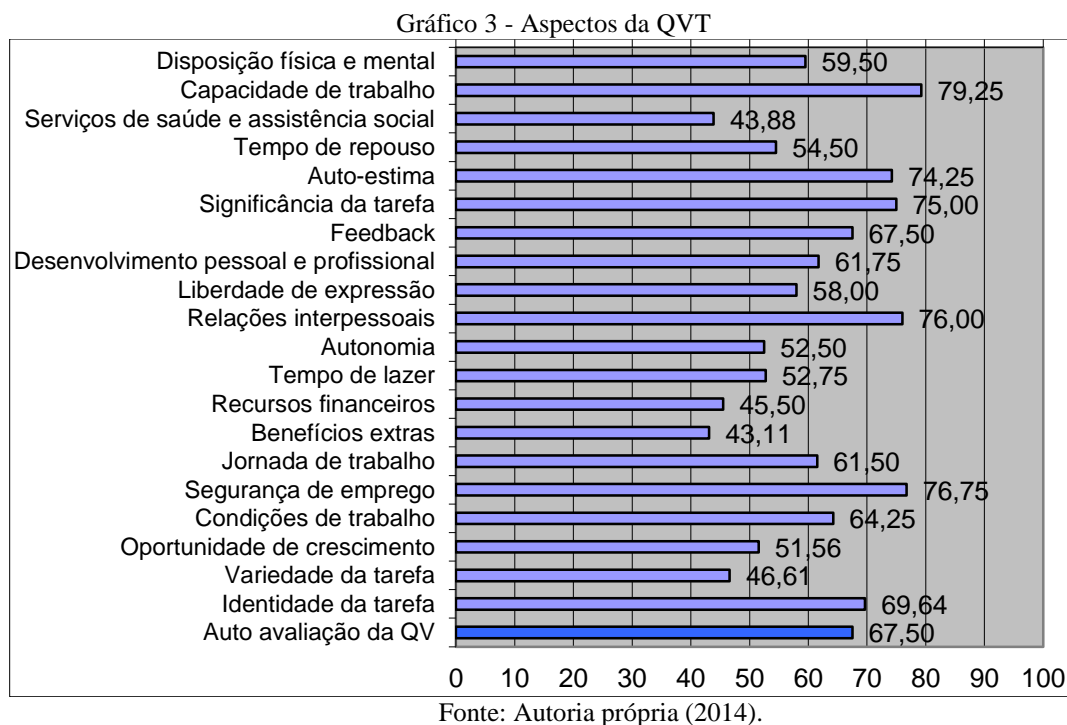
esta população. Ainda que se pudesse esperar o contrário, a justificção do achado pautou-se no fato de os professores de Educação Física tenderem a trabalhar por mais tempo na posioção bípede. A coadunação de ambas as pesquisas não permite afirmar que o trabalho em uma posioção sentada é menos prejudicial, mas justifica a ocorrência de um menor desgaste físico se comparado com um trabalho com predominância em posioção de dois apoios.

O domínio Psicológico (69,58) apresenta-se em condição próxima à de outras pesquisas com indivíduos da faixa etária estudada. Calumbi et al. (2010) realizaram um estudo com anestesistas, e, para a faixa etária de 24 a 39 anos, encontraram como resultado o escore 66,88 para o referido domínio. Koetz, Rempel e Périco (2013), em um estudo com professores universitários no Rio Grande do Sul, obtiveram como resultado para este domínio o escore de 72,7. Nesse contexto, infere-se que a população objeto de estudo da presente investigação apresentou escore semelhante no domínio Psicológico (69,58) quando comparado a outras profissões em uma mesma faixa etária.

Em relação ao domínio Ambiente (60,41), o escore obtido foi significativamente inferior – 9,29 pontos percentuais – ao encontrado por Koetz, Rempel e Périco (2013), cujo escore encontrado foi de 69,7. Esta discrepância acentuada pode ser gerada pela diferença financeira que separa as profissões ou pela região geográfica em que se encontram o público pesquisado. A comparação com anestesistas encontrada por Calumbi et al. (2010) apresenta proximidade com escore da presente pesquisa, com 61,80 para esta faixa etária.

O escore da autoavaliação da QV (64,50) e o escore global do WHOQOL-bref (66,52) apresentaram proximidade entre si, variando apenas 2,02 pontos percentuais, permitindo inferir que há uma coerência entre a percepção da QV dos avaliados e o escore global da QV destes aferido pelo WHOQOL-bref.

Com relação à QVT, o Gráfico 3 apresenta os escores das questões correspondentes aos aspectos do instrumento TQWL-42 obtidos na amostra da presente investigação:



No que concerne à QVT, obteve-se que os maiores escores foram os referentes aos aspectos Capacidade de trabalho (79,25), Segurança no emprego (76,75), Relações interpessoais (76,00), Significância da tarefa (75,00) e Autoestima (74,25). Os menores escores obtidos, por sua vez, foram nos aspectos Benefícios extras (43,11), Serviços de saúde e assistência social (43,88), Recursos financeiros (45,50), Variedade da tarefa (46,61) e Oportunidade de crescimento (51,56).

De acordo com a classificação proposta por Timossi et al. (2009), pode-se identificar que o aspecto Capacidade para o trabalho é classificado como muito satisfatório com tendência para

satisfatório, os aspectos Segurança no emprego e as Relações interpessoais podem ser classificados como muito satisfatório com tendência para satisfatório e os aspectos Significância da tarefa e Autoestima podem ser classificados como satisfatório com tendência para muito satisfatório.

As facetas Capacidade para o trabalho (79,25), Relações interpessoais (76,00) e a Autoestima (74,25) apresentaram elevada satisfação, coadunando com os resultado do WHOQOL-bref. A Segurança no emprego (76,75) pode ser explicada pelo fato da pesquisa ter sido realizada com servidores públicos. A Significância da tarefa (75,00) pode ser explicada pela importância social que as instituições de ensino superior exercem, fato este que aponta para influenciar esta percepção nos seus servidores.

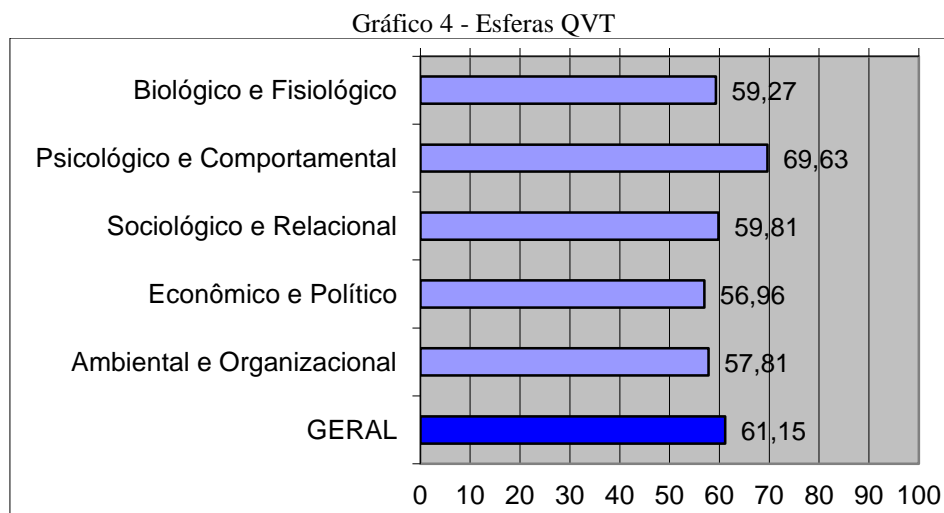
Já com relação aos aspectos com os menores escores, Benefícios extras (43,11) foi classificado como insatisfatório com tendência neutra; Serviços de saúde e assistência social (43,88), Recursos financeiros (45,50) e Variedade da tarefa (46,61) foram classificados como insatisfatório com tendência para satisfatório; e, Oportunidade de crescimento (51,56) foi classificado como satisfatório com tendência para insatisfatório.

É perceptível que os aspectos Benefícios extras, Serviços de saúde e assistência social e Variedade da tarefa apresentam, em tese, maior potencial de melhoria. No entanto, em se tratando de uma instituição governamental, a mesma não possui autonomia para oferecer melhores recursos nesse contexto aos seus colaboradores.

O aspecto Serviços de saúde e assistência social (43,88) retornado pelo instrumento TQWL-42 seguiu a tendência dos dados reportados pelo instrumento WHOQOL-bref na faceta Cuidados com a saúde (49,00). Ambos apresentam-se entre os menores escores, indicando que a instituição em que os colaboradores desta amostra trabalham não oferece, sob a ótica dos participantes, subsídios que promovam melhorias da saúde neste sentido.

Os Recursos financeiros (45,50), partindo-se da premissa que o aumento do salário apenas satisfaz uma necessidade momentânea do indivíduo, ao contrário de produzir motivação, de forma que a percepção individual de satisfação tende a desaparecer com o passar do tempo (PILATTI, 2012), justifica o resultado obtido.

Com relação às esferas da QVT, o Gráfico 4 apresenta o resultado retornado pelo instrumento TQWL-42:



Fonte: Autoria própria (2014).

Dentre as cinco esferas presentes no instrumento TQWL-42, quatro delas são classificadas como satisfatória com tendência neutra: Biológico e Fisiológico (59,27), Sociológico e Relacional (59,81), Econômico e Político (56,96) e Ambiente e Organizacional (57,81). A esfera Psicológica e Comportamental (69,63) é classificada como satisfatória com tendência para muito satisfatória, estando em um nível superior às demais. O escore geral, obtido através da média aritmética simples com as respostas de todas as questões do instrumento foi de 61,15, classificada como satisfatória com tendência neutra.

A esfera Econômica e Política (56,96) é a que apresenta melhor potencial de melhoria, ainda que sem grande distanciamento da média global do instrumento. É importante ressaltar que a satisfação completa não pode ser alcançada, sendo necessária a constante busca de patamares elevados para satisfazer as novas necessidades não atingidas (PILATTI, 2012).

O escore global retornado pelo instrumento TQWL-42 (61,15) apresenta-se inferior ao escore global retornado pelo instrumento WHOQOL-bref (66,52), perfazendo com que os domínios da QV tenham apresentado escores superiores às esferas da QVT. Porém, ambos situam-se na mesma faixa de classificação, enquadrando-se como satisfatório com tendência neutra, o que indica uma inter-relação entre os instrumentos. Em contrapartida a autopercepção da QVT (67,50) apresentou escore superior à QV (64,50).

O escore retornado pelo aspecto de autoavaliação da QVT (67,50) distanciou-se mais do escore retornado pelo escore Geral retornado pelo instrumento TQWL-42 (61,15), perfazendo uma variação de 6,35 pontos percentuais, oscilando mais do que no WHOQOL-bref, em que esta foi de 2,02 pontos percentuais. Isto demonstra que há menor coerência entre a percepção da QVT com a QVT 'real', aferida pelo escore global do TQWL-42.

Os resultados apontam uma tendência de que tanto a QV como a QVT podem influenciar a satisfação das pessoas com seu trabalho ou sua vida em geral. Timossi et al. (2009) afirma que correlacionar à QV com a QVT segue uma tendência da gestão de pessoas, visto a eminente possibilidade de se avaliar a influência dos critérios da QVT na QV geral e também inversamente.

4 Conclusão

Mensurar a QV concomitante à QVT torna-se válido na medida que o tempo vivido em ambiente laboral é elevado, tal qual é difícil para as pessoas não deixar que os sentimentos trazidos de um ambiente – de trabalho e não trabalho – interfiram um no outro.

Para o grupo estudado, em relação à QV, as facetas Mobilidade e Autoestima apresentam elevado índice de satisfação, enquanto as facetas de Cuidados com a saúde e Recursos financeiros apresentam melhor potencial de melhoria. Em relação aos domínios, as Relações sociais apresentam melhor escore, atestando um nível elevado de satisfação. Este fenômeno demonstrou-se comum em outros estudos realizados em populações distintas.

Em relação à QVT, as esferas Biológica e Fisiológica, Sociológica e Relacional, Econômica e Político e Ambiental e Organizacional apresentaram escores semelhantes, em nível significativamente inferior a esfera Psicológica/comportamental, o que indica um melhor potencial de melhoria.

Nota-se semelhança entre facetas ou esferas que avaliam dimensões correspondentes entre a QV e QVT, sendo que em ambos os instrumentos os escores foram próximos. A Capacidade para o trabalho, a Autoestima e as Relações interpessoais apresentaram escore satisfatório tanto na QV quanto na QVT, algo que indica a influência entre as variáveis. Esta teoria é reforçada pelos escores do domínio Psicológico e da esfera Psicológica e Comportamental, que foram praticamente coincidentes.

A ideia de correlacionar a QV com a QVT tende a estar mais presente em estudos de diversas áreas do conhecimento, visto a eminente possibilidade de se compreender os aspectos que se inter-relacionam entre tais variáveis. Estudos neste sentido também podem fundamentar a importância de práticas que melhorem as condições de trabalho, que, por sua vez, tendem a interferir diretamente na condição de vida das pessoas.

A aplicação dos instrumentos de QV e QVT torna-se importante, haja vista a necessidade de se determinar quais são as maiores potencialidades e carências que influenciam a vida dos colaboradores e a possibilidade de propor e avaliar decisões que venham a suprir suas necessidades e minimizar os pontos frágeis.

Por se tratar de um estudo local, existe a possibilidade de os problemas e carências apresentados tanto na QV quanto na QVT não se replicarem em outros contextos, impossibilitando a generalização dos resultados. O período de aplicação dos instrumentos coincidiu com a

possibilidade de greve por parte do grupo estudado. Os servidores administrativos de várias instituições federais de ensino superior da cidade aderiram à paralização, o que historicamente mantém influência sobre as instituições estaduais, mas que nessa ocasião não se concretizou. Estas condições tornam pertinente a realização de novas pesquisas que correlacionem a QV com a QVT em amostras populacionais e profissões diferenciadas, a fim de que estas continuem a contribuir no contexto investigado.

Referências

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos e Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 15 ago. 2014.


CALUMBI, R. A.; AMORIM, J. A.; MACIEL, C. M. M.; DAMÁZIO FILHO, O.; TELES, A. J. F. Avaliação da qualidade de vida dos anestesiológicos da cidade do Recife. **Revista Brasileira Anestesiologia**, Campinas, v. 60, n. 1, p. 42-51, 2010.

CHATTERJI, S; BICKENBACH, J. Considerações sobre a qualidade de vida. In: FLECK, M. P. A. et al. **A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 40-47.

CHACHAMOVICH, E; FLECK, M. P. A. Desenvolvimento do instrumento WHOQOL-OLD. In: FLECK, M. P. A. et al. **A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 102-111.

COSTA, C. S. N.; FREITAS, E. G.; MENDONÇA, L. C. S.; ALEM, M. EL. R.; COURY, H. J. C. G. Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de trabalhadores industriais. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 6, p. 1635-1642, 2012.

FLECK, M. P. A. Problemas conceituais em qualidade de vida. In: FLECK, M. P. A. et al. (org.). **A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 19-28.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, p. 33-38, 2000. 

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

MAIER, R. C.; SANTOS JUNIOR, G.; TIMOSSI, L. S. Análise das influências entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: estudo com colaboradores da indústria de laticínios. **Revista Gestão Industrial**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 265-280, 2012.

PASCHOA, S. ZANEI, S. S. V.; WHITAKER, I. Y. Qualidade de vida dos trabalhadores de enfermagem de unidades de terapia intensiva. **Acta Paulista Enfermagem**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 305-310, 2007.

PEDROSO, B. **Possibilidades e limites da avaliação da qualidade de vida:** análise dos instrumentos WHOQOL e modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho. 2013. 154 f. Tese (Doutorado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42:** um instrumento na qualidade de vida no trabalho. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.


PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G. L.; PICININ, C. T. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref através do Microsoft Excel. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 2, n. 1, p. 31-36, 2010.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 4, n. 1, p. 18-24, 2012.

PINHEIRO, E. D.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Construção de um instrumento de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho a partir do modelo teórico de Werther e Davis. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 22., 2009, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa: UEPG, 2009.

SANTOS, J. D. A.; SANTOS, S. A. G.; SANTOS, P. G. M. D.; WANDERLEY, A. L.; BATISTA, G. R. Qualidade de vida dos professores de academia de ginástica da cidade de Olinda-Pernambuco. **Revista de Educação Física/UEM**, Maringá, v. 24, n. 2, p. 225-231, 2013.

SOARES, A. H. R.; MARTINS, A. J.; LOPES, M. C. B.; BRITTO, J. A. A.; OLIVEIRA, C. Q.; MOREIRA, M. C. N. Qualidade de vida de crianças e adolescentes: uma revisão bibliográfica. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 7 p. 3197-3206, 2011.

THE WHOQOL GROUP. Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assessment. **Psychological Medicine**, Cambridge, UK, v. 28, n. 3, p. 551-558, May 1998. 

TIMOSSI, L. C.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TIMOSSI, L. C.; FRANCISCO, A. C.; SANTOS JUNIOR, G.; XAVIER, A. A. P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Revista Produção**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 471-480, 2010.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista Administração Contemporânea**, Maringá, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001.

Recebido em: 22 ago. 2014.

Aprovado em: 26 set. 2014.