

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SATISFAÇÃO DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA MINERAÇÃO**

*QUALITY OF LIFE AT WORK AND SATISFACTION OF WORKERS IN THE MINING CONTEXT*

Harrison Bachion **CERIBELI**  
Universidade Federal de Ouro Preto  
harrisonbceribeli@ufop.edu.br

Vanessa Quinan de **NORONHA**  
Universidade Federal de Ouro Preto  
nessaqn@yahoo.com.br

Ana Flávia **REZENDE**  
Universidade Federal de Minas Gerais  
anaflaviarezendee@gmail.com

Artigo recebido em 05/2019 – Aprovado em 06/2020

### **Resumo**

Na presente pesquisa, objetivou-se analisar a influência da qualidade de vida no trabalho sobre a satisfação dos trabalhadores que atuam no setor de extração mineral no Estado de Minas Gerais. Para tanto, adotou-se uma abordagem descritiva quantitativa. Como método de pesquisa, optou-se pela survey. Para análise dos dados, foram empregadas a Análise Fatorial Exploratória e a Regressão Linear. Analisando os dados coletados, concluiu-se que a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores mineiros, especificamente das cidades de Mariana e Ouro Preto, que atuam na indústria mineral exerce uma influência positiva sobre a satisfação experimentada por eles em suas atividades laborais. Mais especificamente, confirmou-se a importância das relações humanas no ambiente laboral, da autonomia e possibilidade de participar das decisões da organização, da variedade das tarefas desempenhadas e oportunidade de desenvolver novas competências, das condições físicas de trabalho e da justiça para a satisfação dos trabalhadores da mineração estudados.

**Palavras-chave:** QVT; bem-estar do trabalhador; satisfação no trabalho.

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

**ABSTRACT**

*In this research, the objective was to analyze the influence of the quality of life at work on satisfaction of professionals working in the mineral extraction sector in the State of Minas Gerais. For this, a quantitative descriptive approach was adopted. As a research method, survey was chosen. To analyze the data, were employed Exploratory Factor Analysis and Linear Regression. Analyzing the data, it was concluded that the improvement of quality of life at work of workers from Minas Gerais, specifically of cities of Mariana and Ouro Preto, who work in the mineral industry has a positive influence on satisfaction experienced by them in their work activities. More specifically, it was possible to confirm the importance of human relations in work environment, autonomy and possibility of participating in organization's decisions, variety of tasks and opportunity to develop new competencies, physical working conditions and justice for satisfaction of studied mining workers.*

**KEYWORDS:** *QLW; welfare of the worker; job satisfaction.*

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente, a indústria mineral, que, de acordo com o Plano Nacional de Mineração 2030 (PNM – 30), compreende as atividades relacionadas à geologia, mineração e transformação mineral (BRASIL, 2010), contribuiu para a ocupação e formação do território brasileiro, tornando-se um dos setores econômicos mais estratégicos para o crescimento nacional, o que fez com que se intensificassem os estudos em torno das temáticas ligadas à mineração a partir da década de 1960 (MACEDO; ALCÂNTARA; PEREIRA, 2015).

Em 2016, a indústria extrativa foi responsável por 4,3% do PIB nacional e 16,9% do PIB Industrial brasileiro; naquele mesmo ano, o Brasil exportou um volume de mais de 394 milhões de toneladas de bens minerais, sendo essa quantidade equivalente a, aproximadamente, 21,6 bilhões de dólares, valor que representou 11,6% das exportações e 33% do saldo comercial do país (IBRAM, 2016).

Ainda em 2016, o setor mineral brasileiro foi responsável por cerca de 185 mil empregos diretos, mas, tendo em vista que o fator multiplicador para a indústria extrativa e a indústria de transformação mineral é de 1 para 3,6 postos de trabalhos, pode-se considerar que essa atividade econômica empregava, no final do referido ano, aproximadamente 666 mil trabalhadores (IBRAM, 2016).

Em decorrência da concorrência global que caracteriza o setor, a indústria mineral brasileira tem como desafio contínuo fortalecer e expandir sua competitividade. Para isso, contudo, faz-se necessário que o capital humano seja estrategicamente administrado, à medida que são os indivíduos os responsáveis por desenvolverem e aplicarem novos conhecimentos em prol do sucesso organizacional (CUFFA et al., 2016).

Nesse contexto, a gestão de pessoas deve ser pensada de maneira mais estratégica nas organizações, deixando de ser essencialmente burocrática e assumindo a responsabilidade pela implantação de políticas e práticas condizentes com os objetivos organizacionais e por tornar os funcionários parceiros do negócio (VENTURA; LEITE, 2014).

Todavia, apesar da importância das temáticas ligadas à gestão de pessoas na atualidade e da relevância da indústria mineral para a economia brasileira, existe uma carência de estudos publicados no Brasil voltados para o trabalhador da mineração. Sendo assim, com o intuito de auxiliar a preencher essa lacuna, definiu-se como objetivo de pesquisa analisar a influência da qualidade de vida no trabalho sobre a satisfação dos trabalhadores que atuam no setor de extração mineral no Estado de Minas Gerais.

Cabe esclarecer que a escolha desse Estado específico se deveu ao fato de que, de acordo com o Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM, 2017), a região Sudeste é a principal empregadora do setor de mineração no país, tendo destaque nesse quesito Minas Gerais, onde a atividade mineral contribuiu, em 2017, com 63,83% do saldo comercial mineiro e com 54,3% do saldo mineral do Brasil (IBRAM, 2018).

A contribuição desse trabalho se dá a partir da análise relacional entre os construtos qualidade de vida no trabalho (QVT) e satisfação do trabalhador no contexto da mineração. Primeiramente, porque focou em trabalhadores atuantes em cidades que estão entre as principais empregadoras da indústria mineral de Minas Gerais. E, em segundo lugar, porque os resultados obtidos sinalizaram algumas variáveis-chave que têm o potencial de ampliar a satisfação desses profissionais no trabalho.

Estruturou-se o presente artigo em seis seções, sendo a primeira delas esta introdução. Na segunda seção, discutiram-se questões conceituais ligadas à qualidade de vida no trabalho e satisfação do trabalhador. Na terceira seção, apresentaram-se os aspectos metodológicos da pesquisa, seguidos pela análise dos dados na quarta seção. Na quinta seção, teceram-se algumas considerações pertinentes para finalizar o estudo e, por último, na sexta seção, disponibilizaram-se as referências consultadas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Qualidade de vida no trabalho**

A expressão qualidade de vida apresenta diversas acepções, estando relacionada a estado de saúde, manutenção das necessidades básicas do ser humano, melhora do estilo de vida por meio da aquisição de hábitos saudáveis, realização de atividades físicas e até mesmo espiritualidade (BRUM et al., 2012). Contudo, partindo de uma perspectiva mais abrangente, o conceito de qualidade de vida refere-se não apenas à ausência de doenças e enfermidades, mas também à completude de bem-estar físico, mental e social do indivíduo (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1998).

Considerando que as pessoas passam uma parcela significativa de suas vidas trabalhando, os gestores começaram a se preocupar com a qualidade de vida nas organizações e no ambiente laboral, com o intuito de aumentarem a satisfação e a motivação dos trabalhadores e, com isso, obterem ganhos produtivos e crescimento sustentável dos negócios (PAZMIÑO et al., 2014; RIBEIRO; CAMPOS, 2012).

Esse interesse pelo bem-estar e saúde do trabalhador motivou diversos estudos focados na qualidade de vida no trabalho (QVT), termo que surgiu pela primeira vez em meados da década de 1950, mais precisamente nos estudos de Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Institute of Human Relations, localizado em Londres, na Inglaterra (CAÑETE, 2010; MONTEIRO et al., 2011).

Segundo Albuquerque e França (1998), a qualidade de vida no trabalho abrange o conjunto das ações de uma organização que são voltadas para a implantação de melhorias e de inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente laboral. Os mesmos autores afirmam ainda que a construção da QVT ocorre a partir do momento em que a organização e as pessoas são analisadas de forma holística, sendo essa análise denominada enfoque biopsicossocial.

Sob o enfoque biopsicossocial, a QVT é examinada com base em uma perspectiva que compreende o indivíduo tendo em vista suas potencialidades e competências, aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, elementos que, conjuntamente, permitem que se alcance uma concepção integral da condição

humana (LIMONGI-FRANÇA, 2007). De acordo com Limongi-França (2009), tal enfoque tem origem na Medicina Psicossomática, campo que trabalha com uma visão holística do ser humano, em oposição à ótica cartesiana, que busca compreender o indivíduo, desmembrando-o em partes.

Neste sentido, a qualidade de vida no trabalho deve ser concebida como um construto multifacetado, multidimensional. Todavia, por mais abrangente que seja a perspectiva adotada, seus pilares envolvem, necessariamente, a interação entre o trabalhador, o conteúdo do trabalho e o contexto do trabalho. Portanto, mensurar a extensão da QVT nas organizações remete à avaliação do nível de satisfação que os próprios funcionários experimentam em relação às variáveis percebidas e associadas a seu ambiente laboral (BAGTASOS, 2011).

A partir de 1960, registrou-se um aumento da preocupação em torno dos direitos civis e da responsabilidade social das empresas, fundamentos teóricos que impulsionaram as pesquisas sobre QVT ao fornecerem subsídios para que os gestores repensassem as formas de organização e gerenciamento do trabalho (ARAÚJO et al., 2015). Posteriormente, já na década de 1970, alguns modelos conceituais foram propostos, com o intuito de monitorar a qualidade de vida dos trabalhadores e influenciá-la, dentre os quais se destacam o de Walton (1973), o de Hackman e Oldham (1975) e o de Westley (1979).

Autor de um dos primeiros modelos teóricos sobre QVT, Walton (1973) adotou uma visão abrangente, englobando as seguintes dimensões: compensação justa e adequada; condições de trabalho; autonomia do trabalhador e oportunidade de empregar no trabalho maior variedade de habilidades; crescimento na carreira e segurança no emprego; integração social no ambiente laboral; constitucionalismo; relação entre o trabalho e outras esferas da vida do trabalhador; e relevância social da organização.

Hackman e Oldham (1975), por outro lado, foram os pioneiros na tentativa de quantificar a QVT ao proporem um escore denominado Potencial Motivacional da Tarefa, que se baseia em cinco dimensões: variedade das habilidades e conhecimentos requeridos do trabalhador; nível de participação do indivíduo nas diferentes etapas do trabalho; impacto do trabalho executado na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro da organização ou fora dela; grau de liberdade, independência e privacidade que o trabalhador possui; e grau em que a execução das atividades laborais proporciona ao trabalhador a retroação de informações precisas e claras sobre o seu desempenho.

Já no modelo de Westley (1979), que trabalha a QVT como um conjunto de medidas que culminam em uma maior humanização do ambiente laboral, foram incorporadas quatro dimensões: política, econômica, psicológica e sociológica.

De 1980 até os dias atuais, a QVT vem sendo estudada por pesquisadores de diversas áreas do conhecimento e tem estimulado inúmeras discussões acerca da abrangência do tema e de quais programas e ações são mais adequadas, suscitando uma definição mais precisa do construto (FORTES; NORONHA; MARANHÃO, 2016).

Estudos recentes focados nessa temática discorreram a respeito de como as empresas podem obter melhores resultados organizacionais ao darem atenção às práticas de

QVT (TIMOSSO et al., 2010; NAREAH et al., 2014; PHAN; VO, 2016; DECHAWATANAPAISSAL, 2017), bem como sobre as variáveis que podem afetar a rotina laboral dos indivíduos, aumentando sua satisfação e desempenho (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012; LEITE; NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2014; SRIVASTAVA; KANPUR, 2014).

Nessa linha, Leite, Nascimento e Oliveira (2014), em seu estudo, identificaram algumas variáveis, como infraestrutura, autonomia profissional, sobrecarga, identificação com o trabalho, relacionamento interpessoal e trabalho em equipe, que podem facilitar ou dificultar a rotina laboral, afetando a qualidade de vida dos trabalhadores.

De maneira complementar, Timossi et al. (2010) constataram que as práticas de QVT devem preocupar-se com o contentamento do trabalhador em relação a aspectos como salário, segurança e saúde no trabalho, condições físicas do ambiente de trabalho que reduzem o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, possibilidade de desenvolvimento das capacidades e múltiplas habilidades individuais, autonomia, feedback, crescimento profissional, integração social e equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

Já Sant'Anna, Paschoal e Gosendo (2012) confirmaram que os estilos gerenciais, o suporte para ascensão profissional, as promoções e o salário possuem relação com o bem-estar do trabalhador, o que, segundo Srivastava e Kanpur (2014), resulta não apenas em maior satisfação no trabalho, mas também em um elevado desempenho individual nas atividades laborais.

Analisando os resultados de Phan e Vo (2016), observa-se que as condições de trabalho, as relações humanas, o suporte organizacional e a compensação também são fatores que afetam a QVT percebida pelos indivíduos, sendo que melhorias nesses aspectos tendem a impactar positivamente a produtividade e crescimento do negócio.

Por sua vez, as constatações de Nareah et al. (2014) indicam que os programas de QVT nas organizações contribuem para a redução do índice de rotatividade de pessoal. De forma semelhante, no estudo de Parveen, Maimani e Kassim (2016), confirmaram-se as relações entre a qualidade de vida no trabalho, a satisfação do trabalhador e a intenção de permanência na organização, sendo o crescimento pessoal e a política salarial os elementos que maior influência apresentaram sobre a retenção dos funcionários.

Nareah et al. (2014) ainda pontuam que as empresas devem aprimorar de maneira contínua tais programas, pois isso lhes ajuda a sinalizarem maior compromisso com os funcionários, o que aumenta a satisfação deles e melhora o desempenho e produtividade organizacionais. Do mesmo modo, Trentin et al. (2016) argumentam que as organizações, para usufruírem dos benefícios provenientes da implantação de um programa voltado para ampliar a qualidade de vida e, conseqüentemente, a satisfação dos trabalhadores, precisam avaliar e mensurar os resultados de cada ação proposta, buscando continuamente o aperfeiçoamento das práticas adotadas.

Por fim, Nayak et al. (2016) defendem que as organizações precisam distinguir e implantar práticas adequadas para melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus funcionários, sendo tal conclusão corroborada por Ellmer, Santos e Batiz (2016), que chamam a atenção para a necessidade de se implantarem práticas que garantam o

bem-estar das pessoas nas organizações, uma vez que o cuidado e a atenção com a saúde integral dos trabalhadores podem estar diretamente relacionados ao desempenho da organização.

## **2.2 Satisfação do trabalhador**

Diante da importância do trabalho para o ser humano e para a sociedade, descortinou-se a necessidade de se investigarem os diversos aspectos por meio dos quais o homem se relaciona com essa esfera de sua vida e como ela influencia as demais, o que fez com que o campo da Psicologia Organizacional passasse a estudar a satisfação no trabalho, sendo que as primeiras pesquisas em torno dessa temática remontam ao início do século XX (RUEDA; LIMA; RAAD, 2014).

A relevância dessa linha de investigação reside no fato de que a satisfação do trabalhador relaciona-se a outros temas de interesse para as organizações, como, por exemplo, produtividade (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003), absenteísmo (ALVES, 2011), comprometimento (MACIEL; CAMARGO, 2011; RUEDA et al., 2010), estresse laboral (SUEHIRO et al., 2008), demissões, retenção e síndrome de Burnout (ALETRARIS, 2010; GAZIOGLU; TANSEL, 2006; ROWINGS; FEDERLE; BIRKLAND, 1996).

Complementarmente, a satisfação no trabalho relaciona-se também à melhora da autoestima e empoderamento dos indivíduos (BACK; LEE; ABBOTT, 2011), aumento da segurança do trabalhador e redução de possíveis conflitos internos e ambiguidade nas funções desempenhadas (LEE; BACK; CHAN, 2015). Importante acrescentar que a satisfação das necessidades do trabalhador resulta não apenas em maior satisfação com o trabalho em si, mas também com as outras dimensões da vida, contribuindo para uma completude na qualidade de vida experimentada por ele (SIRGY et al., 2001).

Segundo Locke (1969), a satisfação no trabalho é uma resposta emocional positiva advinda da avaliação que o trabalhador faz de seu ambiente de trabalho, do quanto suas necessidades são atendidas e da medida em que a atividade laboral lhe proporciona boas experiências. Nesta mesma linha, Martinez e Paraguay (2003) consideram que a satisfação no trabalho deve ser compreendida como uma atitude ou estado emocional positivo das pessoas em relação a sua atividade profissional, enquanto Smith, Kendall e Hulin (1969) assinalam que tal construto remete aos sentimentos ou respostas afetivas dos indivíduos a características ou elementos relacionados à atividade laboral e ao ambiente onde ela é realizada.

Ainda que o conceito tenha passado por várias mudanças em sua concepção geral e tenha se aproximado de diversos outros construtos ao longo dos anos, Carlotto e Câmara (2008), Sloane e Williams (2000) e Tamayo (2000) argumentam que a satisfação no trabalho é um construto de natureza multifatorial, ou seja, depende de uma série de fatores distintos e bem definidos que se inter-relacionam, podendo ser de ordem intrínseca, quando relativos a aspectos inerentes à execução do trabalho ou ao ambiente laboral, ou extrínseca, quando referentes a elementos que não podem ser controlados de forma direta pelo sujeito ou pela organização. Neste sentido, percebe-se que a satisfação do trabalhador resulta de sua avaliação cognitiva em

relação ao trabalho, uma vez que a dimensão afetiva das atitudes individuais no ambiente laboral decorre da cognição (LEE; BACK; CHAN, 2015).

De acordo com Matzler, Fuchs e Schubert (2004), os funcionários avaliam seu trabalho positivamente ou negativamente, depois de o confrontarem com suas expectativas. Para esses autores, quando o desempenho de determinadas características do trabalho realizado supera as expectativas desenvolvidas pelo sujeito, tem-se uma situação de satisfação; por outro lado, se o desempenho percebido estiver abaixo das expectativas, não há satisfação e sim frustração individual.

Apesar de já terem sido realizados diversos estudos analisando a relação entre a QVT e a satisfação dos trabalhadores (RICE; FONE; MCFARLIN, 1992; MARCITELLI, 2011; BAKOTIĆ; TOMISLAV, 2013; BOTH et al., 2014; CAMPOS; RUEDA, 2017), novos estudos ainda são necessários, o que permitirá uma análise com ênfase em grupos com características específicas (SHAN et al., 2017).

### **3 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Para atingir o objetivo proposto, optou-se por uma pesquisa descritiva, cujo intuito é estabelecer relações entre variáveis e apresentar determinadas características de uma população (GIL, 2008). Adotou-se uma abordagem quantitativa, na qual os dados são expressos em formato numérico e, posteriormente, submetidos a tratamento estatístico, sendo, portanto, mais objetivos os resultados alcançados, já que não dependem da opinião dos pesquisadores (HAIR JUNIOR et al., 2009).

Como método de pesquisa, optou-se pela survey, que consiste na aplicação de questionários estruturados autoadministrados. Tal método garante, entre outras vantagens, um maior conhecimento da realidade estudada, a quantificação dos dados coletados e, conseqüentemente, a possibilidade de efetuar uma análise estatística, além da obtenção de grande quantidade de dados em prazos curtos e a baixo custo (GIL, 2008).

O questionário utilizado para coleta dos dados foi dividido em três seções, sendo a primeira composta por questões demográficas, com o objetivo de caracterizar o perfil da amostra. Nas duas seções subsequentes, que abordaram, respectivamente, a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do trabalhador, os respondentes foram orientados a analisarem as questões propostas refletindo a respeito de seus atuais empregos.

Para mensurar a percepção dos respondentes em relação a diferentes aspectos ligados à sua qualidade de vida no trabalho, foi utilizada a versão abreviada da escala QWLQ-78, denominada QWLQ-bref (CHEREMETA et al., 2011), composta por 20 questões. Todavia, excluíram-se três questões, duas relativas à influência exercida pela qualidade do sono do indivíduo sobre sua qualidade de vida no trabalho e uma que dizia respeito à percepção geral do respondente acerca de sua QVT. O conjunto final de questões empregado para mensurar o construto QVT pode ser observado no Quadro 1.

Construto	Variável	Questão
Qualidade de Vida no Trabalho	VAR01	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	VAR02	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	VAR03	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	VAR04	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	VAR05	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	VAR06	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	VAR07	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
	VAR08	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	VAR09	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	VAR10	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	VAR11	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	VAR12	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	VAR13	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
	VAR14	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	VAR15	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	VAR16	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	VAR17	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?

**Quadro 1 – Questões empregadas para mensurar a QVT.**

Fonte: Elaboração própria a partir de Cheremeta et al. (2011).

De forma complementar, para mensurar a satisfação do trabalhador, utilizaram-se oito questões, retiradas de Dessen e Paz (2010), que podem ser visualizadas no Quadro 2.

Todas as questões pertencentes às duas seções finais do questionário foram associadas a uma escala de cinco pontos, sendo nomeados apenas os extremos. Para o conjunto de questões associadas à QVT, nomearam-se os pontos extremos como “muito ruim” e “muito bom/boa”, “muito pouco” e “completamente”, “muito baixa” e “muito alta”, “nada” e “extremamente”, dependendo do enunciado. Adicionalmente, para o conjunto de questões associadas à satisfação no trabalho, nomearam-se os extremos como “discordo totalmente” e “concordo totalmente”.

Construto	Variável	Questão
<b>Satisfação do trabalhador</b>	VAR18	Sinto-me bem com o que faço trabalhando aqui.
	VAR19	Gosto do trabalho que faço.
	VAR20	Sinto-me bem com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
	VAR21	Sinto-me realizado profissionalmente no meu trabalho.
	VAR22	Gosto da variedade de tarefas que realizo.
	VAR23	O meu trabalho possibilita a minha realização pessoal.
	VAR24	Penso que, trabalhando nesta organização, eu desenvolvo meu potencial.
	VAR25	Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas.

**Quadro 2 – Questões empregadas para mensurar a satisfação no trabalho.**

Fonte: Elaboração própria a partir de Dessen e Paz (2010).

A população do estudo incluiu os habitantes dos municípios de Mariana e Ouro Preto que estavam empregados no momento da coleta de dados e trabalhavam no setor de mineração. Importante destacar que a escolha dessas duas cidades deveu-se à importância que a atividade mineradora possui para suas respectivas economias e para o fato de ambas estarem entre as principais empregadoras da indústria mineral do Estado de Minas Gerais.

Para selecionar os indivíduos que iriam compor a amostra, adotou-se a técnica de amostragem não probabilística por conveniência, sendo que a escolha de tal técnica justificou-se com base na inexistência de uma lista estruturada contendo os nomes de todos os elementos da população do estudo e, conseqüentemente, na impossibilidade de adotar um procedimento de escolha aleatória. Assim, a seleção das unidades amostrais foi realizada de acordo com o acesso dos pesquisadores.

O tamanho da amostra foi definido com base em Hair Junior et al. (2009), que recomendam um número equivalente a, no mínimo, 10 vezes a quantidade de variáveis empregadas na pesquisa. Como foram utilizadas 25 questões, delimitou-se que o grupo amostral deveria ser composto por, pelo menos, 250 trabalhadores da mineração.

Para operacionalizar a coleta dos dados, o questionário foi elaborado no Google Forms e seu link de acesso foi divulgado eletronicamente, pelos pesquisadores e suas respectivas redes de contatos, via redes sociais e e-mail.

A análise dos dados se deu em duas etapas. Na primeira, efetuou-se uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), cujo intuito foi reunir as variáveis originais do estudo em um número menor de fatores, simplificando as análises subseqüentes (HAIR JUNIOR et al., 2009). Foram rodadas duas análises fatoriais, para agrupar as variáveis relacionadas, respectivamente, à qualidade de vida no trabalho e à satisfação do trabalhador.

Posteriormente, na segunda etapa, empregou-se a técnica de Análise de Regressão Linear, visando analisar a influência do fator ligado à QVT, utilizado como variável

independente, sobre o fator ligado à satisfação do trabalhador, utilizado como variável dependente no modelo de regressão rodado.

#### **4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

A amostra final da pesquisa foi composta por 273 trabalhadores, dos quais 81,3% são do gênero masculino e 18,7%, do feminino. No momento da coleta de dados, 16,1% dos respondentes possuíam até 29 anos; 43,6%, entre 30 e 39 anos; 33%, entre 40 e 49 anos; e 7,3%, 50 anos ou mais. Quanto à escolaridade, 27,1% possuíam pós-graduação; 45,8% possuíam ensino superior completo; 19% estavam cursando o ensino superior e 8,1% haviam concluído até o ensino médio.

Em relação ao estado civil, os indivíduos casados, solteiros e que possuíam união estável representaram, respectivamente, 63,7%, 24,5% e 1,5% da amostra, enquanto os viúvos e divorciados somaram 10,7% do total de respondentes. No tocante ao número de filhos, 32,6% dos respondentes não possuíam nenhum no momento em que os dados foram coletados, 40,3% possuíam apenas um, 23,1% possuíam dois e 4% possuíam três filhos ou mais. Por fim, no que se refere à distribuição geográfica dos indivíduos que participaram da pesquisa, 65,9% residiam no município de Mariana e 34,1% no município de Ouro Preto.

Concluída a caracterização da amostra, procedeu-se à análise da normalidade dos dados, utilizando-se duas medidas: a assimetria e a curtose, cujos valores devem estar dentro do intervalo de  $\pm 1,96$ , considerando um nível de 95% de confiança (HAIR JUNIOR et al., 2009). Findos os dois testes, foi necessário excluir as variáveis VAR07, VAR09 e VAR21, as quais não apresentaram uma distribuição normal, restando 22 das 25 variáveis originais da pesquisa.

Em seguida, com o intuito de verificar a consistência interna das variáveis empregadas para mensurar cada construto, calcularam-se os Alfas de Cronbach correspondentes (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006), sendo definido como parâmetro o valor mínimo de 0,7 (PESTANA; GAGEIRO, 2008; HAIR JUNIOR et al., 2009). Para os conjuntos de variáveis relacionados à qualidade de vida no trabalho e à satisfação no trabalho, foram obtidos valores de, respectivamente, 0,950 e 0,946, os quais indicaram que ambas as escalas possuíam elevada confiabilidade.

Confirmadas a normalidade dos dados e a confiabilidade das escalas adotadas, empregou-se a técnica de Análise Fatorial Exploratória, visando identificar padrões de correlação existentes entre as variáveis originais da pesquisa (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JÚNIOR, 2010), com o intuito de agrupá-las.

Primeiramente, realizou-se uma AFE das variáveis relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Com o objetivo de avaliar se a aplicação dessa técnica seria adequada para análise dos dados coletados, efetuou-se o teste KMO (Kaiser-Meyer-Okin), para o qual são recomendados valores mais próximos de 1 (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JÚNIOR, 2010). Como o resultado encontrado foi 0,957, confirmou-se a adequabilidade da AFE para agrupamento do conjunto de variáveis relativas à QVT (HAIR JUNIOR et al., 2005).

Também foi realizado o teste de Esfericidade de Bartlett, sendo obtido um p-valor inferior a 0,05, que indicou que, a um nível de confiança de 95%, existiam correlações estatisticamente significativas entre as variáveis que se pretendia agrupar, respaldando a aplicação de uma técnica estatística de agrupamento dos dados (HAIR JUNIOR et al., 2005).

Além disso, foram analisadas as Medidas de Adequação da Amostra (Measures of Sampling Adequacy - MSA), que medem quanto de cada variável é previsto pelas demais. Considerando que todas as variáveis apresentaram valores superiores a 0,5 para o MSA, que é o limite mínimo considerado aceitável (HAIR JUNIOR et al., 2005), obteve-se mais um parâmetro que confirmou a adequabilidade da AFE para agrupamento dos dados.

Logo após, foram analisadas as comunalidades das variáveis, sendo que todas deveriam apresentar valores superiores a 0,5 (HAIR JUNIOR et al., 2005). Na primeira rodada da AFE, a variável VAR17 apresentou comunalidade de 0,390 e, por isso, foi excluída. Com isso, fez-se necessária uma nova rodada.

Na segunda rodada da AFE, foram obtidos para o teste KMO e de Esfericidade de Bartlett os valores de 0,956 e 0,000, respectivamente. Ademais, todas as Medidas de Adequação da Amostra foram superiores a 0,5. Contudo, a variável VAR11 apresentou comunalidade de 0,418, o que levou à sua exclusão. Assim, efetuou-se uma nova rodada de testes.

Na terceira rodada, obtiveram-se um KMO de 0,953 e um p-valor para o teste de esfericidade de Bartlett de 0,000, além de Medidas de Adequação da Amostra superiores a 0,5. De forma complementar, todas as variáveis apresentaram comunalidades maiores do que 0,5, não sendo necessário excluir mais nenhuma delas. Ao final dessa última rodada da AFE, restaram um total de 13 variáveis relacionadas à QVT.

A solução fatorial encontrada, que contou com um único fator, foi capaz de explicar 62,97% da variância dos dados originais, superior ao limite mínimo de 60% (HAIR JUNIOR et al., 2005), o que permitiu validá-la. O fator obtido e as variáveis nele agrupadas podem ser visualizados no Quadro 3.

Subsequentemente, foi conduzida uma AFE das variáveis relacionadas à satisfação do trabalhador. Da mesma forma como procedeu-se na etapa anterior, efetuou-se o teste KMO (Kaiser-Meyer-Oklin), obtendo-se o resultado de 0,923. Com isso, pode-se confirmar a adequabilidade dessa técnica estatística para agrupamento desse conjunto de variáveis (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JÚNIOR, 2010).

Em seguida, efetuou-se o teste de esfericidade de Bartlett, obtendo-se um p-valor inferior a 0,05, e calcularam-se as Medidas de Adequação da Amostra, para as quais foram obtidos valores superiores a 0,5. Esses resultados, somados ao que fora encontrado no teste KMO, corroboraram a adequação da AFE para agrupar as variáveis utilizadas para mensurar a satisfação do trabalhador.

Variáveis originais	Fator: Qualidade de vida no trabalho
VAR01	Liberdade de criação
VAR02	Motivação no trabalho
VAR03	Igualdade de tratamento
VAR04	Liberdade de expressão
VAR05	Realização pessoal
VAR06	Orgulho da organização
VAR08	Relação com superiores e/ou subordinados
VAR10	Participação nas decisões da empresa
VAR12	Treinamentos da organização
VAR13	Respeito pelos colegas e superiores
VAR14	Variedade de tarefas realizadas
VAR15	Necessidades fisiológicas
VAR16	Espírito de camaradagem

**Quadro 3 – Solução fatorial obtida para as variáveis relacionadas à QVT.**

Fonte: Elaboração própria.

Logo após, foram examinadas as comunalidades, sendo que todas apresentaram valores superiores a 0,5, o que permitiu concluir que a parte de cada variável explicada pela solução fatorial é maior do que a parte não explicada (HAIR JUNIOR et al., 2005), não sendo necessário excluir nenhuma delas da análise.

A solução fatorial obtida, composta por um único fator, foi capaz de explicar 75,9% da variância dos dados originais, o que permitiu validá-la. O fator resultante da AFE e as variáveis nele agrupadas podem ser visualizados no Quadro 4.

Variáveis originais	Fator: Satisfação do trabalhador
VAR18	Bem-estar em relação ao trabalho realizado
VAR19	Apreço pelo trabalho
VAR20	Interesse que as tarefas despertam
VAR22	Variedade de tarefas realizadas
VAR23	Realização pessoal
VAR24	Desenvolvimento do potencial profissional
VAR25	Utilização de habilidades e competências

**Quadro 4 – Solução fatorial obtida para as variáveis relacionadas à satisfação do trabalhador.**

Fonte: Elaboração própria.

Finalizadas as duas Análises Fatoriais Exploratórias, procedeu-se à execução de uma Análise de Regressão, que teve como variável dependente o fator criado a partir do agrupamento das variáveis relativas à satisfação do trabalhador (Quadro 4) e como variável independente o fator criado a partir do agrupamento das variáveis empregadas para mensurar a qualidade de vida no trabalho (Quadro 3).

O modelo de regressão gerado pelo software SPSS obteve um coeficiente de determinação ( $R^2$ ) ajustado de 0,831, sendo esta uma medida de dispersão que varia entre 0 e 1 e quantifica a proporção da variação da variável dependente que é explicada pela variável independente ou preditora (BELFIORI, 2015). Verificou-se, portanto, que o modelo de regressão obtido foi capaz de explicar 83,1% da variância da satisfação dos trabalhadores, o que evidencia elevado poder preditivo.

Finda a interpretação do coeficiente de determinação ajustado, procedeu-se à análise da equação que representa o modelo de regressão obtido, a qual pode ser descrita da seguinte forma:

$$Y = - 0,003 + 1,016 X_1$$

Sendo:

Y – Satisfação do trabalhador;

$X_1$  – Qualidade de vida no trabalho.

Foi realizado um teste de hipótese para a variável independente do modelo, testando a hipótese nula de que o coeficiente beta é igual a zero ( $\beta = 0$ ). Como foi encontrado um p-valor igual a 0,000, rejeitou-se a hipótese nula, confirmando-se, com um nível de confiança de 95%, que o fator qualidade de vida no trabalho exerce uma influência estatisticamente significativa sobre o fator satisfação do trabalhador.

Finalizada a apresentação da análise estatística realizada, cabe tecer algumas considerações a respeito dos resultados encontrados. De maneira geral, constatou-se que a satisfação dos trabalhadores da mineração das cidades de Mariana e Ouro Preto está diretamente ligada à sua qualidade de vida no trabalho e, por conseguinte, às práticas adotadas pelas organizações do setor mineral dessas localidades para ampliar o bem-estar de seus funcionários, sendo essa relação corroborada por Parveen, Maimani e Kassim (2016).

Analisando separadamente as múltiplas dimensões que compõem o construto QVT, é possível verificar a importância, para a satisfação dos trabalhadores analisados, da qualidade das relações humanas em seu ambiente laboral, o que vem ao encontro dos resultados encontrados por Phan e Vo (2016) e Leite, Nascimento e Oliveira (2014).

De forma complementar, percebe-se que a valorização do indivíduo, a possibilidade concedida a ele de ampliar sua participação nas decisões da organização e o incentivo à sua liberdade de expressão e criação contribuem para o bem-estar e satisfação experimentados por ele no trabalho, sendo este resultado condizente com os modelos conceituais de QVT propostos por Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975) e com as conclusões obtidas nos estudos de Leite, Nascimento e Oliveira (2014) e Timossi et al. (2010).

Ademais, constatou-se que a variedade de tarefas realizadas pelos trabalhadores em seu ambiente laboral, atrelada à possibilidade de desenvolver múltiplas competências, potencializa a satisfação no trabalho experimentada pelos indivíduos no contexto da

mineração, o que encontra respaldo nos modelos teórico de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975), assim como nos achados de Timossi et al. (2010).

Por fim, identificou-se também a importância de atender às necessidades fisiológicas dos trabalhadores, proporcionando-lhes condições laborais que reduzam o risco de doenças ocupacionais (LEITE; NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2014; TIMOSSI et al., 2010), e de oferecer um tratamento igualitário a todos no ambiente de trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A indústria mineral brasileira possui elevada importância para a economia do país, sendo que, na atualidade, as organizações que atuam nesse setor têm como desafio ampliar continuamente sua competitividade para lidarem com a concorrência global. Nesse contexto, ganha destaque a área de gestão de pessoas, considerando que são os indivíduos os responsáveis por desenvolverem e aplicarem novos conhecimentos em prol dos negócios.

Contudo, apesar da relevância que o setor mineral possui para o Brasil e do crescente interesse que as temáticas ligadas à gestão de pessoas têm despertado entre os pesquisadores, poucos são os estudos publicados no país focados no trabalhador da mineração. Por isso, definiu-se como objetivo de pesquisa analisar a influência da qualidade de vida no trabalho sobre a satisfação dos trabalhadores que atuam no setor de extração mineral de Minas Gerais, Estado escolhido devido ao número de empregos que gera na mineração e à contribuição significativa que fornece para o saldo mineral brasileiro.

Analisando os dados coletados durante o levantamento de campo conduzido, foi possível concluir que a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores mineiros, especificamente das cidades de Mariana e Ouro Preto, que atuam na indústria mineral exerce uma influência positiva sobre a satisfação experimentada por eles em suas atividades laborais.

Mais especificamente, confirmou-se a importância das relações humanas no ambiente de trabalho, da autonomia e possibilidade de participar das decisões da organização, da variedade das tarefas desempenhadas e oportunidade de desenvolver novas competências, das condições físicas de trabalho e da justiça para a satisfação dos trabalhadores da mineração.

Assim sendo, pode-se afirmar que as organizações que atuam nesse setor, ao estimularem que as relações interpessoais no ambiente laboral se pautem no espírito de camaradagem, que os líderes tenham uma atuação que lhes confira credibilidade junto aos liderados e que haja um diálogo aberto entre ambos, tendem a aumentar a satisfação de seus funcionários.

Adicionalmente, destaca-se o papel de práticas como o enriquecimento do trabalho (*job enrichment*), o alargamento do trabalho (*job enlargement*) e a gestão participativa para ampliar o bem-estar experimentado pelos trabalhadores da mineração estudados.

Por fim, cabe chamar a atenção para a necessidade de se garantirem condições laborais que atendam às necessidades básicas dos trabalhadores e que seja incentivada a meritocracia e a igualdade de oportunidades para todos, de modo que os indivíduos desenvolvam maior sensação de bem-estar, apreço pelo trabalho e sentimento de realização pessoal.

A contribuição gerencial deste estudo reside na identificação de alguns elementos que contribuem para o aumento da satisfação e bem-estar dos trabalhadores no contexto da mineração, como a autonomia no trabalho e uma cultura organizacional baseada em efetiva colaboração, empatia, camaradagem, respeito ao próximo e comunicação. Além disso, a presente pesquisa traz uma relevante contribuição à Ciência Administrativa, à medida que se propôs a correlacionar temáticas que normalmente são discutidas separadamente, principalmente no Brasil.

Finalizando, sugere-se, para estudos futuros, que seja analisada como a qualidade de vida no trabalho influencia o suporte organizacional percebido pelos trabalhadores e sua intenção de permanência na organização. Complementarmente, sugere-se que a mesma relação aqui estudada seja investigada em outros contextos, como o das instituições de ensino, financeiras, varejo, entre outros, de modo a subsidiar uma análise comparativa dos resultados alcançados e a identificação de idiosincrasias setoriais.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, v. 33, n. 2, 1998.

ALETRARIS, L. How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, v. 63, n. 8, p. 1129-1155, 2010.

ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *Revista Eletrônica FAFIT/FACIC*, v. 2, n. 1, p. 14-25, 2011.

ARAÚJO, P. C. D.; MADURO, M. R.; ZOGAHIB, A. L.; LIMA, O. P.; SILVA, L. C. J. Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no estado do Amazonas. *Gestão & Sociedade*, v. 9, n. 23, p. 961-976, 2015.

BACK, K., LEE, C.K.; ABBOTT, J. Internal relationship marketing: Korean casino

employees job satisfaction and organizational commitment. *Cornell Hospitality Quarterly*, v. 52, n. 2, p. 111-124, 2011.

BAGTASOS, M. R. Quality of work life: a review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, v. 20, n. 2, p. 1-8, 2011.

BAKOTIĆ, D.; TOMISLAV, B. Relationship between working conditions and job satisfaction: the case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, v. 4, n. 2, p. 206-213, 2013.

BELFIORE, P. Estatística aplicada a administração, contabilidade e economia com Excel® e SPSS®. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J. V.; SONOO, C. N.; LEMOS, C. A. F.; BORGATTO, A. F. Bem estar do trabalhador docente de educação física da região sul do Brasil de acordo com os ciclos vitais. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, v. 28, n. 1, p. 77-93, 2014.

BRASIL. Ministério de Minas e Energia. Plano Nacional de Mineração 2030 (PNM – 2030), 2010. Disponível em: <<http://www.mme.gov.br>>. Acesso em 11 de jun. 2018.

BRUM, L. M.; AZAMBUJA, C. R.; REZER, J. F. P.; TEMP, D. S.; CARPILOVSKY, C. K.; LOPES, L. F.; SCHETINGER, M. R. C. Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 10, n. 1, p. 125-145, 2012.

CAMPOS, M. I.; RUEDA, F. J. M. Effects of organizational values on quality of work life. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v. 27, n. 67, p. 65-75, 2017.

CAÑETE, I. Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In: BITTENCOURT, C. (Org.). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre: Bookman, 2010. p. 386-411.

CARLOTTO, M.S.; CÂMARA, S.G. Propriedades psicométricas do questionário de satisfação no trabalho (S20/23). *Psico-USF*, v. 13, n. 2, p. 203-210, 2008.

CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, v. 3, n. 1, p. 01-15, 2011.

CUFFA, D.; ZAGO, C.; ZARELLI, P. R.; MELLO, G. R. O impacto da governança corporativa eletrônica na gestão do conhecimento. *NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 6, n. 4, p. 98-107, 2016.

DECHAWATANAPAISAL, D. The mediating role of organizational embeddedness on the relationship between quality of work life and turnover. *International Journal of Manpower*, v. 38, n. 5, p. 696-711, 2017.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PRODUÇÃO MINERAL – DNPM. Informe Mineral, 2017. Disponível em: < [http://www.anm.gov.br/dnpm/publicacoes/serie-estatisticas-economia-mineral/informe-mineral/publicacoes-nacionais/informe\\_mineral\\_1\\_2017](http://www.anm.gov.br/dnpm/publicacoes/serie-estatisticas-economia-mineral/informe-mineral/publicacoes-nacionais/informe_mineral_1_2017) >. Acesso em 15 de jun. 2018.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, v. 15, n. 2, p. 409-418, 2010.

ELLMER, A.; SANTOS, A. J.; BATIZ, E. C. Analysis of the quality of life and quality of life at work between teachers, aiming at personal and professional satisfaction. *Espacios*, v. 37, n. 29, p. 1, 2016.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JUNIOR, J. A. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião Pública*, v. 16, n. 1, p. 160-185, 2010.

FORTES, J. G. R.; NORONHA, V. Q.; MARANHÃO, C. M. S. A. Don't worry, be happy! O engodo da qualidade de vida no trabalho. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, v. 3, n. 6, p. 49-99, 2016.

GAZIOGLU, S., TANSEL, A. Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. *Journal Applied Economics*, v. 38, n. 10, p. 1163-1171, 2006.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008.

HACKMAN, J. R., OLDHAN, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HAIR JUNIOR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. R.; SAMOUEL, P. Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JUNIOR, J. F.; BLACK W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L. Análise multivariada de dados. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IBRAM. Relatório Anual de Atividades, 2016. Disponível em: < <http://www.ibram.org.br>>. Acesso em 11 de jun. 2018.

IBRAM. Economia Mineral: Dados sobre o Brasil e o estado de Minas Gerais, 2018. Disponível em: < <http://portaldamineracao.com.br>>. Acesso em 09 de jun. 2018.

LEE, J.; BACK, K.; CHAN, E. S. W. Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, v. 27 n. 5, p. 768-789, 2015.

LEITE, D. F.; NASCIMENTO, D. D. G.; OLIVEIRA, M. A. C. Qualidade de vida no trabalho de trabalhadores do NASF no município de São Paulo. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 24, n. 2, p. 507-525, 2014.

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

LIMONGI-FRANÇA. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

LOCKE, E.A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 4, p. 309-336, 1969.

MACEDO, A. S.; ALCÂNTARA, V. C.; PEREIRA, J. R. A incorporação das dimensões sociais e ambientais no novo marco regulatório da mineração sob a ótica da gestão. *Amazônia, Organizações e Sustentabilidade*, v.4, n.1, p. 151-171, 2015.

MACIEL, C.O.; CAMARGO, C. Comprometimento, satisfação e cooperação no trabalho: Evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre o comportamento. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 15, n. 3, p. 433-453, 2011.

MARCITELLI, C. R. A. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde. *Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde*, v. 15, n. 4, p. 215-228, 2011.

MAROCO, J.; GARCIA-MARQUES, T. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, v. 4, n. 1, p. 65-90, 2006.

MARTINEZ, M.C.; PARAGUAY, A.I.B.B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 6, p. 59-78, 2003.

MATZLER, K., FUCHS, M.; SCHUBERT, A.K. Employee satisfaction: does Kano's model apply? *Total Quality Management and Business Excellence*, v. 15, n. 9/10, p. 1179-1198, 2004.

MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; FRANÇA, A. C. L.; CARVALHO, J. V. F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do estado do Pará. *Revista de Administração da UEG*, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

NAREAH, H.; HAIRUNNISA, M.; NORFADZILLAH, R. A.; FREZIAMELLA, L. The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, v. 112, p. 24-34, 2014.

NAYAK, T.; SAHOO, C. K.; MOHANTY, P. K.; SUNDARAY, B. K. HR interventions and quality of work life of healthcare employees: an investigation. *Industrial and Commercial Training*, v. 48, n. 5, p. 234-240, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Promoción de la salud: glosario*. Genebra: OMS, 1998.

PARVEEN, M.; MAIMANI, K.; KASSIM, N. M. Quality of work life: the determinants of job satisfaction and job retention among RNs and OHPs. *International Journal for Quality Research*, v.11, n.1, p. 173-194, 2016.

PAZMIÑO, M. A. G.; BALTAZAR, R. G.; RODRÍGUEZ, M. G. A.; FERNÁNDEZ, M. A.; CORTÉS, S. G. L. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & Trabajo*, v. 16, n. 50, p. 97-102, 2014.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. *Análise de Dados para Ciências Sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Sílabo, 2008.

PHAN, G. T.; VO, T. Q. A literature review on quality of working life: a case of healthcare workers. *Journal of Applied Pharmaceutical Science*, v. 6, n. 7, p. 193-200, 2016.

RIBEIRO, C. A. O.; CAMPOS, L. N. M. Qualidade de vida no trabalho. *Revista Tecer*, n. 2, p. 28-39, 2012.

RICE, R. W.; FONE, M. R.; MCFARLIN, D. B. Work non work conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, v. 13, p. 155-168, 1992.

ROWINGS, J. E., FEDERLE, M. O., BIRKLAND, S. A. Characteristics of the craft workforce. *Journal of Construction Engineering and Management*, v. 122, n.1, 1996.

RUEDA, F.J.M.; BAPTISTA, M.N.; SOUZA, M.S.; DEGENHARDT, I.; NICOLETTI, I.G. Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: Evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, v. 9, n. 3, p. 479-488, 2010.

RUEDA, F. J. M.; LIMA, R. C; RAAD, A. J. Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. *Boletim de Psicologia*, v. 64, n. 141, p. 129-141, 2014.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 16, n. 5, p. 744-764, 2012.

SHAN, Y.; IMRAN, H.; LEWISAND, P.; ZHAI, D. Investigating the latent factors of quality of work-life affecting construction craft worker job satisfaction. *Journal of Construction Engineering and Management*, v. 143, n. 5, 2017.

SIRGY, M.J.; EFRATY, D.; SIEGEL, P.; LEE, D. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, v. 55, n. 3, p. 241-302, 2001.

SLOANE, P.J.; WILLIAMS, H. Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, v. 14, n. 3, p. 473-501, 2000.

SMITH, P. C.; KENDALL, L. M.; HULIN, C. L. The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand McNally and Company, 1969.

SRIVASTAVA, S.; KANPUR, R. A study on quality of work life: key elements & it's implications. *Journal of Business and Management*, v. 16, p. 54-59, 2014.

SUEHIRO, A. C. B.; SANTOS, A. A. A.; HATAMOTO, C. T.; CARDOSO, M. M. Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do programa de saúde da família. *Boletim de Psicologia*, v. 58, n. 129, p. 205-218, 2008.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração FEA-USP*, v. 35, n. 2, p. 37-47, 2000.

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

TRENTIN, L.; SANTOS, A. J.; BATIZ, E. C.; DUARTE, M. A. T. Quality of life in a textile company: level survey employee satisfaction. *Espacios*, v. 37, n. 7, p. 3, 2016.

VENTURA, V. L. S.; LEITE, N. R. P. Percepção da influência da gestão estratégica de pessoas no comprometimento organizacional. *Pretexto*, v. 15, n. 3, p. 11-28, 2014.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 111-123, 1973.

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