



**Qualidade de vida no trabalho de colaboradores de empresas localizadas na região dos Campos Gerais, Paraná, Brasil**

**Quality of life at work for employees of companies located in the Campos Gerais region, Paraná, Brazil**

Luís Eduardo Pilatti<sup>1</sup>

Claudia Tania Picinin<sup>2</sup>

Celso Bilynkievycz dos Santos<sup>3</sup>

Caroline Lievore<sup>4</sup>

Luiz Alberto Pilatti<sup>5</sup>

**Resumo**

O presente estudo tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho de colaboradores de empresas localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná. A amostra foi constituída por 164 trabalhadores das áreas administrativa e técnica pertencentes à rede de contatos dos autores, com atuação na Região dos Campos Gerais, no Estado do Paraná. Na coleta de dados foi utilizado o foi o *Total Quality of Work Life* (TQWL-42). Para os cálculos dos escores e a realização da estatística descritiva foi utilizada a sintaxe do TQWL-42 disponibilizada pelos autores do instrumento. A análise dos dados e testes das hipóteses foram efetuadas por meio da modelagem de equações estruturais (MEE). Constatou-se uma qualidade de vida geral de

<sup>1</sup> Mestre em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, Curitiba - PR, CEP: 80230-901. E-mail: [lepilatti@yahoo.com.br](mailto:lepilatti@yahoo.com.br)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8926-5061>

<sup>2</sup> Doutora em Administração, Universidade Positivo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, Curitiba - PR, CEP: 80230-901. E-mail: [claudiapicinin@utfpr.edu.br](mailto:claudiapicinin@utfpr.edu.br)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4844-3516>

<sup>3</sup> Doutor em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, Curitiba - PR, CEP: 80230-901.

E-mail: [bilynkievycz@uepg.br](mailto:bilynkievycz@uepg.br) Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2107-8299>

<sup>4</sup> Doutora em Ensino de Ciência e Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, Curitiba - PR, CEP: 80230-901. E-mail: [carolievore1@gmail.com](mailto:carolievore1@gmail.com)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2448-089X>

<sup>5</sup> Doutor em Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, Curitiba - PR, CEP: 80230-901. E-mail: [lapilatti@utfpr.edu.br](mailto:lapilatti@utfpr.edu.br)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2679-9191>

0,65 (0,66 nos trabalhadores do setor privado; 0,58 nos do público; 0,62 nos da área técnica; 0,67 nos da área administrativa). Os aspectos com pior avaliação na amostra foram: benefícios extras, recursos financeiros e serviços de saúde e assistência social. Com melhor, a capacidade de trabalho. Conclui-se que os grupos apresentaram níveis satisfatório de QVT, sendo a percepção um pouco superior nos trabalhadores do setor privado e nos que exercem atividades administrativas. No geral, tem-se, em média, um trabalhador com autopercepção elevada, atuando em um ambiente laboral satisfatório e insatisfeito com sua remuneração e benefícios.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Atividade Administrativa. Atividade Técnica. Servidor do Setor Público. Servidor do Setor Privado.

### **Abstract**

The present study aims to evaluate the quality of life at work of employees of companies located in the Campos Gerais Region, Paraná. The sample was made up of 164 workers from the administrative and technical areas belonging to the authors' network, working in the Campos Gerais region, in the state of Paraná. For data collection the Total Quality of Work Life (TQWL-42) was used. For the calculation of the scores and descriptive statistics the syntax of the TQWL-42 made available by the authors of the instrument was used. Data analysis and hypothesis testing were performed using structural equation modeling (SEM). We found an overall quality of life of 0.65 (0.66 for private sector workers; 0.58 for public sector workers; 0.62 for those in the technical area; 0.67 for those in the administrative area). The aspects with the worst evaluation in the sample were: extra benefits, financial resources, and health and social assistance services. With the best, the work capacity. It can be concluded that the groups presented satisfactory levels of QLV, with the perception being a little higher in the private sector workers and in those who perform administrative activities. Overall, there is, on average, a worker with high self-perception, working in a satisfactory work environment and dissatisfied with their pay and benefits.

**Keywords:** Quality of Life at Work. Administrative Activity. Technical Activity. Public Sector Employee. Private Sector Employee.

### **Introdução**

A Revolução Industrial, mesmo com a sofisticação dos processos e o aumento do ritmo de produção através do emprego de máquinas e energias inanimadas, deteriorou as condições de trabalho e vida para níveis inumanos (FERREIRA; PILATTI, 2012; PILATTI, 2007). O

trabalho tornou-se impróprio. Decorrente, ocorre o acirramento das lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e vida, principalmente com a organização de entidades representativas voltadas a organização e fortalecimento da classe proletária (CARVALHO, 2004; FRANÇA JÚNIOR; PILATTI, 2004).

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT), com a conotação atual, foi forjado nos Estados Unidos do final da década de 1960. No seu âmago, abstrações da realidade de caráter prospectivo voltadas para a humanização das condições ainda precárias de trabalho proporcionadas pelas organizações.

No começo da década seguinte, é publicado *Quality of working life: what is it?* (WALTON, 1973). No estudo, Walton (1973) define QVT como o alcance das metas, necessidades, aspirações e o senso de responsabilidade social por parte do trabalhador. O modelo proposto foi construído em oito dimensões, a maioria presente no trabalho e em seu ambiente, mas não apenas nestes. Elementos externos da vida do trabalhador e legais também foram considerados. Nenhum estudo sequente teve repercussão sequer próxima da alcançada por Walton.

Na sequência do trabalho precursor de Walton (1973), um conjunto de modelos foram construídos no espaço aproximado de uma década. Os trabalhos foram desenvolvidos também nos Estados Unidos, mas, diferente do de Walton, no contexto das crises do petróleo. Os trabalhos mais destacados construídos no período compreendido entre 1974 e 1983 foram os de: Hackman e Oldham (1974; 1975); Huse e Cummings (2013); Lippitt (1978); Westley (1979); Werther Jr. e Davis (1996); Nadler e Lawler (1983). Em comum, os trabalhos buscavam a resolução da complexa equação de produzir avanços simultâneos para as organizações e os trabalhadores. Na atualidade, a gestão de recursos humanos é fator crítico para as empresas (FERREIRA; PILATTI, 2013).

O número de estudos, principalmente depois da década de 1990, cresceu de forma expressiva até atingir um ponto de inflexão. A tendência atual é de pequena redução nas publicações. Nas principais bases internacionais, a Web of Science (WoS) e a Scopus, em pesquisa realizada no dia 27 de agosto de 2021, com a utilização do descritor “quality of work life”, obteve-se o relato de 1230 artigos originais publicados.

No Brasil, os estudos desenvolvidos na década de 1970 e 1980 nos Estados Unidos passaram a ser utilizados. A difusão dos modelos aconteceu principalmente depois da publicação do livro *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*, escrito por Rodrigues (1994). O livro apresentou a maioria dos modelos desenvolvidos no Estados Unidos e aqui mencionados. Nota-se, ainda, que a inserção da ideia de forma

sistemática aconteceu no Brasil com aproximadamente uma década de atraso em relação aos Estados Unidos (PILATTI, 2013).

Na SciELO, a principal base brasileira, em busca análoga, obteve-se o retorno de 87 publicações, e foi verificada a mesma tendência das bases internacionais. Ainda, na busca, utilizando como filtro o período compreendido entre 2016 e 2021, verificou-se que o instrumento mais utilizado em pesquisas desenvolvidas no Brasil foi o *Total Quality of Work Life* (TQWL-42). O instrumento serviu para a coleta de dados de quatro estudos (AZEVEDO; NERY; CARDOSO, 2017; BARBOSA et al., 2018; DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018; SANCHEZ et al., 2019).

Com foco na realidade brasileira e fazendo uso do TQWL-42, o presente estudo tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho de colaboradores de empresas localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná. Para a avaliação foram consideradas a natureza do local de trabalho (privado ou público) e a natureza do cargo (administrativo ou técnico).

## Método

### 2.1 Participantes

Trabalhadores das áreas administrativa e técnica pertencentes à rede de contatos dos autores, com atuação na Região dos Campos Gerais, no Estado do Paraná. Por administrativos, no presente estudo, foram considerados os cargos de presidência/diretoria, gerência, coordenação, supervisão, analista, assistente e auxiliar. Por cargos técnicos, os cargos de nível médio ou superior que aplicam na prática os conceitos de uma ciência.

### 2.2 Instrumento

Foi utilizado o instrumento autoaplicável TQWL-42, desenvolvido por Pedroso et al. (2014) para a quantificação da QVT em diferentes populações e validado com base na cultura contemporânea brasileira (coeficiente alfa de Cronbach de valor = 0,8568). O TQWL-42 foi construído tendo com alicerce teórico os estudos de Walton, Hackman e Oldham, Westley, Werther Jr. e Davis e Nadler e Lawler, e seu desenvolvimento seguiu procedimento similar ao do utilizado na construção do instrumento de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde, o WHOQOL-100.

A parte inicial do TQWL-42 levanta as variáveis: idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. O segundo bloco, específico para avaliar a QVT, é composto por 42 questões objetivas com respostas do tipo Likert de cinco pontos (1-5). Das 42 questões, 40 estão divididas de forma equânime em cinco esferas, compostas por ramificações, denominadas aspectos, nas quais foram agrupadas as questões aos pares em cada aspecto. As esferas e aspectos do instrumento são: biológica/fisiológica (disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social, tempo de repouso); psicológica/comportamental (autoestima, significância da tarefa, feedback, desenvolvimento pessoal e profissional); sociológica/relacional (liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia, tempo de lazer); econômica/política (recursos financeiros, benefícios extras, jornada de trabalho, segurança de emprego); e ambiental/organizacional (condições de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade e identidade da tarefa). As duas questões não inseridas nas esferas interpelam o respondente sobre sua autoavaliação da QVT.

### 2.3 Procedimentos

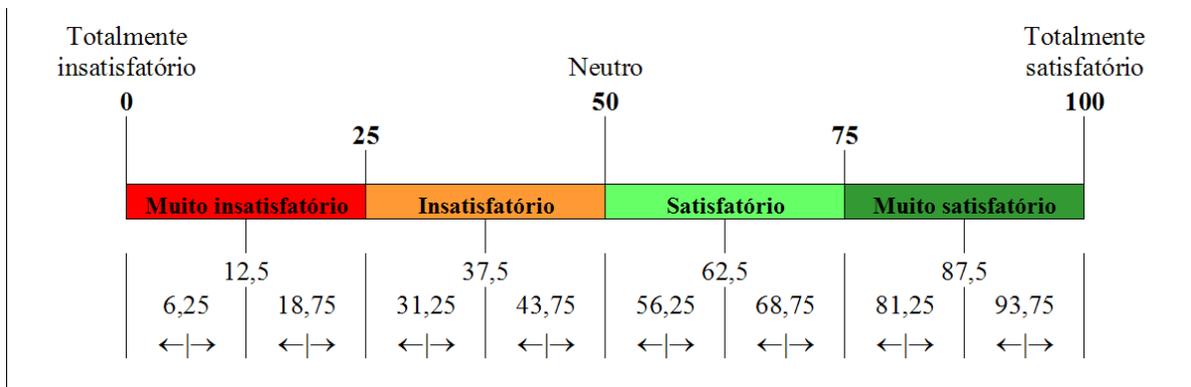
Foram incluídos no estudo trabalhadores de empresas localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná, com mais de seis meses de vínculo empregatício. Foram excluídos do estudo: questionários com nove ou mais questões não respondidas ou preenchidas com valores que não constem no intervalo de 1 a 5; questionários com dois ou mais aspectos não calculados pela sintaxe em função de dois ou mais aspectos pertencentes à mesma esfera não tiverem sido pontuados.

A coleta de dados aconteceu, após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética, no segundo semestre de 2020, no contexto da pandemia da Covid-19.

Para os cálculos dos escores e a realização da estatística descritiva foi utilizada a sintaxe do TQWL-42 disponibilizada pelos autores do instrumento no software Microsoft Excel (disponível em: <http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html>).

Para a análise dos resultados foi utilizada a escala de classificação da QVT sugerida por Pedroso et al. (2014), a escala elaborada por Timossi et al. (2009). A escala apresenta como ponto central o valor 50. O ponto central caracteriza o nível intermediário da QVT. Valores abaixo e acima desse ponto central, compreendidos entre os valores 25 e 75, são caracterizados como insatisfação e satisfação, respectivamente. Os valores abaixo e acima do intervalo 25-75 indicam muita insatisfação e muita satisfação. São valores que, segundo Pedroso et al. (2014), em tese, dificilmente serão encontrados. As setas presentes na

classificação em secções de 6,25 indicam a tendência para a classificação mais próxima desta. A representação gráfica destas classificações é apresentada na figura 1 e na tabela 1.



**Figura 1– Classificação da qualidade de vida no trabalho**

Fonte: Timossi et al. (2009).

Intervalo	Resultado	Tendência
0 – 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 – 18,75		Tendência neutra
18,76 – 25		Tendência para insatisfatório
25,01 – 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 – 43,75		Tendência neutra
43,76 - 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 – 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 – 68,75		Tendência neutra
68,76 – 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 – 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 – 93,75		Tendência neutra
93,76 - 100		Tendência para totalmente satisfatório

**Tabela 1 – Escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho**

Fonte: Adaptado de Timossi et al. (2009).

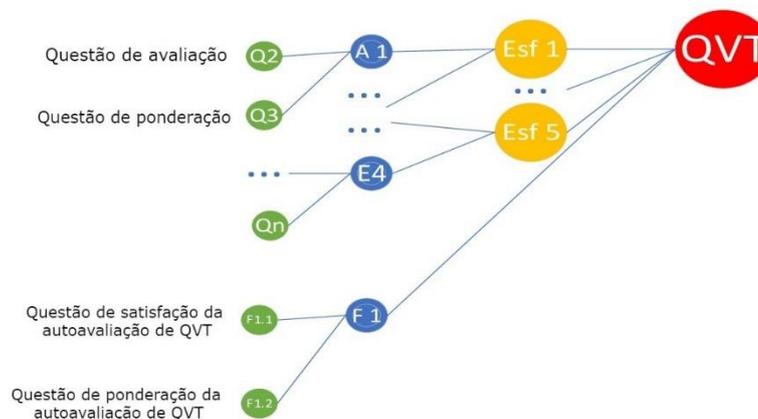
Os resultados foram convertidos em índices (figuras 6 a 9), através da equação (1) proposta por Santos et al. (2009):

$$\text{Índice de QVT} = \frac{\text{valor na escala de likert} - 1}{\text{número de elementos na escala} - 1} \quad (1)$$

Após a conversão, as médias dos registros organizadas por questões (tabela 3), aspectos (tabela 4) e esferas (tabela 5), e após submetidas e aprovadas no teste de normalidade de Kolmogorov–Smirnov (KS). O teste sugeriu a utilização testes paramétricos para análise de variância. Adotou-se o Teste T Pareado. A suposição de normalidade dos dados amostrais é condição para a realização de inferências válidas a respeito de parâmetros populacionais.

A análise dos dados e testes das hipóteses foram efetuadas por meio da modelagem de equações estruturais (MEE). A MEE caracteriza-se como uma técnica multivariada de modelagem genérica, aplicada para analisar a eficácia de modelos teóricos que envolvem

relações causais e de hipóteses entre variáveis através da análise fatorial exploratória com a estimação de um conjunto de equações simultâneas (MARÔCO, 2014). Com a técnica comparativa foi avaliada a QVT, considerando os dados produzidos pelo TQWL-42, em suas questões, aspectos e esferas (figura 2).



**Figura 2 – Diagrama de caminho utilizado**

Fonte: Autoria própria.

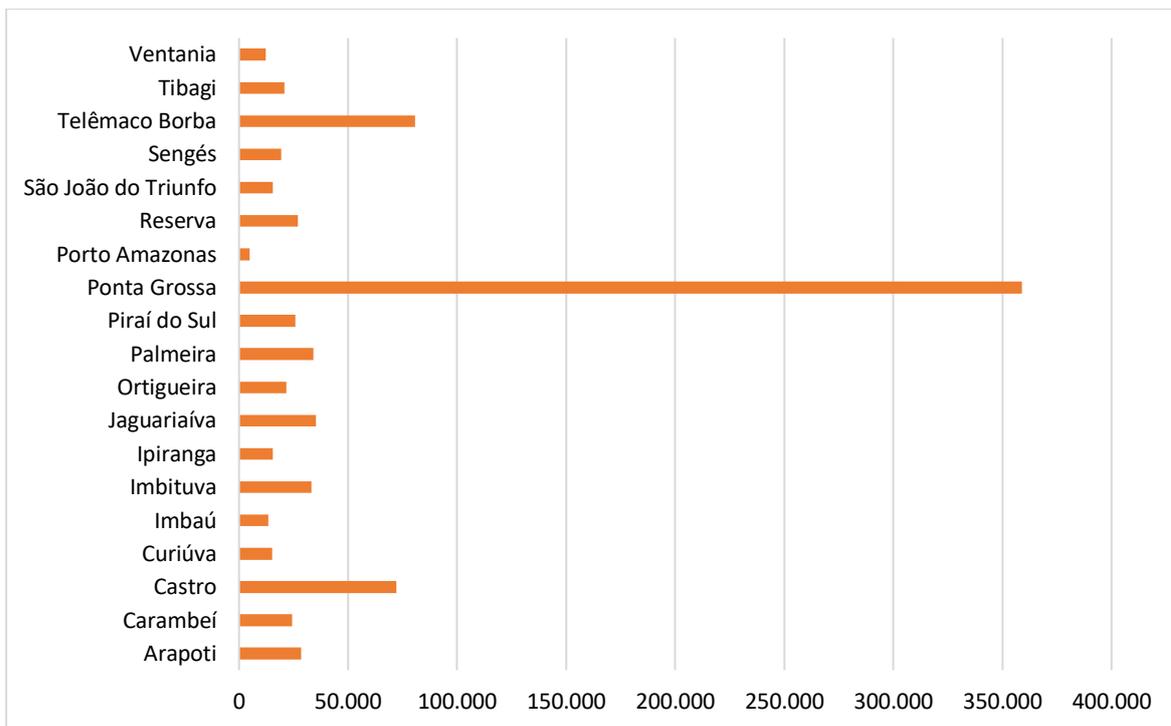
## 2.4 Considerações Éticas

O presente estudo respeitou os preceitos éticos e a legislação que rege a pesquisa com seres humanos e foi aprovado pela Comissão Nacional de Ética em pesquisa, em 17 de setembro de 2020, através do parecer CAAE 37 400820.6.0000.5547. Todos os participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, com garantia de anonimato e sigilo das informações.

## Resultados

A região dos Campos Gerais, delimitação espacial do presente estudo, é composta por 19 municípios congregados pela Associação dos Municípios dos Campos Gerais (AMCG). Na composição atual, os municípios da AMCG são: Arapoti, Carambeí, Castro, Curiúva, Imbaú, Ipiranga, Ivaí, Jaguariaíva, Ortigueira, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Porto Amazonas, Reserva, São João do Triunfo, Sengés, Telêmaco Borba, Tibagi e Ventania. (ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DOS CAMPOS GERAIS, 2021).

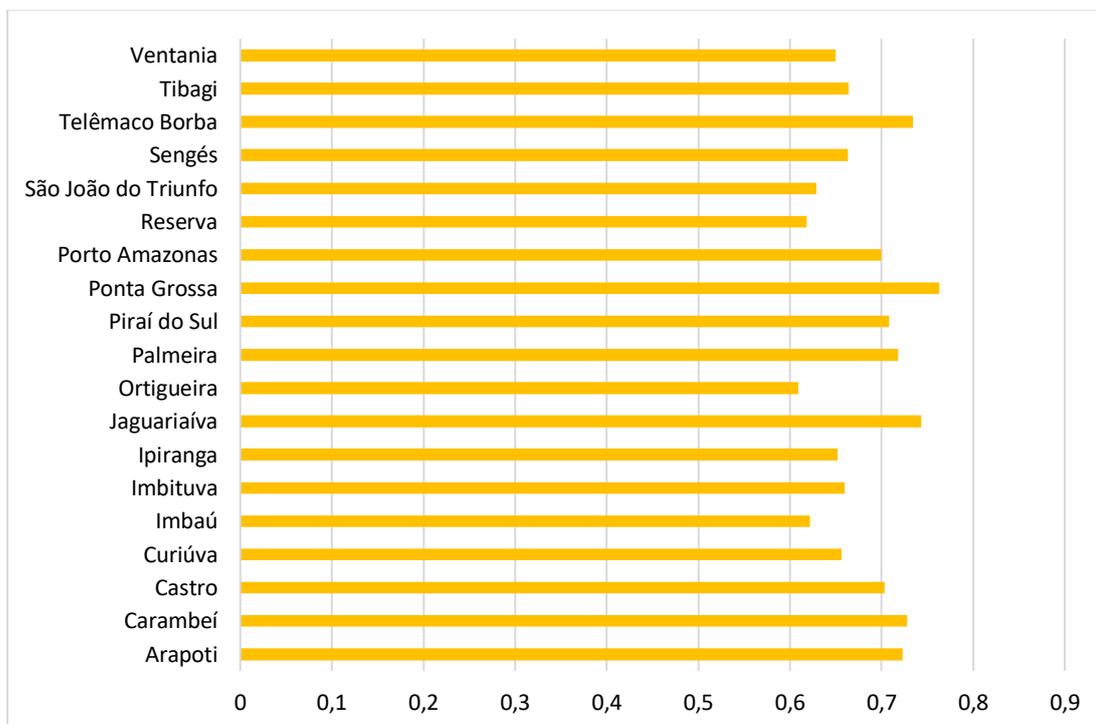
A cidade de Ponta Grossa, maior parque industrial do interior do Estado do Paraná e com população estimada para 2021 de 358.838 habitantes, é o núcleo dos Campos Gerais. A população estimada da região para 2021 é de 858.077 (figura 3)



**Figura 3 – População estimada dos municípios dos Campos Gerais em 2021**

Fonte: Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021).

Das 19 cidades da região, nove apresentam Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) alto (entre 0,700 e 0,799) e dez médio (entre 0,600 e 0,699) (figura 4). O maior IDHM é da cidade de Ponta Grossa 0,763 e o menor de Reserva 0,618.

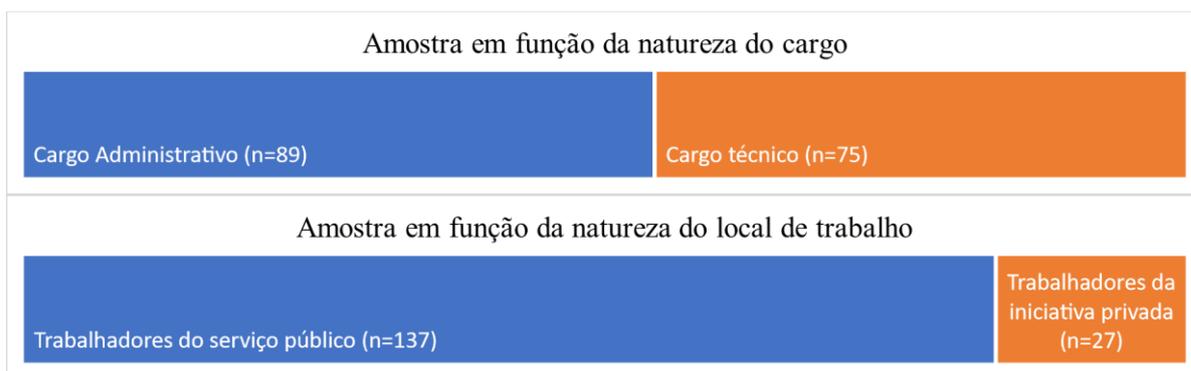


**Figura 4 - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal dos municípios dos Campos Gerais, ano-base 2020**

Fonte: Dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento; Instituto de Pesquisa e Ensino Avançado; Fundação João Pinheiro, 2020.

A amostra foi constituída por trabalhadores recrutados na internet por e-mail e redes sociais (método 1) e pessoalmente (método 2). Obteve-se o retorno de 183 respostas, sendo 126 (68,85%) em formulários Google ® (método 1) e 57 (31,15%) em formulário físico (método 2). Das respostas, 19 foram excluídas por não atenderem os critérios estabelecidos para participação na pesquisa. A amostra foi constituída por 164 respostas válidas de trabalhadores que atuavam em 90 empresas de diversos setores.

Para a análise, os trabalhadores foram alocados em dois grupos simultaneamente. O primeiro considerando a natureza da local de trabalho (privado ou público). O segundo em função da natureza do cargo (administrativo ou técnico). Em relação ao tipo de instituição em que atuavam, 83,54% (n=137) dos trabalhadores estavam na iniciativa privada e 16,46% (n=27) em instituições públicas. Em relação a natureza da atividade, 89 (54,27%) trabalhadores exerciam funções administrativas, enquanto 75 (45,73%) desenvolviam atividades técnicas. A representação dos grupos em gráfico do tipo árvore pode ser observada na figura 5:



**Figura 5 – Amostra do estudo**

Fonte: Os autores.

As características gerais da amostra são apresentadas na tabela 2.

Variáveis	n
<b>Idade</b>	
Média geral em anos (dp)	33,0 (9,53)
Média em anos dos trabalhadores administrativos	33,33
Média em anos dos trabalhadores administrativos na iniciativa privada	32,88
Média em anos dos trabalhadores administrativos no serviço público	39,50
Média em anos dos trabalhadores técnicos	33,49
Média em anos dos trabalhadores técnicos na iniciativa privada	30,86
Média em anos dos trabalhadores técnicos no serviço público	40,28
<b>Sexo</b>	
Mulheres	69 (40*; 29**)
Homens	95 (49*; 46**)

<b>Escolaridade</b>	
Ensino fundamental	3 (1*; 2**)
Ensino médio	75 (40*; 35**)
Ensino superior	28 (18*; 10**)
Pós-graduação	48 (20*; 28**)
Não responderam	10 (10*)
<b>Estado civil</b>	
Solteiro	65 (38*; 27**)
Casado/União estável	86 (47*; 39**)
Não respondeu	1 (1*)
Viúvo	2 (2**)
Separado/Divorciado	10 (3*; 7**)
<b>Tempo de serviço</b>	
Média em meses (dp)	63 (80,52)
Média em meses dos trabalhadores administrativos	67,54
Média em meses dos trabalhadores técnicos	57,96

Obs.: \* Trabalhadores administrativos; \*\* Trabalhadores técnicos.

**Tabela 2 – Características gerais da amostra (n=164)**

Fonte:

Os resultados das análises de variância (tabela 3 a 5) sugerem diferenças estatística significativas ( $p < 0,05$ ) entre as questões (tabela 3), facetas (tabela 4) e domínios (tabela 5) de QVT, nos dois conjuntos de dados comparados, por instituição de trabalho e por atividades desempenhadas.

Grupos	Geral	Instituição				Atividade					
		Pública		Privada		Administrativa		Técnica			
N	164	27		137		89		75			
Estatística de Resumo	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$								
Questões do Instrumento TQWL-42	F1,1	0,7363	0,1781	0,7363	0,2581	0,7591	0,1635	0,7865	0,1474	0,6767	0,1986
	A1,1	0,4924	0,1497	0,4924	0,2027	0,4854	0,1339	0,4522	0,1304	0,5400	0,1663
	A1,2	0,6677	0,1723	0,6677	0,1730	0,6715	0,1736	0,6798	0,1676	0,6533	0,1781
	A2,1	0,8567	0,1423	0,8567	0,1554	0,8577	0,1404	0,8652	0,1342	0,8467	0,1518
	A2,2	0,7759	0,1576	0,7759	0,1852	0,7719	0,1510	0,7528	0,1613	0,8033	0,1513
	A3,1	0,4923	0,2653	0,4923	0,2737	0,5202	0,2750	0,5337	0,2826	0,4426	0,2417
	A3,2	0,5491	0,2273	0,5491	0,2255	0,5772	0,2341	0,6039	0,2305	0,4831	0,2153
	A4,1	0,3918	0,1406	0,3918	0,1384	0,3942	0,1422	0,3820	0,1349	0,4033	0,1477
	A4,2	0,5991	0,2018	0,5991	0,2098	0,6004	0,2013	0,5646	0,2049	0,6400	0,1943
	B1,1	0,2652	0,1207	0,2652	0,1320	0,2628	0,1176	0,2837	0,1222	0,2433	0,1182
	B1,2	0,7134	0,1605	0,7134	0,1712	0,7062	0,1566	0,7275	0,1448	0,6967	0,1771
	B2,1	0,8476	0,1579	0,8476	0,1623	0,8449	0,1572	0,8624	0,1402	0,8300	0,1763
	B2,2	0,7607	0,1592	0,7607	0,2094	0,7646	0,1494	0,7781	0,1439	0,7400	0,1750

	B3,1	0,7637 0,1551	0,7637 0,1943	0,7701 0,1484	0,7697 0,1538	0,7567 0,1574
	B3,2	0,6555 0,1762	0,6555 0,1917	0,6569 0,1743	0,6685 0,1663	0,6400 0,1875
	B4,1	0,5655 0,2327	0,5655 0,2798	0,5858 0,2312	0,6067 0,2310	0,5167 0,2306
	B4,2	0,6128 0,2148	0,6128 0,2969	0,6405 0,2056	0,6461 0,2030	0,5733 0,2249
	C1,1	0,6326 0,2178	0,6326 0,3118	0,6697 0,2058	0,6798 0,1968	0,5767 0,2329
	C1,2	0,6494 0,1966	0,6494 0,2243	0,6642 0,1951	0,6685 0,1916	0,6267 0,2022
	C2,1	0,2241 0,0894	0,2241 0,1028	0,2281 0,0885	0,2247 0,0838	0,2233 0,0961
	C2,2	0,7332 0,1448	0,7332 0,1623	0,7336 0,1416	0,7360 0,1330	0,7300 0,1584
	C3,1	0,5808 0,1906	0,5808 0,2517	0,6113 0,1837	0,6292 0,1708	0,5233 0,2028
	C3,2	0,7012 0,1766	0,7012 0,2018	0,7226 0,1740	0,7388 0,1664	0,6567 0,1829
	C4,1	0,6404 0,2043	0,6404 0,2809	0,6556 0,1926	0,6408 0,1991	0,6400 0,2116
	C4,2	0,5976 0,1928	0,5976 0,2440	0,6004 0,1835	0,5955 0,1849	0,6000 0,2031
	D1,1	0,5244 0,1761	0,5244 0,2000	0,5438 0,1761	0,5506 0,1780	0,4933 0,1725
	D1,2	0,5442 0,1944	0,5442 0,1857	0,5566 0,1996	0,5758 0,1974	0,5067 0,1886
	D2,1	0,5015 0,2111	0,5015 0,2762	0,5474 0,2076	0,5590 0,2164	0,4333 0,1956
	D2,2	0,5351 0,2014	0,5351 0,2549	0,5748 0,1975	0,5983 0,2035	0,4600 0,1865
	D3,1	0,4909 0,1700	0,4909 0,1405	0,4836 0,1733	0,4551 0,1624	0,5333 0,1755
	D3,2	0,6905 0,1421	0,6905 0,1468	0,6953 0,1423	0,7051 0,1379	0,6733 0,1467
	D4,1	0,3926 0,1389	0,3926 0,1656	0,4154 0,1386	0,3949 0,1265	0,3900 0,1528
	D4,2	0,7119 0,1528	0,7119 0,1751	0,7153 0,1493	0,7331 0,1482	0,6867 0,1568
	E1,1	0,6829 0,1913	0,6829 0,2141	0,7099 0,1892	0,7275 0,1810	0,6300 0,1960
	E1,2	0,6982 0,1700	0,6982 0,1735	0,7263 0,1686	0,7444 0,1492	0,6433 0,1829
	E2,1	0,4405 0,2141	0,4405 0,2930	0,4781 0,2130	0,4691 0,2054	0,4067 0,2216
	E2,2	0,4909 0,1992	0,4909 0,2454	0,5255 0,1984	0,5225 0,1985	0,4533 0,1977
	E3,1	0,3430 0,1579	0,3430 0,1579	0,3358 0,1549	0,3174 0,1502	0,3733 0,1658
	E3,2	0,6707 0,1546	0,6707 0,1401	0,6752 0,1586	0,6798 0,1583	0,6600 0,1509
	E4,1	0,8277 0,1482	0,8277 0,1396	0,8266 0,1501	0,8230 0,1451	0,8333 0,1527
	E4,2	0,7652 0,1471	0,7652 0,1751	0,7737 0,1429	0,7725 0,1442	0,7567 0,1513
	F1,2	0,6555 0,1785	0,6555 0,2060	0,6788 0,1758	0,6854 0,1736	0,6200 0,1814
Estatística	$\mu$	0,6064 0,1755	0,6064 0,2031	0,6195 0,1728	0,6236 0,1691	0,5861 0,1799
	$\pm$	0,1491 0,0334	0,1491 0,0523	0,1475 0,0343	0,1531 0,0366	0,1501 0,0305
	KS	0,0920	0,9195	0,1309	0,1179	0,1072
	Teste T Pareado		5,479 (41 gl)		4,340 (41 gl)	
	p-valor		>0,0001		>0,0001	

**Tabela 3 – Dados pareados por questão com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e análise de variância**

Fonte: Autoria própria.

Grupos	Geral		Instituição				Atividade				
			Pública		Privado		Administrativa		Técnica		
N	164		27		137		89		75		
Estatística de Resumo	$\mu$	$\pm$	$\mu$	$\pm$	$\mu$	$\pm$	$\mu$	$\pm$	$\mu$	$\pm$	
Aspectos	Disposição física e mental	0,59	0,13	0,56	0,16	0,59	0,13	0,61	0,12	0,56	0,14
	Capacidade de trabalho	0,82	0,13	0,83	0,16	0,81	0,13	0,81	0,13	0,83	0,14
	Serviços de saúde e assistência social	0,52	0,23	0,38	0,16	0,55	0,24	0,57	0,24	0,46	0,22
	Tempo de repouso	0,60	0,14	0,61	0,13	0,60	0,15	0,59	0,14	0,62	0,14
	Autoestima	0,72	0,14	0,74	0,16	0,72	0,13	0,72	0,13	0,73	0,15
	Significância da tarefa	0,80	0,14	0,80	0,16	0,80	0,13	0,82	0,12	0,79	0,16
	Feedback	0,71	0,14	0,69	0,15	0,71	0,14	0,72	0,14	0,70	0,14
	Desenvolvimento pessoal e profissional	0,59	0,21	0,47	0,22	0,61	0,21	0,63	0,20	0,55	0,22
	Liberdade de expressão	0,64	0,19	0,51	0,20	0,67	0,19	0,67	0,18	0,60	0,21
	Relações interpessoais	0,75	0,12	0,77	0,11	0,75	0,12	0,76	0,11	0,75	0,12
	Autonomia	0,64	0,16	0,51	0,15	0,67	0,16	0,68	0,15	0,59	0,17
	Tempo de lazer	0,62	0,18	0,58	0,23	0,63	0,17	0,62	0,17	0,62	0,19
	Recursos financeiros	0,53	0,18	0,45	0,15	0,55	0,18	0,56	0,18	0,50	0,17
	Benefícios extras	0,52	0,20	0,30	0,15	0,56	0,20	0,58	0,21	0,45	0,18
	Jornada de trabalho	0,60	0,13	0,57	0,13	0,61	0,13	0,63	0,13	0,57	0,12
	Segurança de emprego	0,66	0,13	0,71	0,14	0,65	0,12	0,67	0,12	0,65	0,13
	Condições de trabalho	0,69	0,17	0,55	0,14	0,72	0,16	0,74	0,15	0,64	0,18
	Oportunidade de crescimento	0,57	0,17	0,39	0,14	0,60	0,17	0,61	0,15	0,53	0,18
	Variedade da tarefa	0,57	0,16	0,48	0,15	0,59	0,16	0,60	0,16	0,54	0,17
	Identidade da tarefa	0,75	0,12	0,75	0,10	0,75	0,12	0,75	0,12	0,75	0,12
Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	0,70	0,17	0,58	0,17	0,72	0,16	0,74	0,15	0,65	0,18	
Estatística	$\mu$	0,65	0,16	0,58	0,16	0,66	0,16	0,67	0,15	0,62	0,16
	$\pm$	0,09	0,03	0,15	0,03	0,08	0,03	0,08	0,03	0,10	0,03
	KS (p-valor)	0,1305		0,1265		0,1618		0,1712		0,1129	
	Teste T Pareado			12,365 (20 gl)				t = 4,774 (20 gl)			
	p-valor		0,0001				0,0001				

**Tabela 4 - Dados pareados por aspectos com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e análise de variância**

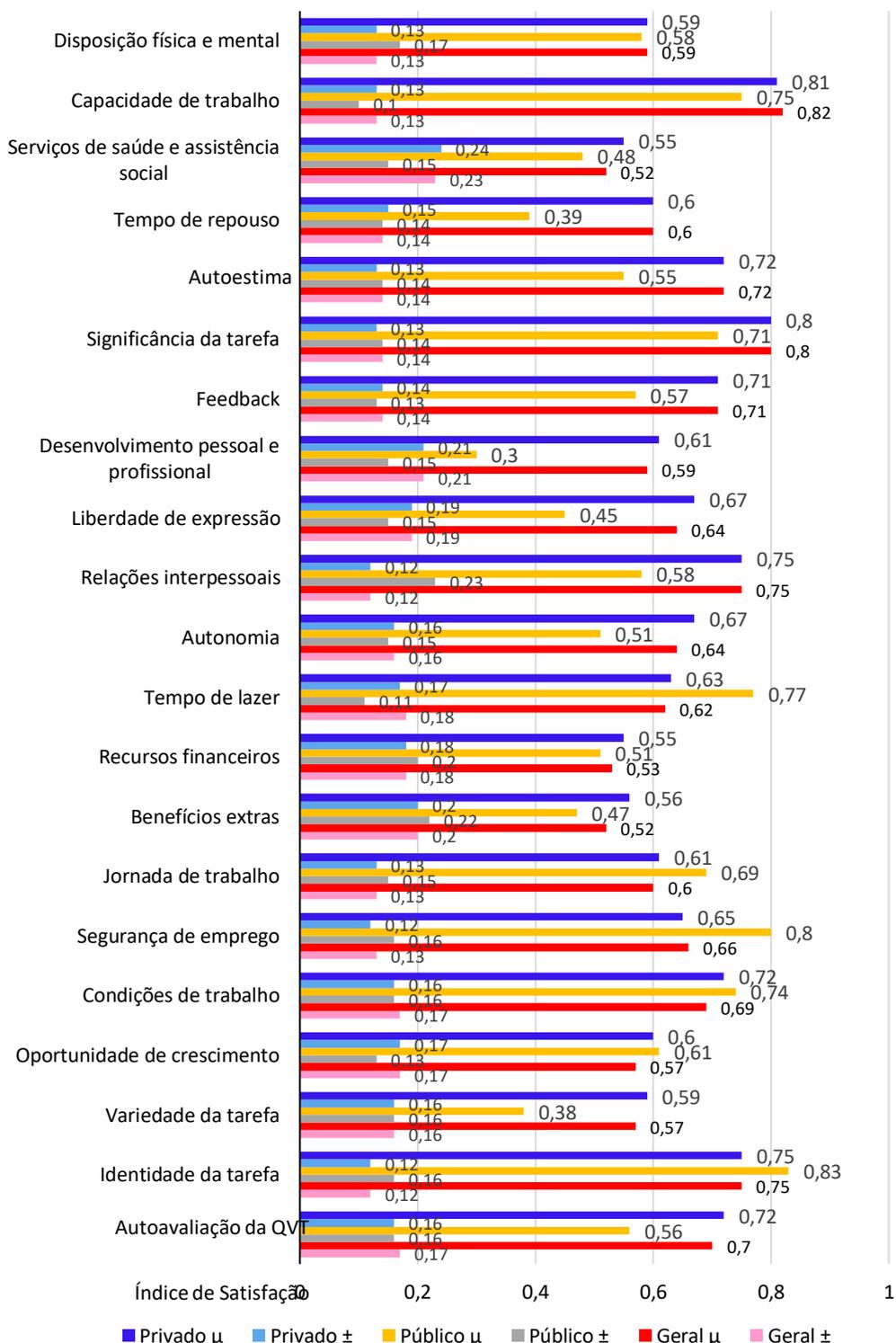
Fonte: Autoria própria.

Aspectos	Geral	Instituição				Atividade			
		Pública		Privada		Pública		Privada	
N	164	27		137		89		75	
Estatística de resumo	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	
Esfera	Biológica e fisiológica	0,63 0,11	0,59 0,11	0,64 0,11	0,65 0,11	0,62 0,12			
	Psicológica e comportamental	0,71 0,11	0,67 0,13	0,71 0,11	0,72 0,11	0,69 0,12			
	Sociológica e relacional	0,66 0,12	0,59 0,12	0,68 0,11	0,68 0,11	0,64 0,13			
	Econômica e política	0,58 0,11	0,51 0,10	0,59 0,11	0,61 0,12	0,54 0,11			
	Ambiental e organizacional	0,65 0,13	0,54 0,10	0,67 0,13	0,67 0,12	0,61 0,13			
	Qualidade de vida no trabalho geral	0,65 0,10	0,58 0,09	0,66 0,10	0,67 0,10	0,62 0,11			
Estatística	$\mu$	0,65 0,11	0,58 0,11	0,66 0,11	0,67 0,11	0,62 0,12			
	$\pm$	0,04 0,01	0,06 0,01	0,04 0,01	0,04 0,01	0,05 0,01			
	KS	0,2096	0,2604	0,1830	0,2034	0,2518			
	Teste T pareado		6,018 (5 gl)		7,000 (5 gl)				
	p-valor		0,0018		0,0009				

**Tabela 5 - Dados pareados por aspectos com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e análise de variância**

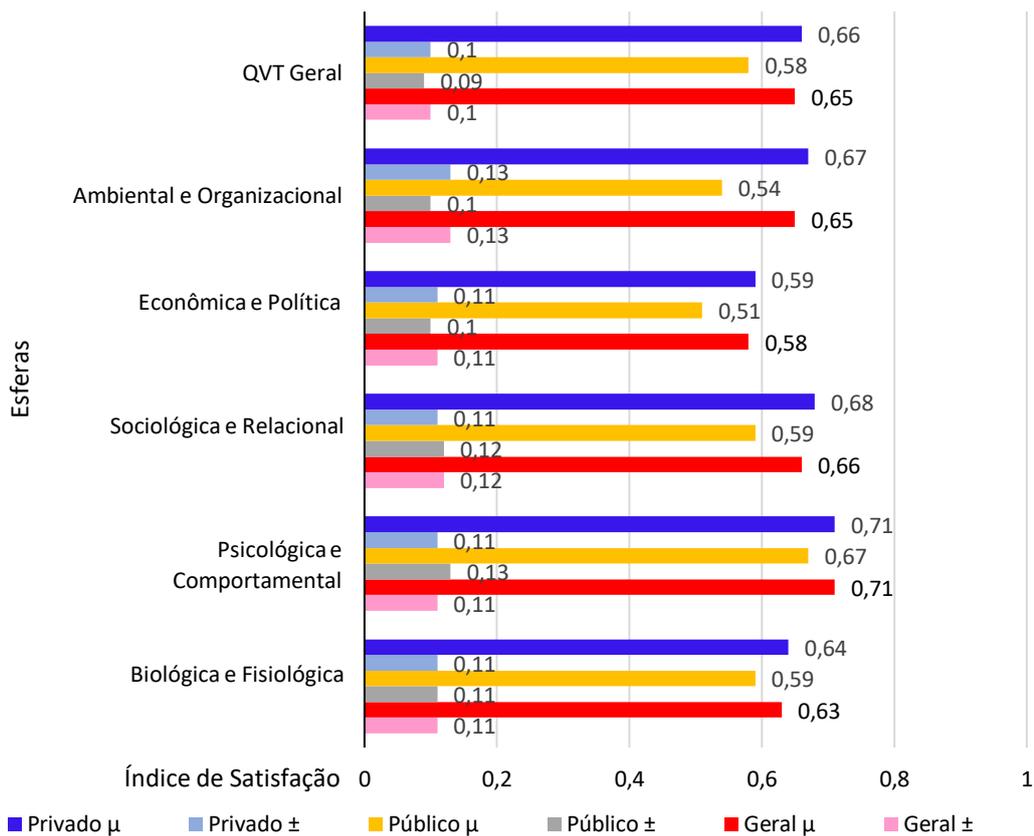
Fonte: Autoria própria.

As figuras 6 a 9 comparam os grupos avaliados, apresentam a média ( $\mu$ ) e desvio padrão ( $\pm$ ) dos indicadores de QVT.

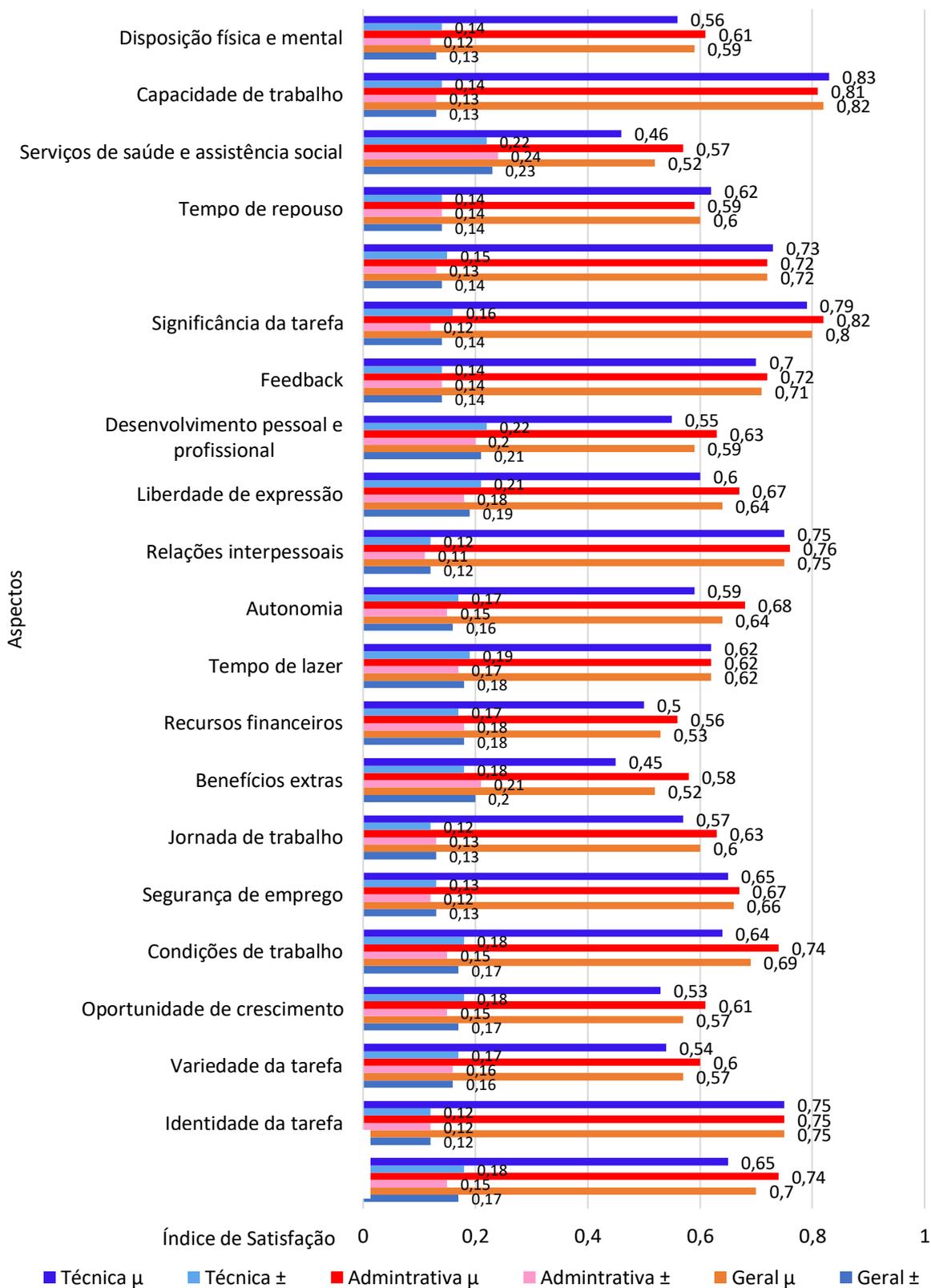


**Figura 6 - Índice de satisfação da qualidade de vida no trabalho por aspectos e agrupado por instituições públicas e privadas**

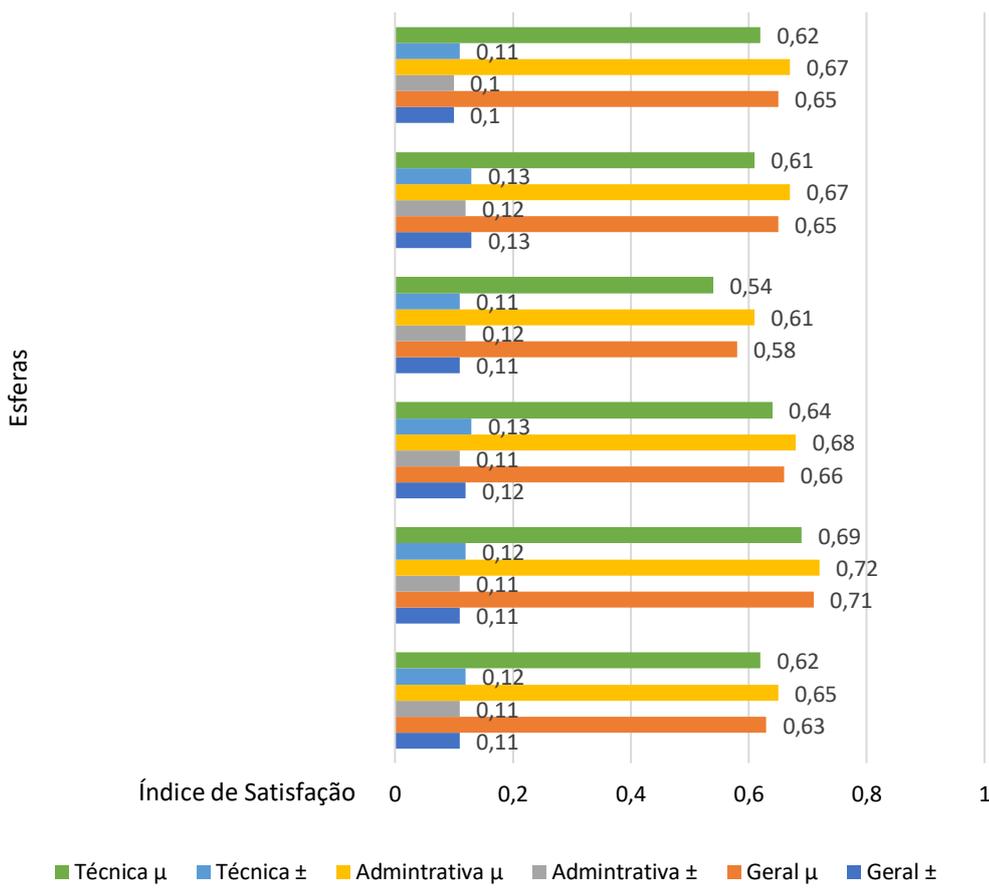
Fonte: Autoria própria.



**Figura 7 - Índice satisfação da qualidade de vida no trabalho por esferas e agrupado por instituições públicas e privadas**  
 Fonte: Autoria própria.



**Figura 8 - Índice satisfação de qualidade de vida no trabalho por aspectos e agrupado por atividades administrativas e técnicas**  
 Fonte: Autoria própria.



**Figura 9 - Índice satisfação da qualidade de vida no trabalho por esferas e agrupado por atividades administrativas e técnicas**  
 Fonte: Autoria própria.

As tabelas 6 a 12, nesta seção, e 13 a 19, no apêndice, apresentam as correlação entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes, previamente estruturadas a partir da interpretação da sintaxe de análise de dados do instrumento TQWL-42.

Correlação de Pearson			ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
Qualidade de vida no trabalho geral	Geral		,843**	,857**	,864**	,881**	,887**	,813**
	Instituição	Pública	,737**	,895**	,829**	,915**	,825**	,668**
		Privado	,864**	,855**	,865**	,871**	,891**	,834**
	Atividade	Administrativa	,815**	,831**	,827**	,895**	,875**	,795**
		Técnica	,872**	,878**	,893**	,868**	,891**	,818**

Obs.: \* p valor < 0,05; \*\* p-valor < 0,01

**Tabela 6 – Correlações das esferas com a autoavaliação da qualidade de vida no trabalho geral agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida.**  
 Fonte: Autoria própria.

Correlação de Pearson			A1	A2	A3	A4
ESF1	Geral		,719**	,592**	,766**	,625**
	Instituição	Instituição	,821**	,702**	,505**	,797**
		Privado	,719**	,592**	,766**	,625**
	Atividade	Atividade	,719**	,592**	,766**	,625**
		Técnica	,701**	,634**	,725**	,631**

Obs.: \* p valor < 0,05; \*\* p-valor < 0,01

**Tabela 7 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Fonte: Autoria própria.

Correlação de Pearson			B1	B2	B3	B4
ESF2	Geral		,665**	,647**	,752**	,787**
	Instituição	Pública	,744**	,620**	,807**	,743**
		Privado	,665**	,647**	,752**	,787**
	Atividade	Administrativa	,651**	,657**	,738**	,797**
		Técnica	,692**	,593**	,742**	,808**

Obs.: \* p valor < 0,05; \*\* p-valor < 0,01

**Tabela 8 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Fonte: Autoria própria.

Correlação de Pearson			C1	C2	C3	C4
ESF3	Geral		,817**	,505**	,779**	,681**
	Instituição	Pública	,749**	,275	,737**	,779**
		Privado	,817**	,505**	,779**	,681**
	Atividade	Administrativa	,823**	,572**	,775**	,658**
		Técnica	,818**	,570**	,718**	,674**

Obs.: \* p valor < 0,05; \*\* p-valor < 0,01

**Tabela 9 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Fonte: Autoria própria.

Correlação de Pearson			D1	D2	D3	D4
ESF4	Geral		,790**	,838**	,610**	,490**
	Instituição	Pública	,718**	,778**	,505**	,515**
		Privado	,790**	,838**	,610**	,490**
	Atividade	Administrativa	,796**	,846**	,628**	,532**
		Técnica	,816**	,825**	,605**	,577**

Obs.: \* p valor < 0,05; \*\* p-valor < 0,01

**Tabela 10 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Fonte: Autoria própria.

Correlação de Pearson			E1	E2	E3	E4
ESF5	Geral		,811**	,911**	,829**	,639**
	Instituição	Pública	,729**	,825**	,776**	,611**
		Privado	,811**	,911**	,829**	,639**
	Atividade	Administrativa	,806**	,910**	,826**	,661**
		Técnica	,757**	,891**	,824**	,682**

Obs.: \* p valor < 0,05; \*\* p-valor < 0,01

**Tabela 11 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Fonte: Autoria própria.

Correlação de Pearson			F1,1	F1,2
F1	Geral		,931**	,935**
	Instituição	Pública	,918**	,873**
		Privado	,931**	,935**
	Atividade	Administrativa	,934**	,946**
		Técnica	,900**	,934**

Obs.: \* p valor < 0,05; \*\* p-valor < 0,01

**Tabela 12 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Fonte: Autoria própria.

As correlações entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes são apresentadas no Apêndice, sequencialmente agrupadas por tipo de instituição (tabela 20 a 33) - pública (20 a 26) e privada (27 a 33) – e, posteriormente, por atividade desenvolvida (34 a 47) - administrativa (34 a 40) e técnica (41 a 47).

## Discussão

Na amostra de 164 trabalhadores com atuação em 90 empresas de diversos setores, a média de idade foi de 33 anos ( $dp=\pm 9,53$ ), sendo maior nos servidores públicos (39,50 nos trabalhadores administrativos e 40,28 nos técnicos). O tempo de serviço médio foi de 63 meses ( $dp=\pm 80,52$ ), sendo maior na área administrativa (67,54 meses). O perfil predominante foi o mesmo tanto na área administrativa como técnica: sexo masculino ( $n=95$ ; 57,93%); casados ou com união estável ( $n=86$ ; 52,44%) e com ensino superior ( $n=76$ ; 46,34%). A amostra apresenta grande similaridade com a do estudo de Campos e Rueda (2017). No estudo, para a avaliação dos efeitos dos valores organizacionais na QVT, foi utilizado procedimento análogo ao do presente estudo na constituição da amostra ( $n=213$ ). O perfil da amostra foi de

trabalhadores com idade média de 33,40 anos ( $dp=\pm 10,99$ ), predominância de homens (54%) e escolaridade de nível superior (95,3%) (CAMPOS; RUEDA, 2017).

Grande parte da amostra tem sua atuação laboral na cidade de Ponta Grossa, cidade de médio porte e capital da região estudada. A cidade com IDHM alto proporciona condições elevadas para uma boa qualidade de vida. Apesar de ser mais abrangente, a qualidade de vida é um elemento estruturante da QVT (PILATTI, 2013).

Em relação ao índice de satisfação da QVT, considerando tanto a natureza da atividade desempenhada como do cargo, no geral, obteve-se um nível satisfatório em 18 aspectos e muito satisfatório em dois. Os dois aspectos muito satisfatórios foram: capacidade de trabalho (0,82) e significância da tarefa (0,80). A esfera psicológica e comportamental foi a de melhor resultado (0,71) e tem ligação com a forma como o trabalhador se enxerga. Dentro do nível satisfatório, os piores aspectos avaliados apresentaram tendência para neutro/insatisfatório: benefícios extras (0,52); serviços de saúde e assistência social (0,52); e recursos financeiros (0,53). A insatisfação é refletida principalmente na esfera econômica e política que apresentou o pior resultado (0,58). Estes aspectos têm ligação, nos termos de Walton (1973), com a compensação justa e adequada, e o resultado coincide com os encontrados por Nascimento et al. (2016) ao avaliar a satisfação no trabalho de professores de Educação Física da rede municipal de São José.

A satisfação da QVT considerando a natureza do local de trabalho teve maior agrupamento na tendência neutra do nível satisfatório com 11 aspectos (autonomia; condições de trabalho; desenvolvimento pessoal e profissional; disposição física e mental; jornada de trabalho; liberdade de expressão; segurança no emprego; oportunidade de crescimento; tempo de lazer; tempo de repouso; e variedade da tarefa), seguido da tendência para muito satisfatória, no mesmo nível, com quatro aspectos (autoestima; feedback; relações interpessoais; e identidade da tarefa). Considerando a natureza da atividade desempenhada, a diferença encontrada está no aspecto condições de trabalho. Neste nível de análise, o aspecto apresentou classificação mais elevada, ficando situado na classificação satisfatória com tendência para muito satisfatória. Os resultados são muitos similares e não existe na literatura estudos que relacionem as variáveis. Com efeito, a comparação fica inviabilizada.

Particularizando a análise para os trabalhadores de empresas privadas, tem-se um quadro muito próximo do geral. Todos os aspectos estão agrupados em satisfatório ( $n=18$ ) e muito satisfatório ( $n=2$ ). A tendência neutra foi identificada em nove aspectos, enquanto a tendência para muito satisfatória em seis. A única diferença está na autonomia, alocada um nível acima da média geral. Os aspectos avaliados como muito satisfatórios foram: capacidade

de trabalho (0,81) e significância da tarefa (0,80). A autoavaliação da QVT foi de 0,66, satisfatória com tendência neutra.

Quadro distinto foi encontrado nos servidores públicos. O índice de satisfação da QVT dos servidores públicos apresentou 12 aspectos avaliados como satisfatório, seis como insatisfatório e dois como muito satisfatório. A maior concentração de aspectos ocorreu na tendência neutra do nível satisfatório, mas com um agrupamento menor do que o da média e dos trabalhadores do setor privado, com seis aspectos (disposição física e mental; feedback; jornada de trabalho; oportunidade de crescimento; relações interpessoais; tempo de lazer). Três aspectos apresentaram um nível abaixo (satisfatório com tendência para muito insatisfatório) e um acima (satisfatório com tendência para muito insatisfatório). Os aspectos avaliados por servidores públicos como insatisfatórios foram: benefícios extras (0,58); desenvolvimento pessoal e profissional (0,63); liberdade de expressão (0,67); tempo de repouso (0,59); serviços de saúde e assistência social (0,57); e variedade da tarefa (0,60). Os aspectos avaliados como muito satisfatórios foram: identidade da tarefa (0,75); e segurança no emprego. A autoavaliação da QVT foi de 0,58. Apesar de pouco menor que a dos trabalhadores das empresas privadas, foi classificada no mesmo patamar (satisfatória com tendência neutra).

Comparando a percepção dos trabalhadores, tem-se a mesma classificação nos segmentos privado e público, mas a avaliação do privado é ligeiramente maior.

Chama a atenção na comparação os seis aspectos avaliados como insatisfatório pelos servidores públicos. O resultado, inicialmente, não era esperado, mas pode ser explicado. Existe na sociedade brasileira e principalmente no interior do Estado um discurso depreciativo dirigido ao servidor público e valorização do privado em detrimento do público (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Para além do discurso, as organizações públicas brasileiras estão inseridas em um contexto permeado de limitações orçamentárias, condições inadequadas para o desenvolvimento do trabalho, recursos materiais e humanos escassos, burocracia, impossibilidade de ascensão profissional, baixo poder aquisitivo do servidor

O discurso converge na prática para políticas de austeridade fiscal voltadas a desidratação da abrangência do Estado (ARRAIS, 2019). Tem-se, assim, um estereótipo negativo e a desqualificação e desvalorização da atividade laboral do servidor público, afetando a sua vida profissional (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Adicionalmente, foram implementadas transformações importantes no setor público nas últimas décadas, em especial, com a Reforma do Estado, de 1995. A reforma produziu condições menos favoráveis geradas pela perda de alguns direitos e benefícios.

Para Di Pietro (2010), o emprego público é constituído por três grupos distintos de servidores: dos servidores estatutários, titulares de cargos públicos, submetidos em lei a regulamentos estabelecidos pelas unidades da Federação; o dos empregados públicos subordinados às normas da CLT e ocupantes de emprego público; e dos servidores temporários contratados para exercer funções por prazo determinado.

Os “privilegiados” do serviço público, mencionados frequentemente até em discursos governamentais, com algumas poucas exceções no setor Judiciário e Legislativo, estão desaparecendo depois do começo da década de 1990 (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). A terminalidade da condição de servidores estatutários, apesar de não ser a única, é a principal determinante do desaparecimento.

Não obstante, o emprego público é ainda o sonho de um significativo número de trabalhadores que buscam um emprego estável, seguro e com uma renda certa no final de cada mês, e, em muitos casos, uma alternativa a frustração com a inserção profissional no setor privado (ALBRECHT, 2010). Com lógica de funcionamento gerencial voltada ao interesse público, o emprego público ainda está preservado das incertezas do setor privado (PAULA, 2005).

A satisfação com a QVT dos colaboradores administrativos foi maior que a dos técnicos. Nenhum aspecto foi considerado insatisfatório (17 satisfatórios e três muito satisfatórios). O aspecto pior avaliado dentro do nível satisfatório, mas com tendência para neutro/insatisfatório foi recursos financeiros (0,56). Com valor muito próximo apareceu o aspecto serviços de saúde e assistência social (0,57). Os aspectos avaliados como muito satisfatórios foram: capacidade de trabalho (0,81), relações interpessoais (0,76) e significância da tarefa (0,82). A tendência neutra do nível satisfatório agrupou 12 aspectos e a tendência para muito satisfatório quatro. A autoavaliação da QVT foi de 0,74, satisfatória com tendência para muito satisfatória.

Considerando os trabalhadores que exercem funções técnicas, tem-se uma avaliação com 15 aspectos classificados como satisfatórios, três como insatisfatório - serviços de saúde e assistência social (0,46), recursos financeiros (0,50) e benefícios extras (0,45) - e dois como muito satisfatórios - significância da tarefa (0,79) e capacidade de trabalho (0,83). As classificações prevalentes, dentro da classificação satisfatória, foram tendência neutra com sete aspectos e Tendência para neutro/insatisfatório e Tendência para muito satisfatório com quatro aspectos. A autoavaliação da QVT (0,65), apesar de satisfatória, se apresentou num patamar abaixo dos administrativos (tendência neutra).

O resultado semelhante pode ser explicado na constituição da amostra, particularmente dos administrativos. Na composição foram consideradas todas as funções administrativas.

Com efeito, a amostra tornou-se bastante diversificada. Os trabalhadores técnicos, caracterizados principalmente por uma formação pré-universitária e por um trabalho de auxílio aos profissionais de nível superior, provavelmente teriam uma percepção mais positiva se a comparação fosse realizada com os estratos inferiores da carreira administrativa e negativa se fosse realizada com os cargos mais elevados dos estratos superiores, mesmo tendo uma forma de trabalho "invisível", descolada da produção dos conhecimentos tecnocientíficos (TEIXEIRA, 2003). Na literatura não foram localizados estudos que realizassem a referida comparação. A proximidade do resultado pode ser explicada, também, pela proximidade da escolaridade da amostra, predominância de nível superior. Destaque para convergência nos piores e melhores resultados. Como piores, aspectos ligados com as questões ligadas a remuneração e benefícios. Como melhores, a autopercepção do trabalhador e a importância do seu labor.

Em relação a satisfação da QVT, no geral, obteve-se um nível satisfatório em todas as esferas. As esferas ambiental e organizacional, biológica e fisiológica, econômica e política e sociológica e relacional apresentaram nível satisfatório com tendência neutra. Em patamar superior, tendência para muito satisfatório, a esfera psicológica e comportamental. A avaliação da QVT geral (0,65) obteve a classificação satisfatória com tendência neutra, e é ligeiramente inferior a autoavaliação geral da QVT dos trabalhadores (0,70) que apresentou classificação satisfatória com tendência para muito satisfatória.

A mesma tendência geral foi identificada no setor privado (0,66) e público (0,58). Os trabalhadores do setor privado avaliaram quatro esferas dentro da tendência neutro e uma, a psicológica e comportamental, com tendência para muito satisfatória (0,71). As esferas ambiental e organizacional e econômica e política apresentaram tendência para neutro/insatisfatório na percepção dos trabalhadores do serviço público. As demais esferas tendência neutra.

Ainda, os resultados apresentam evidências estatísticas de que os colaboradores das instituições privadas avaliadas apresentam maiores médias nos índices de satisfação de QVT por questões ( $Q\mu=0,6195\pm0,1475$ ) e conseqüentemente por facetas ( $F\mu=0,66\pm0,08$ ) e domínios ( $D\mu=0,66\pm0,04$ ), que os colaboradores da instituição pública ( $Q\mu=0,6064\pm0,1491$ ;  $F\mu=0,58\pm0,15$ ;  $D\mu=0,58\pm0,06$ ), com diferenças estatísticas significativas ( $Qp=Fp<0,001$ ;  $Dp=0,0018$ ).

Em relação aos trabalhadores administrativos e técnicos, e tendência geral foi identificada nos trabalhadores do setor privado (0,66) e público (0,58). Os resultados situaram-se no mesmo patamar nas esferas biológica e fisiológica e sociológica e relacional. Nas esferas ambiental e organizacional, econômica e política e psicológica e comportamental,

os trabalhadores públicos apresentaram resultados num patamar abaixo dos trabalhadores do setor privado. No que tange a QVT geral, a mesma tendência foi identificada nos trabalhadores administrativos (0,67) e técnicos (0,62).

Os colaboradores que realizam atividades administrativas apresentaram maiores médias nos índices de satisfação de QVT por questões ( $Q\mu=0,6236\pm0,1531$ ) e consequentemente por facetas ( $F\mu=0,67\pm0,08$ ) e domínios ( $D\mu=0,67\pm0,04$ ), que os colaboradores que realizam atividades técnicas ( $Q\mu=0,5861\pm0,1501$ ;  $F\mu=0,62\pm0,10$ ;  $D\mu=0,62\pm0,05$ ), com diferenças estatísticas significativas ( $Qp=0,0001$ ;  $Fp=0,0001$ ;  $Dp=0,0009$ ).

Como principais limitações do presente estudo, o corte transversal, a limitada literatura e a amostra reduzida de servidores públicos. Outra limitação foi a desconsideração da pandemia da Covid-19 como variável interveniente.

### Conclusão

Os grupos apresentaram níveis satisfatório de QVT, sendo a percepção um pouco superior nos trabalhadores do setor privado e nos que exercem atividades administrativas. No geral, tem-se, em média, um trabalhador com autopercepção elevada, atuando em um ambiente laboral satisfatório e insatisfeito com sua remuneração e benefícios.

### Referências

- ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para concurseiros**: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/94464/276936.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- ARRAIS, T. A. Desigualdade de renda, emprego público e transferências de renda no Brasil contemporâneo. **Mercator**, Fortaleza, v. 18, e18008, 2019. DOI: <https://doi.org/10.4215/rm2019.e18008> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mercator/a/Z9RVrkWF3H98Xc4hszckdfk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DOS CAMPOS GERAIS (AMCG). **Municípios**. Disponível em: <https://amcg.com.br/municipios>. Acesso em: 10 set. 2021.
- AZEVEDO, B. del S.; NERY, A. A.; CARDOSO, J. P. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. **Texto & Contexto – Enfermagem**, Florianópolis, v. 26, n. 1, e3940015, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>. Disponível em:

- <https://www.scielo.br/j/tce/a/JzmFMJqV9QRsJwD3nkvG9KH/?lang=pt>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- BARBOSA, M. L. et al. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência & Saúde Coletiva**, Manguinhos, v. 23, n. 4, p. 1293–1302, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018234.09292016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/t5zgb7S369cKFGPM4x6qDMh/?lang=pt>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- CAMPOS, M. I. de; RUEDA, F. J. M. Effects of organizational values on quality of work life. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 27, n. 67, p. 65–75, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-43272767201708>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/y5kWHv63XhX7czSfpVLzMWn/?lang=pt>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- CARVALHO, V. R. de. Qualidade vida no trabalho. In: OLIVEIRA, O. J. (org.). **Gestão da qualidade: tópicos avançados**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004. p. 159-167.
- DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- DIAS, A. C. B.; CHAVEIRO, N.; PORTO, C. C. Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Manguinhos, v. 23, n. 9, p. 3021–3030, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018239.15672016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/3QX4dxkYWgf3L8wz387KLzt/?lang=pt>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- FERREIRA, C. L.; PILATTI, L. A. Analysis of the seven dimensions of knowledge management in organizations. **Journal of Technology Management & Innovation**, Santiago, v.8, n. special, p. 53-63, 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242013000300005>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- FERREIRA, C. L.; PILATTI, L. A. Jornada de trabalho e qualidade de vida do trabalhador: transformações na quantidade e qualidade do trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 4, n. 2, p. 12-24, 2012. DOI: [10.3895/S2175-08582012000200002](https://doi.org/10.3895/S2175-08582012000200002). Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1268>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- FRANÇA JÚNIOR, N. R.; PILATTI, L. A. Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 11., 2004, Bauru. **Anais...** Bauru: UNESP, 2004.
- HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, East Lansing, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0076546>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. **Technical Report n. 4**. New Haven, Connecticut: Yale University, 1974. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED099580>. Acesso em: 18 fev. 2023.

- HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. 10. ed. Stanford: Cengage Learning, 2013.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diretoria de Pesquisas (DPE). Coordenação de População e Indicadores Sociais (COPI). **Estimativas da população residente no Brasil e unidades da federação com data de referência em 1º de julho de 2021**. 2021. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas\\_de\\_Populacao/Estimativas\\_2021/estimativa\\_dou\\_2021.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2021/estimativa_dou_2021.pdf). Acesso em: 18 fev. 2023.
- LIPPITT, G. L. Quality of work life: organization renewal in action. **Training and Development Journal**, Training and Development Journal, v. 32, n. 7, p. 4-10, 1978. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ186388>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- MARÔCO, J. **Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações**. 2. ed. Pêro Pinheiro: Report Number, 2014.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, Amsterdam, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983. DOI: [10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7). Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10259588/>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- NASCIMENTO, R. K. do et al. Job satisfaction among physical education teachers from the municipal network of São José-SC. **Journal of Physical Education**, Maringá, v. 27, e2740, 2016. DOI: <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v27i1.2740>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jpe/a/9qZ3XZCqBy9tzbsJkXRYHpg/?lang=en>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- PAULA, A. P. P. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **RAE - Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 36-52, 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902005000100005>. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol45-num1-2005/administracao-publica-brasileira-entre-gerencialismo-gestao-social>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- PEDROSO, B. et al. Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Pública**, Bogotá, v. 16, n. 6, p. 885-896, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v16n6.30224>. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/rsap/2014.v16n6/885-896/pt>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- PILATTI, L. A. [Entrevista]. [Entrevista cedida a] Camila Lopes Ferreira. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 5, n. 2, p. 67-70, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582013000200008>. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1596>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- PILATTI, L. A. Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: VILARTA, R. et al. (orgs.). **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: IPES Editorial, 2007. p. 41-50. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/fef/qvaf/qualidade-de-vida-e-novas-tecnologias>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD); INSTITUTO DE PESQUISA E ENSINO AVANÇADO (IPEA); FUNDAÇÃO JOÃO

- PINHEIRO (FJP). **Atlas do desenvolvimento humano no Brasil**. 2020. Disponível em: <http://www.idhm.org.br/>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- RIBEIRO, C. V. dos S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- SANCHEZ, H. M. et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, Manguinhos, v. 24, n. 11, p. 4111–4123, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/y67sbpNhVfFF4BmWLFf4ZHt/?lang=pt>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- SANTOS, C. B. dos et al. Qualidade de vida: interpretação da sintaxe do SPSS para análise de dados do WHOQOL-100. **Revista de Salud Pública**, Bogotá, v. 11, n. 5, p. 836-841, 2009. Disponível em: <https://scielosp.org/pdf/rsap/2009.v11n5/836-841/pt>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- TEIXEIRA, M. de O. Sobre o trabalho técnico em laboratórios de P&D em saúde: apontamentos para a educação profissional. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 1, n. 2, p. 289-314, 2003 DOI: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462003000200007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/n63z6KbycqJj9kqWRBCp5HB/>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- TIMOSSI, L. da S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009. DOI: [10.4025/reveducfis.v20i3.5780](https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780). Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780>. Acesso em: 18 fev. 2023.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WERTHER JR., W. B.; DAVIS, K. **Human Resources and Personnel Management**. 5. ed. New York: McGraw-Hill, 1996.
- WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, London, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872677903200202>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872677903200202>. Acesso em: 18 fev. 2023.

**APÊNDICES**

		F1	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	GERAL
F1	Pearson Correlation	1	,629*	,643*	,660*	,714*	,751*	,813*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF1	Pearson Correlation	,629**	1	,721*	,616*	,691*	,661*	,843*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF2	Pearson Correlation	,643*	,721*	1	,689*	,666*	,674*	,857*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF3	Pearson Correlation	,660*	,616*	,689*	1	,718*	,732*	,864*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF4	Pearson Correlation	,714*	,691*	,666*	,718*	1	,741*	,881*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF5	Pearson Correlation	,751*	,661*	,674*	,732*	,741*	1	,887*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
GERAL	Pearson Correlation	,813*	,843*	,857*	,864*	,881*	,887*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	164	164	164	164	164	164	164

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 13 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral da amostra**

Fonte: Autoria própria.

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,719**	,592**	,766**	,625**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	136	137
A1	Pearson Correlation	,719**	1	,452**	,291**	,439**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	137	137	137	136	137
A2	Pearson Correlation	,592**	,452**	1	,210*	,222**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,014	,009
	N	137	137	137	136	137
A3	Pearson Correlation	,766**	,291**	,210*	1	,196*
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,014		,022
	N	136	136	136	136	136
A4	Pearson Correlation	,625**	,439**	,222**	,196*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,009	,022	
	N	137	137	137	136	137

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\*Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 14 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica da amostra**

Fonte: Autoria própria.

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,665*	,647*	,752*	,787*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
B1	Pearson Correlation	,665*	1	,445*	,383*	,247*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	164	164	164	164	164
B2	Pearson Correlation	,647*	,445*	1	,314*	,258*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,001
	N	164	164	164	164	164
B3	Pearson Correlation	,752*	,383*	,314*	1	,495*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	164	164	164	164	164
B4	Pearson Correlation	,787*	,247*	,258*	,495*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	
	N	164	164	164	164	164

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 15 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental da amostra**

Fonte: Autoria própria.

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,817*	,505*	,779*	,681*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
C1	Pearson Correlation	,817*	1	,235*	,628*	,317*
	Sig, (2-tailed)	,000		,002	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
C2	Pearson Correlation	,505*	,235*	1	,212*	,239*
	Sig, (2-tailed)	,000	,002		,006	,002
	N	164	164	164	164	164
C3	Pearson Correlation	,779*	,628*	,212*	1	,297*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,006		,000
	N	164	164	164	164	164
C4	Pearson Correlation	,681*	,317*	,239*	,297*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	
	N	164	164	164	164	164

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 16 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional da amostra**

Fonte: Autoria própria.

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,790**	,838**	,610**	,490**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
D1	Pearson Correlation	,790**	1	,566**	,284**	,205**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,008
	N	164	164	164	164	164
D2	Pearson Correlation	,838**	,566**	1	,368**	,197*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,011
	N	164	164	164	164	164
D3	Pearson Correlation	,610**	,284**	,368**	1	,177*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,024
	N	164	164	164	164	164
D4	Pearson Correlation	,490**	,205**	,197*	,177*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,008	,011	,024	
	N	164	164	164	164	164

Obs.: \*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 17 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política da amostra**

Fonte: Autoria própria.

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,811*	,911*	,829*	,639*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
E1	Pearson Correlation	,811*	1	,744*	,445*	,353*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
E2	Pearson Correlation	,911*	,744*	1	,699*	,397*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	164	164	164	164	164
E3	Pearson Correlation	,829*	,445*	,699*	1	,483*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	164	164	164	164	164
E4	Pearson Correlation	,639*	,353*	,397*	,483*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	164	164	164	164	164

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 18 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional da amostra**

Fonte: Autoria própria.

		F1	F1,1	F1,2
F1	Pearson Correlation	1	,931*	,935*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000
	N	164	164	164
F1,1	Pearson Correlation	,931*	1	,740*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000
	N	164	164	164
F1,2	Pearson Correlation	,935*	,740*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	
	N	164	164	164

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 19 – Correlações entre as questões que avalia e pondera a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho da amostra**

Fonte: Autoria própria.

		GERAL	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
GERAL	Pearson Correlation	1	,737**	,895**	,829**	,915**	,825**	,668**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF1	Pearson Correlation	,737**	1	,741**	,423*	,539**	,431*	,356
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,028	,004	,025	,068
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF2	Pearson Correlation	,895**	,741**	1	,675**	,808**	,592**	,389*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,045
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF3	Pearson Correlation	,829**	,423*	,675**	1	,736**	,647**	,504**
	Sig, (2-tailed)	,000	,028	,000		,000	,000	,007
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF4	Pearson Correlation	,915**	,539**	,808**	,736**	1	,766**	,647**
	Sig, (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF5	Pearson Correlation	,825**	,431*	,592**	,647**	,766**	1	,730**
	Sig, (2-tailed)	,000	,025	,001	,000	,000		,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
F1	Pearson Correlation	,668**	,356	,389*	,504**	,647**	,730**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,068	,045	,007	,000	,000	
	N	27	27	27	27	27	27	27

Obs.: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 20 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições públicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,821**	,702**	,505**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,000
	N	27	27	27	27	27
A1	Pearson Correlation	,821**	1	,715**	,023	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,908	,000
	N	27	27	27	27	27
A2	Pearson Correlation	,702**	,715**	1	-,049	,402**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,810	,038
	N	27	27	27	27	27
A3	Pearson Correlation	,505**	,023	-,049	1	,271
	Sig. (2-tailed)	,007	,908	,810		,172
	N	27	27	27	27	27
A4	Pearson Correlation	,797**	,652**	,402*	,271	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,038	,172	
	N	27	27	27	27	27

Obs.: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 21 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,744**	,620**	,807**	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000
	N	27	27	27	27	27
B1	Pearson Correlation	,744**	1	,427*	,633**	,262
	Sig. (2-tailed)	,000		,026	,000	,188
	N	27	27	27	27	27
B2	Pearson Correlation	,620**	,427*	1	,344	,191
	Sig. (2-tailed)	,001	,026		,079	,341
	N	27	27	27	27	27
B3	Pearson Correlation	,807**	,633**	,344	1	,463*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,079		,015
	N	27	27	27	27	27
B4	Pearson Correlation	,743**	,262	,191	,463*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,188	,341	,015	
	N	27	27	27	27	27

Obs.: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 22 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,749**	,275	,737**	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000	,165	,000	,000
	N	27	27	27	27	27
C1	Pearson Correlation	,749**	1	-,030	,551**	,298
	Sig. (2-tailed)	,000		,882	,003	,132
	N	27	27	27	27	27
C2	Pearson Correlation	,275	-,030	1	-,091	,197
	Sig. (2-tailed)	,165	,882		,653	,323
	N	27	27	27	27	27
C3	Pearson Correlation	,737**	,551**	-,091	1	,391*
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,653		,044
	N	27	27	27	27	27
C4	Pearson Correlation	,779**	,298	,197	,391*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,132	,323	,044	
	N	27	27	27	27	27

Obs.: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 23 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,718**	,778**	,505**	,515**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,006
	N	27	27	27	27	27
D1	Pearson Correlation	,718**	1	,385*	,142	,225
	Sig. (2-tailed)	,000		,047	,480	,258
	N	27	27	27	27	27
D2	Pearson Correlation	,778**	,385*	1	,248	,199
	Sig. (2-tailed)	,000	,047		,211	,319
	N	27	27	27	27	27
D3	Pearson Correlation	,505**	,142	,248	1	,000
	Sig. (2-tailed)	,007	,480	,211		1,000
	N	27	27	27	27	27
D4	Pearson Correlation	,515**	,225	,199	,000	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,258	,319	1,000	
	N	27	27	27	27	27

Obs.: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 24 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,729**	,825**	,776**	,611**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001
	N	27	27	27	27	27
E1	Pearson Correlation	,729**	1	,675**	,217	,195
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,277	,329
	N	27	27	27	27	27
E2	Pearson Correlation	,825**	,675**	1	,457*	,172
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,016	,390
	N	27	27	27	27	27
E3	Pearson Correlation	,776**	,217	,457*	1	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,277	,016		,000
	N	27	27	27	27	27
E4	Pearson Correlation	,611**	,195	,172	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,329	,390	,000	
	N	27	27	27	27	27

Obs.: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 25 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

Fonte: Autoria própria.

		F1	F1.1	F1.2
F1	Pearson Correlation	1	,918*	,873*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	27	27	27
F1.1	Pearson Correlation	,918*	1	,608*
	Sig. (2-tailed)	,000		,001
	N	27	27	27
F1.2	Pearson Correlation	,873*	,608*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	
	N	27	27	27

Obs.: \* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 26 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

Fonte: Autoria própria.

		GERAL	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
GERAL	Pearson Correlation	1	,864*	,855*	,865*	,871*	,891*	,834*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF1	Pearson Correlation	,864*	1	,714*	,649*	,712*	,700*	,684*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF2	Pearson Correlation	,855*	,714*	1	,690*	,639*	,697*	,706*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF3	Pearson Correlation	,865*	,649*	,690*	1	,704*	,734*	,676*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF4	Pearson Correlation	,871*	,712*	,639*	,704*	1	,723*	,716*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF5	Pearson Correlation	,891*	,700*	,697*	,734*	,723*	1	,739*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
F1	Pearson Correlation	,834*	,684*	,706*	,676*	,716*	,739*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	137	137	137	137	137	137	137

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 27 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,719**	,592**	,766**	,625**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	136	137
A1	Pearson Correlation	,719**	1	,452**	,291**	,439**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	137	137	137	136	137
A2	Pearson Correlation	,592**	,452**	1	,210*	,222**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,014	,009
	N	137	137	137	136	137
A3	Pearson Correlation	,766**	,291**	,210*	1	,196*
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,014		,022
	N	136	136	136	136	136
A4	Pearson Correlation	,625**	,439**	,222**	,196*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,009	,022	
	N	137	137	137	136	137

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 28 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,651*	,657*	,738*	,797*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
B1	Pearson Correlation	,651*	1	,451*	,322*	,255*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,003
	N	137	137	137	137	137
B2	Pearson Correlation	,657*	,451*	1	,306*	,279*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,001
	N	137	137	137	137	137
B3	Pearson Correlation	,738*	,322*	,306*	1	,503*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	137	137	137	137	137
B4	Pearson Correlation	,797*	,255*	,279*	,503*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,003	,001	,000	
	N	137	137	137	137	137

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 29 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,823*	,572*	,775*	,658*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
C1	Pearson Correlation	,823*	1	,305*	,620*	,312*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
C2	Pearson Correlation	,572*	,305*	1	,288*	,256*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,001	,003
	N	137	137	137	137	137
C3	Pearson Correlation	,775*	,620*	,288*	1	,261*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,001		,002
	N	137	137	137	137	137
C4	Pearson Correlation	,658*	,312*	,256*	,261*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,003	,002	
	N	137	137	137	137	137

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 30 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,796*	,846*	,628*	,532*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
D1	Pearson Correlation	,796*	1	,585*	,302*	,227*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,008
	N	137	137	137	137	137
D2	Pearson Correlation	,846*	,585*	1	,386*	,264*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,002
	N	137	137	137	137	137
D3	Pearson Correlation	,628*	,302*	,386*	1	,228*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,007
	N	137	137	137	137	137
D4	Pearson Correlation	,532*	,227*	,264*	,228*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,008	,002	,007	
	N	137	137	137	137	137

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 31 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,806*	,910*	,826*	,661*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
E1	Pearson Correlation	,806*	1	,729*	,439*	,378*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
E2	Pearson Correlation	,910*	,729*	1	,706*	,425*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	137	137	137	137	137
E3	Pearson Correlation	,826*	,439*	,706*	1	,475*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	137	137	137	137	137
E4	Pearson Correlation	,661*	,378*	,425*	,475*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	137	137	137	137	137

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 32 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

Fonte: Autoria própria.

		F1	F1,1	F1,2
F1	Pearson Correlation	1	,934*	,946*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	137	137	137
F1,1	Pearson Correlation	,934*	1	,768*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	137	137	137
F1,2	Pearson Correlation	,946*	,768*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	137	137	137

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 33 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

Fonte: Autoria própria.

		GERAL	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
GERAL	Pearson Correlation	1	,815*	,831*	,827*	,895*	,875*	,795*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF1	Pearson Correlation	,815*	1	,637*	,542*	,690*	,598*	,638*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF2	Pearson Correlation	,831*	,637*	1	,629*	,656*	,641*	,625*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF3	Pearson Correlation	,827*	,542*	,629*	1	,667*	,702*	,599*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF4	Pearson Correlation	,895*	,690*	,656*	,667*	1	,766*	,709*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF5	Pearson Correlation	,875*	,598*	,641*	,702*	,766*	1	,681*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
F1	Pearson Correlation	,795*	,638*	,625*	,599*	,709*	,681*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 34 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados que exercem atividade administrativas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,701**	,634**	,725**	,631**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
A1	Pearson Correlation	,701**	1	,509**	,187	,496**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,079	,000
	N	89	89	89	89	89
A2	Pearson Correlation	,634**	,509**	1	,208*	,279**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,050	,008
	N	89	89	89	89	89
A3	Pearson Correlation	,725**	,187	,208*	1	,135
	Sig. (2-tailed)	,000	,079	,050		,207
	N	89	89	89	89	89
A4	Pearson Correlation	,631**	,496**	,279**	,135	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,207	
	N	89	89	89	89	89

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 35 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,692**	,593**	,742**	,808**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
B1	Pearson Correlation	,692**	1	,390**	,397**	,333**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89
B2	Pearson Correlation	,593**	,390**	1	,269*	,248*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,011	,019
	N	89	89	89	89	89
B3	Pearson Correlation	,742**	,397**	,269*	1	,470**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,011		,000
	N	89	89	89	89	89
B4	Pearson Correlation	,808**	,333**	,248*	,470**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,019	,000	
	N	89	89	89	89	89

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 36 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,818**	,570**	,718**	,674**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
C1	Pearson Correlation	,818**	1	,312**	,581**	,312**
	Sig, (2-tailed)	,000		,003	,000	,003
	N	89	89	89	89	89
C2	Pearson Correlation	,570**	,312**	1	,228*	,279**
	Sig, (2-tailed)	,000	,003		,032	,008
	N	89	89	89	89	89
C3	Pearson Correlation	,718**	,581**	,228*	1	,199
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,032		,061
	N	89	89	89	89	89
C4	Pearson Correlation	,674**	,312**	,279**	,199	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,003	,008	,061	
	N	89	89	89	89	89

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 37 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,816**	,825**	,605**	,577**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
D1	Pearson Correlation	,816**	1	,598**	,278**	,332**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,008	,001
	N	89	89	89	89	89
D2	Pearson Correlation	,825**	,598**	1	,306**	,244*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,004	,021
	N	89	89	89	89	89
D3	Pearson Correlation	,605**	,278**	,306**	1	,312**
	Sig, (2-tailed)	,000	,008	,004		,003
	N	89	89	89	89	89
D4	Pearson Correlation	,577**	,332**	,244*	,312**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,021	,003	
	N	89	89	89	89	89

Obs.: \*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 38 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,757*	,891*	,824*	,682*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
E1	Pearson Correlation	,757*	1	,659*	,377*	,345*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89
E2	Pearson Correlation	,891*	,659*	1	,673*	,429*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89	89
E3	Pearson Correlation	,824*	,377*	,673*	1	,510*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89	89
E4	Pearson Correlation	,682*	,345*	,429*	,510*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 39 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

Fonte: Autoria própria.

		F1	F1,1	F1,2
F1	Pearson Correlation	1	,900*	,934*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000
	N	89	89	89
F1,1	Pearson Correlation	,900*	1	,685*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000
	N	89	89	89
F1,2	Pearson Correlation	,934*	,685*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	
	N	89	89	89

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 40 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

Fonte: Autoria própria.

		GERAL	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
GERAL	Pearson Correlation	1	,872*	,878*	,893*	,868*	,891*	,818*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF1	Pearson Correlation	,872*	1	,799*	,679*	,693*	,716*	,619*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF2	Pearson Correlation	,878*	,799*	1	,734*	,675*	,695*	,652*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF3	Pearson Correlation	,893*	,679*	,734*	1	,773*	,749*	,696*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF4	Pearson Correlation	,868*	,693*	,675*	,773*	1	,705*	,711*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF5	Pearson Correlation	,891*	,716*	,695*	,749*	,705*	1	,791*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
F1	Pearson Correlation	,818*	,619*	,652*	,696*	,711*	,791*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 41 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,767**	,589**	,735**	,685**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	74	75
A1	Pearson Correlation	,767**	1	,542**	,274*	,486**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,018	,000
	N	75	75	75	74	75
A2	Pearson Correlation	,589**	,542**	1	,122	,219
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,300	,059
	N	75	75	75	74	75
A3	Pearson Correlation	,735**	,274*	,122	1	,311**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,300		,007
	N	74	74	74	74	74
A4	Pearson Correlation	,685**	,486**	,219	,311**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,059	,007	
	N	75	75	75	74	75

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 42 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,649**	,688**	,762**	,762**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
B1	Pearson Correlation	,649**	1	,497**	,373**	,174
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,001	,135
	N	75	75	75	75	75
B2	Pearson Correlation	,688**	,497**	1	,351**	,251*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,002	,030
	N	75	75	75	75	75
B3	Pearson Correlation	,762**	,373**	,351**	1	,518**
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,002		,000
	N	75	75	75	75	75
B4	Pearson Correlation	,762**	,174	,251*	,518**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,135	,030	,000	
	N	75	75	75	75	75

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 2 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,811*	,452*	,823*	,701*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
C1	Pearson Correlation	,811*	1	,168	,651*	,328*
	Sig, (2-tailed)	,000		,149	,000	,004
	N	75	75	75	75	75
C2	Pearson Correlation	,452*	,168	1	,205	,200
	Sig, (2-tailed)	,000	,149		,078	,086
	N	75	75	75	75	75
C3	Pearson Correlation	,823*	,651*	,205	1	,397*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,078		,000
	N	75	75	75	75	75
C4	Pearson Correlation	,701*	,328*	,200	,397*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,004	,086	,000	
	N	75	75	75	75	75

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 44 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,753**	,838**	,591**	,393**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
D1	Pearson Correlation	,753**	1	,508**	,261*	,062
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,023	,599
	N	75	75	75	75	75
D2	Pearson Correlation	,838**	,508**	1	,399**	,130
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,265
	N	75	75	75	75	75
D3	Pearson Correlation	,591**	,261*	,399**	1	,014
	Sig, (2-tailed)	,000	,023	,000		,907
	N	75	75	75	75	75
D4	Pearson Correlation	,393**	,062	,130	,014	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,599	,265	,907	
	N	75	75	75	75	75

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 45 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

Fonte: Autoria própria.

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,843*	,919*	,828*	,616*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
E1	Pearson Correlation	,843*	1	,788*	,481*	,375*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	75	75	75	75	75
E2	Pearson Correlation	,919*	,788*	1	,705*	,373*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,001
	N	75	75	75	75	75
E3	Pearson Correlation	,828*	,481*	,705*	1	,462*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75
E4	Pearson Correlation	,616*	,375*	,373*	,462*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	
	N	75	75	75	75	75

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 46 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

Fonte: Autoria própria.

		F1	F1,1	F1,2
F1	Pearson Correlation	1	,949*	,942*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000
	N	75	75	75
F1,1	Pearson Correlation	,949*	1	,788*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000
	N	75	75	75
F1,2	Pearson Correlation	,942*	,788*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	
	N	75	75	75

Obs.: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 47 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

Fonte: Autoria própria.

Submetido em: 17.02.2023

Aceito em: 17.03.2023