

**Wilian Cesar Tubone**

*Pesquisador na Universidade Estadual Paulista - Unesp Jaboticabal (Brasil)*

[wtubone@hotmail.com](mailto:wtubone@hotmail.com)

**Adhemar Sanches**

*Professor Associado da Universidade Estadual Paulista - Unesp Jaboticabal (Brasil)*

[adhemar.sanches@unesp.br](mailto:adhemar.sanches@unesp.br)

**David Ferreira Santos**

*Professor Associado da Universidade Estadual Paulista - Unesp Jaboticabal (Brasil)*

[david.lopes@unesp.br](mailto:david.lopes@unesp.br)

**Elimar Veloso Conceição**

*Pesquisador na Universidade Estadual Paulista - Unesp Jaboticabal (Brasil)*

[eli\\_fisica@hotmail.com](mailto:eli_fisica@hotmail.com)

**Sérgio Silva Braga Júnior**

*Professor Associado da Universidade Estadual Paulista - Unesp Tupã (Brasil)*

[sergio.braga@unesp.br](mailto:sergio.braga@unesp.br)

**Dados para contato:**

*David Ferreira Lopes Santos  
Universidade Estadual Paulista  
Via de Acesso Professor Paulo Donato  
Castellane, s/n - Vila Industrial,  
14884-900, Jaboticabal, SP, Brasil.*

URL da Homepage:  
<https://www2.unesp.br/>

Recebido em: 24/01/2020  
Aprovado em: 26/11/2020

DOI:  
<http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i1.46965>

**INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NA FELICIDADE DO TRABALHADOR DO SETOR FINANCEIRO**

*INFLUENCE OF QUALITY OF LIFE IN THE HAPPINESS OF THE FINANCIAL WORKER*

*INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LA FELICIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR FINANCIERO*

---

**RESUMO**

A gestão do capital humano tem como desafio fomentar um ambiente competitivo em que a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a felicidade das pessoas envolvidas também se manifeste. Por isso, essa pesquisa propõe um modelo que avalia a relação da QVT com a felicidade do trabalhador no setor bancário brasileiro. A pesquisa foi realizada com 1.138 funcionários de uma instituição financeira em um modelo empírico baseado na modelagem por equações estruturais. Os resultados demonstram que a QVT pode ser uma variável constituída por outras dimensões cujo efeito na felicidade do trabalhador é positiva e significativa.

**Palavras-chave:** Capital Humano. Competitividade no Trabalho. Modelagem por Equações Estruturais.

---

**ABSTRACT**

Human capital management has as a challenge to foster a competitive environment in which the quality of life at work (QWL) and the happiness of the people involved also manifests itself. Therefore, this research proposes a model that evaluates the relationship of QWL with worker's happiness in the Brazilian banking sector. The research was conducted with 1,138 employees of a financial institution in an empirical model based on structural equation modeling. The results show that QWL can be a variable composed of other dimensions whose effect on worker happiness is positive and significant.

**Keywords:** Human capital. Work competitiveness. Structural Equations Modelling.

---

**RESUMEN**

El desafío de la gestión del capital humano es fomentar un entorno competitivo en el que también se manifieste la calidad de vida en el trabajo (QWL) y la felicidad de las personas involucradas. Por lo tanto, esta investigación propone un modelo que evalúa la relación entre QWL y la felicidad de los trabajadores en el sector bancario brasileño. La encuesta se realizó con 1.138 empleados de una institución financiera en un modelo empírico basado en el modelo de ecuaciones estructurales. Los resultados demuestran que QWL puede ser una variable compuesta de otras dimensiones cuyo efecto sobre la felicidad del trabajador es positivo y significativo.

**Palabras clave:** Capital humano. Competitividad en el trabajo. Modelado de ecuaciones estructurales.

## 1 INTRODUÇÃO

Há uma lacuna teórica e aplicada nos estudos organizacionais referentes a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na felicidade dos funcionários (CELMA; MARTINEZ-GARCIA; RAYA, 2018). Ainda que sejam conceitos e relações intangíveis e de difícil delimitação (NAJAMUDIN; OMAR; ZAKARIA, 2017), existe um consenso na literatura e no meio empresarial quanto a importância do capital humano e do seu engajamento na competitividade empresarial (NAVARRO SILVA; GRACIAN MORAN; FERRER REYES, 2018; PRAJOGO; OKE, 2016).

O capital humano se apresenta nas pessoas e por meio delas em seu ambiente e relações de trabalho, tornando assim esse recurso preponderante no desempenho empresarial (PAIVA; DUTRA; LUZ, 2015). Como consequência, as formas de trabalho e o valor dos recursos humanos vêm se modificando, tornando-se necessária a compreensão dessas mudanças e das novas formas de gerenciar esse ativo, bem como mensurar os resultados provenientes das atividades intelectuais (LI; YEO, 2011).

A complexidade das relações trabalhistas e o nível da competitividade empresarial tem alçado questões igualmente controversas e relevantes no gerenciamento das pessoas, como seu envolvimento nas organizações e o seu nível de satisfação ou felicidade no trabalho (RIPOLL; MANZANARES; MONTOYA, 2017; SENDER; FLECK, 2017). Por outro prisma, essa assertiva torna-se relevante quando se analisa o crescimento de suicidas nas empresas e a depressão como a principal doença causadora de afastamento do trabalho (POSPOS et al., 2018).

Felicidade é um substantivo largamente conhecido, porém sua definição e forma de mensuração é discutível (VIK; CARLQUIST, 2018). Levando em consideração que se vive em um mundo organizacional, isto é, passa-se grande parte do tempo no ambiente de trabalho, questões relacionadas com a felicidade no trabalho começam a tomar espaço no contexto empresarial (FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007).

Nesta direção, estudos empíricos recentes têm procurado avaliar o nível de felicidades de funcionários sob diferentes aspectos (SAFINA; KOLESNIKOVA; KARASIK; YURIEVA; FAKHRUT-DINOVA, 2015; SINGHAPAKDI; LEE; SIRGY; SENASU, 2015; NAREHAN; HAIRUNNISA; NORFADZILLAH; FREZIAMELLA, 2014; PARSA; IDRIS; SAMAH; WAHAT; PARSA, 2014); contudo, além dos resultados não convergentes, não foram identificados nas principais bases de dados (SCOPUS e Web of Science) estudos empíricos relacionando a QVT na Felicidade e aqui de forma específica no setor financeiro.

De acordo com o Banco Central do Brasil (2018), o setor bancário no país compreende 21.717 agências bancárias (agosto/2018), sendo que, 12.818 agências são de bancos (múltiplos, comerciais

e desenvolvimento). Dados mais recentes relativos ao setor reportam mais de 854 mil empregos diretos (RAIS, 2016). O setor bancário brasileiro é um dos mais competitivos do mundo e ainda que os resultados empresariais e financeiros sejam contundentes, diferentes estudos qualitativos têm relatado condições de stress, insatisfação, excesso de trabalho ou exigências que ocasionam resultados não desejados às instituições financeiras, como absenteísmo entre outros (BESSI; SCHREIBER; PUFF; TONDOLO, 2015).

Neste contexto, o objetivo do trabalho é analisar a influência da QVT na formação da felicidade (bem-estar subjetivo) dos funcionários. Para tanto, este estudo explora um modelo de avaliação da felicidade proposto por Lyubomirsky e Lepper (1999) em que se considera a condição do bem-estar subjetivo do funcionário como um construto que também é formado pela QVT, cuja estrutura de análise tem como base Walton (1973) e as extensões propostas por Timossi, Pedroso, Pilatti e Francisco (2009).

Essa abordagem permitiu estender a discussão teórica e aplicada desse tema para a realidade de uma representativa instituição financeira no estado de São Paulo, Brasil, avaliando se, conforme apresentado por Dos Santos e Borges (2018), o ambiente de trabalho tem influencia decisiva na percepção e no sentimento das pessoas.

Em tempo, este estudo também utiliza variáveis associadas ao perfil do ambiente de trabalho das pessoas, tendo em vista, que existem diferentes perfis de agência e características demográficas dos funcionários e que, sob nosso julgamento, podem influir na QVT e, com efeito, na felicidade dos funcionários. Sendo assim, os resultados deste estudo podem auxiliar estratégias formuladas por gestores nos diferentes níveis organizacionais, políticas e ações nas áreas Recursos Humanos e ter a atenção de partes interessadas como profissionais de segurança e saúde no trabalho, líderes sindicais e formuladores de políticas públicas, além é claro de funcionários.

Para melhor organização, este trabalho foi dividido em mais 4 seções. O referencial teórico do estudo será apresentado na próxima seção, destacando os conceitos da temática QVT e felicidade no trabalho, bem como os métodos de mensuração. A terceira seção descreve os procedimentos metodológicos quanto ao material e o instrumento de coleta de dados, bem como os métodos empregados para construção dos resultados. A seção de resultados e discussões apresenta a apuração dos resultados da pesquisa e seu diálogo com a literatura. Por fim, a seção considerações finais traz as implicações e contribuições da pesquisa.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Três focos de levantamento bibliográfico constituem este referencial teórico. O primeiro refere-

-se ao levantamento sobre QVT. O segundo está relacionado à felicidade, enquanto bem-estar subjetivo com foco nas evidências relacionadas aos seus determinantes e sua importância. O terceiro volta-se aos métodos de mensuração da QVT e da felicidade.

## 2.1 Qualidade de vida no trabalho

Segundo Quelhas e Morgado (1993), a QVT pode ser entendida como um bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas. Para Walton (1974), a expressão Qualidade de Vida é utilizada frequentemente para apresentar certos valores ambientais e humanos, acabando por ser negligenciada pelas organizações produtivas em favor do avanço tecnológico e do crescimento de mercado.

Os elementos da qualidade de vida, segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS (1995), são: “a percepção do indivíduo, de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

De acordo com Pérez (2013), Andrade e Stefano (2018) a definição de QVT também está relacionada com as necessidades e o desenvolvimento na carreira dos funcionários. O termo qualidade de vida é utilizado em diversos setores e campos de estudos como saúde, filosofia, política, dentre outros (SILVA; TOLFO, 2012).

Walton (1974), Ferraz, Tavares e Zilberman (2007) destacam que a meta principal da QVT é humanizar cada vez mais a empresa, envolvendo responsabilidades e autonomia de acordo com a função exercida, recebimento de *feedback*, adequação de tarefas, enriquecimento do trabalho, objetivando o desenvolvimento pessoal do trabalhador.

Apesar de haver uma distância entre a teoria e a implantação real, a QVT vem ganhando espaço no Brasil e no mundo (LIMONGI-FRANÇA, 2009). Entende-se, que o trabalho tem um lugar essencial na vida das pessoas e, como foi constatado na pesquisa dos autores, o dinheiro não ganha muita importância quando comparado ao bem-estar.

Gil (2008) entende que o trabalhador deve usufruir de uma boa QVT, pois a maior parte do tempo de sua vida se passa dentro da empresa. A satisfação do funcionário pode ser obtida e melhorada por meio das iniciativas propostas pela QVT, com significativas vantagens também para as organizações, tendo em vista que o colaborador satisfeito produz mais e com melhor qualidade (COUTINHO, 2014; FOGAÇA; COELHO JUNIOR, 2015).

A QVT representa um assunto da mais alta importância e ocupa cada vez mais espaço nas discussões a respeito de como conciliar a competitividade aos padrões inovadores de conhecimento,

assim como à qualificação profissional e aos novos estilos de vida (OLIVEIRA; CARVALHO; ROSA, 2012). Alie-se a isto o fato de que a QVT já não se limita ao chão da fábrica, mas envolve todas as categorias de funcionários, inclusive gerentes, diretores e presidente (CAMPOS, 2016).

Este aspecto comprova a evolução da QVT nas empresas da atualidade, pois o envolvimento de todos que compõem a empresa, incluindo os dirigentes, é requisito indispensável para que os programas de QVT obtenham êxito (CAMPOS, 2016).

## 2.2 Felicidade no trabalho

A tendência recente da literatura em explorar os aspectos claramente positivos das pessoas e das organizações tem aproximado os termos felicidade e bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004; WAR, 2007). A felicidade é uma terminologia usada pelo senso comum, tendo sua tradução de forma científica por bem-estar. Na literatura atual, esses termos são sinônimos (ZANELLA, 2016).

A presente pesquisa segue a tendência atual da literatura científica e trata o bem-estar como sinônimo de felicidade conforme apresentado pelos autores: Albuquerque e Trócolli (2004); War (2007); Deci e Ryan (2008); Waterman, Schwartz e Conti (2008).

Transportar a conceituação da felicidade para o contexto organizacional impõe desafios aos gestores para construir políticas e práticas organizacionais que enderecem para experiências de felicidade e bem-estar da força de trabalho (CAMPOS, 2016).

O bem-estar no trabalho pode ser conceituado como a prevalência de emoções positivistas no trabalho e a percepção da pessoa de que, em seu trabalho, expressa e faz o desenvolvimento de potencialidades, avançando no alcance de suas metas de vida. Definido assim, o bem-estar no trabalho acaba incluindo aspectos afetivos e cognitivos, englobando os pontos centrais da abordagem 'hedonista' e 'eudaimonica' (SILVA; TOLFO, 2012).

A felicidade deriva de meios para proporcionar o bem-estar físico e psicossocial de maneira que as pessoas se sintam em paz, voltem-se aos outros, consigam encontrar propósitos significativos, fazendo contribuições para melhorar as condições no ambiente de trabalho (ZANELLA, 2016).

Matheny (2008) descreve elementos que permitem a um empregado sentir-se feliz na empresa, sendo eles: reconhecer os aspectos positivos da organização, ter uma visão positiva da mesma, ter expectativas de acordo com a realidade, poder ter novos desafios e sentir que existe uma comunicação fácil com toda a organização.

Amorim e Campos (2002) revelaram que o sucesso da organização está nos indivíduos que a integram se estes trabalharem com felicidade, e concluíram também, que as organizações que

pretendem ser competitivas devem ter presente o equilíbrio entre a “racionalidade da produção e os sentimentos humanos”. Coutinho (2014) diz que funcionários satisfeitos são a peça chave para uma empresa de sucesso.

Segundo Pryce-Jones (2010), a felicidade no trabalho consiste na atitude que leva cada indivíduo a maximizar o desempenho profissional e atingir o seu pleno potencial.

Wright e Cropanzano (2004) resumiram as consequências das emoções positivas afirmando que os empregados mais felizes ficam mais capazes, tornam-se mais criativos, resilientes, socialmente conectados, física e mentalmente saudáveis e mais produtivos.

Segundo Rosenbluth e Peters (1992) a felicidade no trabalho funciona como elemento chave para se atingir um serviço produtivo e de qualidade.

Assim, ainda que a felicidade enquanto conceito seja de complexa e difícil delimitação é notável que estudos empíricos e, por que não, o próprio senso comum, revelem a importância desta condição para as pessoas e para as organizações, especialmente, as empresariais.

### 2.3 Modelos de mensuração da qualidade de vida no trabalho e felicidade

A literatura apresenta diferentes instrumentos de mensuração da QVT. Um aspecto importante dessas ferramentas é a capacidade de representar sob a forma numérica (avaliação quantitativa) as diferenças entre indivíduos ou grupos (TESCH; OLIVEIRA; LEÃO, 2007).

O interesse pela mensuração das variáveis que a compõem a QVT vem crescendo (LAU, 2000). As publicações relacionadas têm focado diferentes aspectos: conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos (FERNANDES, 1996); saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho (SILVA; DE MARCHI, 1997); segurança e higiene no trabalho (SIGNORINI, 2000); conflitos decorrentes das relações interpessoais (BOM SUCESSO, 2002), escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e os fatores críticos de gestão (LIMONGI-FRANÇA, 2009); saúde mental, condições, organização e relações de trabalho (SAMPAIO, 2012).

Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009) o modelo proposto por Walton (1973) pode ser considerado como referência nos trabalhos relacionados à QVT. Seu modelo enfatiza elementos que priorizam os fatores higiênicos, as condições físicas, os elementos relacionados à segurança e à remuneração do trabalhador.

De acordo com Walton (1974), o conceito de QVT enfatiza as necessidades e aspirações do ser humano, bem como a responsabilidade social do trabalhador. Para tanto, propõe oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na QVT: compensação justa e adequada, condi-

ções de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social.

O fracionamento da QVT em oito categorias conceituais permite a aplicação de diversos tipos de análise, como a correlação dos critérios entre si ou as correlações dos critérios com a produtividade dos trabalhadores (WALTON, 1973).

Para o cálculo da qualidade de vida, a OMS apresenta o WHOQOL que consiste em uma escala genérica de qualidade de vida desenvolvida pela Organização Mundial de Saúde por meio de cem perguntas OMS (1995). A natureza do modelo multidimensional do constructo do WHOQOL foi validada de modo empírico a partir de dimensões físicas, psicológicas, sociais e ambientais (D'AMICO; MONTEIRO, 2012).

O psicólogo e, também, vencedor do Nobel em economia, Daniel Kahneman mostra que perguntas simples estão fortemente correlacionadas à mensuração objetiva da felicidade (KAHNEMAN; DIENER; SCHWARZ, 1999; KAHNEMAN; KRUEGER, 2006). Os estudos deste autor argumentam que a avaliação do “bem-estar subjetivo” a partir destas perguntas, retratam de maneira relativamente acurada a felicidade.

Acredita-se que a melhor maneira de estudar o tema é perguntar às pessoas que compõem a população o quanto são felizes (EASTERLIN, 2001; FREY; STUTZER, 2002; INGLEHART, 1990, 1997; KAHNEMAN; DIENER; SCHWARZ, 1999; OSWALD, 1997; VEENHOVEN, 1993). De acordo com essa perspectiva, é aceitável inferir o grau geral de felicidade da população a partir de perguntas gerais utilizadas em escala (LYUBOMIRSKY; LEPPER, 1999).

A Escala de Felicidade Subjetiva (Subjective Happiness Scale – SHS), desenvolvida por Lyubomirsky e Lepper (1999), consiste em um modelo composto por quatro itens que deve ser respondido em uma Escala Likert de sete pontos. Os quatro questionamentos sugeridos no trabalho, servem de entrada para calcular o índice de felicidade de uma pessoa. Esse índice é obtido por meio da média aritmética das quatro respostas obtidas pelo questionário.

A SHS possibilita mensurar o total de felicidade subjetiva, partindo de seus dois componentes, que são, i) Afetivo - O grau em que experiências afetivas agradáveis pesam mais que as desagradáveis; e ii) Cognitivo - O grau onde o indivíduo acaba percebendo o atendimento às suas necessidades.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo tem natureza exploratória, com finalidade aplicada e abordagem quantitativa conforme Boventura (2004). O público da pesquisa compreende os funcionários de uma instituição

financeira. A instituição financeira é um banco múltiplo com volume de ativos que o posiciona entre dez maiores do Brasil. Em razão das múltiplas diferenças culturais do país, decidiu-se focar a pesquisa no estado de São Paulo que representa o principal mercado desta instituição financeira e onde possui a maior quantidade de funcionários.

O questionário foi enviado para todos os funcionários do Estado de São Paulo em 2017, sendo que foram obtidas 1.138 respostas, o que representa 28% da população, garantindo assim, uma amostra representativa. Os funcionários tiveram 3 semanas para responder os questionários.





O instrumento de coleta de dados foi adaptado do modelo utilizado no WHOQOL-100. Para este estudo, foram utilizadas questões do tipo simples, composta por questões fechadas em escalas de intervalo do tipo Likert de cinco e sete pontos que permite ao pesquisado expor seu grau de satisfação com cada um dos indicadores descritos nas questões. Sendo assim, baseou-se na escala de satisfação do instrumento, em que o valor 1 representa a resposta mais negativa (muito insatisfeito/discordo totalmente) e o valor 5 para o QVT ou 7 para a FELICIDADE representa a resposta mais positiva (muito satisfeito/concordo totalmente).

Para elaboração do instrumento de coleta foram utilizadas variáveis de controle com a finalidade de observar variações quanto aos seguintes critérios e grupos: Faixa etária (até 20 anos, de 20 a 30, de 30 a 40, 40 a 50 e acima de 50 anos); Gênero Masculino; Gênero Feminino; Escolaridade (Ensino médio, Graduação, Pós-Graduação/Especialização, Mestrado, Doutorado); Tempo de empresa (até 2 anos, 2 a 5 anos, 6 a 10 anos, 11 a 20 anos, acima de 21 anos); Perfis de agência (Varejo Pessoa Física, Varejo Pessoa Jurídica, Varejo Agronegócio (PF/PJ), Estilo/Escritório Exclusivo/Private (PF), Empresarial/Escritório MPE - Pequena Empresa e Unidades de apoio/táticas/estratégicas).

O questionário é composto de 44 questões fechadas. Com as interrogações, almejou-se captar características e opiniões sobre a QVT e a felicidade dos funcionários. As 44 questões do instrumento de coleta são divididas da seguinte forma: 5 questões para obtenção de dados básicos (faixa etária, escolaridade, gênero, tempo de empresa e perfil de agência), 35 questões (questões de número V1 a V35 - Tabela 2) designadas a partir dos critérios propostos por Walton (1973) e elaboradas por Timossi et al. (2009), para obtenção dos dados a respeito da QVT e 4 questões (questões de número V36 a V39 - Quadro 1) designadas a partir da SHS de Lyubomirsky e Lepper (1999), para obtenção dos dados a respeito da Felicidade.



**Quadro 1 - Questionário 1: Felicidade Subjetiva**

<p>Questão nº</p> <p>v36</p>	<p>De maneira geral, eu me considero: Atribua sua resposta considerando a escala abaixo:</p>  <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>☹ Uma pessoa não muito feliz Uma pessoa muito feliz ☺</p>
<p>v37</p>	<p>Comparado à maioria dos meus pares, eu me considero:</p>  <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>☹ Uma pessoa não muito feliz Uma pessoa muito feliz ☺</p>
<p>v38</p>	<p>“Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida independentemente do que esteja ocorrendo” considerando a escala abaixo, quanto esta declaração o descreve?</p>  <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>☹ De maneira nenhuma me descreve Me descreve totalmente ☺</p>
<p>v39</p>	<p>“Algumas pessoas, de maneira geral, são muito felizes. Embora não estejam deprimidas, nunca parecem tão felizes quanto poderiam ser” Considerando a escala abaixo, quanto esta afirmação o descreve ?</p>  <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>☹ De maneira nenhuma me descreve Me descreve totalmente ☺</p>

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Utilizou-se, inicialmente, a análise fatorial para avaliar, inicialmente, como as variáveis exploratórias convergiram em componentes principais, sendo assim, um procedimento exploratório usual e importante para estudos dessa natureza (HAIR et al., 2016). Ainda que exista uma literatura sobre os temas, como já abordado, a operacionalização de variáveis em estudos de maior amplitude ainda é controversa e, por isso, decidiu-se pelo uso da análise fatorial como um procedimento anterior à modelagem por equações estruturais (MEE).

Entre as técnicas multivariadas disponíveis, definiu-se, por oportuno, o uso da MEE a partir da técnica baseada em covariâncias, pois o interesse do estudo é analisar o impacto da QVT na felicidade do trabalhador, sendo estas dimensões variáveis tipicamente latentes, isto é, não observáveis diretamente e que podem, inclusive, serem formadas por outras variáveis latentes; em adição, há a possibilidade de diagnosticar as variáveis com fraca carga e ajustar o modelo conforme as características dos dados, sem transgredir os pressupostos teóricos, por isso optou-se por essa técnica (HAIR et al., 2016).

O modelo final que demonstra a estrutura formativa dos construtos QVT e felicidade é apresentado na Figura 1 que representa o resultado desse estudo. Para a análise dos dados coletados foram utilizadas estatísticas descritivas e técnicas de análise fatorial e equações estruturais com apoio dos softwares SPSS 20.0® (SPSS, 2011) e Amos™ bem como planilhas do Microsoft Office Excel®.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados são apresentados, demonstrando primeiramente a percepção da amostra a respeito da QVT, com base no questionário de Walton (1973) após análise fatorial. Em seguida apresenta-se o modelo de equações estruturais para a amostra total.

O método de análise fatorial considerou primeiramente a percepção a respeito da QVT e com base nos componentes principais resultantes da matriz de componentes rotativa, surgiram novas dimensões da QVT, que serão explicadas no decorrer dessa seção.

Foi calculado ainda o índice de felicidade com base na Escala Subjetiva da Felicidade de Lyubomirsky e Lepper (1999) para o total da amostra.

Em razão das características demográficas levantadas seria possível explorar diferentes subamostras, contudo, objetivou-se resultados parcimoniosos e cuja quantidade de respondentes fosse representativa, tendo em vista que alguns perfis apresentaram menos de 100 respondentes, bem como respeitasse as limitações para publicação na forma de artigo.

Portanto, por meio das 1.138 respostas válidas, foram analisadas além do todo 7 subamostras, conforme a Tabela 1.

**Tabela 1 - Resumo dos Índices de Felicidade por subamostras e amostra total**

<b>Grupo</b>	<b>Respondentes</b>	<b>Índice de Felicidade</b>
Agência com perfil para o Agronegócio	146	4,559
Faixa etária superior a 30 anos	780	4,57
Tempo de empresa superior a 10 anos	984	4,579
Masculino	605	4,602
Agência com perfil pessoa física	757	4,605
<b>Amostra Total</b>	<b>1.138</b>	<b>4,617</b>
Feminino	533	4,634
Escolaridade superior a graduação (lato ou stricto sensu)	700	4,635

**Fonte:** Elaboração própria.

Com base na Escala Subjetiva da Felicidade, mensura-se o total de felicidade subjetiva, partin-

do de seus dois componentes, Afetivo e Cognitivo. Assim, foi possível calcular o índice de felicidade da amostra total e de cada grupo apresentados na Tabela 1.

Verifica-se que o Grupo Escolaridade pode ser considerado o mais feliz dentro da amostra. O índice de felicidade do grupo Feminino também se encontra acima do índice da amostra total. Uma das possíveis interpretações para o fenômeno do grupo de Escolaridade ser considerado o mais feliz em relação ao total da amostra seria o leque de oportunidades de ascensão profissional e desenvolvimento pessoal que o grupo recebe, os incentivos que a empresa proporciona a este grupo e a facilidade no aprendizado, conforme apresentando por Pérez (2013) que a QVT está relacionada com o desenvolvimento da carreira do funcionário.

O grupo considerado menos feliz, de acordo com o índice de felicidade, é o de agências com perfil do Agronegócio, uma das possíveis interpretações para este fenômeno seria o volume de serviços atribuídos a estes funcionários, considerando ainda que o agronegócio é um setor complexo e há poucos funcionários com conhecimento suficiente para o desempenho pleno de suas atividades, confirmando o exposto por Amorim (2010) e Safina et al. (2015) que relacionam a QVT com a percepção de habilidades individuais, oriundas de um ambiente físico que possua condições satisfatórias de trabalho.

Fogaça e Coelho Junior (2015) ressaltam que a gestão das pessoas afeta os sujeitos que dela participam, refletindo-se na QVT, na saúde dos empregados e na produtividade nas organizações.

Os componentes principais apresentados na Tabela 2, sinalizam para este estudo, possíveis dimensões da QVT não observadas diretamente, assim, a realização primeira da análise fatorial foi auxiliar na proposição do modelo de equações estruturais em aderência à literatura, porém de forma adaptada ao contexto investigado. Após execução do método de análise fatorial, a matriz de componentes rotativa trouxe a relação entre os conceitos e o agrupamento das questões relacionadas à QVT.

**Tabela 2 - Matriz de componente rotativa QVT**

Variável	Questões	Componente					
		L1	L2	L3	L4	L5	L6
V21	Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?	0,722					
V23	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	0,707					
V25	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão no trabalho?	0,631					
V22	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	0,624					
V27	Em relação ao respeito a sua individualidade no trabalho, como você se sente?	0,609					
V11	Você está satisfeito com a autonomia que possui no seu trabalho?	0,579		0,408			
V14	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho?	0,535					
V15	Em relação à responsabilidade conferida, como você se sente?	0,514					
V12	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	0,51		0,411			
V20	Em relação à discriminação no seu trabalho como você se sente?	0,501					
V13	Em relação à polivalência no trabalho, como você se sente?	0,434					
V32	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?		0,76				
V34	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?		0,731				
V33	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária que empresa tem?		0,702				
V35	O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos da empresa?		0,631				
V31	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?		0,583				
V24	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?		0,565				
V26	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	0,443	0,474				
V2	O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?			0,8			
V1	O quanto você está satisfeito com o seu salário?			0,787			
V3	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?			0,652			
V16	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?			0,631			
V17	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?			0,405			
V30	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?				0,747		
V5	O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal?				0,705		
V29	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?				0,653		
V6	Em relação a sua carga de trabalho, como você se sente?				0,622		
V10	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?				0,617		
V28	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho em sua rotina familiar?		0,47		0,599		
V8	O quanto você está satisfeito com a salubridade do seu local de trabalho?					0,712	
V9	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança disponibilizados pela empresa?					0,712	
V7	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					0,513	
V18	Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?						0,572
V4	O quanto você está satisfeito com os benefícios extras que a empresa oferece?						0,522
V19	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?						0,489

Fonte: Dados da pesquisa.

Os parâmetros do modelo foram:

- Método de Extração: Análise de Componente Principal.
- Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.
- Cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram suprimidas.
- Rotação convergida em 8 iterações.
- A variância total explicada pelas 6 componentes foi de 60,1%.
- O teste de Bartlett e o índice KMO foram respectivamente ( $\chi^2=21698,973$ ,  $p<0,001$ ; KMO 0,959)

O resultado agrupado traz a representatividade (carga) de cada variável dentro de um determinado componente principal, variável não observável (HAIR et al., 2016), e após a análise das

questões e seus respectivos pesos, pode-se inferir uma forma diferente e original de se interpretar a QVT.

Os 6 componentes principais resultantes do agrupamento dos questionários de QVT aplicado no estudo são interpretados, de acordo com as questões que o compõem e suas respectivas cargas, em dimensões nas quais foram atribuídos nomes de acordo o conteúdo de cada variável.

*L1-VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA*: apresenta questões relacionadas à liberdade de expressão, importância do trabalho que o funcionário realiza, responsabilidade na execução das tarefas, reconhecimento dos colegas, polivalência no trabalho, comprometimento da equipe;

*L2-IMAGEM DA EMPRESA*: apresenta questões relacionadas à qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela empresa, a imagem que a empresa tem diante da sociedade, integração com a comunidade políticas de recursos humanos, respeito aos direitos dos trabalhadores e às leis trabalhistas, satisfação com as normas da empresa;

*L3-INFLUÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA*: apresenta questões relacionadas à jornada de trabalho, quantidade de horas trabalhadas, forma de controle do horário, influência do trabalho na vida particular e no lazer do funcionário, cansaço durante o trabalho;

*L4-REMUNERAÇÃO*: apresenta questões relacionadas à remuneração individual, remuneração comparada aos pares, recompensas oferecidas pela empresa, perspectiva de crescimento profissional;

*L5-HIGIENE E SEGURANÇA*: apresenta questões relacionadas ao local de trabalho, equipamentos fornecidos pela empresa, tecnologia, segurança, higiene e condições gerais do local de trabalho;

*L6-BENEFÍCIOS*: apresenta questões relacionadas aos benefícios e à segurança no trabalho, discriminação, demissões, incentivo ao estudo e desenvolvimento, demais benefícios sociais.

*L7-RELACIONAMENTO*: apresenta questões relacionadas ao relacionamento, traz questões relacionadas ao relacionamento entre os colegas, relacionamento entre superior e subordinado.

*L8-POLÍTICAS DE RH*: apresenta questões relacionadas as políticas de RH, está relacionada à avaliação de desempenho que é utilizada na empresa, maneira de se medir o quanto o trabalho do funcionário está bom ou ruim.

*L9- DISCRIMINAÇÃO*: apresenta questões relacionadas a discriminação, está relacionada com a forma com que as mulheres são tratadas em seu ambiente de trabalho.

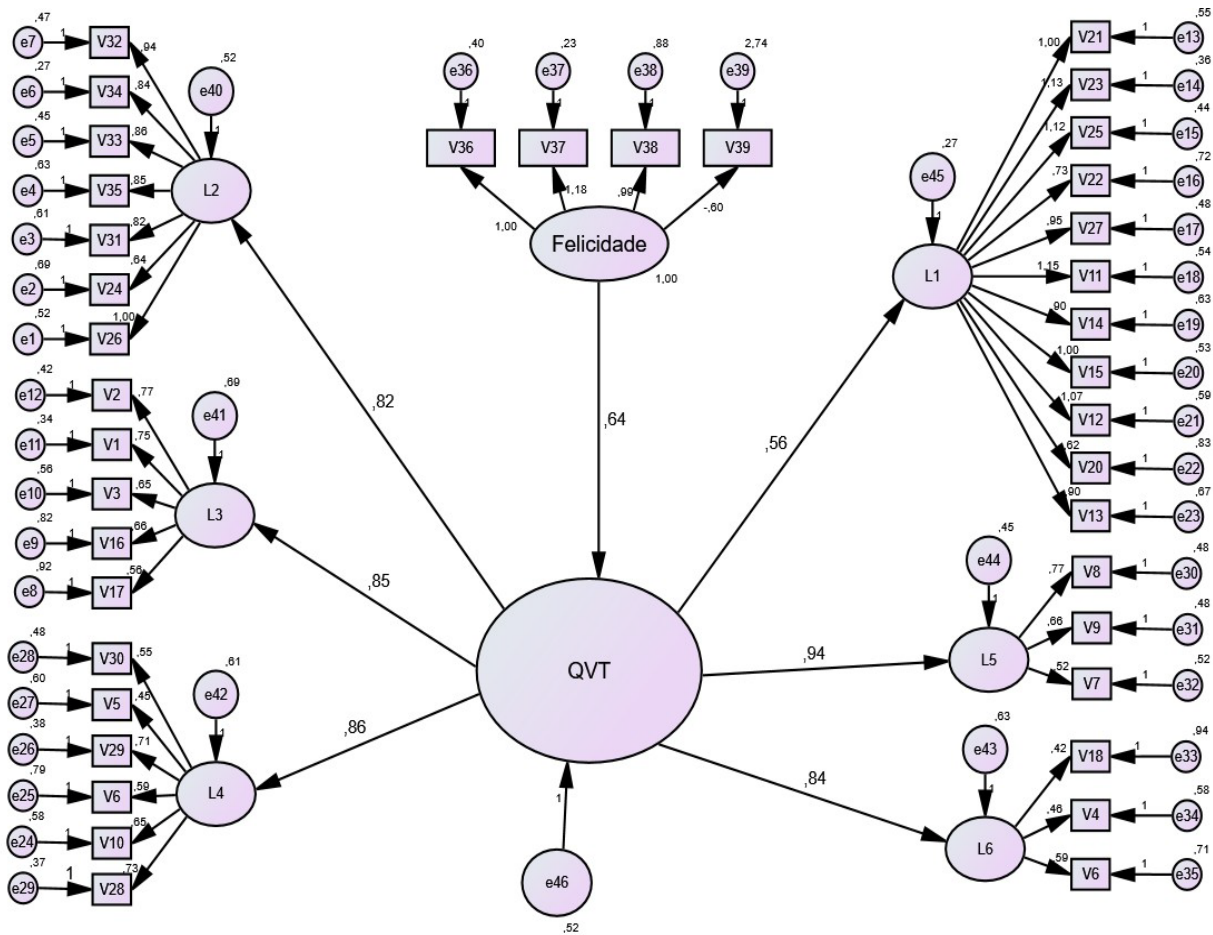
A partir da definição das 9 dimensões da QVT, por meio da análise fatorial, desenvolveu-se

um modelo de equações estruturais (Figura 1) para modelar-se a influência da QVT na felicidade do trabalhador.

No desenvolvimento do MEE, há incorporação do conceito de QVT na felicidade, ou seja, pode-se inferir diante do estudo que a qualidade de vida é parte do processo de bem-estar do trabalhador conforme apresentado por Walton (1974).

A Figura 1 demonstra o diagrama de caminhos do MEE para a QVT e a Felicidade sem a segregação por grupos (Total da Amostra), cujos resultados de especificação são aceitáveis validando o modelo exploratório (HAIR et al., 2016). Nota-se que o MEE é um modelo de dois níveis para estimação, pois a QVT é um construto formado por outras seis variáveis não observáveis (L1 A L6), sendo que, todos os pesos foram significativos ao nível de confiança de 95%.

**Figura 1 - Modelo Empírico da Influência da QVT na Felicidade**



**Fonte:** Dados da pesquisa. Observação. Testes de Especificação RMSEA (0,073); GFI (0,809); AGFI (0,789).

Por sua vez, constitui a Felicidade a QVT e as variáveis de v36 a v39. Esse resultado confirma a influência da QVT na felicidade dos funcionários e, portanto, estratégias, políticas e ações

gerenciais podem influenciar à felicidade das pessoas, na medida em que sejam valorizadas as seis dimensões que formam a QVT.

A Tabela 3 traz os pesos padronizados das variáveis do modelo empregado para as sete subamostras utilizadas neste estudo, com o objetivo de identificar e avaliar diferenças existentes entre os tipos de funcionários, demonstrando a carga de cada variável na formação do modelo. Em virtude do formato de extração dos dados no software e da quantidade de variáveis utilizadas na coleta as questões foram apresentadas de maneira suprimida, agrupada e abreviada para todos os grupos da amostra.

**Tabela 3 - Resultados padronizados das variáveis do modelo empírico nas subamostras**

Variáveis		Variáveis Latentes	Total	PF	Agro	Idade	Masc	Fem	Exp	Escol
QVT	<---	FELICIDADE	0,662	0,672	0,589	0,573	0,637	0,571	0,655	0,637
L2	<---	QVT	0,737	0,706	0,764	0,701	0,737	0,651	0,736	0,707
L4	<---	QVT	0,702	0,735	0,768	0,694	0,729	0,661	0,711	0,739
L3	<---	QVT	0,728	0,747	0,727	0,664	0,731	0,616	0,702	0,749
L6	<---	QVT	0,717	0,739	0,797	0,713	0,745	0,687	0,667	0,754
L5	<---	QVT	0,805	0,826	0,619	0,775	0,821	0,76	0,809	0,819
L1	<---	QVT	0,722	0,782	0,791	0,782	0,762	0,781	0,781	0,762
L7	<---	QVT	-	-	0,805	0,564	-	-	-	-
L8	<---	QVT	-	-	0,805	-	-	-	-	-
L9	<---	QVT	-	-	-	-	-	0,68	-	-
v10	<---	L1	-	-	-	-	-	0,731	-	-
v11	<---	L1	0,761	0,547	0,666	0,751	0,77	0,607	0,722	0,763
v12	<---	L1	0,722	0,691	0,715	0,765	0,736	0,618	0,697	0,657
v13	<---	L1	0,64	0,547	0,617	0,634	0,683	-	0,635	-
v14	<---	L1	0,648	0,678	-	0,618	0,703	0,56	0,687	0,481
v15	<---	L1	0,718	0,772	0,675	0,722	0,732	0,788	0,792	0,669
v16	<---	L1	-	-	-	0,615	-	-	-	-
v17	<---	L1	-	-	-	0,547	-	-	-	-
v20	<---	L1	0,459	0,495	-	-	0,489	-	-	0,622
v21	<---	L1	0,711	0,619	-	-	0,723	0,587	0,587	0,744
v22	<---	L1	0,546	0,647	-	-	0,561	0,572	0,522	0,555
v23	<---	L1	0,819	0,832	0,685	0,779	0,818	0,812	0,813	0,83
v25	<---	L1	0,786	0,801	0,742	0,75	0,794	0,485	0,773	0,799
v26	<---	L1	-	-	0,751	0,71	-	0,485	-	-
v27	<---	L1	0,72	0,733	0,362	0,683	0,731	-	0,514	0,737
v31	<---	L1	-	-	0,719	-	-	-	-	-
v24	<---	L2	0,634	0,706	-	0,778	0,828	0,696	0,768	0,676
v26	<---	L2	0,829	0,816	-	-	0,598	-	0,828	0,816
v28	<---	L2	-	-	-	-	0,681	-	-	-
v31	<---	L2	0,745	0,775	-	0,684	0,781	0,742	0,665	0,753
v32	<---	L2	0,827	0,839	0,762	0,802	0,844	0,797	0,822	0,841
v33	<---	L2	0,809	0,812	0,877	0,788	0,823	0,722	0,81	0,815
v34	<---	L2	0,866	0,832	0,756	0,834	0,877	0,773	0,788	0,855
v35	<---	L2	0,755	0,724	-	0,791	0,788	0,642	0,737	0,81

Variáveis		Variáveis Latentes	Total	PF	Agro	Idade	Masc	Fem	Exp	Escol
v1	<---	L3	-	-	-	0,883	-	-	-	-
v10	<---	L3	0,701	0,703	0,66	-	0,677	-	0,731	0,726
v13	<---	L3	-	-	-	-	-	0,528	-	-
v18	<---	L3	-	-	-	-	-	0,762	-	-
v2	<---	L3	-	-	-	0,839	-	-	-	-
v20	<---	L3	-	-	-	-	-	0,616	-	-
v28	<---	L3	0,794	0,772	0,812	-	-	0,822	0,801	0,786
v29	<---	L3	0,807	0,786	0,828	-	0,742	0,686	0,797	0,796
v3	<---	L3	-	-	-	0,697	-	-	-	-
v30	<---	L3	0,673	0,71	0,44	-	0,715	0,675	0,663	0,704
v5	<---	L3	0,549	0,586	0,533	-	0,615	0,551	0,556	0,578
v6	<---	L3	0,603	0,637	0,546	-	0,634	0,627	0,693	0,643
v1	<---	L4	0,831	0,852	0,831	-	0,872	0,806	0,827	0,855
v10	<---	L4	-	-	-	0,69	-	-	-	-
v16	<---	L4	0,65	0,653	0,734	-	0,596	0,705	0,682	0,619
v17	<---	L4	0,567	-	0,652	-	-	0,661	0,58	-
v2	<---	L4	0,814	0,832	0,822	-	0,842	0,816	0,81	0,839
v28	<---	L4	-	-	-	0,816	-	-	-	-
v29	<---	L4	-	-	-	0,778	-	-	-	-
v3	<---	L4	0,71	0,712	0,685	-	0,715	0,701	0,7	0,714
v30	<---	L4	-	-	-	0,662	-	-	-	-
v5	<---	L4	-	-	-	0,556	-	-	-	-
v6	<---	L4	-	-	-	0,658	-	-	-	-
v7	<---	L5	0,63	0,638	0,625	0,621	0,671	0,554	0,634	0,63
v8	<---	L5	0,781	0,771	0,872	0,774	0,773	0,801	0,765	0,799
v9	<---	L5	0,73	0,739	0,745	0,726	0,742	0,732	0,72	0,747
v18	<---	L6	0,446	0,456	0,399	0,43	0,485	-	0,436	0,454
v19	<---	L6	0,623	0,624	-	0,629	0,623	0,609	0,771	0,632
v20	<---	L6	-	-	0,47	-	-	-	0,447	-
v4	<---	L6	0,569	0,598	0,431	0,548	0,604	0,564	0,502	0,561
v20	<---	L7	-	-	-	0,828	-	-	-	-
v21	<---	L7	-	-	0,776	0,784	-	-	-	-
v22	<---	L7	-	-	0,783	0,704	-	-	-	-
v14	<---	L8	-	-	0,773	-	-	-	-	-
v24	<---	L8	-	-	0,776	-	-	-	-	-
v35	<---	L8	-	-	0,769	-	-	-	-	-
v27	<---	L9	-	-	-	-	-	0,698	-	-
v36	<---	FELICIDADE	0,844	0,834	0,85	0,859	0,834	0,862	0,856	0,844
v37	<---	FELICIDADE	0,927	0,928	0,932	0,938	0,928	0,928	0,928	0,926
v38	<---	FELICIDADE	0,724	0,738	0,715	0,697	0,719	0,718	0,712	0,727
v39	<---	FELICIDADE	-0,343	-0,31	-0,449	-0,354	-0,294	-0,381	-0,35	-0,336

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Todas as relações foram significativas ao nível de 95% e todos os modelos apresentaram RMSEA inferior a 0,08.



Por meio da tabela é possível observar que cada grupo apresenta percepções diferentes da QVT, bem como o agrupamento das variáveis latentes são particulares para cada grupo, inclusive há a criação de novas dimensões específicas para determinados grupos. Assim a relação da QVT na formação da Felicidade não ocorre de forma equivalente ou igual para todas as subamostras.

Um ponto divergente que se destaca no modelo foi a apresentação de carga negativa para a variável V39, tal variável refere-se ao aspecto “aparência da felicidade” e para todos os grupos analisados nesta pesquisa a carga da variável apresentou-se negativa para este aspecto. P o d e - s e entender então, que as pessoas não se enxergam como felizes quando realmente não estão, ou seja, percebem a felicidade de maneira clara e objetiva quando analisada em si mesmo, possuindo a clareza do estado ou da sensação, feliz ou infeliz, sem confundir com aparência de felicidade, o que ratifica os argumentos de Easterlin (2001), Frey e Stutzer (2002), Inglehart (1990, 1997); Kahneman, Diener e Schwarz (1999) Oswald (1997) e Veenhoven (1993) que a melhor maneira de inferir sobre a felicidade é perguntando as pessoas o quanto são felizes.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa abordou um tema subjetivo, a relação entre a Felicidade e a Qualidade de Vida no Trabalho. Uma vez que os dois conceitos possuem elevada carga de subjetividade, portanto, deve-se considerar que os resultados são construtos imperfeitos e não extremamente precisos.

Aplicou-se análise fatorial com objetivo de verificar a correlação das variáveis relacionadas à QVT, baseada em um questionário já validado pela literatura e o modelo apresentado por Walton (1973). Após a redução dos fatores principais, houve agrupamento das variáveis observáveis em 6 variáveis latentes não observáveis, ou seja, a amostra demonstrou a QVT em 6 componentes principais, nesta pesquisa chamados de DIMENSÕES.

Demonstrou que a QVT e suas dimensões são parte da composição da felicidade do trabalhador e influenciam a felicidade subjetiva. Com base nas 6 dimensões desenvolvidas após análise fatorial, utilizou-se o modelo de equações estruturais com o objetivo de verificar a correlação da QVT na felicidade do trabalhador.

O estudo desenvolve um modelo para avaliação da QVT levando em consideração um aspecto humanizado, que pode ser utilizado em outras empresas de diversos segmentos.

O modelo de equações estruturais demonstrou o agrupamento das variáveis relacionadas à QVT na composição da felicidade do trabalhador, bem como dados científicos a respeito da amostra e suas respectivas cargas dentro da formação da dimensão, imprimindo assim uma nova maneira de se interpretar QVT.

No desenvolvimento do modelo, observou-se que a QVT e suas dimensões são parte da composição da felicidade do trabalhador, e influenciam a felicidade subjetiva do trabalhador. Pode-se entender que há influência dos elementos do ambiente de trabalho e das dimensões da qualidade de vida e a partir daí é possível analisar de maneira objetiva o quanto cada dimensão da QVT e por consequência os elementos do ambiente de trabalho podem influenciar a felicidade do trabalhador, confirmando o exposto por Safina et al. (2015).

Demonstrou que a relação da QVT com a Felicidade possui percepções diferentes para cada grupo. Assim, para que o programa de qualidade de vida das empresas seja implementado de maneira eficaz, tais particularidades devem ser consideradas dentro da organização.

Os resultados colaboram com os apresentados por Dos Santos e Borges (2018) em que o ambiente de trabalho tem influência decisiva na percepção e nos sentimentos das pessoas, evidenciando a importância de as empresas terem políticas e ações direcionadas à QVT de forma diferenciada para os seus diferentes públicos, ponderando forma diferente os mesmos elementos associados à QVT.

Assim, o modelo permite gerar dados estatísticos reais e que podem ser ferramentas para análise estratégica sob a ótica da gestão de pessoas, podendo resultar em ações específicas a respeito do programa de QVT, proporcionando uma nova visão a respeito da Felicidade do trabalhador e ser ponto de partida para uma revisão do programa de QVT adotado pela empresa.

Desta forma, os gerentes e gestores podem avaliar a relação da QVT na Felicidade, permitindo implementar um programa de Qualidade de Vida na Empresa considerando as características individuais de cada organização. Colaboradores mais satisfeitos tendem a ser mais motivados e desta forma, serem mais produtivos (DOS SANTOS; BORGES, 2018).

Como limitação, o estudo utilizou-se de os grupos de maior representatividade para análise dos dados, o que poderá causar pequenas distorções nos resultados. Para trabalhos futuros, sugere-se elaborar a análise do modelo considerando outras empresas e outros segmentos econômicos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 20, n. 2, p. 153–164, 2004.

AMORIM, M.; CAMPOS, A. A. felicidade no trabalho: Estudo sobre a sua revelação e articulação com a produtividade. In: ANAIS DO ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2002, Curitiba, *Anais...*, 2002.

AMORIM, T. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

ANDRADE, L.; DE LAAT, E.; STEFANO, S. Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 17, n. 1, p. 54-83, 2018.

BESSI, V. G.; SCHREIBER, D.; PUFFAL, D. P.; TONDOLO, V. A. G. As Tecnologias de Informação e Comunicação e sua Influência na Vivência Espaço-Temporal de Trabalhadores Bancários. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 13, n.4, 776–79, 2015.

BNDES. *Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social*. Disponível: <<https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/financiamento/guia/quem-pode-ser-cliente/>>. Acesso em: 18 set.2018.

BOAVENTURA, E. M. *Metodologia da Pesquisa: monografia, dissertação e tese*. São Paulo: Atlas, 2004.

BOM SUCESSO, E. P. *Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Qualitymark, 2002.

CAMPOS, P. P. T. Z. Felicidade no trabalho: estudos multidisciplinares com foco na sustentabilidade. In: ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E PÓS-GRADUAÇÃO. Anais..., Bragança Paulista, 2016.

CELMA, D.; MARTINEZ-GARCIA, E.; RAYA, J. M. Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. *European Research on Management and Business Economics*, v.24, n. 2, p. 82–89, 2018.

COUTINHO, M. R. C. P. *A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo*. 2014 Dissertação de Mestrado em Gestão, Instituto Superior de Gestão, Lisboa.

D'AMICO, S. M.; MONTEIRO, J. K. Características de personalidade e qualidade de vida de gestores no Rio Grande do Sul. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 16, n. 3, p. 381-396, 2012.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, v. 9, n. 1, p. 1–11, 2008.

DOS SANTOS, Patrícia Silveira; BORGES, Gustavo da Rosa. A influência da satisfação e qualidade de vida no trabalho entre alunos do curso de agronegócio. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* | ISSN-e: 2237-1427, [S.I.], v. 8, n. 3, set. 2018.

EASTERLIN, R. A. Income and happiness: towards a unified theory. *The Economic Journal*, v. 111, p. 465–484, 2001.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. Felicidade: uma revisão. *Revista de Psiquiatria Clínica*, v. 34, n. 5, 2007.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 3, p. 319–327, 2009.

FREY, B. S.; STUTZER, A. What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, v. 40, n. 2, p. 402–435, 2002.

FOGAÇA, N.; COELHO JUNIOR, F. A. A hipótese “trabalhador feliz, produtivo”: o que pensam os servidores públicos federais. *Cadernos EBAPE. BR.*, v. 13, n. 4, p. 759–775, 2015.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6a) ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C., BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. *Multivariate Data Analysis (7a) ed.* New York: Pearson Education Limited., 2016.

INGLEHART, R. *Culture shift in advanced industrial society.* Princeton: Princeton University Press, 1990.

INGLEHART, R. *Modernization and postmodernization: cultural, economic, and political change in 43 societies.* Princeton: Princeton University Press. 1997.

KAHNEMAN, D.; DIENER, E.; SCHWARZ, N. *Well-Being: The foundations of hedonic psychology.* New York: Russell Sage Foundation, 1999.

KAHNEMAN, D.; KRUEGER, A. B. Developments in the measurement of subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, v. 20, n. 1, p. 3–24, 2006.

LAU, R. S. M. Quality of work life and performance – An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, v. 11, n. 5, p. 422–437, 2000.

LI, J.; YEO, R. K. Working out the quality of work life: A career development perspective with insights for human resource management. *Human Resource Management International Digest*, 19, n. 3, p. 39–45. , 2011.

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

LYUBOMIRSKY, S.; LEPPER, H. S. A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, n. 6, p. 137–156, 1999.

MATHENY, G. Money not key to happiness, survey finds. *Physician Executive*, v. 34, n. 6, p. 14–15, 2008.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review*, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, 2016. *Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

NAJAMUDIN, S. H.; OMAR, M. K.; ZAKARIA, A. The Mediating Effect of Happiness on the Relationship between Work-Life Balance and Life Satisfaction: An Empirical Study on Employees of Malaysian Financial Industry. *Social and Management Research Journal*, v. 14, n. 6, p. 33–54, 2017.

NAREHAN, H.; HAIRUNNISA, M. A.; 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.

NAVARRO SILVA, O.; GRACIAN MORAN, G.; FERRER REYES, W. The Quality of Human Capital a Positive Aspect In the Competitiveness of Micro, Small and Medium Enterprises Focused in Cristy Travel Company. *Revista Universidad Y Sociedad*, v. 10, n. 6, p. 26–33, 2018.

OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R.; ROSA, A. C. M. Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. In: ANAIS DO SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9, 2012, Resende, *Anais...*, 2012.

OMS - Organização Mundial de Saúde. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*, v. 41, n. 10, p. 403–409, 1995.

OSWALD, A. J. Happiness and economic performance. *The Economic Journal*, v. 107, n. 445, p. 1815-1831, 1997.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; LUZ, T. R. Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. *Revista de Administração*, v. 50, n. 3, p. 310–324, 2015.

PARSA, B.; IDRIS, K. B.; SAMAH, B. B. A.; WAHAT, N. W. B.; PARSA, P. Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, v. 152, p. 108–111, 2014.

PÉREZ, J. P. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, v. 29, n. 129, p. 445–455, 2013.

POSPOS, S.; YOUNG, I. T.; DOWNS, N.; IGLEWICZ, A.; DEPP, C.; CHEN, J. Y.; NEWTON, I.; LEE, K.; LIGHT, G. A.; ZISOOK, S. Web-Based Tools and Mobile Applications to Mitigate Burnout, Depression, and Suicidality Among Healthcare Students and Professionals: a Systematic Review. *Academic Psychiatry*, v. 42, n. 1, p. 109–120, 2018.

PRAJOGO, D. I.; OKE, A. Human capital, service innovation advantage, and business performance The moderating roles of dynamic and competitive environments. *International Journal of Operations & Production Management*, v. 36, n. 9, p. 974–994, 2016.

PRYCE-JONES, J. *Happiness at work: maximizing your psychological capital for success*. Oxford: Wiley Blackwell, 2010.

QUELHAS, L.; MORGADO, C. R. A importância da qualidade de vida no trabalho para a competitividade. *Revista Tendências do Trabalho*, v. 1, n. 6, p. 17–26, 1993.

RIPOLL, R. R.; MANZANARES, F. V.; MONTOYA, G. A. G. A theoretical review to improve outcomes of innovation in enterprises from the perspective of “Happiness Management”. *Retos-Revista de Ciencias de La Administracion Y Economia*, v. 7, n. 6, p. 107–122, 2017.

ROSENBLUTH, H. F.; PETERS, D. M. *Customer comes second and other secrets of exceptional service*. New York: Quill William Morrow, 1992.

SAFINA, L.; KOLESNIKOVA, J.; KARASIK, E.; YURIEVA, O.; FAKHRUTDINOVA, A. The higher education impact on the quality of young people working life. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, v. 191, n. 2412–2415, 2015.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 1, p. 121–136, 2012.

SENDER, G.; FLECK, D. As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 21, n. 6, p. 764-787, 2017.

SIGNORINI, M. *Qualidade de vida no trabalho e as dimensões da satisfação, do saber e do sagrado no trabalho significativo*. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R. *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 3, p. 341–354, 2012.

SINGHAPAKDI, A.; LEE, D.-J.; SIRGY, M. J.; SENASU, K. The impact of incongruity between an organization’s CSR orientation and its employees’ CSR orientation on employees’ quality of work life. *Journal of Business Research*, v. 68, n. 1, p. 60–66, 2015.

SPSS: Statistical Package for Social Sciences. Versão 20.0: IBM Corp, 2011.

- TESCH, F. C.; OLIVEIRA, B. H.; LEÃO, A. Mensuração do impacto dos problemas bucais sobre a qualidade de vida de crianças: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro*, v. 23, n. 11, p. 2555–2564, 2007.
- TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista da Educação Física, Maringá*, v. 20, n. 3, p. 395–404, 2009.
- VEENHOVEN, R. *Bibliography of happiness, 2472 contemporary studies on subjective appreciation of life*. Amsterdam: Erasmus University Rotterdam, 1993.
- VIK, M. H.; CARLQUIST, E. Measuring subjective well-being for policy purposes: The example of well-being indicators in the WHO “Health 2020” framework. *Scandinavian Journal of Public Health*, v. 46, n. 6, p. 279–286, 2018.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WALTON, R. E. Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, v. 12, n. 155, p. 12–19, 1974.
- WAR, P. B. *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.
- WATERMAN, A. S.; SCHWARTZ, S. J.; CONTI, R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, v. 9, n. 1, p. 41–79, 2008.
- WRIGHT, T. A.; CROPANZANO, R. The role of psycho-logical well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics, Toronto*, v. 33, n. 4, p. 338–351, 2004.
- WHOQOL. Versão em português dos instrumentos de avaliação da qualidade de vida. *Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul*, Porto Alegre, Disponível: <<http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol-100.html>>. Acesso em: 09 jun. 2016.
- ZANELLA, G. Felicidade no trabalho: fatores influenciadores no desempenho organizacional e operacional. *Unoesc & Ciência – ACSA*, v. 7, n. 1, p. 59–66, 2016.