



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso no Setor da Indústria Transformadora

Luís Filipe Carvalho Salsinha

Mestrado em Sociologia

Orientadora:
Doutora, Luísa Veloso, Professora Associada,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2022



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

A Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso no Setor da Indústria Transformadora

Luís Filipe Carvalho Salsinha

Mestrado em Sociologia

Orientadora:

Doutora, Luísa Veloso, Professora Associada,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2022

“A Humildade é o primeiro degrau para a Sabedoria”

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora Prof. Dra. Luísa Veloso, por ter percorrido este caminho comigo e ter-me orientado. Agradeço-lhe especialmente pelos seus conselhos pela sua disponibilidade, ao longo de todo o itinerário.

Agradeço aos meus pais e irmãos em especial à minha irmã Joana pela sua disponibilidade em reler comigo a dissertação sem deixar passar em claro nenhuma palavra, letra e pontos.

Agradeço por fim, ao Leandro, à Maria e à Beatriz Clara por me terem apoiado nos momentos mais difíceis sem nunca me deixarem desistir.

RESUMO

Nesta presente dissertação, pretende-se analisar a Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho. O ponto de partida tem como fundamento a questão inicial: Sabendo que a Qualidade de Vida no Trabalho tem uma dupla natureza objetiva e subjetiva quais são os fatores que a incrementam? Neste sentido colocou-se em evidência: a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a vida quotidiana; a relação entre bem-estar e a qualidade de vida no trabalho. De forma a analisar a qualidade de vida em contexto de trabalho, a partir da sua realidade dinâmica, isto é, subjetiva (a partir da percepção dos trabalhadores) e objetiva (a partir da visão organizacional) foram efetuados inquéritos por questionário e entrevistas semiestruturadas numa organização do setor industrial. Desta forma os dados foram analisados através de um estudo de caso de acordo com a realidade da organização. Concluiu-se, então, que do ponto de vista subjetivo e objetivo encontram-se critérios comuns que promovem a qualidade de vida em contexto de trabalho, fatores esses como: a remuneração justa e adequada; a comunicação; a estabilidade; recompensas; e a equidade. Para a manutenção da qualidade de vida em contexto de trabalho concluiu-se a necessidade da existência de um equilíbrio entre o bem-estar no trabalho e os objetivos organizacionais, pois a existência de um desequilíbrio coloca em causa tanto os objetivos organizacionais como também o próprio comprometimento do trabalhador face à organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Bem-Estar; Objetivos organizacionais; Satisfação no Trabalho; Relações de Trabalho.

ABSTRACT

In this dissertation, we intend to analyze Quality of Life in the Work Context. The starting point is based on the initial question: Knowing that Quality of Life at Work has a dual objective and subjective nature, what are the factors that increase it? In this sense, we highlighted: the relationship between quality of life at work and daily life; the relationship between well-being and quality of life at work. To analyze the quality of life at work, from its dynamic reality, i.e., subjective (from the workers' perception) and objective (from the organizational vision) questionnaire surveys and semi-structured interviews were carried out in an organization. Thus, the data were analyzed through mixed methods according to the reality of the organization. The conclusion was that, from a subjective and objective point of view, there are common criteria that promote quality of life at work, such as: fair and appropriate remuneration; communication; stability; rewards; and equity. To maintain quality of life at work, we concluded that it is necessary to have a balance between well-being at work and the organizational goals, because the existence of an imbalance jeopardizes both the organizational goals and the workers' commitment to the organization.

Keywords: Quality of Life at Work; Well-Being; Organizational Goals; Job Satisfaction; Work Relations

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	v
RESUMO	vii
ABSTRACT	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1.....	2
1.Enquadramento Teórico.....	2
1.1. Qualidade de Vida no Trabalho.....	2
1.1.1. O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	2
1.1.2. Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	4
1.1.2.1. Os Percussores do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	4
1.1.2.2. A Emergência do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	4
1.1.2.3. A Procura de um Consenso	6
1.1.2.4. A Qualidade de Vida como Construção Subjetiva.....	6
1.1.2.5. A Integração dos Aspetos Individuais, Sociais e Organizacionais.....	7
1.1.2.6. A Relação entre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho.....	7
1.2. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho	9
1.3. Bem-Estar no Trabalho	11
1.3.1. Bem-Estar um Conceito.....	11
1.3.1.2- Satisfação no Trabalho uma Dimensão do Bem-Estar	12
1.3.2. Modelos de Bem-Estar no Trabalho.....	13
1.3.1. Fatores Promotores do Bem-Estar em Contexto de Trabalho.....	15
CAPÍTULO 2.....	18
2. Metodologia.....	18
2.1. Hipóteses	18
2.2- Método	18
2.3. Caracterização do Objeto de Estudo.....	19
2.3.1. Aplicação de Inquérito por Questionário.....	20
2.3.2. Realização de Entrevistas Semiestruturadas.....	20
2.3.3. Técnicas de Tratamento de Dados Utilizados.....	21

2.4. Caracterização da Amostra.....	21
CAPÍTULO 3.....	25
3. Análise de Dados.....	25
3.1. Análise de Dados do Inquérito por Questionário.....	25
3.1.1. Equilíbrio entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal.....	25
3.1.2. O Trabalho e os Tipos de Lazer.....	26
3.1.3. A Qualidade de Vida no Trabalho a partir da Perceção dos Trabalhadores.....	28
3.1.4. O Bem-Estar em Contexto de Trabalho.....	30
3.1.5. A Precessão das Experiências Significativas em Contexto de Trabalho.....	32
3.2. Análise das Entrevistas.....	33
3.2.1. Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho.....	33
3.2.2. A Relação Entre Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade de Vida.....	34
3.2.3. A Relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e o Bem-Estar.....	35
3.3. A Qualidade de Vida no Trabalho uma Realidade Dinâmica.....	37
CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
APÊNDICES.....	48
Apêndice A- Inquérito por Questionário.....	48
Apêndice B- Entrevistas Semiestruturadas.....	53

INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem como título a Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso no Setor da Indústria Transformadora. Com o propósito de analisar a qualidade de vida no trabalho elaborou-se um estudo de caso numa organização do setor industrial. Desta forma partiu-se da questão inicial: Sabendo que a Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho tem uma dupla natureza, isto é, objetiva e subjetiva, quais são os fatores que a incrementam do ponto de vista objetivo e subjetivo? De forma a ajudar a compreender a qualidade de vida no trabalho dividiu-se o estudo em três capítulos.

No primeiro capítulo abordar-se-á o conceito de qualidade de vida em contexto de trabalho, assim como as várias perspectivas teóricas. Pretende-se assim colocar em evidência as várias correntes de pensamento que ajudarão a preparar o terreno para a análise do próprio tema.

No segundo capítulo será apresentado de forma breve a metodologia e a composição da amostra, colocando-se em evidência quatro hipóteses que guiarão o estudo sobre a qualidade de vida no trabalho, neste sentido as quatro hipóteses são: A qualidade de vida no trabalho afeta as atividades quotidianas; Um maior bem-estar traduz um aumento da qualidade de vida no trabalho; Os critérios do ponto de vista subjetivo, isto é, a partir da perspectiva dos trabalhadores são semelhantes aos critérios do ponto de vista objetivo, isto é, a partir da visão organizacional; O critério salarial é o critério mais importante para uma maior qualidade de vida no trabalho e extratrabalho.

No terceiro capítulo elaborar-se-á um breve estudo sobre a qualidade de vida no trabalho, estudo esse elaborado numa organização do setor industrial. O estudo tem como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho a partir da dupla natureza subjetiva (a partir da percepção dos trabalhadores) e objetiva (através da visão organizacional). Assim num primeiro momento tentar-se-á perceber a relação entre o trabalho e as atividades extratrabalho. Num segundo momento utilizar-se-á o método de Walton para medir a percepção da qualidade de vida no trabalho a um nível subjetivo, num terceiro momento colocar-se-á em evidência os fatores de bem-estar que aumentam a qualidade de vida em contexto de trabalho e a sua relação com a qualidade de vida. Por fim num quarto momento evidenciar-se-á a perspectiva organizacional sobre a percepção de qualidade de vida e os critérios que a incrementam.

CAPÍTULO 1

1.Enquadramento Teórico

1.1. Qualidade de Vida no Trabalho

1.1.1. O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

O trabalho, constitui uma dimensão fundamental na sociedade, que afeta os variados campos da vida social, desde o campo económico até ao campo dos valores. Para além do mais, o trabalho, apresenta múltiplas visões acerca do que significa, por exemplo: um ecónomo observa o trabalho na perspetiva económica; os sociólogos observam o trabalho a partir de análises de micro realidades nomeadamente através do modo como as organizações afetam as atitudes e valores das pessoas na sociedade.

Neste sentido, uma das problemáticas que marca o mundo do trabalho é a qualidade de vida no mesmo. Ora, esta característica afeta não só a motivação e a satisfação do trabalhador, mas afeta também a vida pessoal, social e económica dos indivíduos. Não obstante a constatação de que a qualidade de vida no trabalho seja apresentada como uma dimensão fundamental, esta é também uma área que apresenta uma certa dificuldade quando se trata de apontar quais os fatores concretos e universais que incrementam a mesma. Tal situação deriva do facto de que cada indivíduo ter uma perspetiva diferente relativamente aos fatores que aumentam a sua qualidade de vida no que ao trabalho diz respeito.

Esboçando, cronologicamente, o conceito de “qualidade de vida no trabalho” vimos que este surge no final do século XIX e inícios do século XX. Nos estudos feitos sobre esta problemática são apontadas duas das mais importantes tradições teóricas: a perspetiva neo-marxista e a perspetiva liberal. Gallie (2000) refere que a perspetiva neo-marxista, onde se encontram autores como Braverman e Friedman, se preocupa com o modo de evolução da organização do trabalho e as suas consequências para o indivíduo. Isto é, a forma como a organização do trabalho pode ter condicionado o autodesenvolvimento do indivíduo, através da simplificação de tarefas e da separação entre o pensar e executar. Por outro lado, a abordagem liberal concentrou-se nos tipos de características das tarefas que se relacionavam com o bem-estar, e com a capacidade de as mesmas fazerem presidir, ou não, à satisfação dos trabalhadores. Essas características traziam satisfação aos trabalhadores.

Dahl et al (2009) refere que uma boa qualidade de vida no trabalho pode reduzir a pobreza e o risco de exclusão social, uma vez que promove a coesão social e, por conseguinte, permite aumentar a competitividade e a promoção da motivação e produtividade dos indivíduos.

Segundo a perspectiva de Nadler e Lawler (1983) a qualidade de vida no trabalho é definida como a forma de pensar as organizações, isto é, preocupam-se com o impacto do trabalho nas pessoas e na eficácia organizacional. Por outras palavras, a Qualidade de Vida no Trabalho é interpretada como algo que não é apenas para o aumento da produtividade do trabalho de cada indivíduo, mas sim para se colocar ao serviço do mesmo, isto é, para o trabalho poder dar a cada um a experiência mais satisfatória no conjunto da sua vida profissional, pessoal e social.

Levis, Taylor e Davis (1984) definem a qualidade de vida no trabalho a partir dos aspetos do trabalho que os membros de uma determinada organização consideram melhorar significativamente a qualidade de vida no trabalho, o que mostra a grande abrangência da noção de qualidade de vida no trabalho, uma vez que o conceito iria ser sempre diferente conforme o olhar de cada organização.

Segundo Mokanu (2016), o conceito de qualidade de vida no trabalho possui uma dupla natureza. Por um lado, apresenta-se com uma natureza objetiva, pois é representada a partir de dimensões como o salário, o horário de trabalho, a natureza do emprego, o tipo de contrato, as condições de trabalho, entre outras ... Por outro lado, aduz uma natureza subjetiva, ou seja, os aspetos observados através da perceção dos trabalhadores e a partir do desenvolvimento de cada indivíduo.

Correll, e Ridgeway, (2006), a qualidade de vida no trabalho pode ser observada a partir das expectativas, isto é, quando um individuo se candidata a um determinado tipo de trabalho, à partida não lhe interessa apenas a dimensão económica, mas sim a procura de uma organização que o possa satisfazer tanto na dimensão pessoal como profissional. Assim, torna-se essencial procurar e descobrir quais as expectativas da qualidade de vida no trabalho que são desejadas pelas pessoas. Neste sentido, segundo os mesmos autores, atrás referidos, uma das teorias que ajuda a conhecer as expectativas acerca da qualidade de vida no trabalho é a Teoria dos Estados de Expectativa primeiramente desenvolvida por Vromm e desenvolvida por Porter e Lawler em 1968.

Esta teoria envolve características socialmente significativas como: a raça e o género; envolvendo recompensas sociais e padrões de comportamento entre os diversos atores. Neste sentido esta teoria procura explicar o modo através do qual as estruturas injustas emergem e são mantidas e como as mesmas se relacionam com as desigualdades societárias, isto é, as pessoas diferem na classe e formação e estes antecedentes já são uma predeterminação do que

irá ser a sua qualidade de vida. A avaliação das expectativas também não pode ser padronizada, pois diferem de indivíduo para indivíduo e dos fatores externos e internos que interagem com o indivíduo.

1.1.2. Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

1.1.2.1. Os Percussores do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Martel e Dupuis Gilles (2006), no final do século XIX começaram a existir esforços para melhorar as condições de vida dos trabalhadores, contudo apenas no século XX, as ciências sociais e humanas demonstraram interesse pelo trabalho, mais especificamente na relação entre atitudes e os comportamentos dos trabalhadores. Um dos exemplos mais sonantes dos estudos desenvolvidos foi o sociólogo Elton Mayo, em 1933, numa fábrica em Western Procurando estudar a influência dos fatores ambientais nos desempenho dos trabalhadores, trouxeram novas consequências políticas, que apresentam uma condição mais humanizadora, à sociedade, já que segundo Davis e Cherns (1975) ainda vigorava até aos anos 50 o modelo Taylorista em muitas organizações, o que tornava ainda os empregos desumanizados, sendo que apenas no final dos anos 50 começou-se a demonstrar um maior interesse nas condições de trabalho nos países industrializados.

1.1.2.2. A Emergência do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Como referido acima, no final dos anos 50, o conceito de qualidade de vida no trabalho começou a estar, ainda que de forma não notória, presente no conceito das condições de trabalho. É neste contexto de atenção às condições de vida, que as investigações pela Europa tentaram tornar os empregos mais humanos. Em países como a Suécia, as políticas sociais-democráticas do governo favorecem a mudança para condições de trabalho mais dignas. Simultaneamente, vai surgindo a ideia da necessidade de reorganizar o trabalho na Europa Ocidental.

Segundo Goode (1989), no final dos anos 60 é usada, pela primeira vez, a expressão “qualidade de vida no trabalho” proferido por Irving Bluestone, num programa da *General Motors* nos Estados Unidos da América. Tal permitia aos trabalhadores terem um papel mais ativo nas reivindicações das condições de trabalho. O objetivo passava por avaliar a satisfação dos trabalhadores a fim de aumentar a produtividade.

O início da década de 70, segundo Martel e Gilles (2006), foi o período áureo da investigação em torno da qualidade de vida no trabalho, tendo como momento chave a conferência internacional realizada em 1972, em Nova Iorque. Nesta conferência, a conclusão mais importante foi a necessidade de reunir e organizar esforços para se construir um modelo teórico na investigação acerca da qualidade de vida no trabalho. Neste contexto surgem autores como:

Lawler (1975), que compreende que nenhuma definição clara acerca da *qualidade de vida no trabalho* foi ainda formulada. Este facto deve-se a preocupação de vários focos em simultâneo como a estabilidade dos empregos; a motivação dos trabalhadores. Desta forma Lawler (1975) afirma que é psicologicamente inaceitável prever uma *qualidade de vida no trabalho* sem a necessidade de uma constante autoatualização. Concomitantemente o mesmo autor refere que existem limites no paradigma da satisfação, por duas razões: uma, primeira, que se refere à necessidade de um certo grau de insatisfação para motivarem os trabalhadores a atingirem os seus objetivos; uma segunda, refere que ao atingir-se o grau de satisfação, a produtividade é suscetível de ser prejudicada. Na perspetiva de Lawler (1975) qualquer método de medição da qualidade de vida no trabalho deve respeitar quatro características: em primeiro, deve ser válida, isto é, deve medir os aspetos mais importantes; em segundo, deve ser simples e observável aos olhos de qualquer um; em terceiro, deve ser objetivo e verificável, ou seja, sem a possibilidade de ser manipulável; por fim, em quarto, a distinção, isto é, deve possuir a capacidade de distinguir as diferenças individuais no mesmo ambiente de trabalho.

Seashore (1975) discorda de que a satisfação e a insatisfação sejam o grande motor para medir a qualidade de vida no trabalho. O autor observou que as condições de trabalho explicam 40% da variação da satisfação dos trabalhadores, enquanto que os comportamentos dos trabalhadores explicam 10% da satisfação, e os restantes 50% são explicáveis a partir das diferenças individuais (personalidade, estratificação social). Assim, o autor conclui que qualquer ferramenta de medição deve ter em conta o passado e as consequências futuras das condições atuais do trabalho.

Golembiewski, Billingsley e Yeager (1976) defendem a ideia de que a construção da qualidade de vida no trabalho é caracterizada por três tipos de possíveis alterações: a primeira alteração denomina-se de “alfa” (corresponde a uma mudança num estado ao longo do tempo); a segunda alteração apelidada por “beta” (corresponde a uma mudança num estado ao longo do tempo, mas com uma possível alteração também no ponto de referência); a terceira alteração chamada de “gama” (corresponde a uma mudança num estado ao longo do tempo, mas com uma possível alteração no ponto de referência e uma mudança na perspetiva e prioridades da

pessoa). Trist e Westley (1981), por sua vez, referem que a satisfação é uma realidade estática e que, por isso, apenas se podem medir as mudanças “alfas”. Derivado de tal situação, conclui-se que estes fatores, são inapropriados para avaliar uma construção dinâmica como a Qualidade de vida no Trabalho.

1.1.2.3. A Procura de um Consenso

Nadler e Lawler (1983) percebem a multiplicidade de conceitos em torno da qualidade de vida no trabalho e do perigo que poderia significar as disparidades teóricas pelas ambiguidades que significaria o conceito de qualidade de vida no trabalho, pode-se observar o que os autores Sashkin e Burke (1987) referem:

“Assim, uma vida profissional de qualidade pode significar coisas diferentes para pessoas diferentes em papéis diferentes ou para mesma pessoa em papéis diferentes... Ainda mais problemático, pessoas diferentes no mesmo papel podem ter opiniões discrepantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho, não apenas com base em valores pessoais diferentes, mas como um resultado de diferentes capacidades e aptidões” pp 398-399.

Na procura do consenso, questionam-se três argumentos: a Qualidade de Vida no Trabalho é uma construção subjetiva; os aspetos organizacionais, humanos e sociais interagem e devem ser integrados dentro da definição da Qualidade de Vida no Trabalho; é indissociável a relação entre Qualidade de vida e a Qualidade de Vida no Trabalho.

1.1.2.4. A Qualidade de Vida como Construção Subjetiva

Lawler (1975) indica que numa construção mais subjetiva do conceito *de Qualidade de vida no trabalho* são necessários critérios que permitam medir a *qualidade de vida no trabalho*, através de um ponto de vista individual, ou seja a partir de critérios subjetivos como a felicidade/satisfação, e de um ponto de vista organizacional, isto é, com critérios objetivos.

Carlson (1980) refere a qualidade de vida no trabalho como um processo dinâmico, com um objetivo organizacional a atingir. Contudo, este objetivo deve ter um ponto comum em todas as organizações, isto é, a dignidade humana. Por outro lado, Kiernan e Knuston (1990) definem a qualidade de vida no trabalho como a interpretação individual sobre o seu papel no local de trabalho e a interação do mesmo com as expectativas dos outros. Para além do mais, é ainda de realçar que uma vida profissional de qualidade tem um significado diferente conforme as visões de cada um, existindo uma grande probabilidade de variedade de acordo com alguns fatores como a idade; fase de carreira, entre outras. Elizur e Shye (1990) consideram que a qualidade

de vida no trabalho reflete as experiências de cada indivíduo no local de trabalho. Porém, todavia, questiona-se a dificuldade de avaliar uma construção subjetiva da qualidade de vida no trabalho sem recursos a critérios objetivos.

1.1.2.5. A Integração dos Aspectos Individuais, Sociais e Organizacionais

Seashore (1975) sugere um paradigma adaptado: “eficácia nos papéis de trabalho” para definir a qualidade de vida no trabalho. Esta pode ser, então, definida através de três perspectivas: a partir da perspectiva do empregador (desempenho, produtividade, custo e qualidade do produto); a partir da perspectiva do empregado (rendimentos; estabilidade e segurança do emprego); e, por fim, a partir da perspectiva da comunidade.

Kiernan e Knutson (1990) observam a qualidade de vida no trabalho como um movimento social que vai para além do quadro organizacional. Neste sentido, começa-se a entender os indivíduos cada vez mais instruídos, considerando o trabalho como desenvolvimento pessoal e de apoio social (Kerce e Booth-Kewley 1993).

1.1.2.6. A Relação entre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho

Csikszentmihalyi (1997) refere que a melhor forma de equilibrar as três dimensões da vida quotidiana, isto é, o trabalho, o lazer e as relações extratrabalho, é ter atividades que permitam o desafio e o compromisso.

Atualmente o tema do equilíbrio entre trabalho e família coloca-se de uma especial forma. Se olharmos a própria História, reconhecemos, facilmente, que até aos finais do século XX, a questão do equilíbrio entre trabalho-família não se colocava, uma vez que a maioria das mulheres permanecia no domínio doméstico, enquanto os homens sustentavam a família com trabalhos mais regulares. Contudo esta lógica é invertida com a entrada da mulher no mercado de trabalho em grande escala. Segundo Pravin et al (2020) a nova dinâmica no mercado de trabalho coloca em evidência a necessidade de equilibrar as tarefas domésticas, já que se verificou um aumento de a pressão sobre as famílias que, por sua vez, têm vindo a tender para uma maior dificuldade no equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

Tausif e Fenwick (2001) referem que o fator que mais contribuiu para o desequilíbrio no seio da vida familiar foi o número de horas gastas a trabalhar. Segundo White et al (2003) a pressão das organizações sobre os trabalhadores no que a prazos de realização de tarefas diz respeito, fomentam um aumento do desequilíbrio na relação trabalho-família, o que pode trazer

consequências como o stress, depressões, quedas em vícios, como o álcool e relações desfeitas. A fim de colmatar este desequilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional é necessária uma educação tanto a nível organizacional como a nível pessoal, pois o desequilíbrio na relação trabalho-família tem um impacto tanto a nível pessoal como organizacional. Desta forma, quanto mais prevaletentes forem as políticas de equilíbrio promovidas pelas organizações, maior será o compromisso e satisfação no trabalho, bem como mais notório será o prestígio da organização que se torna capaz de ser uma referência e de conseguir reter os empregados e recrutar os melhores empregados (Beauregard e Henry, 2009; Deery, 2008).

Nos anos 70, vários investigadores começaram a estudar os efeitos do trabalho na Qualidade de vida. Fruto destas investigações surgem quatro modelos teóricos que visam a relação entre *qualidade de vida* e *a qualidade de vida no trabalho*.

- 1- *O Modelo de Transferência*: a satisfação profissional afeta as áreas da vida e as áreas da vida afetam o trabalho. Autores como George e Brief (1990), Schmitt e Bedian (1982) e Kornhauser concluem que existe uma relação positiva entre o trabalho e as áreas da vida não profissionais. Contudo, Staines (1980) refere que apenas certas esferas da vida laboral influenciam as esferas extratrabalho. Rousseau (1978) refere que nem todos os trabalhos se encaixam no modelo de transferência, dando como exemplo empregos que exijam solidão prolongada; esforço físico, etc... Leiter e Durup (1996) acrescentam que o efeito de *spillover* entre a satisfação profissional e a vida pessoal pode ser direta (se tiver um objetivo de vida profissional) ou indireta (a partir da percepção que o indivíduo tem de uma condição objetiva e a emoção que cria no indivíduo).
- 2- *O modelo de compensação*: é assumido quando o indivíduo não está satisfeito com o seu trabalho, e tenta corrigir a insatisfação através de atividades estimulantes fora do emprego. Staines (1980) refere que os modelos de compensação em determinadas circunstâncias mostram que as esferas do trabalho se relacionam negativamente com o extratrabalho, por exemplo se o trabalho é cansativo os trabalhadores tendem a procurar atividades de lazer em que não se cansem. Este modelo é criticado, pois, ao limite, leva a uma relação inversa entre a satisfação profissional e a satisfação fora do trabalho.
- 3- *O Modelo de Segmentação*: este modelo pressupõe que a vida no trabalho e a vida fora do trabalho não se influenciam mutuamente (Georges e Brief, 1990). Por sua vez, Foucher et al. (2003) acrescentam que o estado que caracteriza uma pessoa faz com que este tipo de segmentação possa ser qualificado como "desinteresse psicológico" face ao domínio da vida ou do trabalho que é despojado.

- 4- *O modelo de acomodação*: Segundo Lambert (1980) este modelo consiste num equilíbrio de investimento entre a vida pessoal e a vida profissional, isto é, o conciliar a vida familiar com o trabalho, o que se torna um desafio, nos dias de hoje.

1.2. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Ao longo da evolução do próprio conceito teórico de qualidade de vida no trabalho, surgem, também, alguns modelos de qualidade de vida no trabalho propostos por diversos autores como:

- 1- *Modelo de Nadler e Lawler (1983)*, Chiavenato (2014) descreve que neste modelo a *qualidade de vida no trabalho* está fundamentada em quatro aspetos são eles: a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa; a inovação dos sistemas de recompensa, o que incentiva os funcionários a assumirem um compromisso com a organização; a melhoria do clima organizacional, através do aperfeiçoamento das condições (sejam elas físicas ou psicológicas); o horário flexível para todos os colaboradores.
- 2- *Modelo de Hackman e Oldham (1975)*, segundo este modelo, a dimensão da tarefa afeta não só a produtividade, mas também aspetos como a motivação e o bem-estar do trabalho. Assim, quanto mais o individuo se identificar com a função maior será a facilidade da disposição a um desempenho mais benévolo. Para Chiavenato (2014) são seis os principais aspetos que influenciam a *qualidade de vida no trabalho* na tarefa desempenhada: 1- Variedade de Competências (qualquer cargo requer experiência e competências para os seu desempenho); 2- Identificar a Tarefa (quando o trabalhador sabe qual a sua tarefa torna-se mais fácil executá-la) 3- Significado da Tarefa (é importante que o trabalhador conheça todo o processo, pois assim saberá a importância da sua tarefa no todo do processo) 4- Autonomia (quando devidamente alcançada permite uma maior tranquilidade no exercício da tarefa) 5- Avaliação do seu próprio Trabalho (quando o trabalhador consegue avaliar o seu trabalho de forma correta e integra saberá o que poderá manter e o que poderá melhorar) 6- O Feedback (aqui não só a opinião da organização como também a do cliente, o que transmite ao trabalhador que está a fazer corretamente a sua função, valorizando-o assim e à organização). Segundo Neves (2001), este modelo sugere que a recompensa e a motivação ocorram, aquando da existência uma aprendizagem

do colaborador. A função do trabalho permite a valorização do colaborador e uma visão mais positiva do trabalho, no sentido em que a função é útil para a organização.

3- *Modelo de Walton (1973)*, segundo o modelo de Walton são oito os fatores que aumentam a QVT no trabalho são eles: a recompensa; as condições do trabalho; o desenvolvimento das capacidades; a oportunidade de crescimento; a integração social na organização; o respeito pelos direitos dos trabalhadores; o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar; a relevância social do trabalho na vida. Pode-se ver de uma forma mais detalhada os fatores e as dimensões de cada aspeto na *qualidade de vida no trabalho* no quadro abaixo:

Factores/ Critérios	Indicadores de QVT
1-Compensação Justa e Adequada	- Equidade interna e externa nos salários; - Salário adequado ao trabalhador.
2-Condições de Segurança e Saúde no Trabalho	- Jornada de Trabalho; - Ambiente físico seguro e saudável.
3-Uso e Desenvolvimento das Capacidades	- Autonomia; - Identidade e Significado da Tarefa; - Variedade de Competências; - Feedback
4-Oportunidades de Crescimento Contínuo e Estabilidade	- Possibilidade de Carreira; - Crescimento Profissional; - Segurança do Emprego.
5-Integração Social na Organização	- Igualdade de Oportunidades; - Relacionamento Interpessoal; - Sentido de Pertença.
6-Direitos	-Respeito pelos Direitos dos Trabalhadores; -Privacidade Pessoal; -Liberdade de Expressão;

	-Normas e Rotinas Claras da Organização.
7-Trabalho e Espaço Total de Vida	- Equilíbrio entre Vida Profissional e Vida Familiar/Pessoal.
8-Relevância Social da Vida no Trabalho	- Imagem da Empresa; - Responsabilidade Social.

Neste modelo é possível perceber-se as dimensões da qualidade de vida no trabalho na sua relação com o trabalhador, afetando o estado físico, psicológico e social do mesmo. Assim, segundo Chiavenato (2014), estes fatores referenciados no quadro acima refletem a importância do bem-estar, tanto para o colaborador como também para a própria organização. Tal constata-se com o simples exemplo de que se um trabalhador fica “doente” toda a organização também sofre.

1.3. Bem-Estar no Trabalho

1.3.1. Bem-Estar um Conceito

Ao mesmo tempo que se dá tempo ao trabalho, também dele se espera uma satisfação quer seja a nível económico, quer seja a nível social ou a nível pessoal. Contudo, hoje, o trabalho enfrenta um desafio que se prende com a relação entre o bem-estar dos trabalhadores e os objetivos organizacionais.

Segundo Siqueira e Padovan (2008) o conceito de Bem-estar no trabalho possui três características fundamentais, são elas: a satisfação no trabalho, o envolvimento pessoal com o trabalho, e o comprometimento organizacional afetivo. Tal significa que, para um indivíduo estar satisfeito com o trabalho é necessária uma elevada satisfação com as suas funções o que o faz sentir-se envolvido com o trabalho e como consequência resulta num maior compromisso com a organização. Paschoal e Tamayo (2008) seguindo a mesma linha dos anteriores autores, acrescentam que não se pode olhar apenas à dimensão afetiva da satisfação, tem de se olhar ao desenvolvimento pessoal do indivíduo, isto é, à sua autorrealização.

Warr (2007) refere o bem-estar no trabalho a partir de uma dimensão afetiva estabelecendo dois eixos centrais, isto é, o prazer e a ativação. O prazer corresponde aos sentimentos vivenciados no trabalho, enquanto a ativação corresponde ao desenvolvimento pessoal.

O bem-estar nas últimas décadas tem sido objeto de investigação, num sentido mais tradicional, esta focou-se no estudo das doenças como a depressão e o stress, para tentar perceber quais as consequências de experiências negativas no trabalho. Noutra sentido, surge uma linha de investigação denominada de Psicologia Positiva que veio realçar os aspetos psicológicos positivos. Segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2014) esta linha pretende demonstrar que não é só necessário olhar às experiências negativas, mas também às experiências positivas e a forma como elas concorrem para o bem-estar de um individuo.

Segundo Tróccoli (2004) o campo do bem-estar equivale à satisfação, satisfação esta que diz respeito ao indivíduo sentir-se bem no trabalho, confiar nas pessoas com que trabalha, tendo como pilar central da confiança o respeito e a justiça.

1.3.1.2- Satisfação no Trabalho uma Dimensão do Bem-Estar

Alcobia (2011) refere que a satisfação no trabalho se refere ao estado emocional, sentimentos e respostas afetivas perante um determinado ambiente, contexto.

Locke (1976) refere que a satisfação no trabalho é uma resposta afetiva ao trabalho, na medida em que este permite realizar os objetivos de vida de cada um. Neste sentido, os fatores que promovem a satisfação no trabalho referem-se a aspetos como: as competências, as condições e ambiente de trabalho; a possibilidade de progressão de carreira; ao reconhecimento/feedback; as políticas praticadas pela organização. A perceção que cada colaborador tem à cerca destes fatores pode influenciar o desempenho e satisfação no trabalho.

A satisfação sofre um processo evolutivo, desde as teorias baseadas na organização do trabalho como o taylorismo, passando pelas teorias psicossociológicas, só com Herzberg em 1959, a satisfação no trabalho ganha importância, na qual esta não depende apenas de fatores extrínsecos como o salário, mas também depende de fatores intrínsecos como a personalidade e as representações dos sujeitos como refere Branco (2012).

No que diz respeito à satisfação existem sempre dois fatores que a acompanham e que são eles: a insatisfação e a motivação. No que se refere à insatisfação podemos referir que esta se relaciona com o próprio ambiente de trabalho, sejam as condições, a má relação com a chefia, os salários, por isso são tão necessários fatores motivacionais capazes de dar satisfação e retenção dos grandes talentos. No que diz respeito à motivação, encontramos a teoria das necessidades (Maslow 1954) que refere que os indivíduos procuram satisfazer um conjunto de necessidades, que variam desde a autorrealização, a estima, a segurança. Para Herzberg (1959)

a satisfação apresenta-se como um conjunto de fatores que influenciam a motivação dos indivíduos, tendo em vista a satisfação das suas necessidades.

No que diz respeito à satisfação observa-se que os valores são a forma como os indivíduos percebem o trabalho e as atitudes são essa mesma resposta a experiências concretas, a satisfação *vai beber* dos valores e atitudes, pois uma das formas de medir a satisfação no trabalho é a forma como cada trabalhador percebe e age perante uma determinada realidade do seu dia a dia no trabalho. Neste sentido, através de fatores que demonstram a satisfação, como por exemplo: o chegar sempre mais cedo ao trabalho, a boa relação com a chefia, a relação com os colegas, a possibilidade de progressão na carreira, boas condições de trabalho, salários atrativos, são fatores que motivam e conseqüentemente fazem subir o desempenho/produção e a satisfação de cada trabalhador. Contudo, também existem fatores que demonstram a insatisfação: como o cansaço, seja físico ou psicológico; a má relação com chefia e colegas etc.... Pode-se então referir que a satisfação no trabalho é resultado da interação do indivíduo com a sua situação concreta de trabalho, onde a satisfação varia proporcionalmente com o poder de controlo sobre essa situação (Ferreira, Neves, Caetano, 2011).

1.3.2. Modelos de Bem-Estar no Trabalho

Segundo Judge e Bono (2001) a área das organizações tem dado extrema importância ao que influencia o Bem-Estar dos indivíduos no trabalho. Neste sentido, são identificados alguns modelos conceptuais de Bem-Estar no Trabalho são eles:

O Modelo Vitamínico da felicidade (Ilies e Judge 2004), aborda o bem-estar no trabalho integrando conceitos como o bem-estar afetivo e a realização pessoal. Propõe assim aspetos como a supervisão; remuneração; progressão na carreira como preditores de bem-estar no trabalho. Quanto mais experiências positivas o indivíduo tiver no trabalho, mais satisfeito estará. Contudo, esta relação nem sempre é linear, pois tal como as vitaminas ajudam apenas para um determinado momento, também determinados aspetos podem ter benefícios limitados, ou seja, os aspetos atrás referidos aumentam até um certo ponto a estimular o Bem-Estar.

A Teoria dos Eventos Afetivos (Weiss 2002). Este modelo sugere que não são apenas as características do trabalho que aumentam ou diminuem o Bem-estar no Trabalho, mas também as experiências no contexto do trabalho. As características do trabalho criam as condições necessárias para a ocorrência dos diversos tipos de eventos afetivos. Estes eventos são micro-acontecimentos que podem resultar em experiências positivas (micro-satisfação) ou experiências negativas (micro-irritações). Encontramos exemplos de experiências como o

feedback positivo, rir no local de trabalho, ser interrompido no trabalho, desrespeito entre colegas de trabalho. Assim, segundo Westerman e Cyr (2004) quanto maiores os desafios superados maior será a frequência de reações afetivas positivas, (mais experiências positivas é igual a uma maior satisfação com o trabalho). Contudo, não se pode esquecer que diferentes indivíduos reagem de maneira diferente ao mesmo evento afetivo (Verquer, Beehr e Wagner 2003).

O modelo Circumplexo do Afeto (Fried, Ferris 1987). Este modelo demonstra que as emoções são experienciadas de formas diferentes, assim este modelo sugere que estas são resultantes de dois sistemas neurofisiológicos elementares: um primeiro ligado ao prazer/desprazer e o outro elemento que é a ativação. As emoções podem trazer prazer (felicidade), mas também desprazer (tristeza), sendo que as experiências do trabalho são o gatilho para a ativação das emoções, ou seja, cada emoção desponta no indivíduo um comportamento diferente por exemplo a raiva vai fazer com que a forma de estar no trabalho seja afetada através da diminuição da produtividade comparado com alguém que sente feliz.

A Teoria das Exigências do Controle, segundo Warr (1990) constitui um papel relevante para a compreensão do bem-estar no trabalho. Esta teoria tem em conta não só as experiências e interações, mas realça a importância da motivação e da autorrealização. A teoria sublinha o papel do ambiente psicossocial de modo específico na interação entre a exigência do trabalho e o controle sobre este, na determinação do bem-estar. As exigências convergem em ações específicas, enquanto o controle refere-se às armas que o indivíduo tem para lidar com as exigências. Assim, quando um trabalho tem elevado controle e elevadas exigências denomina-se ativo, pelo contrário quando existe pouco controle e poucas exigências é denominado de passivo. O bem-estar centra-se no equilíbrio entre o controle e as exigências.

A Teoria das Exigências e Recursos do Trabalho (Lazarus 1991). Esta teoria refere que existem duas variáveis presentes no trabalho, são elas as exigências e os recursos. As exigências são caracterizadas como os aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Neste sentido não se pode ver as exigências como negativas, mas devem-se ver pelo seu lado positivo contribuindo para a superação, motivação, entre outros. Os recursos são as ferramentas que permitem lidar com as exigências. O bem-estar vai resultar do equilíbrio entre as exigências e os recursos do trabalho, assim cabe à própria organização conhecer quais são as exigências que criam micro-irritações para criar os recursos necessários de forma a atenuar as mesmas.

1.3.1. Fatores Promotores do Bem-Estar em Contexto de Trabalho

Segundo BowDitch (1999), o *feedback* cria um clima organizacional saudável, pois este tem como objetivo a própria eficácia não só da organização como também do trabalhador. O *feedback* contribui para o desenvolvimento pessoal do colaborador melhorando a relação que este tem com o seu trabalho e a importância do mesmo para a empresa, o feedback demonstra assim que a organização se preocupa com o desenvolvimento pessoal de cada trabalhador. A *Recompensa* torna-se fundamental, pois o trabalhador fica disposto a dedicar-se com mais afinco à sua função.

Para Barros (2009) os fatores mais dominantes e que influenciam todo o bem-estar no trabalho são: a *estabilidade* (por mais que um trabalho tenha um bom clima organizacional, se não existir estabilidade o colaborador não poderá gozar da tranquilidade necessária para desempenhar uma função, pois cada colaborador toma consciência de que existe também uma vida para além do trabalho, como por exemplo a família.) a *motivação* (a motivação é dada através do reconhecimento do trabalhador dentro da organização, neste sentido, é fundamental que a própria organização identifique as qualidades de cada funcionário e tire o maior partido possível, fazendo com que o próprio trabalhador se valorize e desenvolva integralmente); a *recompensa* (o reconhecimento do trabalhador por parte da empresa através de recompensas como o salário; a possibilidade de se desenvolver e crescer dentro da própria organização através de promoções e reconhecimento perante os colegas entre outros.

Segundo Moretti e Treichel (2003), qualquer emprego tem de estar associado a uma *remuneração*. Esta, por sua vez, permite alcançar as metas de vida, ou seja, a autorrealização de cada indivíduo, assim para estes autores o emprego está relacionado com a remuneração e a consequente estabilidade financeira.

Chiavenato (2014) refere que um dos maiores fatores de satisfação é a remuneração e que esta é formada através de quatro características são elas:

- 1- Salário base
- 2- Incentivos salariais, isto é, os prémios por objetivos
- 3- Incentivos não financeiros, ou seja, o funcionário tem direito à compra de ações o que já é comum em muitas organizações, nomeadamente as grandes multinacionais; ou a progressão de carreira;
- 4- Benefícios, a partir de seguros de saúde; cartão refeição etc...

Segundo Pinto (2009) encontram-se vários fatores que influenciam o bem-estar no trabalho são eles:

Exigência- Karasek (1979) refere que as exigências podem afetar o bem-estar dos trabalhadores. As situações de trabalho exigem concentração, ritmo, prazos e relações interpessoais, neste sentido a pressão/exigência exercida por parte da organização para com o trabalhador pode ter vários significados tanto positivos como negativos, isto é, cada pessoa lida com as exigências e pressões de forma diferente o que quer dizer que não existe uma causa efeito que se possa prever.

Controlo- tem a ver com a capacidade de controlo por parte do trabalhador perante uma tarefa, por exemplo nas suas competências, criatividade, autonomia. Por outras palavras, Pinto (2009) refere que o controlo é a margem de decisão que cada trabalhador tem em relação à capacidade de tomar decisões acerca da sua função, seja no ritmo, na criatividade, no fundo é a capacidade de se desenvolver integralmente.

Autonomia- Segundo Morgeson e Humphrey (2006) a autonomia consiste na liberdade, independência dentro dos limites impostos pela organização no desempenho de uma determinada função. Hackman e Oldham (1975) referem que a autonomia promove a motivação através da liberdade de tomar as decisões dentro do que se refere à própria função. Ryan e Deci (2004) referem que a autonomia é a liberdade para tomar as decisões e a possibilidade de controlar a forma como desempenha a função, isto é, o seu método de trabalho.

Suporte Social- Segundo Cobb (1976) o suporte social é importantíssimo para o bem-estar no trabalho, assim este refere o suporte social em três níveis: um primeiro no qual o sujeito se sabe apoiado e amado pelas pessoas que o rodeiam; um segundo nível que se refere ao sujeito sentir-se valorizado; e um terceiro nível que faz alusão ao facto de o sujeito acreditar que se encontra numa relação de direitos e deveres mutua. Dunst e Trivette (1990) referem que o suporte social pode ser informal (isto é, inclui os amigos, familiares vizinhos que dão apoio nas situações de vida no dia-a-dia) e formal (ou seja, organizações que assistem e apoiam nas diversas situações. Segundo Tamayo e Cols (2004) o suporte social dentro de uma organização é composto de relações interpessoais que proporcionam experiências positivas e um reconhecimento de um determinado sujeito perante a organização.

Identificação com a organização- segundo Ashforth e Mael (1989) a identificação com a organização pode ser uma forma de identificação social. Tavares (2011) refere que a identificação com a organização acontece quando o sujeito reconhece que tem valores e crenças semelhantes aos da organização, o que faz com que o indivíduo se sinta aceite por aquilo que é, não tendo lugar a mudanças de identidade.

Autoeficácia- Rigotti et al (2008) referem que a autoeficácia é a competência que cada um sente para desempenhar com sucesso uma tarefa, implicando a competência para lidar com a situação. Segundo Schunk (1995) existem quatro dimensões que influenciam o desenvolvimento da crença da autoeficácia são elas: *experiências significativas* (interpretação de um resultado de um desafio proposto); *experiências através do outro* (a interpretação dos outros sobre o resultado de uma tarefa proposta); *persuasão social* (avaliações dos outros recebidas pelo sujeito); emoções *positivas ou negativas* (influenciam a percepção de como são sentidas as diversas situações). Segundo Medeiros (2000), a autoeficácia pode influenciar a maneira como se lida com as diversas situações, influenciando aspectos como a motivação, a resiliência, o stress, a capacidade analítica e a capacidade de alcançar as metas. Segundo Ribeiro (1995), a autoeficácia refere-se à confiança de um sujeito nas suas competências para enfrentar as exigências e situações futuras.

Vínculo à Organização – Rebelo (2003) refere que se vive num mundo globalizado e cada vez mais competitivo, assim como uma mudança de mercados, deixando cair a ideia de um trabalho para a vida toda, na qual agora cada trabalhador deve estar apto à mudança e capaz de andar de emprego em emprego, o que traz, segundo Freyssinet (1991), uma precaridade no mercado de trabalho, uma vez que os contratos são instáveis, trazendo sentimentos de insegurança, instabilidade. Segundo Correia (2008), os contratos sem termo tendem a uma maior satisfação no trabalho em comparação a contratos a termo.

Em suma a qualidade de vida no trabalho, é um conceito dinâmico na qual só é possível ser avaliado através de uma construção subjetiva e objetiva, como refere *Seashore (1975)* que sugere um paradigma adaptado: “eficácia nos papéis de trabalho” para definir a qualidade de vida no trabalho. Esta pode ser, então, definida através de três perspetivas: a partir da perspetiva do empregador (desempenho, produtividade, custo e qualidade do produto); a partir da perspetiva do empregado (rendimentos; estabilidade e segurança do emprego); e, por fim, a partir da perspetiva da comunidade. Neste sentido ir-se-á abordar a qualidade de vida como uma realidade dinâmica, isto é, subjetiva (a partir da percepção dos trabalhadores) e objetiva (a partir da organização) e a sua relação com o bem-estar e com a qualidade de vida.

CAPÍTULO 2

2. Metodologia

2.1. Hipóteses

A Qualidade de Vida no Trabalho, como se pode observar anteriormente, tem inúmeras definições. Neste sentido, utilizar-se-á a qualidade de vida no trabalho como uma realidade dinâmica, isto é, uma dupla natureza objetiva e subjetiva. Assim o que se pretende nestas presentes partes é analisar a partir da elaboração de um questionário por inquérito e de entrevistas semiestruturadas, a qualidade de vida no trabalho, a partir da sua natureza subjetiva, isto é, através da percepção do trabalhador, e a partir da sua natureza objetiva, ou seja, segundo os critérios objetivos da organização estudada.

Parte-se então da questão de partida que nos guiará ao longo deste itinerário: sabendo que a Qualidade de Vida tem uma dupla natureza objetiva e subjetiva quais são os fatores que a incrementam do ponto de vista subjetivo e objetivo? Assim colocam-se quatro hipóteses que ajudarão a responder à questão de partida são elas:

- A Qualidade de Vida no Trabalho afeta as atividades do quotidiano;
- Um maior Bem-Estar no Trabalho traduz um aumento da Qualidade de Vida no Trabalho;
- No que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho, os fatores que a incrementam do ponto de vista subjetivo, isto é, a partir da perspectiva dos trabalhadores são semelhantes aos critérios do ponto de vista objetivos, isto é, a partir da visão organizacional.
- O critério salarial é o critério mais importante para uma maior Qualidade de Vida no Trabalho e extratrabalho.

2.2- Método

Atendendo à problemática da Qualidade de Vida enquanto conceito com uma dupla natureza subjetiva e objetiva, pretende-se estudar os critérios subjetivos, isto é, a perspectiva dos trabalhadores e os critérios objetivos, a partir da visão da organização. Assim o método adotado para os propósitos deste breve estudo, é a pesquisa através dos métodos mistos, isto é, através de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, através de um inquérito por questionário e de entrevistas semiestruturadas.

Segundo Hayes et al (2013), num nível mais básico, entende-se a investigação quantitativa como a recolha de dados numéricos, enquanto a investigação qualitativa considera os dados narrativos ou experimentais. Este método denomina-se de misto porque integra as componentes qualitativas e quantitativas num determinado estudo (Simons and Lathlean, 2010, Maudsley, 2011). A expressão “mistos” segundo Glogowska, (2011) diz respeito ao processo pela qual as componentes qualitativas e quantitativas são interligadas para produzir uma descrição mais completa da problemática em estudo.

Segundo Scammon et al., 2013 e Wisdom et al 2012, a combinação dos métodos reúne os pontos fortes da investigação qualitativa e quantitativa, melhorando os seus pontos mais débeis de forma a proporcionar uma compreensão global integrada no tema em investigação. Na mesma linha de pensamento, Meirinhos e Osório (2010) sublinham que um estudo é reconhecido como eficiente quando se estuda o objeto no seu contexto, assim múltiplas fontes simbolizam um maior conhecimento do objeto a ser estudado, neste caso concreto através método qualitativo e quantitativo.

2.3. Caracterização do Objeto de Estudo

No que concerne ao objeto de estudo, este trata-se de um breve estudo de caso numa organização do setor da indústria transformadora de madeira e da cortiça, mais precisamente a fabricação de folheados, contraplacados e de outros painéis (C16213)¹. Este setor das indústrias transformadoras caracteriza-se como uma atividade que transforma matérias-primas em novos produtos.

Sabendo que hoje, cada vez mais assistimos ao domínio do setor dos serviços em Portugal. Em 2018 cerca de 70,1%² de trabalhadores trabalhavam no setor dos serviços, enquanto 24,1% de trabalhadores trabalhavam no setor industrial, o que significa uma perda de espaço dos restantes setores em comparação setor dos serviços, o que pode levar a um maior esquecimento destes mesmos setores, no que diz respeito a políticas de trabalho e à própria qualidade de vida no trabalho. Neste sentido surge a questão de como é que os próprios trabalhadores e organizações do setor industrial, mais precisamente das indústrias transformadoras olham o seu trabalho?

¹ Classificação Portuguesa das Atividades Económicas in https://www.ine.pt/ine_novidades/semin/cae/CAE_REV_3.pdf

² Dados retirados de <https://ue.missaoportugal.mne.gov.pt/pt/portugal/sobre-portugal/economia>.

O que se pretende neste estudo é caracterizar a realidade do trabalho e a sua relação com a sua vida profissional, social e pessoal, de modo a perceber a experiência não só do trabalhador como também da organização. Neste sentido, optou-se por fazer um estudo de caso numa organização do setor das indústrias transformadoras, de modo a entender as implicações do trabalho na qualidade de vida, isto é, como é que o trabalho que desempenham afeta a sua vida não só profissionalmente, mas social e pessoal.

2.3.1. Aplicação de Inquérito por Questionário

Foi pedido a cada trabalhador da organização que respondesse a um inquérito por questionário (Apêndice A), sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, neste sentido foi utilizado o Método de Walton (1973, segundo este modelo, são oito os fatores que aumentam a qualidade de vida no trabalho são eles: a recompensa; as condições de trabalho; o desenvolvimento das capacidades; a oportunidade de crescimento; a integração social na organização; o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal; e por fim a relevância social do trabalho. Este modelo permite perceber de que forma o trabalho afeta o trabalhador do ponto de vista físico, psicológico e social) como medidor dos indicadores da Qualidade de Vida. e foi pedido aos mesmos trabalhadores que indicassem a sua perceção de Qualidade de Vida no Trabalho, assim como também as suas atividades extratrabalho. O Inquérito por Questionário teve como objetivo caracterizar a Qualidade de Vida no Trabalho do ponto de vista da sua natureza subjetiva. As variáveis foram registadas numa base de dados e posteriormente trabalhadas através de programas informáticos como o Microsoft Excel, o Google Forms.

2.3.2. Realização de Entrevistas Semiestruturadas

Como se pretendia perceber quais os critérios objetivos da Qualidade de Vida no Trabalho, optou-se por aplicar entrevistas semiestruturadas, a 6 indivíduos: dois do departamento de Recursos Humanos; dois do departamento de Marketing; um do departamento de produção; e um do departamento de contabilidade (Apêndice B). A escolha dos entrevistados deveu-se à posição e tipo de trabalho de cada um, o que permitiu uma visão mais objetiva do ponto de vista da organização.

As respostas à entrevista seguiram uma ordem previamente pensada e foram inseridas ao longo do decorrer da entrevista. As entrevistas foram gravadas com recurso a um gravador e

armazenadas em computador. Posteriormente foram transcritas para formato de texto. Cada entrevista teve em média 15 minutos³.

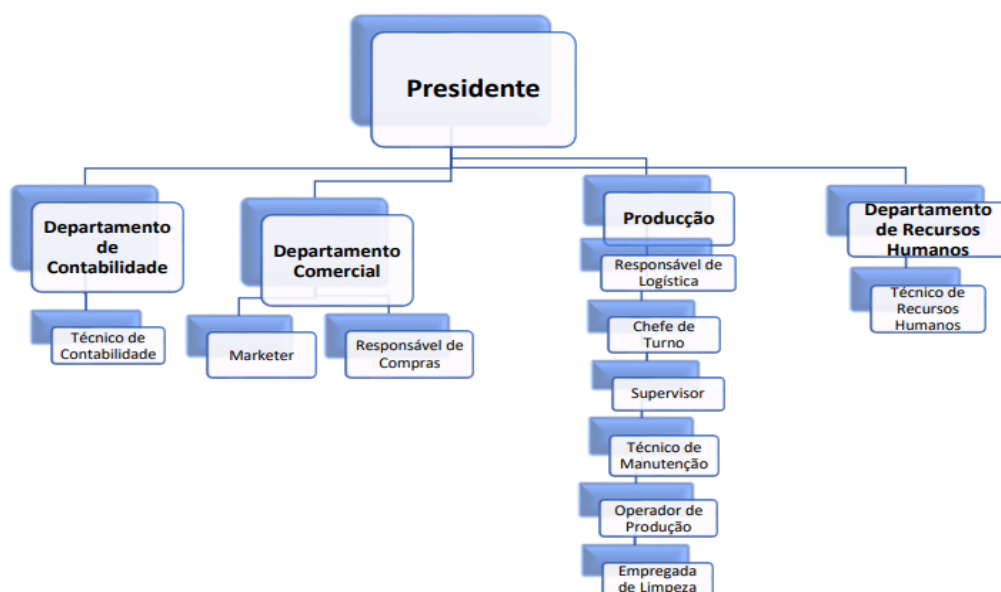
2.3.3. Técnicas de Tratamento de Dados Utilizados

Terminada a realização dos inquéritos por questionários e das entrevistas semiestruturadas, procedeu-se à análise do conteúdo dos mesmos. No que diz respeito aos inquéritos por questionários, todos os inquiridos responderam presencialmente em inquéritos impressos para o devido efeito. No que diz respeito às entrevistas semiestruturadas, as mesmas foram gravadas e posteriormente submetidas a um processo de transcrição.

Antes de cada inquérito por questionário e das entrevistas semiestruturadas, foi explicado o propósito deste breve estudo e assegurado o seu anonimato, assim como também foi pedido a autorização da gravação e do uso dos dados obtidos para este presente estudo.

2.4. Caracterização da Amostra

Foi efetuado um Inquérito por Questionário e uma Entrevista Semiestruturada, numa empresa da área da indústria transformadora. A mesma pediu anonimato pelo que ao longo do tratamento de dados não foram divulgados nem o nome da empresa nem a sua localização de forma a proteger o anonimato. No quadro 2 abaixo é possível observar a estrutura da empresa.



Quadro 2- Organograma da Empresa

³ Este tempo decorre, do facto de uma semana antes ter sido dado aos entrevistados as questões que iriam ser abordadas, de modo que os mesmos soubessem previamente as questões de forma a ser mais célere o processo.

No que diz respeito à amostra, foram ao todo inquiridas 37 pessoas, num universo de 45⁴ trabalhadores que a organização detém. Dentro do universo de 37 indivíduos, foram entrevistados 6 indivíduos: dois do departamento de Recursos Humanos; dois do departamento de Marketing; um do departamento de produção; e um do departamento de Contabilidade.

No gráfico 1 pode-se observar que dos 37 inquiridos 68% correspondem a indivíduos do género masculino e 32% correspondem a indivíduos do género feminino.

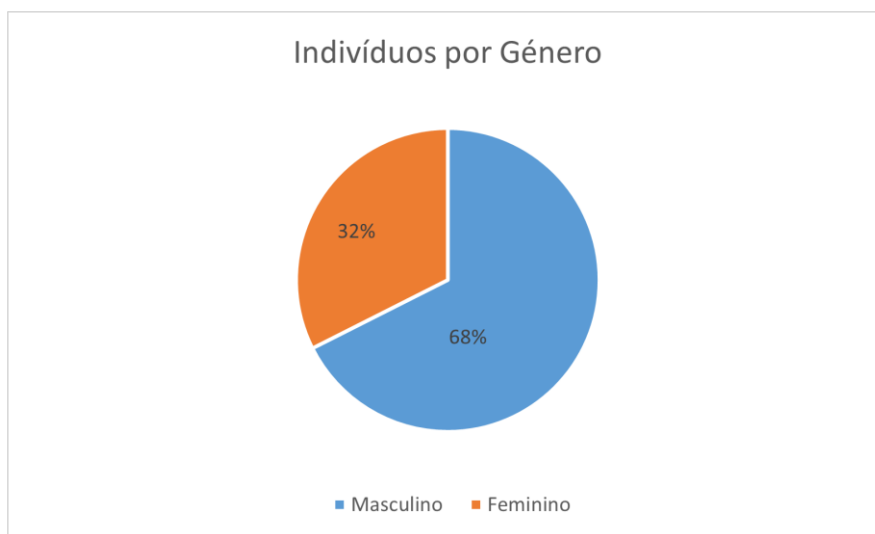


Gráfico 1- Indivíduos por Género

No que diz respeito à idade, pode-se observar no gráfico2, que o indivíduo mais novo tem 20 anos e que o mais velho tem 55 anos, sendo que a faixa etária dos 25-29 é a maior fatia de empregados com cerca de 13 indivíduos, por outro lado a menor faixa etária é a dos 50+ com cerca de dois indivíduos.

⁴ Foram inquiridos 37 indivíduos num universo de 45, os 8 indivíduos que não foram inquiridos deveu-se à ausência dos mesmos, pois encontravam-se de férias.

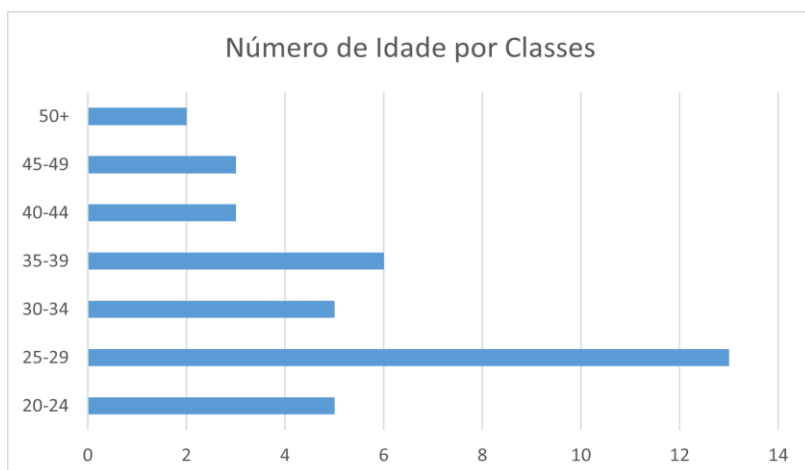


Gráfico 2- Número de Idades por Classe

Quanto ao grau de escolaridade completo, no gráfico3 pode-se observar, que a maioria dos inquiridos possuem o 12ºano, cerca de 63%, seguindo-se os licenciados com cerca de 22%.

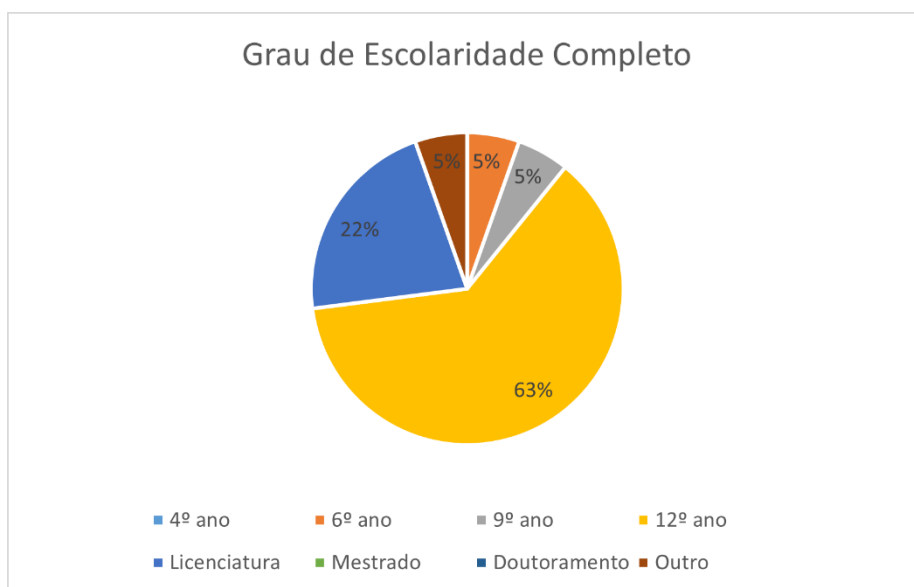


Gráfico 3- Grau de Escolaridade Completo

No que concerne aos anos que cada indivíduo possui de trabalho na empresa, pode-se verificar no gráfico4 que o indivíduo que entrou em funções há menos tempo na organização corresponde a 1 ano de trabalho, por outro lado o indivíduo com mais anos de trabalho na organização corresponde a 13 anos. Pode-se observar que a maioria dos inquiridos corresponde à faixa dos 4-6 anos de trabalho na organização, com cerca de 17 indivíduos, por outro lado a faixa dos 1-3 anos de trabalho na organização é a que corresponde ao menor número de

indivíduos, com cerca de 3, o que se pode retirar como conclusão de que esta organização possui uma grande estabilidade e retenção de trabalhadores.

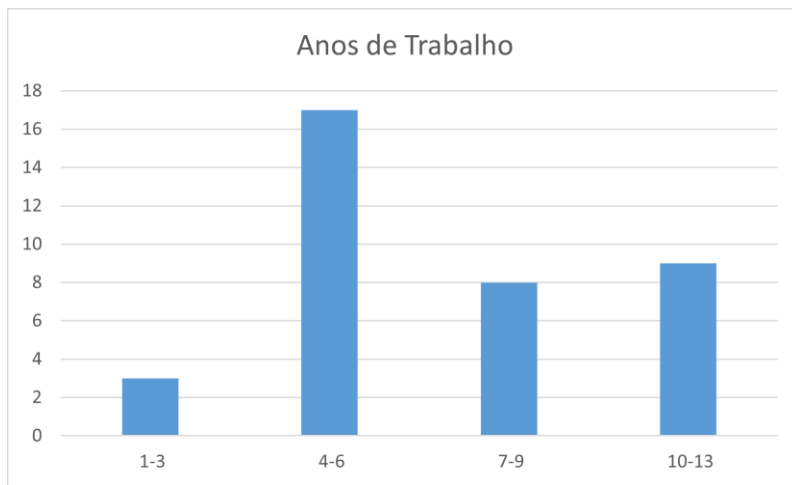


Gráfico 4- Anos de Trabalho por Classe

Por fim, no gráfico 5, pode-se observar, as funções dos 37 inquiridos dentro da organização. A maioria dos trabalhadores correspondem aos Operadores de Produção com cerca de 61%.

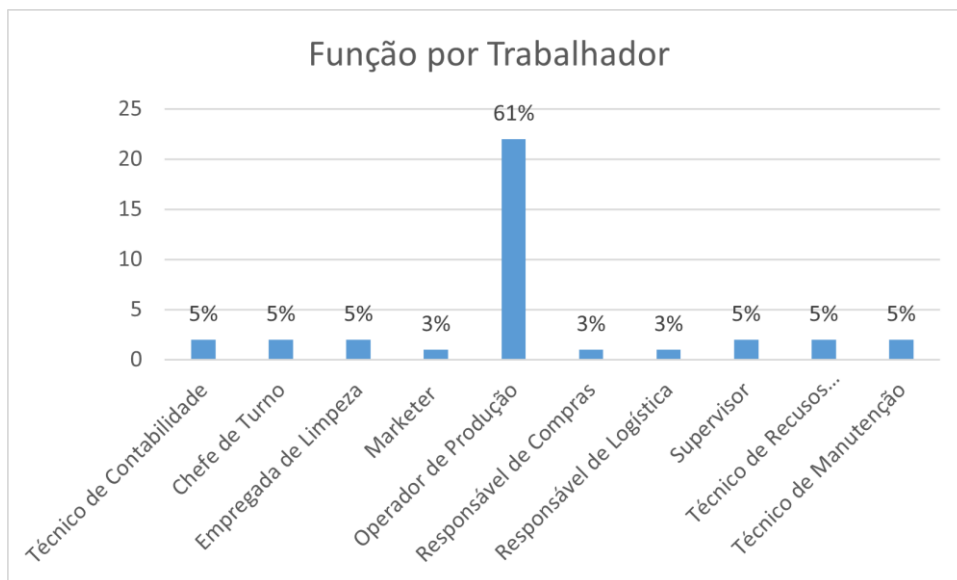


Gráfico 5- Função por Trabalhador

CAPÍTULO 3

3. Análise de Dados

Sabendo da dificuldade em definir a qualidade de vida no trabalho, pois como refere Lawler (1975), nenhuma definição clara acerca da qualidade de vida no trabalho foi ainda formulada, tentou-se perceber de forma subjetiva e objetiva a partir de um estudo de caso numa organização do setor industrial a perceção de qualidade de vida no trabalho através de uma visão mais subjetiva, isto é, a partir da perceção dos trabalhadores, e uma visão mais objetiva através da visão organizacional. Seashore (1975), refere que a qualidade de vida no trabalho pode ser definida através de três perspetivas: a perspetiva do empregador; a perspetiva do empregado e a perspetiva da comunidade. Neste sentido ir-se-á abordar a qualidade de vida do ponto de vista do trabalhador (visão subjetiva) e do ponto de vista da organização (visão objetiva).

3.1. Análise de Dados do Inquérito por Questionário

O que se pretende nesta presente parte é analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de um ponto de vista subjetivo, isto é, através da perceção dos indivíduos que trabalham nesta organização. Assim, serão apresentados dados relativos: à perceção do equilíbrio entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida Pessoal; à perceção de Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o modelo de Walton; e à perceção do Bem-Estar no Trabalho e a relação com a Qualidade de Vida.

3.1.1. Equilíbrio entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal



Gráfico 6- Equilíbrio entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal

Foi pedido aos 37 inquiridos que respondessem à seguinte questão: Considera que tem um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal? Dos 37 inquiridos 23 (62%) responderam que tinham um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, por outro lado 14 (38%) inquiridos responderam negativamente no que concerne ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Foi ainda pedido que indicassem as razões da sua resposta. Neste sentido, os inquiridos que responderam positivamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional apontam como razão: morar perto do trabalho, o que permite os mesmos irem a pé, de bicicleta e não perderem tempo útil no trânsito; o horário flexível o que lhes permite ter tempo para tratar de assuntos pessoais; a possibilidade de teletrabalho o que permite ter uma maior gestão de tempo e autonomia. Por outro lado, os inquiridos que responderam negativamente ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal apontam como razões: trabalhar por turnos o que não lhes permite organizar a sua vida pessoal de uma forma mais efetiva; morar longe do trabalho, o que lhes faz perder tempo no trânsito; e o fazerem horas extras. Um dos fatores que pode fomentar o desequilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional é o tipo de trabalho que cada trabalhador executa, neste caso específico se se olhar à função de cada trabalhador na organização, observa-se que a maioria dos trabalhadores (61%) são operadores de produção, o que faz com que os trabalhadores não tenham um horário fixo, já que estes trabalham por turnos em horários rotativos, o que não lhes permite por vezes conseguirem organizar a sua vida pessoal e profissional.

3.1.2. O Trabalho e os Tipos de Lazer

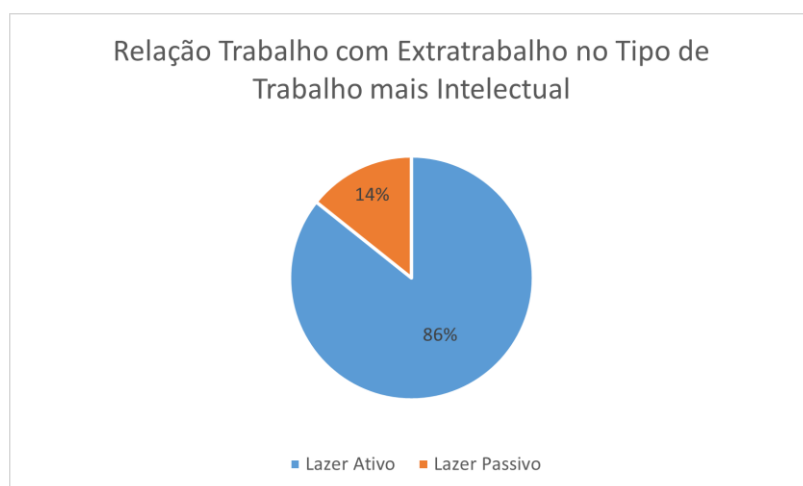


Gráfico 7- Relação de Trabalho com Extratrabalho no Tipo de Trabalho mais Intelectual.

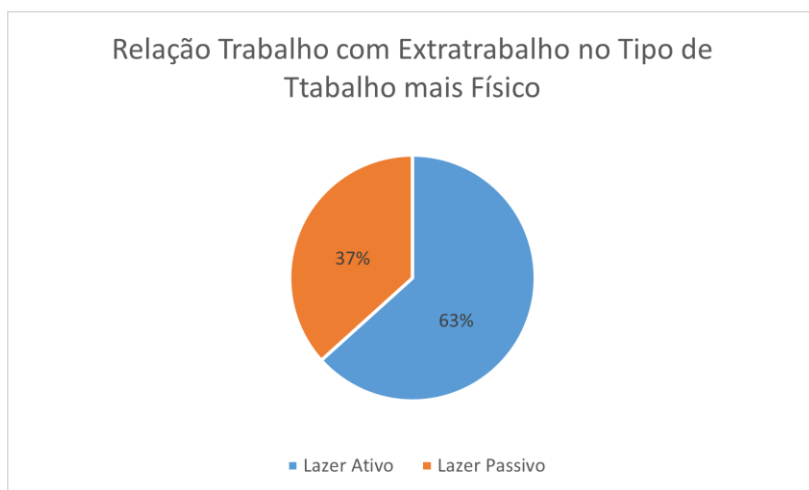


Gráfico 7- Relação de Trabalho com Extratrabalho no Tipo de Trabalho mais Físico

Segundo Csikszentmihalyi (1997) a melhor forma de equilibrar as três dimensões da vida quotidiana, isto é, o trabalho, o lazer e as relações extratrabalho, é ter atividades que permitam o desafio e o compromisso. Neste sentido, numa tentativa de se observar a relação trabalho com o extratrabalho, tentou-se perceber se existiria o que refere o *modelo de compensação* proposto por Stains (1980), isto é, uma relação entre a função exercida e o seu tipo de lazer, isto é, se um profissional tem um tipo de trabalho mais físico irá procurar um tipo de lazer mais calmo. Neste sentido dividiu-se os tipos de lazer em dois: um primeiro que se refere ao lazer ativo, isto é, atividades de cariz mais físicos, como por exemplo: ginásio; corrida; natação; etc; e um segundo tipo que se refere ao lazer passivo, ou seja, atividades predominantemente mais calmas como: cinema; ler; passear de carro; etc...

Dividiu-se em dois grupos os inquiridos, um primeiro grupo cujo trabalho é predominantemente mais intelectual composto por 7 indivíduos; e um segundo grupo da qual o trabalho é mais físico composto por 30 indivíduos. No que diz respeito ao primeiro grupo, este é composto por um grau de escolaridade mais elevado, isto é, todos os membros deste grupo possuem licenciatura. No universo de 7 indivíduos, 6 indicam que tem um lazer ativo, o que corresponde a cerca de 86% sendo que apenas 1 pessoa indica ter um lazer passivo, o que corresponde a cerca de 14%, pode-se então verificar que neste grupo existe uma relação entre o tipo de trabalho com as atividades extratrabalho, em que os indivíduos face ao seu trabalho que exige mais intelectual tendem a procurar atividades mais físicas. No que diz respeito ao segundo grupo, no universo de 30 indivíduos, 19 indicam que tem um lazer ativo, o que corresponde a 63%, sendo que 11 indivíduos indicam ter um lazer de tipo passivo, o que

corresponde a 37%, observa-se assim que no segundo grupo não existe uma relação contrária entre o tipo de trabalho e as atividades extratrabalho. Neste sentido, pode-se apontar como uma das razões para a inexistência de uma relação entre o tipo de tarefa desempenhada e o lazer praticado *a idade*, uma vez que a maioria dos inquiridos situa-se na faixa etária dos 25-29, na qual os jovens tendem a valorizar atividades tipicamente mais ativas como o ginásio, a corrida. Além disso estas atividades mais ativas são na maioria das vezes uma ocasião de convívio social extratrabalho.

3.1.3. A Qualidade de Vida no Trabalho a partir da Percepção dos Trabalhadores

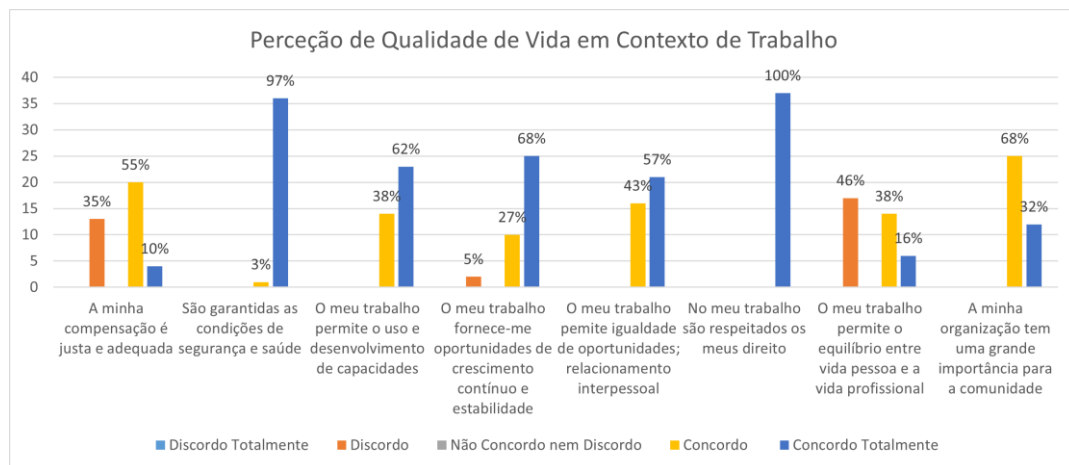


Gráfico 8- Percepção de Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho

Foi utilizado o método de Walton para se tentar perceber qual a percepção que os inquiridos têm de Qualidade de Vida na sua organização. O modelo de Walton (1973), assenta em oito fatores/critérios para medir a Qualidade de Vida no Trabalho são eles: a compensação; as condições de segurança e saúde; o desenvolvimento de capacidades; as oportunidades de crescimento; a integração social; os direitos; o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal; e por fim a relevância social da organização. Neste modelo procurou-se perceber as dimensões da qualidade de vida no trabalho na sua relação com o trabalho, tentando perceber de que modo é que o trabalho os afeta a nível físico, psíquico e social. Procurou-se analisar os oito fatores segundo o modelo de Walton.

No que diz respeito à compensação, foi questionado aos inquiridos se a sua compensação era justa, à qual 13 indivíduos responderam que não concordavam o que corresponde a 35%, por outro lado 20 pessoas responderam que concordavam o que corresponde a 55% dos inquiridos por fim pessoas 4 inquiridos responderam que concordavam totalmente o que corresponde a 10%. O que se pode deduzir é que num nível geral na organização existe uma equidade interna e externa nos salários, isto é, a maioria acredita que o salário é adequado ao trabalhador. No que diz respeito às condições de segurança e saúde no trabalho, 36 pessoas concordam totalmente, o que corresponde a cerca de 97%, apenas 1 pessoa respondeu que concorda, o que corresponde a 1%. Neste sentido, os trabalhadores acreditam que estão perante um ambiente físico seguro e saudável. De seguida, questionou-se aos inquiridos se o seu trabalho permite o desenvolvimento de capacidades, à qual 23 inquiridos responderam que concordavam plenamente, o que corresponde a 62%, no mesmo sentido 14 indivíduos responderam que concordavam, cerca de 38%. Assim, pode-se depreender que os inquiridos acreditam que o seu trabalho lhes fornece autonomia e a possibilidade de se desenvolverem pessoal e profissionalmente.

Observa-se no que diz respeito às oportunidades de crescimento e estabilidade que 2 inquiridos responderam negativamente, o que corresponde a cerca de 5%, por outro lado, 25 inquiridos responderam que concordavam plenamente, o que corresponde a 68%. Deste modo, a maioria dos trabalhadores tem a percepção de que na sua organização existe espaço para um crescimento profissional e que a organização lhes fornece uma grande estabilidade. No que diz respeito a integração social do trabalhador na organização, 100% dos inquiridos respondeu positivamente à questão, o que revela que os trabalhadores têm uma percepção de igualdade no que diz respeito às oportunidades e ao sentido de pertença à organização. No mesmo sentido, colocou-se a questão dos direitos, isto é, se os trabalhadores sentiam que os seus direitos eram respeitados, à qual 100% dos inquiridos responderam que concordavam plenamente, o que demonstra que a organização respeita os direitos dos trabalhadores, respeita a sua privacidade, assim como a sua liberdade de expressão.

Questionou-se aos inquiridos se sentiam ter um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal à qual 17 indivíduos responderam que não concordavam o que corresponde a cerca de 46%, por outro lado 14 inquiridos responderam que concordavam, cerca de 38% sendo que os restantes 6 inquiridos responderam que concordavam totalmente 16%. O que se depreende da percepção dos inquiridos é que a maioria sente que consegue ter um equilíbrio entre a sua vida profissional e a sua vida pessoal. Por fim questionou-se aos inquiridos sobre a relevância social da organização à qual 24 inquiridos responderam que concordavam o que corresponde a 68%,

no mesmo sentido 13 indivíduos responderam que concordavam totalmente, o que corresponde a 32%. Neste sentido, a globalidade dos trabalhadores sente satisfação em trabalhar na organização, sentido que a mesma é importante para a comunidade onde se insere.

3.1.4. O Bem-Estar em Contexto de Trabalho

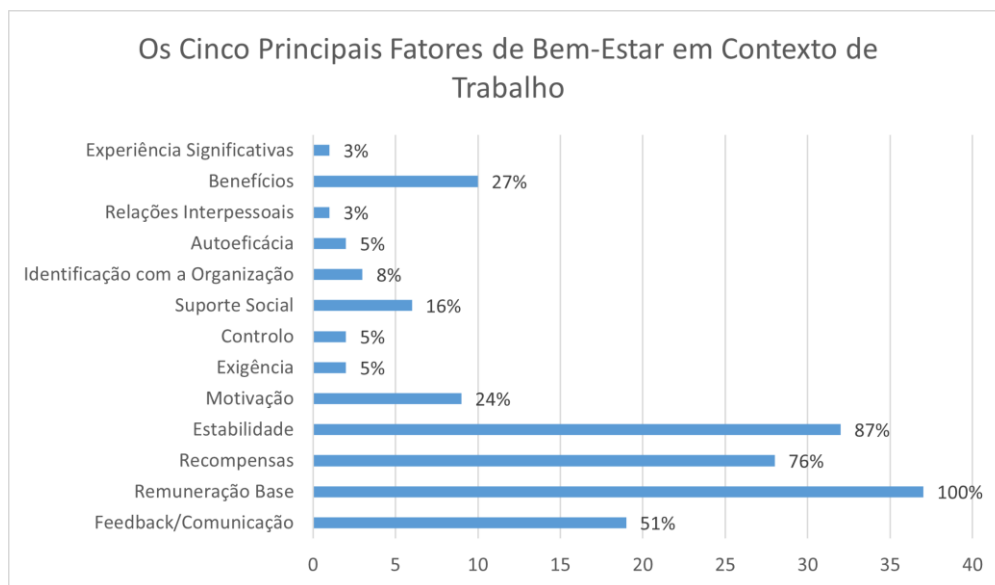


Gráfico 9- Os Cinco Principais Fatores de Bem-Estar em Contexto de Trabalho

Foi pedido aos inquiridos que elessem os 5 fatores mais importantes que na sua perceção lhes conferissem um maior bem-estar e por consequência aumenta-se a sua Qualidade de Vida tanto a nível profissional como a nível pessoal.

Neste sentido, no universo de 37 inquiridos, 100% dos trabalhadores elegeram a remuneração base como a principal fonte de bem-estar, o que se depreende da perceção dos inquiridos é que uma boa remuneração base aumenta o bem-estar e a qualidade de vida, proporcionando-lhes um maior conforto e estabilidade financeira. Em segundo lugar surge os benefícios, isto é, seguro de saúde, dias de folgas e férias, com cerca de 89% o que corresponde a 33 inquiridos. Neste sentido os inquiridos acreditam que os benefícios que a sua organização lhe confere aumentam a sua qualidade de vida, o que lhes permite terem acessos a cuidados de saúde com maior rapidez, ou poderem terem dias de férias para poderem estar com a família. Em terceiro lugar, surge a estabilidade, com cerca de 87%, o que corresponde a cerca de 32 inquiridos. O que se pode observar da perceção dos inquiridos é que a estabilidade no emprego, isto é, a efetividade permite-lhes terem uma maior segurança na sua vida pessoal. Em quarto

lugar, surgem as recompensas com cerca de 76%, o que corresponde a 28 inquiridos. Neste sentido, a recompensa significa o reconhecimento do trabalhador por parte da organização pelo seu empenho, assim a recompensa pode ser a nível salarial, como pode também significar a possibilidade de crescimento dentro da organização. Por fim, em quinto lugar, surge a comunicação com cerca de 51%, correspondendo a 19 inquiridos. Neste sentido, os inquiridos acreditam que a comunicação é um dos elementos fundamentais para o seu bem-estar e para o aumento da sua qualidade de vida, uma vez que a comunicação significa criar e incrementar um clima organizacional saudável, pois a comunicação tem como objetivo a eficácia do trabalhador como também a eficácia da organização, permitindo um grande desenvolvimento pessoal do trabalhador incrementando assim a relação entre o trabalhador e a organização, pois demonstra que a organização se preocupa com os trabalhadores. Nesta linha de pensamento foi questionado aos inquiridos se sentiam que a organização era preocupada com o bem-estar e de que forma. Os inquiridos responderam na totalidade que a organização tinha uma especial atenção ao bem-estar dos trabalhadores, pois fomentavam o mesmo através de formações; através do envolvimento nas decisões da organização; através de sugestões que eram tidas em conta pelos seus superiores.

Neste sentido, ao relacionar-se os cinco principais fatores que promovem o bem-estar, e que por sua vez incrementam a qualidade de vida no trabalho e extratrabalho, com os próprios membros da organização, pode-se apontar algumas razões que justifiquem as escolhas. Em primeiro lugar o *fator idade*, a maioria dos trabalhadores situam-se na faixa etária dos 25-29, o que corresponde a uma fase de vida fundamental nos jovens, isto é, os jovens começam a pensar no seu futuro, como por exemplo: sair de casa dos pais; constituir família; ter uma vida estável tanto profissionalmente como pessoal. Assim assume-se com alguma naturalidade que os jovens considerem como aspetos chaves para o seu bem-estar: a remuneração; os benefícios; a estabilidade; as recompensas; e por fim a comunicação. Em segundo lugar, pode-se explicar que a *estabilidade* se situe num dos cinco principais fatores na ótica dos trabalhadores, ao olhar-se aos anos que cada trabalhador possui na organização, isto é, apenas 3 trabalhadores se situam na classe 1-3 anos, enquanto os restantes trabalhadores se encontra com 4 ou mais anos na organização (4-6 anos com 17 trabalhadores; 7-9 anos com 8 trabalhadores; 10-13 anos com 9 trabalhadores), o que significa que os trabalhadores da organização se sentem seguros e valorizam essa mesma estabilidade, o que lhes permite reduzir fatores de risco tanto a nível profissional como pessoal. Em terceiro lugar, observa-se que dos cinco principais fatores elegidos pelos trabalhadores, três fatores estão diretamente relacionados com o domínio financeiro (remuneração base; benefícios; e recompensas), o que pode ser explicado através do

modelo vitamínico da felicidade proposto por Ilies e Judge (2004). Este modelo propõe que aspetos como a remuneração; benefícios; sistemas de recompensas, etc... promovem a felicidade e bem-estar no trabalho. Neste sentido poder-se-á dizer que estes fatores são as “pequenas vitaminas” que incrementam o bem-estar dos trabalhadores da organização.

3.1.5. A Precessão das Experiências Significativas em Contexto de Trabalho



Gráfico 10- Perceção das Experiências Significativas em Contexto de Trabalho.

Segundo a Teoria dos Eventos Afetivos de Weiss (2002), as experiências em contexto de trabalho afetam positiva e negativamente o trabalho, ou seja, o facto de se receber um feedback positivo é em si um exemplo de uma experiência positiva, por outro lado, ser-se interrompido no trabalho por desrespeito constitui em si uma experiência negativa, o que tem consequências no próprio bem-estar e na qualidade de vida em contexto de trabalho, uma vez que pode originar atitudes negativas como a desmotivação, a perda de produtividade.

Neste sentido, foi pedido aos inquiridos para responderem de que modo as experiências significativas poderiam afetar o trabalho. Todos os inquiridos responderam que as experiências significativas poderiam afetar positiva e negativamente o bem-estar no trabalho. Do mesmo modo pediu-se, que na perceção dos inquiridos o que poderia originar as experiências negativas e experiências positivas. No que diz respeito às experiências negativas, os inquiridos responderam na maioria das vezes: o mau ambiente de trabalho, isto é, não se ter as mínimas infraestruturas necessárias para o bom funcionamento do seu trabalho; a falta de comunicação,

pois cria muitas vezes dúvidas; e por fim as relações pessoais, isto é, a existência de pequenas quezílias entre os trabalhadores. No que diz respeito às experiências significativas positivas a maioria dos inquiridos respondeu: feedback e comunicação, isto é, a ajuda ao próprio desenvolvimento do trabalhador; a autonomia, isto é, a possibilidade de ser autónomos e tomarem a iniciativa em relação a uma determinada tarefa sem que lhe seja pedido; e por fim as boas condições de trabalho.

3.2. Análise das Entrevistas

3.2.1. Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho

Foi questionado aos entrevistados o que entendiam por Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho e ainda quais os fatores/critérios objetivos que promovem a mesma.

No que diz respeito à questão o que entendem por Qualidade de Vida no Trabalho, nas variadas respostas encontrou-se um ponto comum entre as mesmas: a Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho, diz respeito às condições proporcionadas pela Organização do ponto de vista tanto estrutural, social e humano, nas palavras de um técnico de recursos humanos: *“a Qualidade de Vida no Trabalho torna-se por isso uma dimensão essencial na vida organizacional, ela fomenta o equilíbrio entre o bem-estar e a eficácia organizacional, quanto maior for a satisfação do trabalhador mais frutos a organização irá colher”*. Nesta linha de pensamento acrescenta um outro elemento do departamento dos recursos humanos: *“Sabendo que a Qualidade de Vida no Trabalho depende da percepção de cada elemento vivo da organização torna-se necessário para um equilíbrio entre o Bem-Estar e os objetivos organizacionais existir critérios objetivos que sejam ao mesmo tempo amenizadores e incrementadores da Qualidade de Vida para que não se caia num desequilíbrio entre o Bem-Estar do Trabalhador e os objetivos organizacionais”*. Deste modo esta resposta abre portas a uma outra questão: Quais são os fatores/critérios objetivos que se tornam este elemento amenizador e incrementador no seio da Organização?

Neste sentido, questionou-se os entrevistados: Quais são os fatores objetivos que promovem a Qualidade de Vida no Trabalho? Os pontos comuns apontados pelos entrevistados, foram a estabilidade; remuneração; identificação com a tarefa; benefícios; comunicação; desenvolvimento pessoal; bom ambiente de trabalho. Refere o responsável do departamento de produção: *“Considero como fatores chave para a Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho a identificação com a tarefa; a comunicação; a estabilidade e o bom ambiente de trabalho. As*

razões de eleger estes fatores deve-se ao considerar que quanto mais um trabalhador se identificar com a tarefa que executa maior vai ser a sua produtividade e motivação. Neste sentido a comunicação é fundamental para o trabalhador que executa a função receber um feedback podendo assim melhorar a sua tarefa desenvolvendo-se pessoalmente e profissional, sentindo-se reconhecido pelo seu trabalho. No que diz respeito à estabilidade, considero como chave, uma vez que esta reduz o stress ao trabalhador, uma vez, que o mesmo deixa de estar tão preocupado com os assuntos extratrabalho, uma vez que sente segurança no seu trabalho. Por fim considero o bom ambiente fundamental para a Qualidade de Vida no Trabalho, uma vez que permite existir um espírito de interajuda, na qual todos rumam para o mesmo sentido.”

No mesmo sentido, refere um técnico de contabilidade: *“Considero como fatores importantes para a Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho: a estabilidade, uma vez que esta tornou-se no contexto em que vivemos uma segurança tanto a nível profissional como a nível pessoal, tornando o trabalhador mais focado nos seus objetivos; a comunicação, esta é fundamental pois permite acrescentar mais justiça e equidade na organização, fazendo com que os trabalhadores se sintam integrados na empresa; por fim considero que o fator salário também é de extrema importância uma vez que ele permite motivar o trabalhador nas suas tarefas o que se torna um benefício para a organização, além disso torna a organização mais atrativa conseguindo assim reter talentos.”*

3.2.2. A Relação Entre Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade de Vida

Aos entrevistados foi colocado a seguinte questão: “Na sua perspetiva existe uma relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida?”. Todos os entrevistados responderam afirmativamente à questão indicando que a relação era de indissociabilidade, isto é, a Qualidade de Vida no Trabalho afeta a Qualidade de Vida por exemplo através do desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o que pode provocar insatisfação, falta de produtividade, stress, e prejuízos a nível da saúde tanto física como psicológica. O responsável pela comunicação referiu: *“A Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida estão intimamente ligadas, o que se torna por isso necessário encontrar um equilíbrio de modo a preservar e proteger o trabalhador, para que o mesmo possa ter tempo para cuidar de si ao mesmo tempo que trabalha. Neste sentido torna-se fundamental garantir que cada trabalhador no final de cada dia de trabalho consiga desligar-se do trabalho de modo a preservar a sua saúde física e psicológica”*. Nesta mesma linha um técnico de recursos humanos refere: *“Cada trabalhador passa um terço do seu dia no trabalho, o que se torna fundamental fomentar-se uma cultura de*

equilíbrio para que o trabalhador consiga cuidar de si, dos seus afazeres domésticos, ter um tempo de qualidade fora do trabalho. Se se conseguir fomentar esta cultura de equilíbrio não só ganha o trabalhador, pois aumenta a sua qualidade de vida, mas também a própria organização, pois reflete-se na produtividade e motivação do próprio trabalhador.”

3.2.3. A Relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e o Bem-Estar

O bem-estar, assim como a Qualidade de Vida no Trabalho, andam de mãos dadas, uma vez que a Qualidade de Vida no Trabalho depende do bem-estar, ou seja, quanto maior é o bem-estar maior será a percepção de Qualidade de Vida, um maior bem-estar, na maioria das vezes, traduz-se num aumento da Qualidade de Vida no Trabalho. Refere o responsável pela produção que: *“O bem-estar ocupa um lugar central na nossa vida, avaliamos as nossas necessidades e a nossa própria satisfação a partir do bem-estar que nos é proporcionado, assim penso que é neste ponto que a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar se encontram. O trabalhador tem tendência para avaliar a sua Qualidade de Vida a partir do seu bem-estar, isto é, através daquilo que lhe fornece um prazer imediato por exemplo a partir da identificação com a tarefa que executa; através da qualidade das infraestruturas que lhe são oferecidas; através da motivação; etc... Penso assim que se deve ter cuidado pois nem sempre um maior bem-estar no trabalho se traduza num maior qualidade de vida no trabalho, isto porque a qualidade de vida no trabalho diz respeito ao equilíbrio entre o bem-estar e a eficácia organizacional, neste sentido se existir um bem-estar em contexto de trabalho e não existir este compromisso com a organização a qualidade de vida no trabalho não é incrementada uma vez que existe um desequilíbrio que não permite cumprir as duas partes da mesma moeda que é a qualidade de vida no trabalho. Neste sentido torna-se mais uma vez fundamental existir fatores concretos que promovam o bem-estar e que concorram ao mesmo tempo para o incremento da qualidade de vida no trabalho.*

Nesta linha de pensamento questionou-se os entrevistados: Quais são pela sua experiência profissional os fatores que incrementam o bem-estar em contexto de trabalho? Os pontos comuns entre os entrevistados foram: a segurança e estabilidade do trabalho; as formações; a adequada comunicação organizacional; e a atribuição de recompensas; e as tarefas que desempenham. Refere o gestor de recursos humanos que: *“Pela minha experiência profissional e daquilo que tenho observado no dia a dia organizacional, penso que sem dúvida alguma que os fatores que incrementam o bem-estar no trabalho são: a segurança no trabalho, quanto mais os trabalhadores se sentem seguros no trabalho seja em termos de condições de*

higiene e segurança no trabalho como nas condições que lhe são oferecidos aumentam o bem-estar e a própria produtividade; a estabilidade do trabalho, se o trabalhador tem garantida a sua estabilidade em termos de vida pessoal e profissional tende a estar mais feliz o que o faz querer retribuir na organização essa estabilidade através do seu trabalho; a comunicação é um dos elementos fundamentais, se não for bem aplicada pode causar desconforto, injustiças e desconfiança por parte dos trabalhadores em relação à própria organização, neste sentido deve-se tentar integrar ao máximo os trabalhadores nas decisões para que estes se sintam parte da empresa; o sistema de recompensa é fundamental uma vez que promove no trabalhador uma motivação extra, pois sabe que o seu esforço é reconhecido e recompensado pela organização; por fim as tarefas, quanto mais desafiantes forem as tarefas mais o trabalhador se sente motivado em conseguir alcançá-la.”. Acrescenta um técnico de recursos humanos que “o facto de o trabalhador sentir que pode evoluir na sua carreira e alcançar outras posições dentro da empresa faz com que este se sinta feliz e motivado para alcançar a sua própria realização profissional” e ainda “de facto é fundamental que os líderes sejam capazes de não só dar ordens como também de colocarem-se ao serviço, desta forma se o comportamento do líder for coerente e consistente torna-se exemplo para os outros que o olham como alguém que tem mais experiência e sabe como executar as tarefas, tornando-se um líder mais próximo e atento às necessidades de cada um.”

Nesta linha questionou-se aos entrevistados: De que forma é que a organização onde trabalham promove o bem-estar? Refere o responsável de marketing que: *“A nossa organização é especialmente atenta ao bem-estar dos colaboradores, uma vez que a nossa eficácia organizacional depende da qualidade de vida no trabalho que cada um sente. Neste sentido a organização aposta fortemente em formações especializadas para garantir a segurança no trabalho.”* Nesta mesma linha o responsável pela produção refere: *“A organização tem em conta as sugestões dos seus colaboradores de modo a perceber o que os incomoda e como pode melhorar o trabalho dos seus colaboradores”* e acrescenta ainda : *“De modo a organização tentar melhorar as condições de trabalho e atualizar-se, regularmente o departamento de recursos humanos vai até junto dos seus colaboradores enquanto os mesmos estão a trabalhar e além de os observar questionam os colaboradores sobre como e quais os aspetos onde a organização pode melhorar.*

3.3. A Qualidade de Vida no Trabalho uma Realidade Dinâmica

Neste breve estudo, tentou-se perceber a qualidade de vida no trabalho como uma realidade dinâmica, como refere Lawler (1975) a qualidade de vida deve ser vista a partir de um ponto de vista individual, isto é, a partir de uma visão subjetiva, e de um ponto de vista organizacional, isto é, com critérios objetivos. Neste sentido tentar-se-á agora perceber quais os pontos comuns entre a visão subjetiva e a visão objetiva.

Tentou-se perceber quais os pontos comuns entre as duas visões no que ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal diz respeito. Observou-se que na visão subjetiva, isto é, a partir da percepção dos trabalhadores, foram apontadas razões que permitiam um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, razões como: morar perto do trabalho o que permite não perder tempo útil no trânsito, por outro lado, foi apontado como razões da existência de um desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal: o trabalhar por turnos; morar longe do trabalho. Contudo percebeu-se que todos inquiridos possuíam um tipo de lazer. Na visão objetiva realçou-se a importância de uma cultura de equilíbrio, sendo para isso necessário a capacidade de se desligar do trabalho e ter atividades que sejam desafiantes e que promovam o bem-estar físico, psicológico e social. Neste sentido encontra-se dois pontos em comum: um primeiro que se refere à importância da existência de atividades extratrabalho como fator promotor de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, observa-se como refere Csikszentmihalyi (1997) a melhor forma de equilibrar as três dimensões da vida quotidiana, isto é, o trabalho, o lazer e as relações extratrabalho, é ter atividades que permitam o desafio e o compromisso; e um segundo ponto que se refere ao número de horas de trabalho trabalhadas, isto é, é fundamental que os trabalhadores não passem mais do que as oito horas no trabalho, pois isso faz com que se cria uma pressão na vida pessoal, como refere: Tausif e Fenwick (2001), o fator que mais contribui para o desequilíbrio na vida pessoal é o número de horas gastas a trabalhar. Neste sentido como refere os dados anteriormente analisados é necessário a promoção de uma cultura de equilíbrio, ou como defende Lambert (1980), a existência de um equilíbrio no investimento entre a vida profissional e a vida pessoal, isto é, conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

Numa tentativa de perceber a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar, evidenciou-se em ambas as visões que a relação entre a qualidade de vida e o bem-estar é indissociável, pois a qualidade de vida no trabalho resulta do equilíbrio entre o bem-estar e os objetivos organizacionais. Neste sentido evidencia-se que a escolha dos fatores que promovem o bem-estar em contexto de trabalho, é avaliado a partir da satisfação daquilo que lhe irá dar

um maior prazer. Contudo coloca-se a questão: será que os fatores de bem-estar são semelhantes nas duas visões? Na percepção dos trabalhadores realçou-se a remuneração base; os benefícios; estabilidade; os sistemas de recompensa e a comunicação. Por outro lado, no que diz respeito à visão organizacional foram evidenciados: a comunicação; o desenvolvimento pessoal; a segurança no trabalho; a oportunidade de crescimento profissional; e por fim a autonomia. Neste sentido, vemos num primeiro momento um ponto comum entre a relação indissociável do bem-estar com a qualidade de vida no trabalho, contudo num segundo momento os fatores que promovem o bem-estar segundo a visão dos trabalhadores é uma visão mais materialista, isto é, mais relacionada com as necessidades financeiras, o que se pode ligar ao que Maslow (1954) refere quando indica que os indivíduos procuram satisfazer um conjunto de necessidades que lhes permitem a autorrealização e a satisfação das suas necessidades. Por outro lado, a visão da organização, apesar de considerar todos os fatores importantes, realça a dimensão humana, isto é, uma dimensão que permite a autorrealização não só das necessidades do trabalhador, mas também do crescimento integral do trabalhador, nesta perspetiva a organização é preocupada em não condicionar o autodesenvolvimento, mas, também o fomenta. (Gallie 2000).

Por fim, tentou-se perceber de que modo a organização é atenta ao bem-estar em contextos de trabalho. Em ambas as visões ficou evidenciado o cuidado que a organização tem na promoção do bem-estar através: de formações especializadas; a presença dos recursos humanos juntos dos trabalhadores tentando perceber a realidade do trabalho, e envolvendo os trabalhadores na vida da organização. Sabendo que o bem-estar possui três características fundamentais: a satisfação no trabalho; o envolvimento pessoal e o compromisso com a organização (Siqueira e Padovan 2008), a organização na perspetiva dos trabalhadores permite tanto a satisfação no trabalho como o envolvimento pessoal dos mesmos, o que por sua vez aumenta o compromisso com a organização.

Em suma a forma como se analisa a qualidade de vida no trabalho, difere de indivíduo para indivíduo, uma vida profissional de qualidade pode significar coisas diferentes para pessoas diferentes em papéis diferentes, essa diferença não tem apenas a ver com os valores diferentes, mas sim como resultado de diferentes capacidades e aptidões. (Sashkin e Burke 1987). São estas diferenças de aptidões e capacidades que tornam a organização mais rica, assim a organização tem um papel fundamental na qualidade de vida, ela deve ter em conta não só os objetivos organizacionais, como o capital humano, pois a qualidade de vida deriva do equilíbrio entre o bem-estar e a eficácia organizacional.

CONCLUSÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito dinâmico e por isso deve ser observado a partir da perspectiva dos trabalhadores e a partir da visão organizacional, pois só assim se poderá fazer uma análise mais incisiva sobre o conceito; fatores e consequências.

Sabendo que em média cada trabalhador passa cerca de um terço do seu dia no seu local de trabalho é fundamental que exista um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, neste sentido verifica-se neste breve estudo que as razões que levam a um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal são: o morar perto do trabalho, o que permite não se perder tempo útil nas deslocações, o tipo de horário. Neste sentido verifica-se uma relação indissociável entre a vida profissional e a vida pessoal, o desequilíbrio pode provocar prejuízos tanto para o trabalhador, isto é, desgaste físico, psicológico, como também para a organização que se o seu colaborador não estiver bem não vai produzir tanto. Assim torna-se importante o desligar-se do trabalho para se aproveitar o tempo extratrabalho com atividades físicas; afazeres domésticos; e ter um tempo de qualidade fora do trabalho. Ao mesmo tempo conclui-se neste estudo que o tipo de trabalho que se realiza não afeta o tipo de lazer.

A qualidade de vida no trabalho é uma dimensão essencial na vida organizacional, pois ela permite o equilíbrio entre o bem-estar e a eficácia organizacional, contudo segundo a visão organizacional devem existir critérios concretos que permitam a existência de um equilíbrio entre o bem-estar e os objetivos organizacionais. A partir deste breve estudo concluiu-se que os fatores fundamentais que contribuem para o bem-estar e o aumento da qualidade de vida no trabalho são: a remuneração; a estabilidade; identificação com a tarefa; comunicação; desenvolvimento pessoal; bom ambiente de trabalho. Assim conclui-se que o bem-estar afeta a qualidade de vida.

Conclui-se neste breve estudo que a percepção dos trabalhadores vai em linha com a visão organizacional, sobre a qualidade de vida em contexto de trabalho são semelhantes, o que indica uma visão dos trabalhadores em linha com a cultura organizacional. Neste sentido os trabalhadores sentem-se envolvidos e integrados na sua organização o que leva a um maior compromisso com a organização. Para este alinhamento entre os trabalhadores e os objetivos organizacionais contribuiu a promoção do bem-estar por parte da organização através das suas ações de formação; através da inclusão dos trabalhadores nas decisões organizacionais; através de uma comunicação eficaz que promove a equidade e a integração dos trabalhadores na organização.

Por fim conclui-se que os fatores de bem-estar que mais contribuem para a qualidade de vida a partir do ponto de vista dos trabalhadores traduz-se: em primeiro lugar no salário o que pode ser explicado pelo próprio contexto em que nos encontramos, um contexto de crise eminente; em segundo lugar surge a estabilidade, esta permite ao colaborador sentir-se mais seguro tanto a nível profissional como pessoal o que o torna mais feliz e mais motivado; em terceiro lugar as recompensas, ser-se recompensado significa que a organização é atenta aos seus funcionários, assim o esforço de cada um é recompensado o que aumenta o compromisso com a organização; em quarto lugar encontra-se a comunicação esta torna-se fundamental na vida da organização pois permite a existência de justiça e afasta conflitos como a desconfiança e a quebra de relações interpessoais; por fim encontramos os benefícios. Por outro lado, a organização foca a sua visão no desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, neste sentido encontramos visões diferentes em relação à perceção dos trabalhadores e à perceção da organização. Ao analisarmos os dados conferidos tanto pelos inquiridos tanto pelas entrevistas realizadas neste breve estudo, concluiu-se assim que o critério salarial é o fator que continua a ter mais peso na promoção da qualidade de vida tanto em contexto de trabalho como extratrabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aalto, A.-M., Heponiemi, T., Josefsson, K., Arffman, M., and Elovainio, M. (2018). *Social relationships in physicians work moderate relationship between workload and wellbeing-9-year follow-up study*. Eur. J. Public Health 28, 798–804.

Ahmad, S. (2013). *Paradigms of quality of work life*. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82.

Albrecht, S. L. (2012). *The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance*. *Int. J. Manpow.* 33, 840–853.

Albuquerque, A.S., e Tróccoli, B. T. (2004) *Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo*, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20 (2), pp. 153-164.

Alcobia, P. (2001). *Atitudes e satisfação no trabalho*. In Ferreira, J.M.C., Neves, J., e Caetano, A. (coord.) (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa.

Ashforth, B. E. e F. Mael (1989), *Social Identity Theory and the Organizations*, *Academy of Management Review* 14, 20-39.

Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). *Making the link between work-life balance practices and organizational performance*. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.

Bowditch, J. L. (1999) *Elementos de Comportamento Organizacional*. São Paulo: Thomson Pioneira.

Carlson, H. C. (1980), *A model of quality of work life as a developmental process*, in W. W. Burke and L. D. Goodstein (eds.), *Trends and Issues in OD.: Current Theory and Practice* (University Associates, San Diego, CA), pp. 83–123.

Chiavenato, I. (2014), *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. São Paulo: Manole.

Cobb, S. (1976). *Social support as a moderator of life stress*. Psychosomatic Medicine, 38 (5), 300-314.

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.

Davis, L. E. and A. B. Cherns (1975), *The quality of working life*, Vols. 1 and 2 (Free Press, New York).

Elizur, D. and S. Shye (1990), *Quality of work life and its relation to quality of life*, Applied Psychology: An International Review 39(3), pp. 275–291.

Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Int. J. Manage. Rev. 12, 384–412.

Foucher, R., A. Savoie, L. Brunet (2003), *Concilier performance organisationnelle et sante´ psychologique au travail: pistes de re´flexion et d’action*, (E´ditions nouvelles, Montre´al).

Fried, Y., e Ferris, G.R. (1987), *The validity of the job characteristics model: a review and meta-analysis*, Personnel psychology, 40(2), 287-322.

George, J. M. and A. P. Brief (1990), *‘The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life satisfaction relationship’*, Journal of Vocational Behaviour 37, pp. 357–368.

Golembiewski, R. T., K. Billingsley and S. Yeager: (1976), *Measuring change and persistence in human affairs: Types of change generated by OD designs*, Journal of Applied Behavioural Science 12, pp. 133–157.

Gonçalves, S.P. (2011), *A Importância do grupo de trabalho para o bem-estar no trabalho: Um estudo com polícias*, Revista Segurança Comportamental, 3, pp. 40-41.

Goode, D. A. (1989), *Quality of life, quality of work life*. in W. E. Kiernan and R. L. Schallock (eds.), *Economics, Industry and Disability: A Look Ahead* (Paul H. Brookes, Baltimore), pp. 337–349.

Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey. An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. New Haven, CT: Yale University.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.

Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). *Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807.

Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*. 24, 285-308.

Kerce, E. W. and S. Booth-Kewley (1993), *Quality of work life surveys in organizations: Methods and benefits*, in Sage Focus (eds.), *Improving Organizational Surveys: New Directions, Methods, and Applications* (Sage Publications, Thousand Oaks, CA), pp. 188–209.

Kiernan, W. E. and K. Knutson (1990), *Quality of work life*, in R. L. Schallock M. J. Begab (eds.), *Quality of Life: Perspectives and Issues* (American Association of Mental Retardation, Washington, DC, US: xii).

Lambert, S. J. (1990), *Process linking work and family: A critical review and research agenda*, *Human Relations* 43, pp. 239–257.

Lawler, E. E. (1975), *Measuring the psychological quality of working life: The why and how of it*, in L. E. Davis and A. B. Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*, Vol. 1 (Free Press, New York), pp. 123–133.

Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.

Leiter, M. P. and M. J. Durup (1996), *Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover*, Journal of Applied Behavioral Science 32(1), pp. 29–47.

Meirinhos, M., & Osório, A. (2010). *O estudo de caso como estratégia de investigação em educação*. EDUSER: revista de educação, 2(2), 49-65.

Moretti, S; Treichel, A. (2003) *Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana*. Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau, v. 1, n. 3, p. 73-80.

Morgeson, F. P., and Humphrey, S. E. (2006). *The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work*. J. Appl. Psychol. 91, 1321–1339.

Nadler, D. A. and E. E. Lawler, III.: 1983, *Quality of work life: Perceptions and direction*, Organizational Dynamics 11(3), pp. 20–30.

Olsen, E., Bjaalid, G., and Mikkelsen, A. (2017). *Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: a study among hospital nurses*. J. Adv. Nurs. 73, 2709–2719.

Paschoal, T. e Tamayo, A. (2008) *Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho*, Avaliação Psicológica, 7 (1), pp 16-24.

Pravin, B., Nandakumar, M., Varsha, I and Reddy Y. V. (2020) *Quality of Work Life and Work-Life Balance*. Journal of Human Values, pp. 256-265.

Pinto, C. P. (2010), *Bem-Estar no Trabalho um Estudo com Assistentes Sociais*, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa.

Rebelo, G. (2003). *Emprego e Contratação Laboral em Portugal – Uma Análise Sócio-Económica e Jurídica*. Lisboa: Editora RH.

Ribeiro, J. L. P. (1995). *Adaptação de uma escala de avaliação da auto-eficácia geral*. In L. Almeida, e I. Ribeiro (Eds.), *Avaliação Psicológica: formas e contextos* (pp. 163-176). Braga: Apport.

Rigotti, T.; Schyns, B. e Mohr, G. (2008). *A Short Version Of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across five Countries*. *Journal of Career Assessment*. Vol.16, nº 2. Sage Publications.

Rousseau, D. M. (1978), *Relationship of work to nonwork*, *Journal of Applied Psychology* 63, pp. 513–517.

Ryan, R. M., e Deci, E. L. (2004). *Autonomy is no illusion: Self-determination theory and the empirical study of authenticity, awareness, and will*. In J. Greenberg, S. L. Koole e T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of Experimental Existential Psychology*. New York: Guilford Press.

Sashkin, M. and W. W. Burke (1987), *Organizational development in the 1980's*, *Journal of Management* 13(2), pp. 393–417.

Schmitt, N. and A. G. Bedian: 1982, *A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship*, *Journal of Applied Psychology* 67, pp. 806– 817.

Schunk, D. H. (1995). *Self-efficacy and education and introduction*. In J. E. Maddux (Ed.). *Self-efficacy, adaptation and adjustment: Theory, research and application* (pp. 3-33). New York: Plenum Press.

Seashore, S. E. (1975), *Defining and measuring the quality of working life*, in L. E. Davis and A. B. Cherns (eds.), *The Quality of Working Life* (Free Press, New York), pp. 105–118.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction* (pp. 279-298). New York, NY: Springer Netherlands.

Sheppard, H. L. (1975) *Some indicators of quality of working life: A simplified approach to measurement*, in L. E. Davis and A. B. Cherns (eds.), *The Quality of Working Life* (Free Press, New York), pp. 119–122.

Simons, L., Lathlean, J., & Kendrick, T. (2006). *Community mental health nurses' views of their role in the treatment of people with common mental disorders*. *Primary Care Mental Health*, 4, 121-129

Siqueira, M., e Padovan, V. (2008), *Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho*, *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 24 (2), pp. 201-209.

Staines, G. L.: 1980, *Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork*, *Human Relations* 33, pp. 111–129.

Tanwar, K., and Prasad, A. (2016). *The effect of employer brand dimensions on job satisfaction: gender as a moderator*. *Manage. Decis.* 54, 854–886.

Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). *Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance*. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119.

Trist, E. and W. A. Westley: 1981, *La qualite de la vie au travail dans la fonction publique federale* (Travail Canada, Ottawa).

Uribechebarria, U., Gago, M., Legarra, M., and Elorza, U. (2020). *The link between HIWPs and well-being at work: the mediating role of trust*. *Employ. Relat. Int. J.* 43, 842–857.

Warr, P. (1990). *The measurement of well-being and other aspects of mental health*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.

Warr, P. (2002), *The study of well-being, behaviour and attitudes*, in Warr, P. (ed), *Psychology*, 63 (3), pp. 193-210.

Warr, P. (2007), *Work, Happiness, and Unhappiness*, Lawrence Erlbaum Associates.

Weiss, H. M. (2002). *Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences*. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). *High-performance management practices, working hours and work–life balance*. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–195.

APÊNDICES

Apêndice A- Inquérito por Questionário

Qualidade de Vida no Trabalho um Breve Estudo

Este inquérito foi elaborado no âmbito da dissertação de Mestrado em Sociologia que tem como título: A Qualidade de Vida no Trabalho um breve estudo. Este inquérito é anónimo e destina-se à recolha de informação sobre o conhecimento e percepção da Qualidade de Vida no Trabalho. As respostas são fundamentais para o sucesso deste estudo.

1. Indique o seu Género

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino
 Prefiro não responder

2. Indique a sua Idade

3. Indique o seu nível de escolaridade completo

Marcar apenas uma oval.

- 4º ano
 6º ano
 9ºano
 12º ano
 Licenciatura
 Mestrado
 Doutoramento
 Outro

4. Se respondeu "outro" indique qual

5. Indique há quantos anos trabalha na empresa

6. Indique qual a sua função na empresa

7. Considera que tem um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

8. Se indicou que "sim", indique quais as razões que lhe permitem a existência de um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal

9. Se indicou que "não", indique quais as razões que não lhe permitem a existência de um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal

10. Como ocupa os seus tempos livres?

11. Indique se concorda com as seguintes informações, categorizando-as de 1 a 5 (sendo 1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Não Concordo, Nem Discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente).

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
A minha compensação é justa e adequada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No local onde trabalho são garantidas as condições de segurança e saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho permite o uso e desenvolvimento de capacidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho fornece-me oportunidades de crescimento contínuo e estabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho permite uma integração social na empresa (isto é, igualdade de oportunidades; relacionamento interpessoal; sentido de presença)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu trabalho sinto que os meus direitos são respeitados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho permite um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que a minha empresa tem uma grande importância	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Na sua opinião assinale com um x, os cinco fatores que considera mais importantes na promoção do Bem-estar em contexto de trabalho.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Feedback/Comunicação
- Remuneração Base
- Recompensas
- Estabilidade
- Motivação
- Exigência
- Controlo
- Autonomia
- Suporte Social
- Identificação com a Organização
- Autoeficácia
- Experiências Significativas
- Relações Interpessoais
- Benefícios (seguros de saúde; dias de férias; etc...)

13. Na sua opinião, as tarefas que desempenha, assim como as experiências vividas no trabalho afetam o Bem-Estar de que forma?

Marcar apenas uma oval.

- Afetam de forma positiva
- Afetam de forma negativa
- Afetam de forma positiva e negativa

14. Na sua opinião qual ou quais aspetos que afetam de forma negativa o Bem-Estar em Contexto de Trabalho

15. Na sua opinião qual ou quais aspetos afetam de forma positiva o Bem-Estar em Contexto de Trabalho?

16. Considera que no trabalho que desempenha promove o seu Bem-Estar?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

17. Considera que a sua empresa é atenta e promove o Bem-Estar?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

18. Se respondeu que "sim" justifique a sua resposta.

19. Se respondeu que "não" justifique a sua resposta.

Apêndice B- Entrevistas Semiestruturadas

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Esta entrevista enquadra-se no âmbito da dissertação de Mestrado em Sociologia que tem como título: “A Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso na Indústria Transformadora”. Esta entrevista destina-se à recolha de informação sobre o conhecimento e perceção da Qualidade de Vida no Trabalho. As respostas são confidenciais e fundamentais para o sucesso deste estudo.

- 1- O que entende por Qualidade de Vida em Contexto de Trabalho?
- 2- Com base na sua atividade profissional quais considera que são os fatores que promovem a Qualidade de Vida no Trabalho? Porquê?
- 3- Na sua perspetiva, existe uma relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida de forma mais ampla? Se sim de que forma?
- 4- Pela sua experiência o Bem-Estar no Trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho possuem alguma ligação? Se Sim de que forma?
- 5- Quais são pela sua experiência profissional os fatores que incrementam o Bem-Estar em Contexto de Trabalho e porquê?
- 6- Considera que os eventos afetivos que ocorrem no local de trabalho condicionam a Qualidade de Vida no Trabalho? Porquê?
- 7- Na sua experiência profissional qual o impacto da organização na responsabilidade social?
- 8- De que forma a sua organização promove a Qualidade de Vida no Trabalho e o Bem-Estar?