

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**MAURÍCIO ANDRADE DE LARA**

**LEVANTAMENTO DOS GRUPOS DE PESQUISA COM LINHAS DE  
PESQUISA EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**PONTA GROSSA**

**2019**

**MAURICIO ANDRADE DE LARA**

**LEVANTAMENTO DOS GRUPOS DE PESQUISA COM LINHAS DE  
PESQUISA EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção, do Departamento de Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Profa. Dra. Claudia Tania Picinin

**PONTA GROSSA**

**2019**



## **TERMO DE APROVAÇÃO DE TCC**

### LEVANTAMENTO DOS GRUPOS DE PESQUISA COM LINHAS DE PESQUISA EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

por

*Maurício Andrade de Lara*

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi apresentado em 25 de junho de 2019 como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

---

**Profa. Dra. Claudia Tania Picinin**

Prof. Orientador

---

**Profa. Dra. Eliane Fernandes Pietrovski**

Membro titular

---

**Prof. Ma. Tatiane Teixeira**

Membro titular

“A Folha de Aprovação assinada encontra-se na Coordenação do Curso”.

## **AGRADECIMENTOS**

Em poucas linhas e parágrafos será impossível expressar a todos que estiveram junto comigo neste período da faculdade toda a minha gratidão e obrigado.

Agradeço primeiramente a minha mãe, Débora de Fátima Ror, que me apoiou durante todos os momentos da vida, pois tudo que sou hoje é devido aos seus esforços.

Agradeço a minha orientadora, Claudia Tania Picinin, por acreditar no projeto, pelo incentivo, orientações e conselhos valiosos, sempre buscando com que eu atingisse o melhor resultado.

Meus sinceros agradecimentos ao meu namorado, Anselmo Dutra da Silva, por todo apoio e incentivo, sem você este momento não seria tão especial e recompensador.

Agradeço a toda à comunidade acadêmica que de maneira direta ou indireta contribuíram para minha formação e para que conseguisse concluir esta etapa.

Muito obrigado a todos vocês!

## RESUMO

LARA, M. A. **Levantamento dos Grupos de Pesquisa com Linhas de Pesquisa em Qualidade de Vida no Trabalho**. 2019. 75 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2019.

O objetivo deste trabalho foi realizar um levantamento das grandes áreas e áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para a construção da pesquisa sobre QVT foram realizadas buscas em bases de dados (*Science Direct*, *Web of Science* e *Scopus*) com a palavra-chave: “*quality of work\* life*”, posteriormente, foi utilizado o *Methodi Ordinatio* para avaliação dos artigos significativos ao trabalho. Para a construção do embasamento referente as pesquisas científicas e ao Diretório de Grupos de Pesquisa no Brasil, utilizou-se de bases de dados como *Science Direct*, Google Acadêmico e do site da CAPES. Para construir os gráficos, tabelas e correlações foram obtidos dados do Diretório do Grupo de Pesquisa do CNPq (DGP), de 61 grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT e do ScriptLattes, de 98 pesquisadores-líderes dos grupos. Os resultados mostram que a QVT é uma temática multidisciplinar, apresentando grupos de pesquisa e pesquisadores de diversas áreas do conhecimento. Em relação a produção acadêmica os resultados mostram existe correlação forte entre artigos com Qualis A1 e o JCR, e que esta correlação perde força a medida que a qualidade do estrato Qualis diminui. Desta forma, dada a quantidade de artigos publicados no período de 2017 a 2019, 548 artigos, somente 70 apresentam JCR, o que pode denotar uma deficiência na qualidade dos artigos. Como recomendações futuras podem ser analisados os métodos de mensuração que os grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP utilizam em suas pesquisas.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Pesquisa Científica, Diretório de Grupos de Pesquisa.

## ABSTRACT

LARA, M.A . **Survey of Research Groups with Research Lines on Quality of Working Life**. 2019. 75 p. Work of Conclusion Course (Graduation in Production Engineering - Federal Technology University - Paraná. Ponta Grossa, 2019.

The objective of this study was to perform a survey of the large areas and areas of knowledge of the research groups with research lines on Quality of Working Life (QWL). For the construction of the QWL research, we searched the databases (*Science Direct*, *Web of Science* and *Scopus*) with the keyword: "quality of work \* life", afterwards *Methodi Ordinatio* was used to evaluate the significant articles to work. For the construction of the base for scientific research and the Directory of Research Groups in Brazil, databases such as *Science Direct*, Google Scholar and the CAPES website were used. In order to construct the graphs, tables and correlations, data were obtained from the CNPq Research Group Directory (DGP), from 61 research groups with QWL and ScriptLattes research lines from 98 group leaders. The results show that QWL is a multidisciplinary subject, presenting research groups and researchers from several areas of knowledge. In relation to academic production the results show a strong correlation between articles with Qualis A1 and JCR, and that this correlation loses strength as the quality of the Qualis stratum decreases. Thus, given the number of articles published in the period 2017 to 2019, 548 articles, only 70 present JCR, which may denote a deficiency in the quality of articles. As future recommendations can be analyzed the methods of measurement that research groups with QWL research lines registered in the DGP use in their research.

**Keywords:** Quality of Working Life. Scientific Research. Research Groups Directory.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modelos sobre a relação entre QV e QVT .....	18
Quadro 2 - Mudanças nas pesquisas sobre QVT.....	20
Quadro 3 - Critérios de acordo com Grote e Guest.....	23
Quadro 4 - Modelo de Walton .....	26
Quadro 5 - Dimensões da QVT no modelo de Westley.....	28
Quadro 6 - Fatores e influências que afetam a QVT .....	29
Quadro 7 - Atividades e fatores de sucesso do modelo de Nadler e Lawler .....	30
Quadro 8 - Fatores determinantes da QVT .....	30
Quadro 9 - Elementos e componentes para avaliar QVT .....	31
Quadro 10 - Esferas e aspectos do TQWL-42 .....	32
Quadro 11 - Síntese dos modelos apresentados .....	34
Quadro 12 - Grandes áreas e suas áreas do conhecimento .....	43
Quadro 13 - Grupos de pesquisa .....	54

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Pirâmide de Maslow .....	22
Figura 2 - Estrutura integrada para futuras pesquisas em QVT .....	24
Figura 3 - Relação entre QVT, Crescimento e Lucratividade .....	25
Figura 4 – Dimensões do modelo de Hackman e Oldham .....	27
Figura 5 - Ranking de indexação de artigos no <i>Web of Science</i> entre 2011 e 2016.	37
Figura 6 - Impacto das citações do Brasil entre 2011 e 2016 .....	37
Figura 7 - Produção científica dos estados brasileiros entre 2011 e 2016 .....	39
Figura 8 - Intensidade do relacionamento de coeficientes de correlação.....	50



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparação com o BRICS .....	38
Tabela 2 - Número de grupos de pesquisa por região do Brasil .....	42
Tabela 3 - Principais dimensões .....	45
Tabela 4 - Síntese do censo 2016.....	45
Tabela 5 - Principais dimensões dos grupos com linha de pesquisa em QVT .....	51
Tabela 6 - Áreas do conhecimento com pesquisadores de QVT .....	52
Tabela 7 – Área do conhecimento dos grupos de pesquisa.....	58
Tabela 8 - Total da produção científica, por Qualis, entre 2017 e abril de 2019 .....	58
Tabela 9 - Orientações acadêmicas concluídas entre 2017 e abril de 2019 .....	59
Tabela 10 - Teste de Normalidade .....	60
Tabela 11 - Correlações.....	61
Tabela 12 - Principais resultados .....	65

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de grupos de pesquisa no DGP .....	42
Gráfico 2 - Grupos de pesquisa por grande área .....	43
Gráfico 3 - Número de linhas de pesquisa .....	44
Gráfico 4 - Número de participantes.....	44
Gráfico 5 - Grandes áreas dos pesquisadores .....	53
Gráfico 6 - Titulação máxima.....	54
Gráfico 7 - Grandes áreas dos grupos .....	57

## LISTA DE SIGLAS E ACRÔNIMOS

BRICS	Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
DGP	Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil
DOC	Doutorado
ESP	Especialização
IC	Iniciação Científica
JCR	Journal Citation Reports
MES	Mestrado
PDOC	Pós-Doutorado
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TQWL-42	Total Quality of Work Life

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1 PROBLEMA .....	14
1.2 JUSTIFICATIVA .....	15
1.2.1 Academia .....	15
1.2.2 Empresas/Órgãos públicos .....	15
1.2.3 Profissionais/Pesquisadores .....	16
1.3 OBJETIVO GERAL .....	16
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA .....	17
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>18</b>
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	18
2.1.1 Modelos para mensuração da QVT .....	26
2.1.2 Síntese da seção .....	33
2.2 A PESQUISA CIENTÍFICA .....	35
2.2.1 Diretório de Grupos de Pesquisa .....	41
2.2.2 Síntese da seção .....	45
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>46</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA .....	46
3.2 MÉTODO PARA CONSTRUÇÃO DA REVISÃO SISTEMÁTICA .....	47
3.3 MÉTODO PARA DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA .....	48
3.4 ANÁLISE DOS DADOS .....	49
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	<b>51</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>64</b>
5.1 SÍNTESE DOS RESULTADOS .....	65
5.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS .....	66
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>67</b>
<b>ANEXO A - Fluxograma do <i>Methodi Ordinatio</i></b> .....	<b>74</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As pesquisas acerca da satisfação e condições de vida no trabalho tiveram sua origem no início da década de 1930, porém ganharam importância após o pós-guerra, na década de 1950, onde se começou a utilizar o termo “qualidade de vida no trabalho” (MARTEL; DUPUIS, 2006).

Foi mediante esses estudos e a necessidade cada vez mais pungente de melhores condições de trabalho que as organizações a partir da década de 1990 começaram a adotar estratégias em sua gestão que envolva aspectos que visem assegurar uma elevada qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores (FERNANDES, 1996; NAREHAN et al., 2014).

A busca por profissionais capacitados e que tragam diferenciais competitivos as organizações é um assunto cada vez mais presente. Porém, para que as organizações retenham, bem como atraiam esses profissionais é necessário que a mesma proporcione condições de bem-estar aos seus colaboradores, ou seja, se preocupem com sua Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (LEE; BACK; CHAN, 2015).

Nesse sentido, do papel da QVT nas organizações, Almalki, FitzGerald, Clark (2012) apontam que existem dois objetivos principais para as organizações desenvolvam programas de QVT, sendo:

- Melhorar a qualidade das condições do ambiente de trabalho;
- Melhorar a produtividade de seus funcionários, como consequência do objetivo anterior.

Em concordância, Noor e Abdullah (2011) afirmam que a QVT é um dos elementos mais importantes das organizações, pois é mediante ela que a organização melhora sua imagem para atrair e reter funcionários, indicando assim, seu comprometimento em estabelecer condições de trabalho adequadas. O resultado disto é que os funcionários terão elevados índices de produtividade, comprometimento e menores índices de rotatividade.

Seguindo estes preceitos da importância da QVT para as organizações, Lee, Back, Chan (2015) abordam que o conceito da QVT está relacionado com o grau em que os funcionários conseguem suprir suas necessidades por meio do seu trabalho, melhorando seu desempenho e atingindo os objetivos propostos pela organização.

Diante da importância da QVT para as organizações, mas principalmente para os trabalhadores, diversos autores (Walton (1973); Fernandes (1996), Pedroso (2010)) construíram modelos capazes de mensurar a QVT e mediante isto propor melhorias no ambiente de trabalho, proporcionando assim um maior equilíbrio entre as diversas esferas da vida.

Assim, as pesquisas científicas são de suma importância para a difusão do conhecimento e resolução de problemas enfrentados pelas organizações nos mais diversos campos e áreas do conhecimento, inclusive no que se refere à QVT, visto que seu estudo abrange muitas áreas do conhecimento, como Administração, Psicologia, Engenharia de Produção, Saúde Coletiva, Enfermagem, Direito, entre outras.

As pesquisas científicas no Brasil começaram a ganhar força a partir da década de 1990, onde incentivos governamentais fizeram com que fossem criados órgãos que subsidiassem estas pesquisas. Um destes órgãos governamentais é o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, o qual oferece bolsas e incentivos aos pesquisadores brasileiros, fomentando assim o desenvolvimento de pesquisas (VILELA, 2018).

O CNPq criou o Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil – DGP, o qual possibilita o cadastro dos grupos de pesquisas brasileiros, proporcionando uma base de dados sólida, a qual possibilita o levantamento de informações sobre a evolução do cenário brasileiro em relação às pesquisas científicas.

É mediante as características do DGP que o objetivo deste trabalho que é realizar um levantamento das grandes áreas e áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT pode ser alcançado, visto a importância que o diretório apresenta na fomentação e difusão das pesquisas científicas no Brasil.

## 1.1 PROBLEMA

A pesquisa foi desenvolvida mediante a seguinte pergunta de partida:

Quais são as grandes áreas e áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT?

## 1.2 JUSTIFICATIVA

As justificativas apresentadas nesta seção estão divididas de acordo com sua importância para três públicos-alvo: academia, empresas/órgãos públicos, profissionais/pesquisadores.

### 1.2.1 Academia

As pesquisas científicas são um dos pilares das universidades brasileiras, visto que suas contribuições à sociedade fazem com que as universidades ganhem destaque e renome, atraindo cada vez mais estudantes e pesquisadores, bem como subsídios governamentais (VILELA, 2018).

O DGP possibilita fazer levantamento de dados dos grupos de pesquisa brasileiros, sendo assim, a presente pesquisa visa contribuir para a difusão do DGP, bem como para analisar quais as principais áreas acadêmicas fazem parte dos grupos de estudo com linhas em QVT, possibilitando assim futuras comparações com grupos de pesquisa com linhas de pesquisa diferentes.

### 1.2.2 Empresas/Órgãos públicos

O conhecimento advindo das pesquisas científicas e dos modelos de QVT proporcionam às empresas os subsídios necessários para a criação de programas que visem aumentar a produtividade, o comprometimento organizacional, a redução do absenteísmo, a melhora do clima organizacional, possibilitando assim melhores resultados (VAGHARSENYEDIN; VANAKI; MOHAMMADI, 2011).

A produção científica é um dos impulsionadores do desenvolvimento das empresas e do país, já que suas contribuições e descobertas visam a solução de problemas de modo inovador, fazendo assim com que as organizações públicas e privadas consigam aumentar sua eficiência (VILELA; ALMEIDA, 2012).

### 1.2.3 Profissionais/Pesquisadores

As pesquisas científicas e participação em grupos de pesquisa fazem com que a formação profissional seja mais sólida, integrando o saber e a pesquisa, proporcionando ao pesquisador/profissional uma visão crítica dos problemas enfrentados no dia-a-dia de sua profissão (NASCIMENTO et al., 2013).

A produção científica também auxilia os pesquisadores na obtenção de bolsas de estudo e de incentivos por parte dos órgãos governamentais, possibilitando assim a manutenção de suas atividades de pesquisa (VILELA, 2018).

Os estudos sobre QVT visam proporcionar aos profissionais o entendimento de sua satisfação no trabalho, fornecendo subsídios que causem a estes profissionais melhores condições de trabalho e sua permanência nas organizações, sejam elas públicas ou privadas (LAU, 2000).

### 1.3 OBJETIVO GERAL

- Realizar um levantamento das grandes áreas e das áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT.

### 1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mapear o perfil dos pesquisadores dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT;
- Comparar as grandes áreas e áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT;
- Correlacionar os índices de produção científica dos pesquisadores dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT.



## 1.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

O presente estudo tem as seguintes delimitações:

- Quanto ao segmento de estudo: o foco do estudo reside nos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP;
- Quanto à localização: os grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT serão do Brasil;
- Quanto à amostra: farão parte da amostra todos os 61 grupos cadastrados no DGP e com linhas de pesquisa em QVT.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O trabalho se tornou ao longo do tempo um dos aspectos que influencia a qualidade de vida (QV) das pessoas, e que o seu bem-estar geral está ligado com o modo como seu trabalho é executado e gerido (NGUYEN; NGUYEN, 2011).

A QV é definida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK, 2000, p.33).

Martel e Dupuis (2006) mediante as diversas definições sobre QV presentes na literatura, apontam a existência de quatro modelos teóricos sobre a relação entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho (QVT). Os modelos e as suas principais características estão descritos sucintamente no Quadro 1.

**Quadro 1 - Modelos sobre a relação entre QV e QVT**

<b>Modelo</b>	<b>Principais características</b>
Modelo de transferência ou efeito de transbordamento	Certas esferas do trabalho possuem correlação positiva com esferas de fora do trabalho, dependendo das características do trabalho executado.
	O efeito de transbordamento pode ser de ordem direta ou indireta.
Modelo de compensação	Correção da insatisfação com o trabalho por meio de atividades estimulantes fora do trabalho
	Correlação negativa entre certas esferas da vida no trabalho com a vida fora do trabalho
Modelo de segmentação	Assume que a vida no trabalho não influencia a vida fora do trabalho
	Desengajamento psicológico
Modelo de acomodação	Redução dos esforços em uma esfera de atividade para responder de maneira mais adequada à outras.

**Fonte: Adaptado de Martel e Dupuis, 2006**

A QVT teve como um de seus precursores os estudos desenvolvidos por Elton Mayo em 1933 na *Western Electric's Company*, por meio da observação de que fatores relacionados ao ambiente de trabalho influenciam o desempenho dos trabalhadores (MARTEL; DUPUIS, 2006; NOOR; ABDULLAH, 2011).

O objetivo da Experiência de *Hawthorne* era avaliar como as condições físicas e sociais do ambiente de trabalho influenciam a produtividade por meio de

alterações comportamentais e emocionais, como a fadiga, o *turnover*, o absenteísmo, dentre outros efeitos prejudiciais ao desempenho laboral (MENEZES; GOMES, 2010);

De acordo com Martel e Dupuis (2006), os esforços para melhorar as condições de trabalho tiveram um crescimento lento, e em certos momentos não eram considerados relevantes naquela situação econômica para as organizações, visto que na economia pós-guerra a maioria das organizações dos Estados Unidos utilizavam de métodos tayloristas de gestão, o que acabou tornando o trabalho severo.

No início da década de 1950 no Instituto de Tavistock, em Londres, Eric Trist e colaboradores começaram a desenvolver pesquisas a respeito da QVT, desenvolvendo então um modelo que relacionasse indivíduo, trabalho e organização (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Para Grote e Guest (2016, p. 3) o “movimento sobre qualidade de vida” emergiu no final da década de 1960, focando em criar normas que melhorassem as condições de trabalho.

O termo “qualidade de vida no trabalho” foi introduzido pela primeira vez em 1972 em uma conferência internacional sobre trabalho, porém o conceito ganhou notoriedade somente após a criação de programas por parte da *United Auto Workers* e *General Motors* (LAU, 2000). Martel e Dupuis (2006) corroboram ao mencionar que foi Irving Bluestone, um empregado da *General Motors*, o primeiro a utilizar a expressão “qualidade de vida no trabalho”.

Desde o início da década de 1970, e com a introdução formal do termo, os estudiosos focaram na obtenção de conhecimentos a cerca da satisfação e produtividade dos funcionários (NAREHAN et al., 2014).

Narehan et al. (2014) mencionam que os primeiros programas desenvolvidos nos Estados Unidos a respeito da temática buscaram envolver os funcionários no processo decisório a cerca das condições de trabalho, fazendo assim com que sua satisfação e produtividade aumentassem.

De acordo com Andrade (2016), desde o início da década de 1990, a QVT é tida como um modelo de gestão, que visa proporcionar e assegurar o bem-estar de seus colaboradores, por meio de metodologias e técnicas de gestão que aumentem a satisfação dos colaboradores.

Fernandes (1996) complementa ao mencionar que os programas dessa época tem foco em valores ambientais e humanísticos, que por vezes foram esquecidos devido aos avanços tecnológicos.

O Quadro 2 mostra de modo reduzido as características que a QVT apresentou ao longo de seu desenvolvimento, bem como algumas proposições a respeito de pesquisas futuras (GROTE; GUEST, 2016).

**Quadro 2 - Mudanças nas pesquisas sobre QVT**

	<b>Movimento Original QVT</b>	<b>Pesquisas sobre QVT de 1990 até hoje</b>	<b>Propostas para pesquisas futuras</b>
Orientação para a prática	Normativa; intervenção baseada em evidências	Criando uma base de evidências para a prática	Normativa; criando uma base de evidências para a prática; intervenção baseada em evidências
Foco da pesquisa	Relevância	Rigor	Relevância e rigor
Método científico	Interdisciplinar	Disciplinar	Interdisciplinar
Level de análise	Meso para macro	Micro para meso	Multi level
Relações de trabalho promovidas	Acordos coletivos	Acordos individuais	Combinando foco coletivo e individual
Ambiente político e econômico	Favorável para QVT	Desfavorável para QVT	Desfavorável para QVT
Impulso social	Ênfase na emancipação coletiva como um caminho para a prosperidade social	Proatividade individual para a emancipação pessoal	Ênfase nos caminhos individuais e coletivos para a emancipação

**Fonte: Grote e Guest (2016, p. 4, tradução nossa)**

O conceito sobre QVT sofreu contínuas alterações, pois com as mudanças na sociedade e no papel que os trabalhadores assumem perante as organizações, os conceito e características acompanham as mudanças de comportamento (AN; RUGGIERO, 2011).

Segundo Sirgy et al. (2001) não existe uma única definição formal sobre QVT, mas os estudiosos concordam que a QVT abrange e tem por objetivo o bem-estar dos empregados, bem como que existe diferença entre QVT e satisfação no trabalho.

De acordo com Sirgy et al. (2001, p. 242) a QVT é “a satisfação dos funcionários com uma variedade de necessidades por meio de recursos, atividades e resultados que influenciam a participação no local de trabalho”.

Vagharseyydin, Vanaki e Mohammadi (2011) complementam ao mencionar que a QVT é subjetiva, variando de acordo com a percepção de cada indivíduo a seu respeito, dos sentimentos pessoais sobre o ambiente laboral e a organização em que se atua.

O conhecimento do conceito sobre satisfação no trabalho é relevante, visto que tem relação direta com QVT e como mencionado por Sirgy (2001), apresenta diferenças em termos conceituais. Dito isto, a satisfação no trabalho é o estado emocional que os empregados têm em relação ao seu posto de trabalho, sendo que uma satisfação positiva faz com que haja uma melhora na QVT, logo a satisfação no trabalho é considerada um indicador da QVT (LAU, 2000; LEE; BACK; CHAN, 2015; KOONMEE et al., 2010).

Em seus estudos, Martel e Dupuis (2006) explanam que a satisfação no trabalho é um conceito indissociável da QVT, tanto no campo teórico quanto no de pesquisa, e que se deve considerá-la como uma causa da QVT, e não como uma consequência da mesma.

Reddy e Reddy (2010) mencionam que a QVT contém princípios que tornam os colaboradores de uma organização seus bens mais preciosos. Vagharseyyedin, Vanaki e Mohammadi (2011) salientam dizendo que uma organização com QVT elevada, em que os colaboradores são tidos como essenciais, proporciona crescimento e desenvolvimento pessoal, e torna-os como ativos fundamentais.

Segundo Walton (1973), a busca por crescimento econômico, desenvolvimento tecnológico e produtividade fazem com que a importância humana e ambiental seja negligenciada pelas organizações, sendo assim a QVT tem por objetivo o resgate desses conceitos e valores.

A QVT é um processo no qual as organizações procuram atender as necessidades dos colaboradores por meio de ferramentas e programas que aumentam sua participação nas tomadas de decisão a respeito de suas vidas no ambiente laboral (LAU, 2000; CHEUNG; TANG, 2009).

Para Noor e Abdullah (2010) a QVT tem ligação com as experiências humanas dos empregados com a organização, e o quão esta relação é satisfatória,

já que é por meio da mesma que as organizações aumentarão a produtividade e lucratividade.

De acordo com Vagharsenyedin, Vanaki e Mohammadi (2011) complementam ao mencionar que a QVT é um conjunto de diversos aspectos da vida humana, os quais interferem e se relacionam com o ambiente de trabalho, tais como: família, lazer e aspectos sociais.

Narehan et al. (2014) apresentam outra perspectiva em relação a QVT, abordando que a QVT inclui a oportunidade dos funcionários desenvolverem a auto iniciativa e a auto direção, podendo executar e enfrentar os desafios impostos pela organização de maneira autônoma, por meio das habilidades e capacidades desenvolvidas ao longo da sua vida laboral.

Sirgy et al. (2001) mediante estudos sobre as teorias de Maslow e Herzberg, propôs que os indivíduos apresentam necessidades básicas, e que estes procuram satisfazê-las através do seu trabalho. As necessidades mencionadas por Sirgy et al. (2001) seguem o modelo da Pirâmide de Maslow, mostrado na Figura 1.



**Fonte: Robbins (2002, p. 133)**

Com base em estudos anteriores, Sirgy et al. (2001) apresenta sete necessidades que a QVT procura satisfazer, sendo:

- Necessidade de saúde e segurança;
- Necessidade econômica e familiar;
- Necessidade social;
- Necessidade de estima;
- Necessidade de realização profissional;
- Necessidade de conhecimento;

- Necessidade estética.

Walton (1973) anteriormente havia estabelecido em seus estudos oito critérios que os programas de QVT procuram satisfazer e avaliar, sendo: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social da vida no trabalho.

Segundo Grote e Guest (2016), os critérios estabelecidos por Walton (1973) ainda são válidos, porém quando criados apresentavam foco no setor de manufatura, e na atualidade o setor de serviços domina os empregos gerados. O avanço das tecnologias de informação e comunicação possibilitou que esses empregos apresentem maior autonomia e flexibilidade. Dito isto, Grote e Guest (2016) propõem dois novos critérios: proatividade individual, e trabalho flexível, como mostra o Quadro 3.

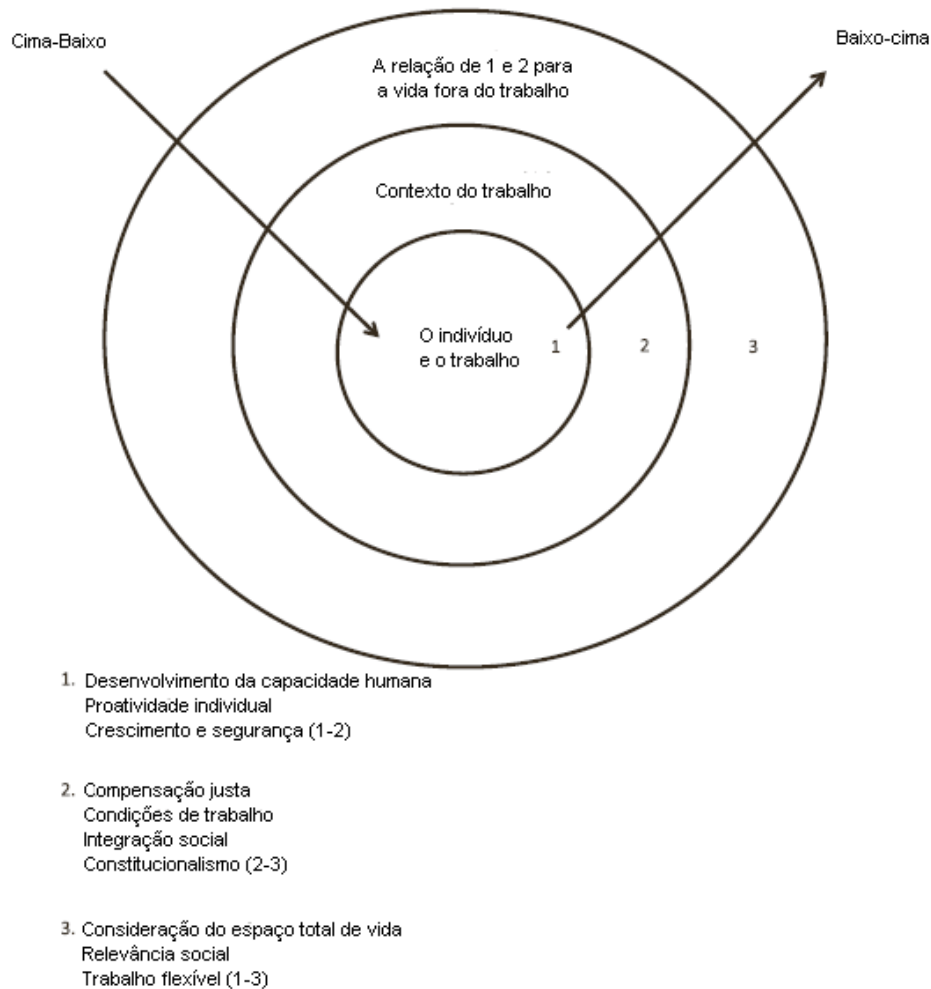
**Quadro 3 - Critérios de acordo com Grote e Guest**

Critério	Descrição	Autor
Compensação justa	Pagamento justo e mínimo definido pela sociedade; pagamento igual para trabalhos equivalentes	Critérios originais de Walton (1973)
Condições de trabalho	Promoção de ambiente de trabalho e trabalho saudável	
Desenvolvimento da capacidade humana	Trabalhos que promovam desenvolvimento de habilidades, latitude de decisão e identificação com as tarefas	
Crescimento e segurança	Empregos que promovam segurança e oportunidades de crescimento pessoal	
Integração social	Clima organizacional positivo e segurança psicológica; respeito à diversidade	
Constitucionalismo	Respeito aos direitos de proteção aos empregados e mecanismos de representação	
Consideração do espaço total de vida	Preocupação com o equilíbrio dos diversos domínios da vida	
Relevância social	Adesão às práticas socialmente responsáveis da organização	
Proatividade individual	Apoio à iniciativa pessoal, sem transferência indevida dos riscos do empregador para o empregado	Critérios adicionais de Grote e Guest (2016)
Trabalho flexível	Esquemas de trabalho flexível para conciliar os interesses organizacionais e dos funcionários	

Fonte: Adaptado de Grote e Guest (2016, p. 8, tradução nossa)

Grote e Guest (2016) mediante as informações contidas no quadro 3, propuseram uma estrutura integrada dos critérios apresentados, como mostra a Figura 2.

**Figura 2 - Estrutura integrada para futuras pesquisas em QVT**



**Fonte: Grote e Guest (2016, p. 9, tradução nossa)**

Como mostra a Figura 2, existem certos critérios que fazem fronteira entre os níveis de análise, e para que a relação entre bem-estar e resultados organizacionais seja positiva, iniciativas tanto de cima-baixo quanto de baixo-cima devem ser tomadas (GROTE; GUEST, 2016).

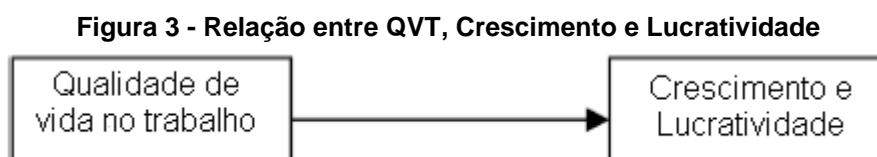
Grote e Guest (2016) mencionam ainda que as organizações que conseguirem abordar todos os critérios apresentados na Figura 2 conseguiram fazer com que os trabalhadores tenham uma QVT elevada e conseqüentemente obtenham uma alta produtividade e melhores indicadores de desempenho.



Nguyen e Nguyen (2011) complementam Grote e Guest (2016) ao elencar que a QVT tem um papel importante nas organizações, pois mediante sua execução, indicadores como produtividade, lealdade e rotatividade são alterados. Koonmee et al. (2010) enfatiza que a ética também é um fator que está interligada à QVT nas organizações.

Nos estudos de Koonmee et al. (2010) sugeriu-se que as organizações que apresentam uma QVT elevada, derivada da obtenção de altos indicadores, mencionados anteriormente, também poderão apresentar uma alta satisfação dos clientes, o que resultará em lucratividade.

Lau (2000) complementa Koonmee et al. (2010) ao citar que uma alta QVT reduz o absenteísmo, melhora a capacidade no recrutamento e retenção de pessoas, e promove uma maior competitividade à organização. Para Noor, Abdullah (2011) com esse ambiente de trabalho favorável, os colaboradores aumentam seu comprometimento com a organização, podendo reduzir custos relacionados ao alto nível de estresse ou outras doenças laborais (GROTE; GUEST, 2016).



**Fonte: Lau (2000, p. 430, tradução nossa)**

De acordo com Koonmee et al. (2010) a QVT pode ser entendida como um “resultado” ou “processo”. Quando entendida como resultado, a QVT é considerada uma variável dependente de diversos elementos, tais como o âmbito pessoal, organizacional e do empregador. Já a QVT vista como processo engloba a relação entre as pessoas e os elementos relacionados ao ambiente de trabalho.

Um dos pilares fundamentais da QVT é a criação de um ambiente de trabalho onde os funcionários possam agir de modo cooperativo, desenvolvendo suas relações interpessoais e trabalhando em equipe (NAREHAN et al., 2014).

A seção seguinte abordará os modelos de mensuração da QVT, sob o ponto de vista de diversos autores, apresentando suas principais características e premissas.

### 2.1.1 Modelos para mensuração da QVT

Nesta seção serão mencionados e descritos brevemente os principais modelos para mensuração da QVT. Vale ressaltar que muitos dos modelos que surgem com o tempo são pautados nos modelos considerados clássicos, como o de (i) Walton (1973), (ii) Hackman e Oldham (1975), (iii) Westley (1979), (iv) Werther e Davis (1983), (v) Nadler e Lawler (1983).

De acordo com Martel, Dupuis (2006) qualquer método de mensuração de QVT deve apresentar quatro características:

- Deve ser um instrumento válido, ou seja, medir aspectos importantes relacionados à QVT;
- Deve ter validade suficiente a qualquer pessoa que venha a utilizá-lo;
- Deve ser objetivo e possibilitar a verificação, impossibilitando a manipulação dos dados;
- Deve ser capaz de distinguir entre diferenças individuais para um mesmo ambiente laboral.

O primeiro modelo de mensuração é o de Walton (1973), o qual apresenta os critérios e características apresentados no Quadro 4.

**Quadro 4 - Modelo de Walton**

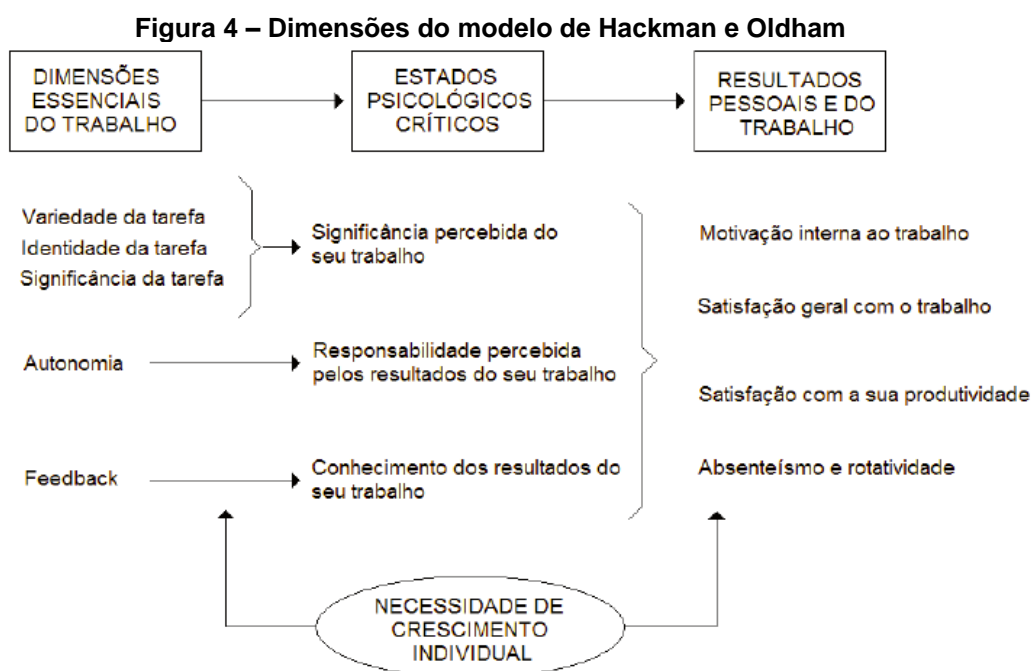
Critério	Características
Compensação justa e adequada	Rendimento adequado
	Equidade interna e externa
Condições de trabalho	Horas de trabalho razoáveis
	Condições físicas que minimizem o risco de lesão e doenças
	Limite de idade para execução de determinadas atividades
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Habilidades múltiplas
	Informações e perspectivas sobre o trabalho
Crescimento e segurança	Crescimento pessoal
	Perspectiva de aplicação de conhecimento
	Oportunidade de avanço na carreira
	Segurança no trabalho
Integração social	Ausência de preconceito
	Igualitarismo
	Mobilidade
	Relacionamento em grupo
	Senso de comunidade
	Relacionamento interpessoal

Constitucionalismo	Privacidade pessoal
	Liberdade de expressão
	Tratamento igualitário
	Direitos trabalhista e de proteção ao trabalhador
Trabalho e espaço total de vida	Horário de trabalho estável
	Tempo para família
	Ascensão profissional sem mudanças geográficas
	Balço entre trabalho e as outras esferas da vida
Relevância social do trabalho	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pela cadeia produtiva

Fonte: Autoria própria (2018, tradução nossa), com base em Walton (1973)

Walton (1973) ainda relata que existem inúmeros fatores que afetam a QVT para cada indivíduo, não existindo um modo de resolução de todos estes fatores, dada a subjetividade do tema.

O segundo modelo foi desenvolvido pelos autores Hackman e Oldham (1979) e é denominado de *Job Diagnostic Survey* – Diagnóstico das características do trabalho - para mensuração da QVT, onde dimensões do trabalho eram avaliadas. As dimensões do modelo são apresentadas na Figura 4.



Fonte: Pedroso (2010, p. 51)

O modelo foi validado mediante um estudo com 658 trabalhadores de 62 atividades profissionais em 7 organizações, sendo estes trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos (HACKMAN; OLDFHAM, 1979).

O terceiro modelo é o de Westley (1979), onde o autor propôs um modelo qualitativo que solucionasse quatro problemas que a sociedade industrial gerou no ambiente de trabalho. O Quadro 5, mostra quais são as dimensões do modelo de Westley, bem como quais as possíveis consequências e formas de resolução do problema.

**Quadro 5 - Dimensões da QVT no modelo de Westley**

Tipos de reivindicação	Problemática	Agente resolvente	Consequências	Formas de reversão
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação	Descentralização do poder
			Greves	Compensação justa
			Queda da produtividade	Participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação	Autonomia
		II Guerra Mundial	Greves	
			Queda da produtividade	Feedback
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Descompromisso	Enriquecimento do trabalho
			Absenteísmo	
			Rotatividade	
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Sentimento de insignificância	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica
			Absenteísmo	
			Rotatividade	

**Fonte: Pedroso (2010, p. 68)**

Como mencionado, o modelo de Westley é qualitativo, ou seja, não apresenta indicadores para que se possa mensurar a QVT de uma organização.

O quarto modelo é o de Werther e Davis (1983), no qual os autores propõem que existem três fatores que influenciam a QVT. Esses fatores estão descritos no Quadro 6.

**Quadro 6 - Fatores e influências que afetam a QVT**

Fator	Influências
Ambiental	Social
	Cultural
	Histórico
	Competitivo
	Econômico
	Governamental
	Tecnológico
Organizacional	Propósito
	Objetivos
	Tipologia da Organização
	Departamentos
	Cargo
Comportamental	Atividades
	Necessidades humanas
	Motivação
	Satisfação

**Fonte: Pedroso (2010, p. 72)**

Como se pode observar, o modelo de Werther e Davis apresenta limitações quanto aos fatores de estudos, visto que não aborda todas as dimensões que fazem parte da vida dos colaboradores, como por exemplo, os aspectos familiares.

O quinto modelo é o Nadler e Lawler (1983), e segundo os autores este modelo deve ser capaz de mensurar duas condições: a primeira é focada no bem-estar do indivíduo sem esquecer-se da produtividade necessária às organizações; a segunda é a participação dos colaboradores nas tomadas de decisão relativas ao trabalho desempenhado.

Nadler e Lawler (1983) apontam em seu modelo quatro atividades que os programas de QVT devem apresentar, bem como seis fatores que trarão sucesso ao programa.

O Quadro 7 aponta as atividades e fatores de sucesso, segundo Nadler e Lawler (1983).

**Quadro 7 - Atividades e fatores de sucesso do modelo de Nadler e Lawler**

Atividades	Participação na resolução de problemas
	Reestruturação do trabalho
	Sistemas de recompensas inovadores
	Melhoria no ambiente de trabalho
Fatores de sucesso	Percepção das necessidades
	Foco do problema saliente a organização
	Estrutura para identificação e solução de problemas
	Recompensar tanto o processo quanto o resultado
	Motivar as pessoas em atividades de longo prazo
	Envolvimento de toda a organização

**Fonte: Autoria própria (2018), com base em Nadler e Lawler (1983)**

Em suas conclusões, os autores relatam que para o sucesso de um programa de QVT são necessários três componentes, sendo:

- Engajamento total da organização;
- Mudanças no sistema de gestão;
- Mudança no comportamento dos líderes.

Por meio dos modelos mencionados anteriormente, os autores atuais propuseram novos modelos para avaliar a QVT, como Fernandes (1996), que a partir dos modelos de Walton e Westley criou um modelo denominado Auditoria Operacional de Recursos Humanos, o qual apresenta a configuração de fatores determinantes da QVT, contida no Quadro 8.

**Quadro 8 - Fatores determinantes da QVT**

<b>Denominação do fator</b>	<b>Variável determinante</b>
Competência Gerencial	Apoio sócio-emocional
	Orientação técnica
	Igualdade de tratamento
	Gerenciamento pelo exemplo
Identificação com a empresa	Identidade da tarefa
	Identificação com a empresa
	Imagem interna
Preocupação assistencial com os funcionários	Assistência aos funcionários
	Assistência familiar
Oportunidade efetiva de participação	Criatividade
	Expressão pessoal
	Repercussão de ideias dadas
Visão humanística da empresa	Educação/Conscientização
	Orientação para pessoas
	Responsabilidade comunitária

Equidade salarial	Salários justos internamente
	Salários justos externamente

Fonte: Fernandes (1996, p. 100)

Como conclusões de sua pesquisa, Fernandes (1996) aponta que existe um descompasso entre a importância aferida aos processos tecnológicos e aos processos humanos, sendo este último muitas vezes negligenciado pelas empresas.

Outro modelo de mensuração da QVT pautados nos modelos clássicos é o de Sirgy et al. (2001). Como mencionado anteriormente, este modelo é baseado nos estudos de Maslow e Herzberg, e para a mensuração da QVT, os autores desenvolveram a expressão matemática 1.

$$QVT = N_{SS} + N_{EF} + N_S + N_E + N_R + N_C + N_{ES} \quad (1)$$

O Quadro 9 mostra o significado de cada elemento que compõe a expressão 1. Apresenta também quais são os componentes que acabam formando cada um desses elementos, e que o caracterizam na pesquisa e questionário de Sirgy et al

**Quadro 9 - Elementos e componentes para avaliar QVT**

Elemento	Componentes
Necessidade de saúde e segurança ( $N_{SS}$ )	Segurança no trabalho
	Benefícios de saúde relacionados ao trabalho
	Medidas preventivas de cuidado médico
Necessidade econômica e familiar ( $N_{EF}$ )	Pagamento adequado
	Estabilidade no trabalho
	Tempo para a família
Necessidade social ( $N_S$ )	Coleguismo
	Tempo para lazer
Necessidade de estima ( $N_E$ )	Reconhecimento e recompensas pelo bom trabalho
	Reconhecimento da comunidade
Necessidade de realização ( $N_R$ )	Reconhecimento profissional
	Reconhecimento dos colegas
Necessidade de conhecimento ( $N_C$ )	Aprender a melhorar as habilidades pessoais
	Aprender a melhorar as habilidades do trabalho
Necessidade estética ( $N_{ES}$ )	Criatividade no trabalho
	Criatividade pessoal e estética geral

Fonte: Autoria própria (2018), com base em Sirgy et al. (2001)

O modelo proposto por Sirgy et al. (2001) visou abordar as diversas dimensões da vida do trabalhador, e como apresentado na seção anterior serviu de embasamento para outros autores, que o complementaram em aspectos como proatividade e a flexibilidade do trabalho

O modelo de Reis Junior (2008), denominado TQWL-78 foi desenvolvido mediante os modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), contendo 78 perguntas alocadas em quatro domínios, sendo:

- Físico/Saúde: aspectos relacionados à saúde, doenças laborais e hábitos saudáveis dos colaboradores;
- Psicológico: aspectos relacionados à satisfação, motivação e autoestima dos colaboradores;
- Pessoal: aspectos relacionados à família, crenças, e aspectos culturais que possam intervir no trabalho;
- Profissional: aspectos organizacionais;

O último modelo é o TQWL-42, o qual foi desenvolvido por Pedroso (2010).

Este modelo tem como característica de mensuração as seguintes esferas:

- Biológica/Fisiológica;
- Psicológica/Comportamental;
- Sociológica/Relacional;
- Econômica/Política;
- Ambiental/Organizacional.

O Quadro 11 apresenta as esperas e aspectos abordados no TQWL-42.

**Quadro 10 - Esferas e aspectos do TQWL-42**

<b>Esferas</b>	<b>Aspectos</b>
Biológica e Fisiológica	Disposição física e mental
	Capacidade de trabalho
	Serviços de saúde e assistência social
	Tempo de repouso
Psicológica e Comportamental	Autoestima
	Significância da tarefa
	Feedback <sup>3</sup>
	Desenvolvimento pessoal e profissional
Sociológica e Relacional	Liberdade de expressão
	Relações interpessoais
	Autonomia
	Tempo de lazer



Econômica e Política	Recursos financeiros
	Benefícios extras
	Jornada de trabalho
	Segurança de emprego
Ambiental e Organizacional	Condições de trabalho
	Oportunidade de crescimento
	Variedade da tarefa
	Identidade da tarefa
Auto avaliação da qualidade de vida no trabalho	

**Fonte: Pedroso et al. (2014, p. 891)**

A seção seguinte trará uma síntese dos modelos para mensuração da QVT apresentados anteriormente.

### 2.1.2 Síntese da seção

No decorrer do estudo sobre QVT foram abordados vários modelos de diferentes autores, sendo muitos deles derivados uns dos outros. Estes modelos abordam diferentes domínios ou características, tendo cada um sua peculiaridade e foco de estudo.

O Quadro 11 representa uma síntese de todos os modelos de mensuração mencionados na pesquisa, relacionando o(s) autor(es), o(s) autor(es) que serviram de embasamento para o modelo, e os domínios que cada modelo apresenta.

Quadro 11 - Síntese dos modelos apresentados

Autor(es)	Autor(es) base para constituição do modelo	Domínios do modelo
Walton	Walton	Compensação justa e adequada
		Condições de trabalho
		Uso e desenvolvimento de capacidades
		Crescimento e segurança
		Integração social
		Constitucionalismo
		Trabalho e espaço total de vida
		Relevância social do trabalho
Hackman e Oldham	Hackman e Lawler	Variedade da tarefa
		Identidade da tarefa
		Significância do trabalho
		Autonomia
		Feedback
Westley	Westley	Econômico
		Político
		Psicológico
		Sociológico
Werther e Davis	Werther e Davis	Ambiental
		Organizacional
		Comportamental
Nadler e Lawler	Nadler e Lawler	Participação na resolução de problemas
		Reestruturação do trabalho
		Inovação do sistema de recompensas
		Melhoria do ambiente de trabalho
Fernandes	Walton; Westley	Competência gerencial
		Identificação com a empresa
		Preocupação assistencial com os funcionários
		Oportunidade efetiva de participação
		Visão humanística da empresa
		Equidade salarial
Sirgy	Maslow; Herzberg	Necessidade de saúde e segurança
		Necessidade econômica
		Necessidade social
		Necessidade de estima
		Necessidade de realização
		Necessidade de conhecimento
		Necessidade de estética
Reis Júnior	Walton; Hackman e Oldham; Westley; Werther e Davis	Físico/Saúde
		Psicológico
		Pessoal
		Profissional
Pedroso	Walton; Hackman e Oldham; Westley; Werther e Davis; Nadler e Lawler	Biológico/Fisiológico
		Psicológico/Comportamental
		Sociológico/Relacional
		Econômico/Político

Fonte: Autoria própria (2018)

Como se pode observar, vários domínios acabam por se repetir ou são similares a outros, isto se deve justamente pelo(s) autor(es) que serviram de base para a construção do modelo, bem como qual é seu foco específico do modelo.

A seção seguinte trará como a pesquisa científica e sua difusão por meio dos grupos de pesquisas no Brasil.

## 2.2 A PESQUISA CIENTÍFICA

Nas últimas décadas, principalmente a partir de 1960, a pesquisa científica no Brasil evoluiu, pois consolidou-se no país a política de pós graduação, a qual se implantou nas universidades brasileira (SANTOS; AZEVEDO, 2009).

Paixão (2007) aponta que os incentivos na educação brasileira advindo de políticas se desenvolveram a partir da metade de década de 1990 quando a população começou a sentir a necessidade do conhecimento e a exigir do governo políticas de fomento à educação e a inovação.

De acordo com o Fonseca (2011), os países que tem um baixo desenvolvimento científico acabam apresentando uma baixa qualidade de vida e encontram-se subordinados aos países desenvolvidos economicamente. Para reverter este cenário se necessita de investimentos em educação e cultura, porém estes países não apresentam a principal riqueza necessária para fomentar a sua economia e assim gerar os investimentos, o conhecimento.

As políticas públicas de incentivo à educação são falhas, visto que somente 4,5% das escolas brasileiras apresentam a infraestrutura prevista no Plano Nacional de Educação, logo, desde os primeiros períodos do desenvolvimento educacional já se encontram dificuldades – infraestrutura, falta de laboratórios de pesquisa, bibliotecas, computadores, etc – e esta realidade perdura até à educação superior, o que dificulta o desenvolvimento de pesquisas científicas (RUFFATO, 2017).

Villela e Almeida (2012) mencionam que a evolução nas pesquisas trouxe benefícios também para as empresas, visto que muitas pesquisas desenvolvidas no âmbito educacional resolvem problemas enfrentados pelas organizações, públicas e privadas.

Nascimento et al. (2013) completam a colocação de Villela e Almeida (2012) mencionando que para que os profissionais tenham uma formação completa e sólida existe a necessidade da integração entre o saber e a pesquisa, para assim

solucionar os problemas da sociedade contemporânea de maneira inovadora e criativa.

Apresentado o contexto inicial da importância e desenvolvimento da pesquisa científica no Brasil, se faz necessário conceituar o que é pesquisa científica no entendimento dos estudiosos da área.

Na concepção de Marconi e Lakatos (2017), a pesquisa é um procedimento que requer metodologia e reflexão, necessitando de uma abordagem científica e com a finalidade de conhecer a realidade e a verdade, de forma parcial.

Segundo Gil (2008) a pesquisa científica é o meio que se utiliza para atingir o conhecimento, sendo necessária a adoção de técnicas e procedimentos intelectuais para que o resultado apresentado seja validado. Outro fator relevante é que o conhecimento resultante da pesquisa será considerado um conhecimento científico somente quando forem identificados os passos utilizados na sua produção.

Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 57) a pesquisa:

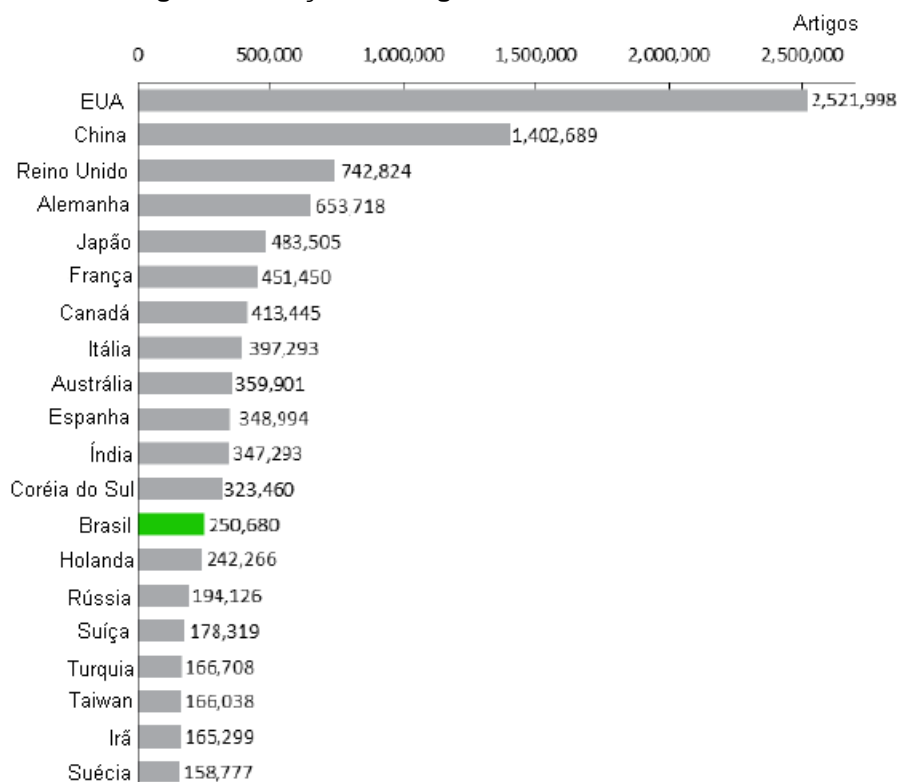
[...] parte, pois, de uma dúvida ou problema e, com o uso do método científico, busca uma resposta ou solução. Os três elementos – dúvida/problema, método científico e resposta/solução – são imprescindíveis, uma vez que a solução poderá ocorrer somente quando algum problema levantado tenha sido trabalhado com instrumentos científicos e procedimentos adequados.

Para Nascimento et al. (2013) a pesquisa científica consegue promover mudanças no modo de pensar dos indivíduos, sendo algumas destas mudanças:

- a compreensão substituindo a memorização;
- a investigação e o senso crítico ao invés de aceitar algo como pronto e acabado;
- a avanço no lugar da inércia.

De acordo com Vilela (2018), o Brasil em 2018 contava com cerca de 230 mil pesquisadores, os quais publicam mais de 30 mil artigos científicos por ano em revistas indexadas na base de dados *Web of Science*. Este montante equivale a 2,12% da produção científica mundial, o qual coloca o país em 13º lugar no ranking da ciência, como pode ser visualizado na Figura 5.

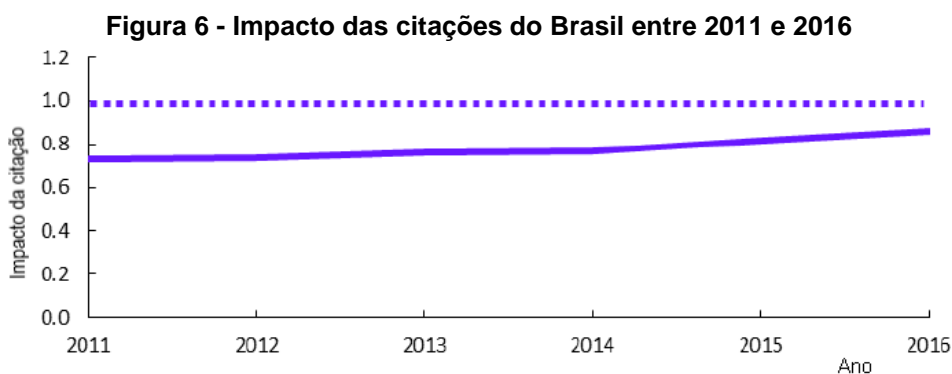
**Figura 5 - Ranking de indexação de artigos no *Web of Science* entre 2011 e 2016**



**Fonte: Cross; Thomson; Sinclair (2018, p. 8, tradução nossa)**

O Brasil ainda apresenta uma produção científica baixa em comparação com países de menor economia, como o Canadá, a Itália, a Austrália, a Espanha, a Índia e a Coréia do Sul, que ocupam, respectivamente, o 11º, 9º, 12º, 13º, 10º e 15º colocações de maiores economias mundiais (FMI, 2019).

As pesquisas científicas brasileiras também evoluíram em relação ao impacto das citações entre os anos de 2011 e 2016, como mostra a Figura 6.



**Fonte: Cross; Thomson; Sinclair (2018, p. 9, tradução nossa)**

A linha tracejada representa a média mundial do impacto das citações e a linha contínua representa o impacto das citações brasileiras, logo houve crescimento no impacto das citações do Brasil, contudo este impacto ainda se encontra abaixo da média mundial.

Ainda em relação ao impacto das citações e a produtividade, a Tabela 1 apresenta as pesquisas científicas brasileiras em comparação com os países do BRICS – Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul - entre 2011 e 2016.

**Tabela 1 - Comparação com o BRICS**

<b>País</b>	<b>Produtividade</b>	<b>Impacto das citações</b>
Brasil	250,680	0.78
China	1,402,689	1.00
Índia	347,293	0.78
Rússia	194,126	0.63
África do Sul	73,663	1.11

**Fonte: Cross; Thomson; Sinclair (2018, p. 21, tradução nossa)**

De acordo com Cross, Thomson e Sinclair (2018) a China apresenta a maior quantidade de produção científica por ano, visto que o país apresenta maior desenvolvimento econômico e seu tamanho populacional. Em relação aos outros países do BRICS, o Brasil consegue apresentar comparações de modo igualitário, sendo o terceiro país do grupo em relação à produção científica.

Em relação a contribuição de cada estado brasileiro na produção científica entre 2011 e 2016, o estado de São Paulo é o que apresenta o maior número de artigos indexados na *Web of Science*. A Figura 7 apresenta o ranking completo do número de pesquisas de cada estado brasileiro, bem como o impacto das citações.

**Figura 7 - Produção científica dos estados brasileiros entre 2011 e 2016**

<b>Estado</b>	<b>Documentos no Web of Science</b>	<b>Impacto das citações</b>
Sao Paulo	111,029	0.88
Rio De Janeiro	39,996	0.93
Minas Gerais	36,660	0.76
Rio Grande Do Sul	30,240	0.84
Parana	21,858	0.66
Santa Catarina	12,312	0.84
Pernambuco	10,589	0.71
Distrito Federal	10,584	0.94
Bahia	9,189	0.73
Ceara	7,559	0.76
Paraiba	6,276	0.64
Goiias	5,929	0.73
Rio Grande Do Norte	5,474	0.75
Para	5,148	0.81
Espirito Santo	3,837	0.63
Amazonas	3,735	0.81
Mato Grosso Do Sul	3,541	0.56
Mato Grosso	3,209	0.62
Sergipe	2,658	0.72
Piaui	2,066	0.53
Alagoas	1,819	0.71
Maranhao	1,715	0.73
Tocantins	900	0.49
Rondonia	620	0.65
Acre	452	0.83
Amapa	391	0.68
Roraima	349	0.74

**Fonte: Cross; Thomson; Sinclair (2018, p. 21, tradução nossa)**

Os estados brasileiros que apresentam pesquisas com maior impacto das citações são o Distrito Federal e o Rio de Janeiro, respectivamente, contudo é o estado de São Paulo que apresenta a maior quantidade de pesquisas indexadas.

O crescimento da produção científica brasileira aconteceu ao encontrar como local de desenvolvimento e investigação as universidades e instituições de ensino, as quais transformaram a educação em um investimento estratégico e de desenvolvimento da nação, o que possibilitou a fomentação em todos os níveis do governo na melhoria da estrutura das instituições públicas e privadas (SILVA; CASIMIRO; DUARTE, 2016; SEVERINO, 2007).

Lopes e Lobo (2016) acrescentam que o crescimento da produção científica tem relação com o aumento no número de cursos de graduação e pós-graduação no

país, visto que esta produção serve de base para a avaliação da qualidade dos cursos.

As universidades e instituições de ensino ganham subsídios governamentais por meio de órgãos que visam o desenvolvimento científico e tecnológico, como o CNPq, podendo subsidiar o desenvolvimento de suas pesquisas científicas (VILELA, 2018).

A produção científica nas universidades ocorre em grande parte por meio dos grupos de pesquisa, os quais apresentam pesquisadores das mais diversas áreas e com interesses em comum, conseguindo desenvolver trabalhos multidisciplinares. Em muitos casos, a colaboração entre os pesquisadores não é presencial, sendo diversas pesquisas desenvolvidas em ambientes colaborativos *online* (LOPES; LOBO, 2016).

Balancieri et al. (2005) complementam mencionando que os grupos de pesquisa sempre existiram, devido à interação dos pesquisadores em conferências, encontros, seminários, os quais possibilitam o compartilhamento e disseminação do conhecimento, aproximando pesquisadores com linhas de pesquisa em comum, culminando na formação dos grupos de pesquisa.

Para Santana e Silva (2013), os grupos de pesquisa são o meio pelo qual os pesquisadores promovem a colaboração para a produção científica, sendo estes os fomentadores de redes e linhas de pesquisa, formando recursos humanos capacitados em diversas áreas do conhecimento.

De acordo com o DGP, um grupo de pesquisa é definido como:

[...] um conjunto de indivíduos organizados hierarquicamente em torno de uma ou, eventualmente, duas lideranças; cujo fundamento organizador dessa hierarquia é a experiência, o destaque e a liderança no terreno científico ou tecnológico; no qual **existe envolvimento profissional e permanente com a atividade de pesquisa; cujo trabalho se organiza em torno de linhas comuns de pesquisa** que subordinam-se ao grupo (e não ao contrário); e que, em algum grau, compartilha instalações e equipamentos (CNPQ, 2018) (grifo nosso).

Para Marafon (2006), os grupos de pesquisa tem papel fundamental nas investigações, sendo responsáveis pela preparação dos pesquisadores. Além disso, os grupos contribuem na formação de habilidades, como a criatividade e o



pensamento crítico, fazendo com que os profissionais apresentem um pensamento de reflexão e questionamento para a resolução de problemas (YÁZIGI, 2005).

Denota-se que os grupos de pesquisa são fundamentais para a elaboração e difusão das pesquisas científicas produzidas no país. Sendo assim, a próxima seção abordará o DGP, um dos principais diretórios de grupos de pesquisa e fomentadores da pesquisa científica no Brasil.

### 2.2.1 Diretório de Grupos de Pesquisa

O DGP é um projeto desenvolvido pelo CNPq desde 1992, o qual registra em seu inventário os grupos de pesquisa científica ativos no país. A participação no DGP é condicionada a existência de produção científica vinculada a uma instituição (PEPE et al., 2010; CNPQ, 2018).

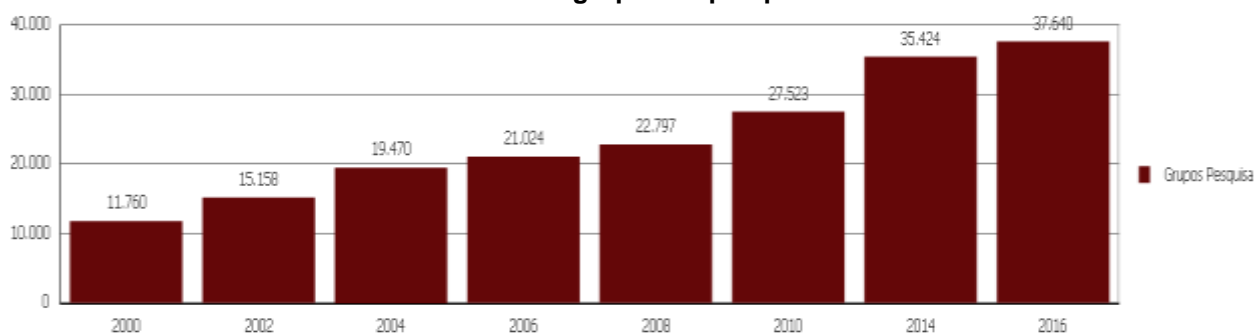
De acordo com o CNPq (2018), o DGP apresenta três objetivos principais:

- servir como ferramenta de troca e compartilhamento de informações entre os membros da comunidade científica e tecnológica, no seu exercício de pesquisa;
- apoiar o planejamento e gestão das atividades nas Ciências e Tecnologia através de suas informações;
- preservar a memória das pesquisas científicas-tecnológicas no Brasil.

O DGP apresenta duas bases, sendo a primeira denominada de Base Corrente, a qual possui dados atualizados de forma contínua; e a segunda denominada de Base Censitária, realizada a cada dois anos, a qual possui dados aprofundados sobre os grupos de pesquisa, possibilitando a extração e análise de informações, funcionando como uma “fotografia” das pesquisas realizadas no país (PEPE et al., 2010, CNPQ, 2018).

Até 2019 já foram realizados 11 censos, sendo estes nos anos de 1993, 1995, 1997, 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2014 e 2016 (CNPQ, 2018). Sendo assim, os dados apresentados ao longo desta seção serão do último censo realizado, o de 2016.

De acordo com o censo de 2016 havia no Brasil 37.640 grupos de pesquisa. O Gráfico 1 apresenta a evolução do número de grupos de pesquisa cadastrados no DGP ao longo dos censos realizados.

**Gráfico 1 - Número de grupos de pesquisa no DGP**

Fonte: CNPq (2016, n.p)

O número de grupos de pesquisa cadastrados no DGP cresce a cada censo realizado, porém este crescimento desacelerou do censo de 2014 para o censo de 2016, apresentando um aumento de pouco mais de 2.000 grupos.

A Tabela 2 apresenta a quantidade de grupos de pesquisa de cada região do país, bem como seu impacto percentual.

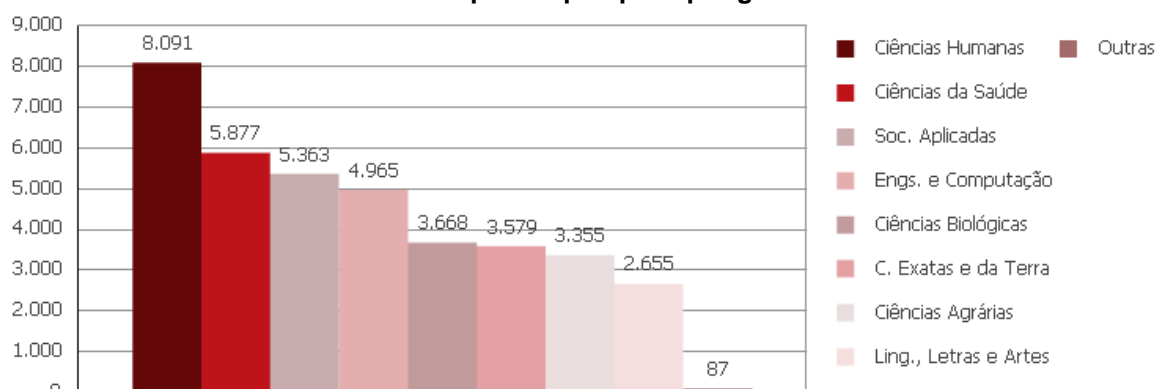
**Tabela 2 - Número de grupos de pesquisa por região do Brasil**

Ano	Região											
	Centro-Oeste		Nordeste		Norte		Sudeste		Sul		Total	
	Grupos	%	Grupos	%	Grupos	%	Grupos	%	Grupos	%	Grupos	%
1993	183	4,3	434	9,9	77	1,7	3.015	68,5	693	15,7	4.402	100
1995	304	4,2	714	9,8	142	2	5.031	69,3	1.080	14,9	7.271	100
1997	349	4	987	11	153	1,8	5.661	65,6	1.482	17,2	8.632	100
2000	636	5,4	1.720	15	354	3	6.733	57,3	2.317	19,7	11.760	100
2002	809	5,3	2.274	15	590	3,9	7.855	51,8	3.630	23,9	15.158	100
2004	1.139	5,9	2.760	14	770	4	10.221	52,5	4.580	23,5	19.470	100
2006	1.275	6,1	3.269	16	933	4,4	10.592	50,4	4.955	23,6	21.024	100
2008	1.455	6,4	3.863	17	1.070	4,7	11.120	48,8	5.289	23,2	22.797	100
2010	1.965	7,1	5.044	18	1.433	5,2	12.877	46,8	6.204	22,5	27.523	100
2014	2.654	7,5	7.215	20	2.068	5,8	15.549	43,9	7.938	22,4	35.424	100
2016	2.899	7,7	7.713	21	2.382	6,3	16.009	42,5	8.637	22,9	37.640	100

Fonte: Adaptado de CNPq (2016, n.p)

A região do Brasil que mais apresenta grupos de pesquisa cadastrados no DGP é a região Sudeste, com 42,5% da totalidade. Também se pode visualizar o decréscimo percentual da região Sudeste, a qual já apresentou 69,2% dos grupos de pesquisas cadastrados no DGP, no censo de 1995.

O censo também apresenta em seus dados a quantidade de grupos de pesquisa cadastrados de acordo com sua área de estudo. O Gráfico 2 mostra o número de grupos cadastrados no DGP, segundo sua grande área.

**Gráfico 2 - Grupos de pesquisa por grande área**

Fonte: CNPq (2016, n.p)

De acordo com o censo de 2016, as Ciências Humanas apresentam a maior quantidade de grupos cadastrados no DGP. Os grupos de pesquisa da área de Engenharia e Computação somam 4.965, representando 13% do total.

Diante do exposto, vale esclarecer as áreas contidas nas grandes áreas do conhecimento segundo o CNPq. O Quadro 12 apresenta as principais áreas contidas em cada grande área.

**Quadro 12 – Grandes áreas e suas áreas do conhecimento**

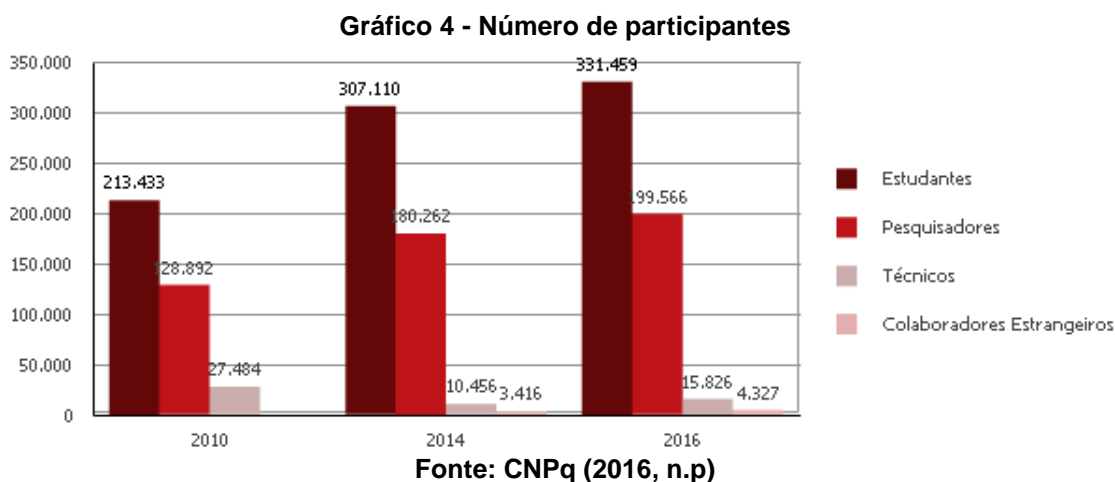
Grande Área	Áreas
Ciências Exatas e da Terra	Química, Física, Geociências, Matemática, Probabilidade e Estatística, Oceanografia, Astronomia.
Ciências Agrárias	Agronomia, Medicina Veterinária, Ciência e Tecnologia de Alimentos, Zootecnia, Recursos Florestais e Engenharia Florestal, Engenharia Agrícola, Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca.
Ciências Biológicas	Ecologia, Bioquímica, Genética, Microbiologia, Zoologia, Botânica, Fisiologia, Morfologia, Farmacologia, Parasitologia
Ciências da Saúde	Medicina, Saúde Coletiva, Educação Física, Enfermagem, Odontologia, Farmácia, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Nutrição, Fonoaudiologia.
Ciências Humanas	Educação, História, Psicologia, Sociologia, Geografia, Filosofia, Antropologia, Ciência Política, Teologia, Arqueologia
Engenharias e Computação	Ciência da Computação, Engenharia Elétrica, Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia de Materiais e Metalúrgica, Engenharia Química, Engenharia Sanitária, Desenho Industrial, Engenharia Biomédica.
Línguas, Letras e Artes	Linguística, Letras, Artes
Ciências Sociais Aplicadas	Direito, Administração, Comunicação, Economia, Arquitetura e Urbanismo, Serviço Social, Ciência da Informação, Planejamento Urbano e Regional, Turismo, Museologia
Outras	Ciências Ambientais, Divulgação Científica, Bioética, Robótica, Mecatrônica e Automação, Defesa, Microeletrônica

Fonte: Autoria própria (2019), com base em CNPq (2016, n.p)

O censo de 2016 também contabilizou o número de linhas de pesquisa desenvolvidas pelos grupos cadastrados no DGP. O Gráfico 3 apresenta o número total de linhas de pesquisa.



Outro dado que o censo de 2016 apurou foi à quantidade de participantes nos grupos de pesquisa. Estes participantes são divididos em: estudantes, pesquisadores, técnicos e colaboradores estrangeiros. O Gráfico 4 faz um recorte do número de participantes nos três últimos censos realizados.



A participação dos estudantes nos grupos de pesquisa está crescendo a cada censo realizado. Isto vem reforçar os conceitos já explanados na seção anterior, a qual menciona a importância da pesquisa científica na formação de profissionais qualificados.

A Tabela 3 apresenta um compilado das principais dimensões, resultantes dos últimos cinco censos realizados.

**Tabela 3 - Principais dimensões**

<b>Principais dimensões</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>
Instituição	403	422	452	492	531
Grupos	21.024	22.797	27.523	35.424	37.640
Linhas de Pesquisa	76.719	86.075	106.715	139.141	147.392
Pesquisadores (P)	90.320	104.018	128.892	180.262	199.566
Pesquisadores doutores (D)	57.586	66.785	81.726	116.427	130.140
(D)/(P) em %	64	64	63	65	65

**Fonte: Adaptado de CNPq (2016, n.p)**

Pode-se perceber que o DGP cresceu ao longo dos anos, sendo uma ferramenta relevante no auxílio à produção científica do país.

De acordo com Vilarino et al. (2017), o DGP teve crescimento devido a ser uma ferramenta que proporciona a troca de informações de maneira rápida e precisa, auxiliando no planejamento estratégico das produções científicas e tecnológicas.

### 2.2.2 Síntese da seção

O Brasil se encontra na 13<sup>a</sup> colocação no *ranking* de produção científica mundial, apresentando cerca de 2,12% da produção científica. Os estados brasileiros que mais apresentam publicações científicas são: São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais.

A Tabela 4 mostra uma síntese último censo realizado pelo DGP.

**Tabela 4 - Síntese do censo 2016**

<b>Principais dimensões</b>	<b>2016</b>
Instituição	531
Grupos	37.640
Linhas de Pesquisa	147.392
Pesquisadores (P)	199.566
Grande área com maior número de grupos	Ciências Humanas
Região com maior número de grupos	Sudeste (42,5%)

**Fonte: Autoria própria (2019), com base em CNPq (2016)**

O capítulo seguinte apresentará os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, possibilitando atingir o objetivo proposto.

### 3 METODOLOGIA

Esta seção apresentará todos os procedimentos metodológicos que foram utilizados durante a pesquisa.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para atingir o objetivo de realizar um levantamento das grandes áreas e áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT, a pesquisa foi estruturada mediante as classificações apresentados ao longo desta seção.

A pesquisa sob o ponto de visto do objeto é classificada como pesquisa de campo. Segundo Gil (2002), um estudo de campo proporciona um aprofundamento e conhecimento sobre a população/amostra foco do estudo. Pode-se considerar que a pesquisa é de campo, pois a intenção da pesquisa é o conhecimento aprofundado de questões referentes ao desenvolvimento das pesquisas científicas da QVT por meio dos grupos de pesquisa contidos no DGP.

A classificação da pesquisa quanto à natureza é aplicada, pois segundo Vergara (2007) este tipo de pesquisa é fundamentada em resolver problemas reais, apresentando uma finalidade concreta e prática para a resolução de problemas de uma determinada população ou amostra.

Sob a abordagem do problema, a pesquisa é predominantemente quantitativa. Este tipo de pesquisa para Gil (2002) considera que tudo pode ser traduzido em números, para que mediante eles, informações e opiniões possam ser analisadas e classificadas. Logo, a pesquisa sobre QVT é predominantemente quantitativa, já que serão levantados dados relativos aos grupos com linha de pesquisa em QVT, fazendo assim análises numéricas para a formulação de conclusões.

Quanto aos objetivos, a classificação da pesquisa é exploratória, já que segundo Gil (2002), este tipo de pesquisa tem a finalidade de proporcionar familiaridade com a temática abordada, apresentando uma visão geral acerca do tema. A pesquisa tem o objetivo de apresentar conceitos e modelos relacionados à

QVT de maneira geral e superficial, não havendo aprofundamento no tema, possibilitando ao leitor um conhecimento básico sobre o tema.

A pesquisa quanto aos seus procedimentos técnicos é classificada como levantamento, visto que essa pesquisa visa recolher informações dos participantes da amostra ou população abordada (GIL, 2002). Esta classificação é utilizada no presente estudo, pois serão levantados os dados dos grupos de pesquisa com linhas de estudo na área da QVT, cadastrados no DGP.

### 3.2 MÉTODO PARA CONSTRUÇÃO DA REVISÃO SISTEMÁTICA

Para a revisão sistemática da literatura sobre QVT foi utilizado o *Methodi Ordinatio*. O método de acordo com Pagani, Kovaleski e Resende (2015) é uma metodologia que por meio de tomadas de decisão permite a seleção de artigos para a construção da revisão.

O *Methodi Ordinatio* apresenta nove etapas, as quais estão demonstradas no Anexo A.

Para calcular quais são os artigos que tem o *InOrdinatio* mais elevados, Pagani, Kovaleski e Resende (2015) desenvolveram a expressão matemática 2:

$$InOrdinatio = (Fi / 1000) + \alpha * [10 - (AnoPesq - AnoPub)] + (\sum Ci) \quad (2)$$

Onde:

Fi: Fator de impacto do periódico;

$\alpha$ : valor atribuído à importância do ano de publicação dos artigos;

AnoPesq: ano em que a pesquisa está sendo realizada. Ex: 2018;

AnoPub: ano de publicação do artigo;

Ci: número de citações que o artigo possui.

Para a pesquisa por artigos foram utilizadas três bases de dados: *Science Direct*, *Web of Science* e *Scopus*. Na busca a palavra-chave utilizada foi *quality of work\* life*, onde se delimitou que a mesma deveria estar na íntegra e somente no título do artigo. Outra delimitação nas bases de dados foi o ano de publicação dos artigos, sendo adotado o período de 2000 a 2018.

Após a busca nas bases de dados e a eliminação de artigos repetidos restaram 76 artigos, sendo que destes, os 15 artigos com maiores índices de

InOrdinatio foram escolhidos para a revisão de literatura sobre QVT. No decorrer do trabalho optou-se por adicionar seis artigos anteriores ao ano de 2000, visto sua relevância na temática em estudo.

Em relação ao tema sobre a pesquisa científica e aos grupos de pesquisa optou-se pela busca de informações em livros da área de metodologia científica, alguns artigos do *Science Direct* e do Google Acadêmico. Também foram utilizadas as informações contidas no site do CNPq, as quais apresentavam estatísticas e dados sobre os grupos de pesquisa no Brasil.

### 3.3 MÉTODO PARA DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

Para desenvolvimento e aplicação desta pesquisa decidiu-se buscar no Diretório de Grupos de Pesquisa no Brasil quais eram os grupos que apresentavam alguma linha de pesquisa com o enfoque na QVT.

Para isso utilizou-se como palavra-chave na busca o termo “qualidade de vida no trabalho”, e como parâmetros desta busca foram considerados o nome do grupo, o nome da linha de pesquisa e a palavra-chave da linha de pesquisa.

A busca foi realizada no mês de outubro de 2018 e resultou em 61 grupos de pesquisa cadastrados e que contém linha de pesquisa sobre QVT. Essa informação é relevante, pois se a mesma busca for realizada em período diferente, o número dos grupos será inferior, visto que alguns grupos foram excluídos ou desligados do DGP.

Como amostra da pesquisa optou-se por trabalhar com os 61 grupos encontrados na busca, sendo assim, a análise será realizada com esta população.

Os dados coletados dos 61 grupos foram: nome do grupo de pesquisa; líder(es) do grupo; área do conhecimento; instituição a qual o grupo está filiado; e o currículo Lattes do(s) líder(es).

A partir do currículo Lattes do(s) líder(es) foram feitas buscas utilizando a ferramenta ScriptLattes para a obtenção de dados referentes às produções científicas, orientações acadêmicas (iniciações científicas, trabalhos de conclusão de curso, mestrados e doutorados) dos pesquisadores.



O recorte temporal utilizado para a pesquisa no ScriptLattes foi entre 2017 e 2019 e foi utilizado o maior Qualis entre as 49 áreas de avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES .

A organização e tabulação dos dados foram feitas por meio do *software* de gerenciamento de dados, SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), o qual fornecerá as correlações entre os índices de produção científicas do(s) pesquisador(es) líder(es) dos grupos de pesquisa com linha de pesquisa em QVT.

Também será utilizado o Microsoft Excel para realizar as contagens e construção de gráficos, os quais possibilitarão analisar qual o impacto de cada grande área e áreas do conhecimento nas pesquisas sobre QVT.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção apresentará as modalidades de análise de dados a respeito da pesquisa.

A primeira análise será feita por meio de tabelas e gráficos sobre perfil dos pesquisadores dos grupos de pesquisa com linha de pesquisa em QVT. Nesta análise serão observadas as grandes áreas e áreas do conhecimento dos pesquisadores. O mapeamento será realizado com o(s) líder(es) dos grupos de pesquisa.

A segunda análise utilizará tabelas, quadros e gráficos, os quais serão necessários para visualizar quais são as grandes áreas e áreas do conhecimento predominantes dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP.

A terceira análise será a correlação dos índices de produção científica e orientações acadêmicas concluídas com as publicações com JCR – *Journal Citation Reports*. O JCR permite verificar a relevância e impacto que uma publicação apresenta na comunidade científica (CAPES, 2018).

A produção científica será analisada de acordo com o Qualis dos artigos publicados pelos pesquisadores dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT entre 2017 e abril de 2019.



## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresentará os resultados que foram obtidos através da coleta de dados no DGP e do ScriptLattes, os quais foram tabulados e feitas as análises pertinentes para que os objetivos fossem alcançados.

A Tabela 5 apresenta as principais dimensões dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT coletados no DGP.

**Tabela 5 - Principais dimensões dos grupos com linha de pesquisa em QVT**

<b>Principais dimensões</b>	<b>Quantidade</b>
Grupos	61
Instituições	48
Grandes Áreas	4
Áreas do Conhecimento	12
Líder(es) com doutorado	79
Líder(es) com mestrado	18

**Fonte: Autoria própria (2019)**

O total de grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP foi de 61 grupos, os quais são ligados a 48 instituições brasileiras. As grandes áreas em que estes grupos são classificados contabilizaram quatro das oito grandes áreas de classificação do CNPq.

A titulação máxima dos líderes dos grupos contabilizou 79 doutorados e 18 mestrados.

A primeira análise feita foi em relação ao perfil dos pesquisadores dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP. Para isso foi realizada a tabulação das áreas do conhecimento que estes pesquisadores atuam, mediante a busca dos dados no ScriptLattes.

A Tabela 6 apresenta as áreas do conhecimento que apresentam pesquisadores com linha de pesquisa em QVT.

**Tabela 6 - Áreas do conhecimento com pesquisadores de QVT**

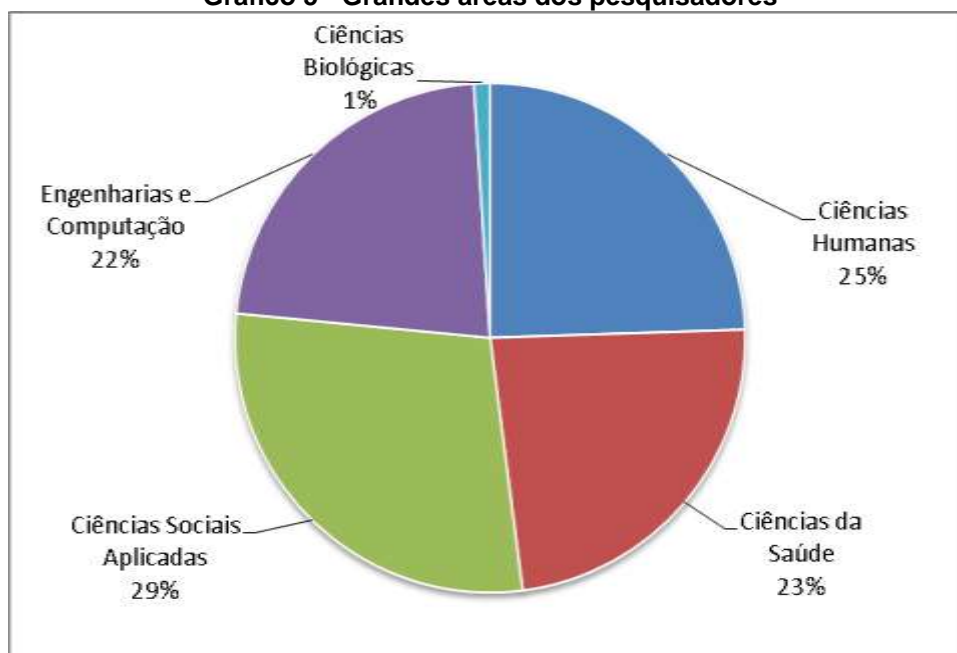
<b>Área do conhecimento</b>	<b>Quantidade</b>
Administração	22
Psicologia	17
Engenharia de Produção	13
Enfermagem	8
Educação Física	6
Educação	6
Saúde Coletiva	6
Engenharia Civil	4
Direito	3
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	3
Engenharia Sanitária	1
Engenharia de Materiais e Metalúrgica	1
Bioquímica	1
Serviço Social	1
Economia	1
Ciência da Computação	1
Medicina	1
Arquitetura e Urbanismo	1
Engenharia Biomédica	1
Engenharia Química	1
Total	98

**Fonte: Autoria própria (2019)**

No total, os 61 grupos de pesquisa cadastrados no DGP e com linha de pesquisa em QVT apresentam 98 líderes dos grupos, os quais atuam em 20 áreas do conhecimento diferentes.

As principais áreas do conhecimento que possuem pesquisadores com linha de pesquisa em QVT são respectivamente: Administração, Psicologia e Engenharia de Produção.

Para mapear o perfil dos pesquisadores também foi analisada qual a grande área em que estes atuam. O Gráfico 5 mostra o percentual de pesquisadores que cada grande área contém atuando nos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP.

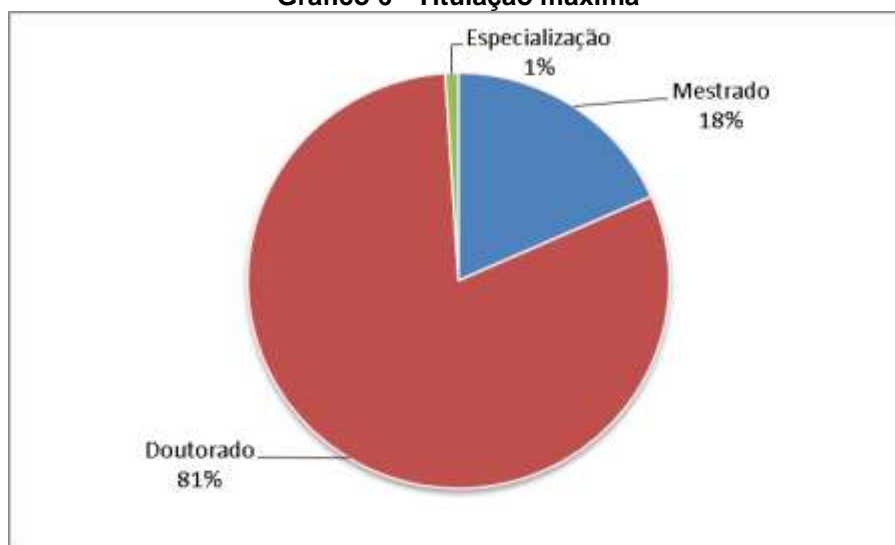
**Gráfico 5 - Grandes áreas dos pesquisadores**

Fonte: Autoria própria (2019)

Das grandes áreas que possuem pesquisadores envolvidos em pesquisa com QVT, quatro das grandes áreas possuem distribuição similar em relação à quantidade de pesquisadores que desenvolvem pesquisas sobre QVT nos grupos avaliados. Contudo, as Ciências Sociais Aplicadas apresentam a maior quantidade de pesquisadores, 29% dos 98 líderes dos grupos. Esse dado é coerente, visto que a área do conhecimento que mais apresenta pesquisadores com estudos na área de QVT, dos grupos coletados, é Administração.

Nota-se também que as Ciências Biológicas não apresentam muitos pesquisadores nos grupos de pesquisa com estudos na área de QVT, contando com apenas 1% do total. De acordo com os dados do CNPq (2016), as Ciências Biológicas são a quinta grande área em quantidade de grupos cadastrados no DGP no censo de 2016, contabilizando 3.668 grupos, contudo os resultados não mostram grande quantidade de pesquisas na área de QVT desta grande área do conhecimento. Vale ressaltar que foi utilizada a classificação das grandes áreas e áreas do conhecimento adotadas pelo CNPq, as quais já foram elencadas no Quadro 12.

Para o mapeamento do perfil dos pesquisadores também foi analisada a titulação máxima que os líderes possuem. O Gráfico 6 mostra o percentual de pesquisadores doutores, mestres e especialistas.

**Gráfico 6 - Titulação máxima**

Fonte: Autoria própria (2019)

Os resultados mostram que 81% dos líderes dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT são doutores. Este resultado é confirmado pelos dados contidos na Tabela 3, a qual mostra que a maioria dos pesquisadores, dos grupos de pesquisa no Brasil, possui como titulação máxima o doutorado (CNPQ, 2016).

A segunda análise foi em relação aos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT. Como já mencionado anteriormente, foram coletados 61 grupos cadastrados no DGP que apresentavam alguma(s) linha(s) de pesquisa(s) em QVT. O DGP já aponta área do conhecimento em que os grupos estão enquadrados.

Os 61 grupos de pesquisa coletados estão apresentados no Quadro 13, o qual mostra o nome do grupo de pesquisa, a área do conhecimento e a instituição a qual este grupo está filiado.

**Quadro 13 - Grupos de pesquisa**

Grupo de pesquisa	Área do conhecimento	Instituição
Aspectos cineantropométrico e motivacionais na saúde e desempenho humano	Educação Física	UNOESC
Avaliação da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho	Saúde Coletiva	UEPG
Condições de Trabalho e Saúde	Fonodialogia	UNCISAL
Desenvolvimento de Pessoal e Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público	Psicologia	UnB
Estudos da Saúde do Trabalhador	Psicologia	UNIFESSPA
Estudos sobre a saúde do trabalhador de Enfermagem	Enfermagem	USP
Fisioterapia e Saúde Funcional	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	PUC/PR

Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho	Psicologia	UFRN
Grupo de Pesquisa em Psicologia do Trabalho e Organizacional	Psicologia	UNIVILLE
Grupo de Pesquisa em Saúde do Servidor	Saúde Coletiva	UFG
Grupo de Pesquisa em Terapia Intensiva	Enfermagem	UFRGS
Grupo Interdisciplinar de Estudos em Saúde	Saúde Coletiva	UNIARP
Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho	Psicologia	UCDB
Núcleo de Estudos, Pesquisa e Extensão com Pessoas e Organizações	Psicologia	IF SUDESTE MG
Núcleo de Pesquisa Interdisciplinar em Atenção à Saúde	Enfermagem	UFJF
Núcleo de Pesquisa, Trabalho e Subjetividade	Psicologia	UNISUL
Núcleo de Pesquisas em Biomecânica Ocupacional e Qualidade de Vida	Educação Física	UNIMEP
Pesquisas em Enfermagem Oncológica	Enfermagem	FPXII
Processos de Subjetivação e Contemporaneidade	Psicologia	UFF
Psicologia Organizacional e do Trabalho	Psicologia	UNESP
Psicologia Organizacional Relação Pessoal e Trabalho	Psicologia	IFNMG
Qualidade de Vida	Educação Física	UEPG
Qualidade de Vida e Promoção da Saúde no Ambiente do Trabalho	Saúde Coletiva	IFRN
Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho	Saúde Coletiva	UTFPR
Saúde e Qualidade de Vida	Saúde Coletiva	UNIFAE
Base de Estudos e Pesquisas em Estratégias e Políticas de Gestão	Administração	UFRN
BioProdução	Engenharia de Produção	UTFPR
Comportamento Organizacional, Gestão de Pessoas e Carreiras	Administração	FUMEC
Engenharia de Inovação, Materiais e Sustentabilidade	Engenharia de Produção	MACKENZIE
Ergonomia, segurança e sustentabilidade na Construção Civil	Engenharia Civil	CEFET/MG
Estudos Integrados em Administração de Recursos Humanos	Administração	IFSP
GAIA	Administração	PUC Minas
GEOGEP - Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas	Administração	UNIMEP
Gerenciamento de Riscos em Segurança e Meio Ambiente	Engenharia de Produção	IFPE
Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho G-QVT	Administração	USP
Gestão de pessoas e subjetividade no setor de Petróleo e Gás	Administração	UFF
Gestão de recursos humanos para o ambiente produtivo	Engenharia de Produção	UTFPR
Gestão e Avaliação de Tecnologias em Saúde	Administração	UFJF

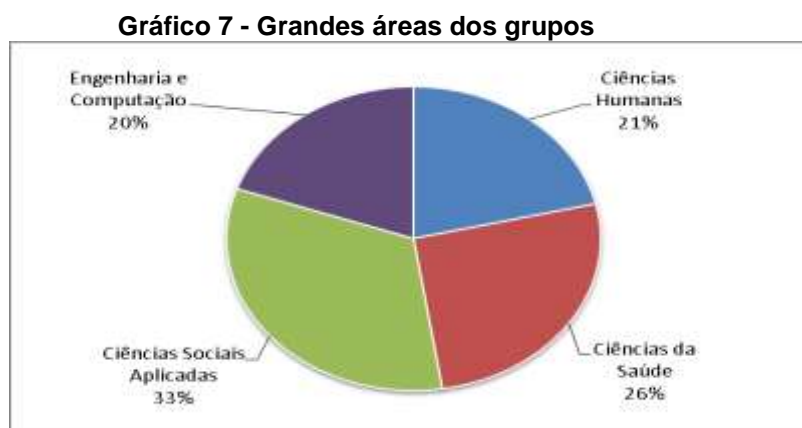
Gestão e Desenvolvimento Organizacional	Administração	UFPE
Gestão e Tecnologia no Ambiente Construído (GETAC)	Engenharia Civil	UEM
Gestão, Comportamento e Competências Organizacionais	Administração	IFPB
Grupo de Pesquisa em Comportamento Inovador, Estresse e Trabalho (GPCET)	Administração	UFSM
Grupo de Estudo e Pesquisa Multidisciplinar em Gestão da Qualidade para a Engenharia de Produção	Engenharia de Produção	UFCG
Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação e Saúde	Educação	FSCMP
Grupo de Estudos e Pesquisas em Organizações	Administração	UNIR
Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Formação, Trabalho e Bem-Estar Docente (GEBEM)	Educação	UCDB
Grupo de Estudos em Sistemas Produtivos Sustentáveis (LESP)	Engenharia de Produção	UTFPR
Grupo de Pesquisa Direito Ambiental do Trabalho (GMAT)	Direito	UEA
Grupo de Pesquisa em Sustentabilidade	Engenharia de Produção	SENAC/SP
Grupo de Pesquisa sobre o Ensino do Empreendedorismo e Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas	Administração	UNAERP
Laboratório de Carreiras e Desenvolvimento de Competências (LCDC)	Administração	UNIVASF
Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações	Administração	UFMG
Núcleo de Pesquisa e Extensão em Administração Pública e Gestão Social	Administração	IFNMG
Núcleo de Pesquisa em Racionalização e Desempenho de Edificações	Engenharia Civil	UFSCAR
Organizações e Pessoas: Trabalho, Gestão e Sustentabilidade	Administração	UFRRJ
Planejamento Ergonômico do Trabalho (ERGOPLAN)	Engenharia de Produção	UFV
Serviço Social Aplicado: trabalho, produção e questão social	Serviço Social	UNESP
Sistemas de Gestão e Engenharia do Trabalho (SIGET)	Engenharia de Produção	SOCIESC
Meio ambiente, trabalho e sustentabilidade	Direito	UFSC
Grupo de Estudo e Pesquisa em Aplicações da Psicologia	Psicologia	UnC
Qualimack - Programa Mackenzie de Qualidade de Vida e Saúde	Saúde Coletiva	MACKENZIE

**Fonte: Autoria própria (2019)**

As análises seguintes são baseadas nas informações contidas no Quadro 13, o qual fornece os subsídios necessários para a construção dos gráficos e tabelas.



O Gráfico 7 apresenta as grandes áreas em que estes grupos estão inseridos, mostrando o percentual de grupos em cada grande área com estudos sobre QVT.



**Fonte: Autoria própria (2019)**

As Ciências Sociais Aplicadas apresentam a maior quantidade de grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP. Pode-se concluir também que:

1. O resultado é condizente com a análise feita das grandes áreas em que os pesquisadores atuam, onde 29% dos pesquisadores também apresentam como grande área do conhecimento as Ciências Sociais Aplicadas ;
2. As Ciências Biológicas; Ciências Exatas e da Terra; Ciências Agrárias; Línguas, Letras e Artes, não possuem nenhum grupo cadastrado no DGP com linha de pesquisa em QVT.
3. As Ciências Humanas apresentam o maior número de grupos cadastrados no Brasil, mas não apresentam a maior quantidade de grupos com linha de pesquisa em QVT cadastrados no DGP (CNPQ, 2016).

Em relação aos grupos de pesquisa com linha de pesquisa em QVT ainda foram levantadas as áreas do conhecimento predominantes, estando estas representadas na Tabela 7.

**Tabela 7 – Área do conhecimento dos grupos de pesquisa**

<b>Área do Conhecimento</b>	<b>Quantidade</b>
Administração	17
Psicologia	11
Engenharia de Produção	9
Saúde Coletiva	7
Enfermagem	4
Educação Física	3
Engenharia Civil	3
Direito	2
Educação	2
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	1
Fonodialogia	1
Serviço Social	1
Total	61

**Fonte: Autoria própria (2019)**

As áreas do conhecimento que mais possuem grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT são Administração, Psicologia e Engenharia de Produção, respectivamente. Este resultado já era esperado, visto que a maior parte dos pesquisadores atuantes nos grupos de pesquisa com linha de pesquisa em QVT são destas mesmas áreas do conhecimento.

Para realizar as correlações foram obtidos os dados da produção científica e das orientações acadêmicas dos pesquisadores através do ScriptLattes. A Tabela 8 apresenta o total de artigos publicados pelos pesquisadores, entre 2017 e abril de 2019, de acordo com seu Qualis e JCR.

**Tabela 8 - Total da produção científica, por Qualis, entre 2017 e abril de 2019**

	Qualis								
	A1	A2	B1	B2	B3	B4	B5	C	JCR
TOTAL	56	98	111	101	82	75	16	9	70

**Fonte: Autoria própria (2019)**

O total de artigos publicados entre 2017 e abril de 2019 com Qualis foi de 548 publicações, sendo o estrato com maior número de publicações no período o Qualis B1 com 111 artigos. Já o estrato com o menor número de artigos é o C com nove publicações.

A Tabela 9 apresenta as orientações acadêmicas concluídas dos pesquisadores-líderes dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT.

Foram colhidos dados relativos aos Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC); Mestrado (MES); Doutorado (DOC); Pós-Doutorado (PDOC); Especialização (ESP) e Iniciação Científica (IC).

**Tabela 9 - Orientações acadêmicas concluídas entre 2017 e abril de 2019**

Orientação acadêmica	
	TCC MES DOC PDOC ESP IC
TOTAL	340 145 38 11 92 104

**Fonte: Autoria própria (2019)**

Os pesquisadores orientaram em maior número os TCCs, totalizando 340 orientações. Em relação a orientações para dissertações e teses (mestrado, doutorado, pós-doutorado), os pesquisadores tiveram um menor número de orientações, principalmente em teses de pós-doutorado, as quais contabilizaram 11 orientações no período temporal. Cabe ressaltar que orientações em nível de doutorado e pós-doutorado é reservado a um número seletivo de docentes, justificando o número reduzido dessa categoria de orientações em relação às demais.

Para realizar as correlações foi feito o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov para verificar como os dados estão distribuídos e, posteriormente, utilizar o correto coeficiente de correlação. O teste de Kolmogorov-Smirnov foi escolhido devido à amostra conter mais de 30 casos.

A Tabela 10 mostra o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov realizado no software SPSS, versão 23.

**Tabela 10 - Teste de Normalidade**

	Estatística	Gl	Sig.
A1	0,44	98	0
A2	0,355	98	0
B1	0,333	98	0
B2	0,322	98	0
B3	0,362	98	0
B4	0,36	98	0
B5	0,51	98	0
C	0,531	98	0
JCR	0,452	98	0
TCC	0,326	98	0
MÊS	0,316	98	0
DOC	0,475	98	0
PDOC	0,529	98	0
ESP	0,432	98	0
IC	0,356	98	0

**Fonte: Autoria própria (2019)**

Para que a amostra fosse considerada normal, o valor da significância – Sig – deve ser maior que 0,05, caso contrário, a amostra tem distribuição não normal.

No caso da amostra relacionada à produção científica e as orientações acadêmicas, o teste de normalidade resultou, para todas as variáveis, uma significância menor que 0,05, logo a amostra possui distribuição não normal.

Com o teste de normalidade feito e delimitado como a amostra está distribuída, foram realizadas as correlações entre as variáveis, para isto foi utilizado o coeficiente de correlação de Spearman.

A Tabela 11 mostra o resultado das correlações realizadas com os 98 pesquisadores-líderes dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP.

Tabela 11 - Correlações




		A1	A2	B1	B2	B3	B4	B5	C	JCR	TCC	MES	DOC	PDOC	ESP	IC
A1	Coeficiente de Correlação	1,000	0,511**	0,542**	0,359**	0,247**	0,105	-0,062	0,159	0,742**	0,081	0,160	0,327**	0,221*	0,109	0,293**
	Sig. (2 extremidades)		0,000	0,000	0,000	0,014	0,302	0,547	0,119	0,000	0,427	0,114	0,001	0,029	0,284	0,003
A2	Coeficiente de Correlação	0,511**	1,000	0,545**	0,369**	0,343**	0,316**	0,081	0,076	0,563**	0,201*	0,390**	0,411**	0,265**	0,180	0,454**
	Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,000	0,001	0,002	0,427	0,455	0,000	0,047	0,000	0,000	0,008	0,076	0,000
B1	Coeficiente de Correlação	0,542**	0,545**	1,000	0,420**	0,507**	0,308**	-0,004	0,161	0,388**	0,116	0,504**	0,533**	0,271**	0,128	0,352**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,002	0,972	0,114	0,000	0,256	0,000	0,000	0,007	0,208	0,000
B2	Coeficiente de Correlação	0,359**	0,369**	0,420**	1,000	0,477**	0,309**	0,241*	-0,049	0,345**	0,098	0,385**	0,399**	0,166	0,304**	0,306**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,002	0,017	0,634	0,000	0,336	0,000	0,000	0,103	0,002	0,002
B3	Coeficiente de Correlação	0,247*	0,343**	0,507**	0,477**	1,000	0,445**	0,115	0,269**	0,209*	0,155	0,522**	0,218*	0,171	0,456**	0,449**
	Sig. (2 extremidades)	0,014	0,001	0,000	0,000		0,000	0,261	0,007	0,039	0,129	0,000	0,031	0,092	0,000	0,000
B4	Coeficiente de Correlação	0,105	0,316**	0,308**	0,309**	0,445**	1,000	0,326**	0,159	0,278**	0,179	0,545**	0,342**	0,173	0,279**	0,295**
	Sig. (2 extremidades)	0,302	0,002	0,002	0,002	0,000		0,001	0,119	0,006	0,078	0,000	0,001	0,088	0,005	0,003
B5	Coeficiente de Correlação	-0,062	0,081	-0,004	0,241*	0,115	0,326**	1,000	-0,108	-0,038	0,022	0,130	0,063	-0,090	0,257*	0,294**
	Sig. (2 extremidades)	0,547	0,427	0,972	0,017	0,261	0,001		0,289	0,713	0,832	0,204	0,540	0,376	0,011	0,003
C	Coeficiente de Correlação	0,159	0,076	0,161	-0,049	0,269**	0,159	-0,108	1,000	0,179	0,034	0,297**	0,178	0,283**	0,055	0,03
	Sig. (2 extremidades)	0,119	0,455	0,114	0,634	0,007	0,119	0,289		0,078	0,739	0,003	0,079	0,005	0,593	0,767
JCR	Coeficiente de Correlação	0,742**	0,563**	0,388**	0,345**	0,209*	0,278**	-0,038	0,179	1,000	0,119	0,207*	0,320**	0,263**	0,140	0,296**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,039	0,006	0,713	0,078		0,244	0,041	0,001	0,009	0,168	0,003
TCC	Coeficiente de Correlação	0,081	0,201*	0,116	0,098	0,155	0,179	0,022	0,034	0,119	1,000	0,215*	0,084	-0,034	0,314**	0,219*
	Sig. (2 extremidades)	0,427	0,047	0,256	0,336	0,129	0,078	0,832	0,739	0,244		0,003	0,413	0,737	0,002	0,030
MES	Coeficiente de Correlação	0,160	0,309**	0,504**	0,385**	0,522**	0,545**	0,130	0,297**	0,207*	0,215*	1,000	0,496**	0,222*	0,290**	0,296**
	Sig. (2 extremidades)	0,114	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,204	0,003	0,041	0,033		0,000	0,028	0,004	0,003
DOC	Coeficiente de Correlação	0,327**	0,411**	0,533**	0,399**	0,218*	0,342**	0,063	0,178	0,320**	0,084	0,496**	1,000	0,376**	0,043	0,158
	Sig. (2 extremidades)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,031	0,001	0,540	0,079	0,001	0,413	0,000		0,000	0,674	0,121
PDOC	Coeficiente de Correlação	0,221*	0,265**	0,271**	0,166	0,171	0,173	-0,090	0,283**	0,263**	-0,034	0,222*	0,376**	1,000	-0,007	0,145
	Sig. (2 extremidades)	0,029	0,008	0,007	0,103	0,092	0,088	0,376	0,005	0,009	0,737	0,028	0,000		0,946	0,156
ESP	Coeficiente de Correlação	0,109	0,180	0,128	0,304**	0,456**	0,279**	0,257*	0,055	0,140	0,314**	0,290**	0,043	-0,007	1,000	0,204*
	Sig. (2 extremidades)	0,284	0,076	0,208	0,002	0,000	0,005	0,011	0,593	0,168	0,002	0,004	0,674	0,946		0,044
IC	Coeficiente de Correlação	0,293**	0,454**	0,352**	0,306**	0,449**	0,296**	0,294**	0,030	0,296**	0,219*	0,296**	0,158	0,145	0,204*	1,000
	Sig. (2 extremidades)	0,003	0,000	0,000	0,002	0,000	0,003	0,003	0,767	0,003	0,030	0,003	0,121	0,156	0,044	

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\*.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Autoria própria (2019)

A Tabela 11 apresenta como legenda:

	Correlação forte
	Correlação moderada
	Correlação fraca

O Qualis que apresentou maior correlação com o JCR foi o A1, com uma correlação forte e positiva de 0,742. É um resultado natural e esperado, visto que as publicações com Qualis A1, no geral, apresentam JCR.

As correlações entre o JCR e as variáveis relativas aos Qualis diminuem sua intensidade à medida que se aproximam do estrato C.

Segundo CAPES (2018) os estratos mais altos do Qualis apresentam um fator de impacto mais elevado, o que corrobora os resultados das correlações entre os Qualis das publicações dos pesquisadores dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisas em QVT cadastrados no DGP e o JCR.

A única correlação entre o JCR e um Qualis que apresentou direção negativa foi a correlação entre JCR e B5, com uma correlação fraca e negativa de -0,038, ou seja, quanto maior a quantidade de publicações no estrato B5, menor é a quantidade de publicações com JCR.

Curiosamente, as correlações do estrato C do Qualis, de menor impacto e com peso 0, não resultaram em correlações negativas, contudo, a intensidade de todas as correlações são fracas.

As orientações acadêmicas tiveram correlações fracas e positivas com o JCR, sendo a maior correlação entre as orientações acadêmicas de doutorado e o JCR, a qual é de 0,320. Tendo em vista a dificuldade de se publicar em periódicos de alto impacto, esta é uma tarefa que cabe aos projetos de tese. Já as pesquisas de mestrado ou trabalho de conclusão de curso dificilmente apresentam amplitude e potencial para uma publicação com JCR.

As correlações resultantes entre os Qualis e as orientações acadêmicas não apresentaram nenhum resultado forte, sendo a maioria fraca e positiva. As maiores correlações entre as orientações acadêmicas e o Qualis é do mestrado com B5 (correlação moderada e positiva de 0,545), ou seja, há uma tendência dos mestrados realizados nas linhas de pesquisa de QVT resultarem em trabalhos com publicação B5.

A correlação entre orientações de doutorado e B1 também se destacou das demais por apresentar um resultado moderado e positivo de 0,533.

A única correlação negativa apresentada entre orientação acadêmica e estrato do Qualis foi entre pós-doutorado e B5 de -0,090, a qual também é fraca. Em outras palavras, há uma tendência das orientações de pós-doutorado não resultarem em publicações de Qualis B5.

Os cursos de mestrado e doutorado apresentam 40% de sua classificação em decorrência da produção científica dos pesquisadores, sendo assim publicações com Qualis de estratos mais elevados e, conseqüentemente, um fator de impacto maior acabam por aumentar a classificação dos cursos de mestrado e doutorado, que varia entre 1 e 7 (CAPES, 2018; DRECHSEL, 2019). Contudo, as correlações entre doutorado e JCR, mestrado e JCR, doutorado e estratos Qualis, mestrado e estratos Qualis, não apresentaram resultados expressivos (correlações fortes) quanto à produção científica em elevados estratos Qualis, como A1, A2 e B1.

As correlações entre os estratos do Qualis não apresentaram resultados com intensidade forte. Contudo, algumas correlações tiveram direcionamento negativo, como: A1 e B5; B1 e B5; B2 e C; B5 e C, evidenciando que os pesquisadores que publicam nos estratos mais qualificados do Qualis não o fazem em estratos mais baixos. Tal dado reforça a análise já feita do Qualis B5 com o JCR.

As demais correlações não apresentaram resultados significantes para discussão.

O capítulo seguinte apresenta as considerações finais deste trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral do trabalho de realizar um levantamento das grandes áreas e áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT foi alcançado com sucesso.

Obteve-se os seguintes resultados para cada objetivo proposto neste trabalho.

- Realizar um levantamento das grandes áreas e das áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT: por meio do DGP conseguiu-se identificar quais são as grandes áreas e áreas do conhecimento que possuem grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT. Os resultados apresentam que as Ciências Sociais Aplicadas e a área da Administração se destacam nas pesquisas relacionadas à QVT.
- Mapear o perfil dos pesquisadores dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT: o perfil dos 98 pesquisadores foi mapeado de modo a identificar quais as grandes áreas, áreas do conhecimento e titulação máxima que os pesquisadores atuam e possuem. Os resultados mostram que 81% dos pesquisadores possuem doutorado, 29% atuam nas Ciências Sociais Aplicadas e 22 pesquisadores tem como área do conhecimento a Administração.
- Comparar as grandes áreas e áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT: os resultados apresentam que somente quatro das oito grandes áreas possuem grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT cadastrados no DGP. Dos 61 grupos, as Ciências Sociais Aplicadas apresentam a maior quantidade, contabilizando 33% dos grupos. Em relação às áreas do conhecimento, a Administração apresentou a maior quantidade de grupos, 17 grupos.
- Correlacionar os índices de produção científica dos pesquisadores dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT: os resultados apontam que quanto mais elevado é o Qualis, maior sua correlação com o JCR, como é o caso do estrato A1 que apresentou uma correlação forte de 0,742 com o JCR.



A QVT é um campo multidisciplinar, estudada por diversas áreas do conhecimento, prova disso foram os dados obtidos no DGP, os quais mostraram que existem diversas áreas do conhecimento produzindo pesquisas relacionadas à temáticas.

A área de Engenharia de Produção apresenta destaque nas pesquisas sobre QVT em comparação com outros ramos da engenharia, sendo a área que mais possui pesquisadores e grupos cadastrados no DGP, fortalecendo o intuito e relevância da pesquisa.

As pesquisas desenvolvidas pelos líderes dos grupos apresentam bons resultados com relação ao Qualis, com 548 publicações entre 2017 e abril de 2019. Contudo, somente 70 publicações possuem JCR o que é um número baixo, visto a quantidade de artigos publicados.

Este trabalho contribuiu para demonstrar a importância da QVT e das pesquisas científicas desenvolvidas, tanto na temática, quanto no Brasil, pois somente através de pesquisas que melhorias podem ser obtidas e resultados podem ser conquistados.

## 5.1 SÍNTESE DOS RESULTADOS

A Tabela 12 apresenta os principais resultados obtidos pela pesquisa em cada um dos objetivos específicos proposto, alcançando assim com sucesso o objetivo geral de realizar um levantamento das grandes áreas e áreas do conhecimento dos grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT.

**Tabela 12 - Principais resultados**

	Grande área	Área do conhecimento	Titulação máxima	Coeficiente
Pesquisadores	Ciências Sociais Aplicadas (29%)	Administração (22)	Doutorado (81%)	
Grupos	Ciências Sociais Aplicadas (33%)	Administração (17)		
Correlação				A1 e JCR = 0,742

**Fonte: Autoria própria (2019)**

A seção seguinte apresentará as sugestões para trabalhos futuros e continuidade da pesquisa.

## 5.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Neste trabalho foram demonstrados os modelos de mensuração da QVT e os grupos de pesquisa com linhas de pesquisa em QVT. Assim, como sugestões poderiam ser analisados quais métodos de mensuração da QVT que as pesquisas desenvolvidas pelos grupos com linha de pesquisa em QVT cadastrados no DGP utilizam, podendo então fazer comparativos e estudos.

## REFERÊNCIAS

ALMALKI, M; FITZGERALD, G; CLARK, M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. **BMC Health Services Research**, v. 12, n. 1, 2012.

AN, J; YOM, Y; RUGGIERO, J. S. Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University Hospitals. **Journal of Transcultural Nursing**, v. 22, n. 1, p. 22-30, 2011.

ANDRADE, S. M. **Qualidade de vida no trabalho**: proposta de modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar de servidores públicos. 2016. 175 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2016.

BALANCIERI, R; BOVO, A. B; KERN, V. M; PACHECO, R. C. S; BARCIA, R. M. A análise de redes de colaboração científica sob as novas tecnologias de informação e comunicação: um estudo na Plataforma Lattes. **Ciência da Informação**, v. 34, n. 1, p. 64-77, 2005.

CERVO, A. L; BERVIAN, P. A; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHEUNG, F. Y; TANG, C. S. Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. **Journal of Business and Psychology**, v. 24, n. 3, p. 245-255, 2009.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPQ). **Painel DGP**. 2016. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/web/dgp/painel-dgp>>. Acesso em: 8/05/2019.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPQ). **Diretório dos grupos de pesquisa no Brasil**. 2018. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/web/dgp/>>. Acesso em: 18/05/2019.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Classificação da produção intelectual**. 2018. Disponível em: <<https://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/classificacao-da-producao-intelectual>>. Acesso em: 03/06/2019.

CROSS, D; THOMSON, S; SINCLAIR, A. **Research in Brazil: A report for CAPES by Clarivate Analytics**. Clarivate Analytics, 2018.

DANCEY, C. P; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia: usando o SPSS para Windows**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DRECHSEL, D. **Qualis “inflado”: manobra na Capes aumenta notas de programas de mestrado e doutorado**. 2019. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/qualis-inflado-manobra-na-capes-aumenta-notas-de-programas-de-mestrado-e-doutorado/>>. Acesso em: 10/06/2019.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FLECK, M. P. A. O instrumento de validação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.

FMI. **World Economic Outlook**. 2019. Disponível: <<https://www.imf.org/external/datamapper/datasets/WEO>>. Acesso em: 02/06/2019.

FONSECA, M. O Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq e o ideal desenvolvimentista de JK. In: ENCONTRO DE ECONOMIA CATARINENSE, 5. Santa Catarina. **Anais...** Santa Catarina: ANPEC, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GROTE, G; GUEST, D. The case for reinvigorating quality of working life research. **Human Relations**, v. 70, n. 2, p. 149-167, 2017.

HACKMAN, J. R; OLDFHAM, G.R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

JABEEN, F; FRIESEN, H. L; GHOUDI, K. Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: evidence from the UAE. **Journal of Organization Change Management**, v. 31, n. 2, p. 352-370, 2018.

KIM, M; RYU, E. Structural Equation Modeling of Quality of Work Life in Clinical Nurses bases on the Culture-Work-Health Model. **Journal of Korean Academy of Nursing**, v. 45, n. 6, p. 879-889, 2015.

KIM, T; KARATEPE, O. M; LEE, G; LEE, S; HUR, K; XIJING, C. "Does hotel employees quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes?". **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 29, n. 6, p. 1638-1657, 2017.

KOONMEE, K.; SINGHAPAKDI, A; VIRAKUL, B. LEE, D. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resources managers in Thailand. **Journal of Business Research**, v. 63, n. 1, p. 20-26, 2010.

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

LEE, J; BACK, K; CHAN, E. Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 27, n. 5, p. 768-789, 2015.

LEE, Y; DAI, Y; MCCREARY, L. L. Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. **Journal of Nursing Management**, v. 23, n. 4, p. 521-531, 2015.

LOPES, E. M; LOBO, D. A. Características dos Grupos de Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) cadastrados no Diretório de Grupos de Pesquisa do Brasil (DGP/CNPQ). **Revista do Instituto de Ciências Humanas e da Informação**, v. 30, n. 1, p. 79-101, 2016.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARAFON, G. J. Grupos de pesquisa e a formação de profissionais em geografia agrária. In: ENCONTRO DE GRUPOS DE PESQUISA: agricultura, desenvolvimento regional e transformações socioespaciais, II, 2006. **Anais...** Uberlândia: UFU, 2006.

MARTEL, J; DUPUIS, G. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, p. 333-368, 2006.

MENEZES, I. G; GOMES, A. C. P. Clima organizacional: uma revisão histórica do constructo. **Psicologia em Revista**, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010.

NADLER, D. A; LAWLER, E. E. Quality of Work Life : Perspectives and Directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NAREHAN, H.; HAIRUNNISA, M; NORFADZILLAH, R. A; FREZIAMELLA, L. The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 112, p. 24-34, 2014.

NASCIMENTO, A. S; ARAGÃO, I. R. B. N; GOMES, C. A. S; NOVA, S. P. C. C. Pesquisa científica e a construção do conhecimento: possibilidade e prática ou utopia?. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, v. 1, n. 2, p. 106-122, 2013.

NGUYEN, T. D; NGUYEN, T. T. M. Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. **Journal of Macromarketing**, v. 32, n. 1, p. 87-95, 2012.

NOOR, S. M; ABDULLAH, M. A. Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 35, n. 1, p. 739–745, 2012.

PAGANI, R. N; KOVALESKI, J. L; RESENDE, L. M. Methodi Ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers encompassing the impact factor, number of citation, and year of publication. **Scientometrics**, v. 105, n. 3, p. 2109-2135, 2015.

PAIXÃO, C. F. Diversificação da educação superior no Brasil: políticas públicas em questão. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO, 5., 2007, São Leopoldo. **Anais...** São Leopoldo: [s.n.], 2007.

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

PEDROSO, B; PILATTI, L. A. **Guia de avaliação da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.** Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

PEDROSO, B; PILATTI, L. A; GUTIERREZ, G. L; PICININ, C. T. Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Salud Pública**, v. 16, n. 6, p. 885-896, 2014.

PEPE, V. L. E; NORONHA, A. B. M; FIGUEIREDO, T. A; SOUZA, A. A. L; OLIVEIRA, C. V. S; JÚNIOR, D. M. P. A produção científica e grupos de pesquisa sobre vigilância sanitária no CNPq. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 3, p. 3341-3350, 2010.

REDDY, M. L; REDDY, P. M. Quality of work life of employees: Emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, p. 827-837, 2010.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2008.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RUFFATO, L. **Falta de educação.** 2017. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/30/opinion/1504096899\\_970922.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/30/opinion/1504096899_970922.html)>. Acesso em: 01/06/2019.

SAHNI, J. Exploring what constitutes “quality” in quality of work life for female employees. **International Journal for Quality Research**, v. 11, n. 4, p. 785-798, 2017.

SANTANA, G. A; SILVA, F. M. Indicadores dos grupos de pesquisa em gestão da informação e do conhecimento: resultados preliminares. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 14, 2013, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2013.

SANTOS, A. L. F; AZEVEDO, J. M. L. A pós-graduação no Brasil, a pesquisa em educação e os estudos sobre política educacional: os contornos da constituição de um campo acadêmico. **Revista Brasileira de Educação**, v. 14, n. 42, p. 534-553, 2009.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed . rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, M. C; CASIMIRO, A. H. T; DUARTE, E. N. Caracterização dos grupos de pesquisa em inteligência organizacional competitiva. **Biblionline**, v. 12, n. 1, p. 14-25, 2016.

SIRGY, M. J.; EFRATY, D; LEE, D. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. **Social Indicators Research**, v. 55, n. 3, p. 241-302, set. 2001.

VAGHARSEYYEDIN, S. A; VANAKI, Z; MOHAMMADI, E. The Nature Nursing Quality of Work Life: An Integrative Review of Literature. **Western Journal of Nursing Research**, v. 33, n. 6, p. 786-804, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VILARINO, G. T; DOMINSK, F. H; ANDRADE, R. D; FELDEN, E. P. G; ANDRADE, A. Análise dos grupos de pesquisa em psicológica do esporte e do exercício no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 39, n. 4, p. 371-379, 2017.

VILELA, E. **Ciência no Brasil: avanços e desafios**. 2018. Disponível em: <<https://www.forumdofuturo.org/ciencia-no-brasil-avancos-e-desafios/>>. Acesso em: 20/05/2019.

VILLELA, T. C; ALMEIDA, C. C. R. Relações universidade-empresa no estado de Mato Grosso no período 2002-2008: um estudo comparativo a partir do Diretório de Pesquisa do CNPQ. **Revista Administração e Inovação**, v. 9, n. 2, p. 223-252, 2012.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

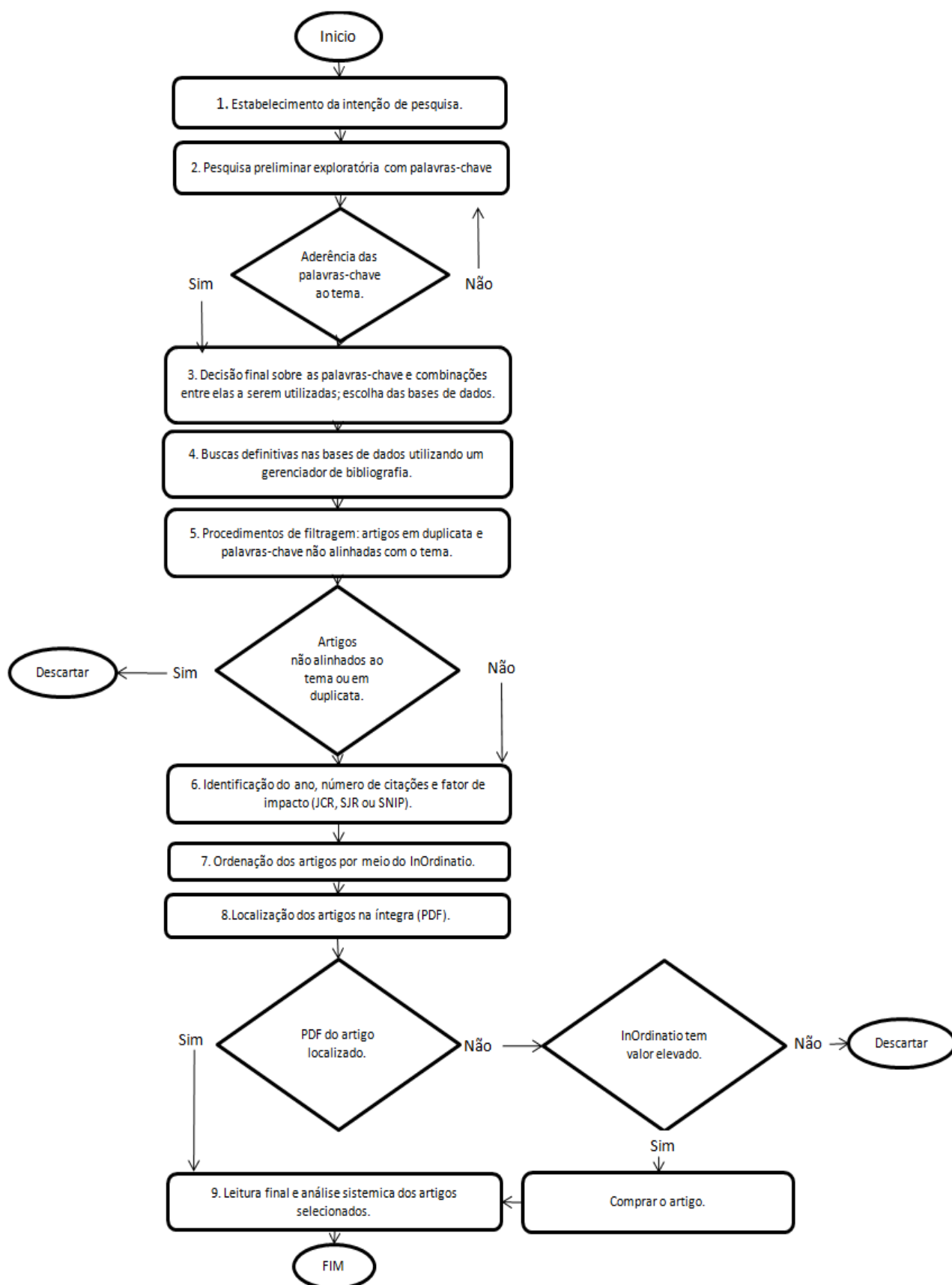


WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

YÁZIGI, E. **Deixe sua estrela brilhar: Criatividade nas ciências humanas e no planejamento.** São Paulo: CNPq/Plêiade, 2005.

**ANEXO A - Fluxograma do *Methodi Ordinatio***



Fonte: Pagani, Kovalesk e Resende (2015, p.14)