

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

CRISTIANO COUTO DO AMARANTE

**QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES INDUSTRIAIS: UM
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E CHINA**

DISSERTAÇÃO

PONTA GROSSA

2020

CRISTIANO COUTO DO AMARANTE

**QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES INDUSTRIAIS: UM
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E CHINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Engenharia de Produção – Área de Concentração: Gestão Industrial.

Orientador: Profa. Dra. Cláudia Tania Picinin
Coorientador: Prof. Dr. Evandro Eduardo Broday

PONTA GROSSA

2020

Ficha catalográfica elaborada pelo Departamento de Biblioteca
da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Ponta Grossa
n.12/20

A485 Amarante, Cristiano Couto do

Qualidade de vida de trabalhadores industriais: um estudo comparativo entre Brasil e China. / Cristiano Couto do Amarante, 2020.
121 f.; il. 30 cm.

Orientador: Profa. Dra. Claudia Tania Picinin
Coorientador: Prof. Dr. Evandro Eduardo Broday

Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020.

1. Administração de pessoal. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Satisfação no trabalho. I. Picinin, Claudia Tania. II. Broday, Evandro Eduardo. III. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. IV. Título.

CDD 670.42



Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Ponta Grossa
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Título da Dissertação n. 350/2020

QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES INDUSTRIAIS: UM ESTUDO
COMPARATIVO ENTRE BRASIL E CHINA

por

Cristiano Couto do Amarante

Esta dissertação foi apresentada às **14 horas de 27 de fevereiro de 2020**, como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, com área de concentração em Gestão Industrial, linha de pesquisa em Gestão do Conhecimento e Inovação, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. O(a) candidato(a) foi arguido(a) pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo citados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Silvio Roberto Stefano
(UNICENTRO)

Prof. Dr. Flavio Trojan (UTFPR)

Prof.^a Dr.^a Claudia Tania Picinin
(UTFPR)

Orientadora e Presidente da Banca

Prof. Dr. Cassiano Moro Piekarski
Coordenador do PPGEP
UTFPR – Campus Ponta Grossa

Dedico este trabalho à minha esposa
Renata Dessbesel e a todos meus
familiares.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus que me mostrou o caminho certo nos momentos mais difíceis dessa trajetória, contemplando-me com saúde e sabedoria em situações adversas e por nunca ter se afastado de mim.

Agradeço aos meus pais, irmão e familiares, em especial minha esposa Renata, que apesar das minhas angústias e meu nervosismo em certos momentos, sempre me acolheu com seu carinho e paciência, tornando-me forte para continuar. Acredito que sem o seu apoio, teria desistido no meio do percurso, ou até mesmo, não iniciado.

À minha querida orientadora Professora Dr^a Claudia Tania Picinin, por seus ensinamentos, orientações, paciência, muita paciência e por nunca ter deixado de me apoiar, desde o começo do mestrado até o final desta etapa, compreendendo meus objetivos e acreditando em meu potencial.

À meu coorientador Professor Dr. Evandro Eduardo Broday, por seus ensinamentos, orientações, paciência e dedicação ao longo da minha trajetória.

Agradeço aos Professores Doutores Silvio Roberto Stefano, Flavio Trojan e João Luiz Kovaleski, pelo aceite em participar de minha banca e por suas excelentes contribuições na pesquisa.

À minha amada Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – por me proporcionou toda a base teórica e prática ao longo de minha trajetória no mestrado e a coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior – CAPES - pela concessão da bolsa de estudos.

As empresas e trabalhadores envolvidos, tanto no Brasil, quanto na China que dedicaram-se a responder todas as indagações de maneira clara e sucinta. Mostrando o quanto esse estudo é importante para os acadêmicos e sociedade em geral.

Aos meus professores, colegas e amigos que de alguma maneira fazem parte dessa conquista, dividindo comigo todas as alegrias, tristezas e experiências adquiridas nesses anos.

Por fim, agradeço e dedico esse trabalho a todos que ajudaram na conclusão de mais uma fase especial em minha vida e que estarão ao meu lado em todos os momentos.

Cada sonho que você deixa pra trás,
é um pedaço do seu futuro que deixa de existir.
(Steve Jobs)

RESUMO

AMARANTE, Cristiano Couto. **Qualidade de vida de trabalhadores industriais: um estudo comparativo entre Brasil e China.** 2020. 121 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020.

Este estudo tem como objetivo mensurar a diferença entre a qualidade de vida (QV) de trabalhadores industriais de uma empresa no Brasil e outra na China. Para tal, foi aplicado o instrumento de avaliação de QV WHOQOL-bref, composto por 26 questões. Os participantes da pesquisa foram trabalhadores industriais de duas organizações, uma situada no Brasil, outra na China. Como procedimentos metodológicos, foi realizada a análise descritiva das variáveis, teste de normalidade, teste de hipóteses, correlação entre as variáveis e aplicação de modelagem de equações estruturais, para identificar os domínios e facetas com maior e menor nível de influência sobre a QV dos trabalhadores industriais no Brasil e na China. Os resultados mostram que, no Brasil, a faceta com maior nível de influência sobre a QV dos trabalhadores é a autoestima e a faceta com menor nível de influência é sentimentos positivos, ambas correspondentes ao domínio psicológico. Com relação aos trabalhadores da China, a faceta com maior nível de influência sobre a QV dos trabalhadores é a energia e fadiga, relativa ao domínio físico e a faceta com menor nível de influência é ambiente físico, correspondente ao domínio meio ambiente. Dessa forma, a organização poderá realizar maiores investimentos em programas específicos, como a implementação de programas de QV e melhores condições de trabalho nas facetas que estão influenciando em menor nível a QV.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Gestão de pessoas. WHOQOL-bref.

ABSTRACT

AMARANTE, Cristiano Couto. **Quality of life of industrial workers:** a comparative study between Brazil and China. 2020. 121 p. Thesis (Master's Degree in Production Engineering) - Federal University of Technology, Ponta Grossa, 2020.

This study aims to measure the difference between the quality of life (QOL) of industrial workers in a company in Brazil and another in China. For this, the WHOQOL -bref assessment tool was applied, composed by 26 question. The research participants were industrial workers from two organizations, which one is located in Brazil and the other is in China. The descriptive analysis of the variables was made for the methodological procedures, as well as the normality test, hypothesis test and correlation between variables and structural equation modeling application, in order to identify domains and facets with higher and lower influence level about the QOL of industrial workers in Brazil and China. The results showed that, in Brazil, the facet with the highest influence level about QOL of workers is self-esteem and the lowest one is positive emotions, both related to the psychological expertise. Regarding the Chinese workers, the facet with the highest influence level about the QOL is the energy and fatigue, which is related to the physical expertise and the lowest one is the physical environment, related to the environment. Therefore, the organization may make higher investments in specific programs, as the implementation of QOL programs and better work conditions in the facets with lower influence level about the QOL.

Keywords: Job satisfaction. People management. WHOQOL-bref.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura da pesquisa.....	20
Figura 2 – Fatos históricos sobre QV.	25
Figura 3 – Procedimento metodológico do capítulo.....	32
Figura 4 – Etapas do Método de Revisão Sistemática a partir do <i>Methodi Ordinatio</i>	44
Figura 5 – Objetivos e hipóteses da pesquisa.	57
Figura 6 – Informações referentes à empresa brasileira.	59
Figura 7 – Informações referentes à empresa chinesa.	59
Figura 8 – Procedimento de análise dos dados.....	63
Figura 9 – Estágios da aplicação de equações estruturais.	64
Figura 10 – Exemplo de diagrama de caminho.	65
Figura 11 – Sequência de análise dos resultados.....	66
Figura 12 – Modelo estrutural da QV dos trabalhadores brasileiros.....	89
Figura 13 – Domínio e Faceta com maior nível de influência sobre a QV do grupo 1.....	90
Figura 14 – Domínio e Faceta com menor nível de influência sobre a QV do grupo 1.....	90
Figura 15 – Modelo estrutural da QV dos trabalhadores chineses.....	92
Figura 16 – Domínio e Faceta com maior nível de influência sobre a QV do grupo 2.....	93
Figura 17 – Domínio e Faceta com menor nível de influência sobre a QV do grupo 2.....	93

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Dimensões da cultura brasileira.	34
Gráfico 2 – Dimensões da cultura chinesa.	37
Gráfico 3 – Aspectos da cultura brasileira e chinesa.	38
Gráfico 4 – Ano de publicação dos artigos.	45
Gráfico 5 – País de filiação 1º autor.	45
Gráfico 6 – Palavras-chave.	46
Gráfico 7 – JCR dos periódicos com publicações no tema.	47
Gráfico 8 e 9 – Áreas e Subáreas das publicações.	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Justificativa da pesquisa.	17
Quadro 2 – Pesquisas similares.	18
Quadro 3 – Diferentes aplicações do WHOQOL-bref.	29
Quadro 4 – Dimensões da cultura nacional.	33
Quadro 5 – Elementos centrais do Confucionismo.	36
Quadro 6 – Critérios de inclusão e exclusão.	43
Quadro 7 – Mudanças nos regulamentos e leis trabalhistas chinesas.....	51
Quadro 8 – Direitos trabalhistas do Brasil e da China.	54
Quadro 9 – Classificação da pesquisa.	58
Quadro 10 – Domínios e facetas do WHOQOL-bref.	60
Quadro 11 – Questões do instrumento WHOQOL-bref.....	61
Quadro 12 – Escalas das questões do WHOQOL-bref.....	62
Quadro 13 – Interpretação das correlações.....	62
Quadro 14 – simbologia e descrição das formas em SEM.	65
Quadro 15 – Cálculo dos graus de liberdade do modelo Brasil QV SEM.	88
Quadro 16 – Cálculo dos graus de liberdade do modelo China QV SEM.	91
Quadro 17 – Influência das variáveis observadas no construto QV.....	94
Quadro 18 – Análise final das hipóteses.	98

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Centros incluídos no desenvolvimento do WHOQOL-bref.	27
Tabela 2 – QV e Satisfação com à saúde.....	67
Tabela 3 – Questões gerais sobre QV.....	68
Tabela 4 – Correlações questões gerais sobre QV Brasil.....	69
Tabela 5 – Correlações questões gerais sobre QV China.....	69
Tabela 6 – Análise domínio físico.....	70
Tabela 7 – Correlações domínio físico para o Brasil.....	73
Tabela 8 – Correlações domínio físico para a China.....	74
Tabela 9 – Análise domínio Psicológico.....	75
Tabela 10 – Correlações domínio psicológico para o Brasil.....	78
Tabela 11 – Correlações domínio psicológico para a China.....	78
Tabela 12 – Análise domínio relações sociais.....	79
Tabela 13 – Correlações domínio relações sociais para o Brasil.....	81
Tabela 14 – Correlações domínio relações sociais para a China.....	82
Tabela 15 – Análise domínio meio ambiente.....	83
Tabela 16 – Correlações domínio meio ambiente para o Brasil.....	86
Tabela 17 – Correlações domínio meio ambiente para a China.....	86

LISTA DE SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DORT	Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBM SPSS	<i>International Business Machines - Statistical Package for the Social Sciences</i>
IPS	Índice de Progresso Social
LER	Lesões por esforços repetitivos
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organizações não Governamentais
PIACT	Programa Internacional para Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
QV	Qualidade de Vida
QVRS	Qualidade de Vida Relacionada à Saúde
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SCOPUS	<i>Scopus Info Site</i>
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SPI	<i>Social Progress Index</i>
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	17
1.2 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA.....	17
1.2.1 Originalidade da Pesquisa.....	18
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1 QUALIDADE DE VIDA: PERSPECTIVAS CONCEITUAIS GLOBAIS AO LONGO DO TEMPO.....	22
2.1.1 Aplicações do Instrumento WHOQOL-bref.....	27
2.2 ASPECTOS CULTURAIS E HISTÓRICOS DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL BRASILEIRO E CHINÊS.....	30
2.2.1 Procedimento Metodológico do Capítulo.....	31
2.2.2 Desenvolvimento Social e as Dimensões da Cultura Brasileira.....	32
2.2.3 Desenvolvimento Social e as Dimensões da Cultura Chinesa.....	35
2.2.4 Comparando os Aspectos Culturais e Históricos de Brasil e China.....	38
2.2.5 Considerações Finais Sobre a Temática.....	39
2.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO SOB A ÓTICA DAS LEIS TRABALHISTAS DO BRASIL E DA CHINA.....	40
2.3.1 Metodologia e Critérios de Construção do Capítulo.....	43
2.3.2 Infometria Estatística dos Dados.....	44
2.3.3 Condições de Trabalho em uma Economia Capitalista.....	48
2.3.4 Condições de Trabalho em uma Economia Socialista.....	50
2.3.5 Comparando o Direito do Trabalho de Brasil e China.....	53
2.3.6 Considerações Sobre o Tema.....	55
3 METODOLOGIA.....	57
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	58
3.2 POPULAÇÃO PARA COLETA DE DADOS.....	58
3.3 COLETA E ORGANIZAÇÃO DOS DADOS.....	60
3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	62
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	66
4.1 PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO COM A SAÚDE.....	67
4.1.1 Correlações com as Questões Gerais de QV.....	69
4.2 DOMÍNIO FÍSICO.....	70
4.2.1 Correlações com as Questões do Domínio Físico.....	72
4.3 DOMÍNIO PSICOLÓGICO.....	75
4.3.1 Correlações com as Questões do Domínio Psicológico.....	77
4.4 DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS.....	79
4.4.1 Correlações com as Questões do Domínio Relações Sociais.....	81
4.5 DOMÍNIO MEIO AMBIENTE.....	82
4.5.1 Correlações com as Questões do Domínio Meio Ambiente.....	85
4.6 APLICAÇÃO DE MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS.....	88
4.6.1 Análise do Modelo Estrutural do Grupo 1.....	88
4.6.2 Análise do Modelo Estrutural do Grupo 2.....	91
4.6.3 Comparação das Variáveis Observadas.....	94
4.7 ANÁLISE DAS HIPÓTESES DA PESQUISA.....	97
5 CONCLUSÕES.....	100
REFERÊNCIAS.....	102
ANEXO A - WHOQOL-BREF VERSÃO EM PORTUGUÊS.....	115
ANEXO B - WHOQOL-BREF VERSÃO EM CHINÊS.....	119

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa “Qualidade de vida de trabalhadores industriais: um estudo comparativo entre Brasil e China”, propõe-se a mensurar a diferença da Qualidade de Vida (QV) de trabalhadores de duas industriais, uma situada no Brasil e outra na China, comparando aspectos culturais, sociais, legais e de saúde, a fim de identificar que variáveis influenciam, em maior e menor nível, na QV dos trabalhadores industriais de cada país.

A QV é uma ferramenta poderosa para avaliar a condição de saúde, bem-estar, funcionamento físico, psicológico e social de um indivíduo (YOO *et al.*, 2018). Desvendar como os domínios que constituem a QV, afetam o cotidiano de determinados grupos e situações, exige um esforço coletivo cada vez maior por parte dos pesquisadores (MACIEL; OETTERER, 2010).

Na sociedade contemporânea, o termo é utilizado como um elemento do vocabulário popular e, mesmo sem uma conotação adequada, falar sobre QV é considerado algo conveniente (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012). Frequentemente, a QV é relacionada a padrões de vida alto ou a indicadores socioeconômicos como o Produto Interno Bruto (PIB) de um determinado país (GOU *et al.*, 2018). Porém, o conceito de QV é algo que sofre variações, de acordo com a época, a cultura e, até mesmo, entre pessoas de um mesmo grupo (PEDROSO; PILATTI, 2012). Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a QV é entendida 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” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405).

Sob esta ótica, existem quatro domínios relevantes subentendidos à QV do ser humano, sendo eles: domínio físico, psicológico, das relações sociais e meio ambiente. E apesar de não existir um consenso sobre a definição do conceito de QV ou o modo de investigação, nos últimos dez anos, inúmeros pesquisadores (COSTA *et al.*, 2012; ZHU *et al.*, 2013; CHATTOPADHYAY; CHATTOPADHYAY; KALTENTHALER, 2014; LIU *et al.*, 2014; LÓPEZ *et al.*, 2015; TEIXEIRA; CARVALHO; LINS, 2015; MOKARAMI *et al.*, 2016; MALAK, 2017; KAO *et al.*, 2017; RABANIPOUR *et al.*, 2019) buscaram mensurar a QV de pessoas, cidades e países, usando de diferentes características para avaliá-la (GOU *et al.*, 2018).

Em relação ao domínio físico, sete facetas são englobadas: (i) dor e desconforto, (ii) energia e fadiga, (iii) sono e repouso, (iv) mobilidade, (v) atividades da vida cotidiana, (vi) dependência de medicação ou de tratamentos e, (vii) capacidade de trabalho, todas

determinantes da QV (PEDROSO; PILATTI, 2012). A título de exemplo, pode-se citar o sono, que diminui sua qualidade em decorrência de alterações psicológicas, sociais e ambientais e fatores como, uso excessivo de medicamentos, tabagismo e alcoolismo (ROPKE *et al.*, 2017).

O domínio psicológico envolve: (i) sentimentos positivos; (ii) pensar, aprender, memória e concentração; (iii) autoestima; (iv) imagem corporal e aparência; (v) sentimentos negativos e; (vi) espiritualidade, religião e crenças pessoais (PEDROSO; PILATTI, 2012). Exemplificando, a espiritualidade, religião e crenças pessoais reforçam sentimentos positivos como felicidade, otimismo e autoestima, promovendo a redução de sintomas de depressão, ansiedade e tendências suicidas (BETTARELLO *et al.*, 2016).

O domínio das relações sociais abarca: (i) relações pessoais; (ii) suporte (apoio) social e; (iii) atividade sexual (PEDROSO; PILATTI, 2012). Uma forma de elevar os índices de QV nesse domínio, pode ser o simples fato de a família reunir-se para as refeições ou confraternizações (SONATI; VILARTA, 2010).

O domínio do meio ambiente é composto por: (i) segurança física e proteção; (ii) ambiente no lar; (iii) recursos financeiros; (iv) cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade; (v) oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; (vi) participação em/e oportunidades de recreação/lazer; (vii) ambiente físico (poluição, ruído, trânsito e clima) e; (viii) transporte (PEDROSO; PILATTI, 2012). Como exemplo deste domínio, pode-se mencionar a influência dos avanços tecnológicos, que apesar de, contribuírem para a produtividade, trouxeram consequências para a QV do ser humano, aumentando o estresse e diminuindo a satisfação com a vida (LEE; LEE; SUH, 2016).

Nesse sentido, o estudo da QV, por si próprio, envolve inúmeros domínios e facetas. Mas, tratando-se de uma investigação que abrange um grupo específico de trabalhadores industriais – juntamente com duas culturas tão distintas – Brasil e China – emergem questões adicionais, entre as quais, aspectos do desenvolvimento social, cultura, valores e crenças, condições de trabalho e direito trabalhista.

A partir do cenário apresentado, este trabalho pretende responder a seguinte questão de pesquisa: **Em que medida há diferença entre a qualidade de vida de trabalhadores industriais do Brasil e da China?**

O progresso social é entendido como a “capacidade de uma sociedade de atender às necessidades humanas básicas de seus cidadãos, de estabelecer as bases que permitem que indivíduos e comunidades melhorem e mantenham sua qualidade de vida, e de criar condições para que todos atinjam seu pleno potencial” (PORTER; STERN; GREEN, 2016). O *Social*

Progress Index (SPI), é composto por 149 países, abrangendo 94% da população e tem como objetivo mensurar o progresso social de um país, por meio de três aspectos: necessidades humanas básicas, fundamentos de bem-estar e oportunidade (SPI, 2019).

No caso do Brasil, o país encontra-se na 49º posição no ano de 2019, sendo considerado um país com um “Progresso Social Médio-Alto”, índices piores em relação aos seus vizinhos, Uruguai, 41º posição e Argentina, 42º posição (SPI, 2019). Já a China, obteve índices ainda menores, ficando na 89º posição no ano de 2019, isso coloca o país como uma nação com “Progresso Social Médio-Baixo” e, por se tratar de uma das maiores populações, com aproximadamente 1,4 bilhões de habitantes, acaba tendo o escore prejudicado (SPI, 2019).

Na busca por vantagem competitiva, em áreas como qualidade da produção, custos e produtividade, um número cada vez maior de organizações mundiais tem instituído programas de QV aos seus colaboradores (MONTEIRO; DINIZ; LIMONGI-FRANÇA, 2015). Entretanto, de acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), alcançar o equilíbrio entre vida social e emprego pode ser um dos maiores desafios do homem, uma vez que, a capacidade de adequar compromissos familiares, vida pessoal e resultado no trabalho, está diretamente relacionado a QV (OECD, 2017).

Tendo em vista que a QV também está relacionada ao desempenho no trabalho, no Brasil, a legislação limita em 44 horas a jornada do trabalhador e o Ministério do Trabalho determina padrões ocupacionais, de saúde e segurança, embora relate problemas relativos a condições de trabalho, jornada fora do padrão estabelecido e condições inseguras para o trabalhador (ESTADOS UNIDOS, 2017a). Do mesmo modo, o governo chinês por meio da Administração Estatal para Segurança do Trabalho, aplica normas de saúde e segurança ocupacional, mas muitas vezes trabalhadores do setor informal não estão amparados por contratos trabalhistas e chegam a receber 50% menos, por maiores jornadas de trabalho (ESTADOS UNIDOS, 2017b).

Na última década, a relevância da análise em QV aumentou expressivamente (CRUZ *et al.*, 2013). No âmbito do conhecimento, o tema integra inúmeras áreas da ciência e está presente no cotidiano da sociedade (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012). Contudo, indagações sobre a QV global sugerem mais investigação sobre o assunto, mesmo que as respostas alcançadas não sejam suficientes, existem fragmentos a serem analisados, em busca de soluções relacionadas a conceito, operacionalização e mensuração que ainda não foram definidas por outros pesquisadores (GLATZER, 2015).

1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral desta pesquisa é mensurar a diferença entre a qualidade de vida de trabalhadores industriais de uma empresa no Brasil e outra na China.

Com relação aos objetivos específicos, estes são assim explicitados:

- a) Comparar os aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social Brasileiro e Chinês.
- b) Comparar as condições de trabalho sob a ótica das leis trabalhistas do setor industrial do Brasil e da China.
- c) Identificar os domínios e facetas com maior nível de influência sobre a qualidade de vida de trabalhadores industriais no Brasil e na China.
- d) Identificar os domínios e facetas com menor nível de influência sobre a qualidade de vida de trabalhadores industriais no Brasil e na China.

1.2 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

Esta pesquisa justifica-se quanto a sua relevância operativa, social, humana e originalidade. Como apresentado no Quadro 1 e seção 1.2.1.

Quadro 1 – Justificativa da pesquisa

RELEVÂNCIA	JUSTIFICATIVA
Operativa	A exploração da problemática contribuirá para uma melhor compreensão dos fatores que atuam na vida do trabalhador, tanto dentro, quanto fora do ambiente de trabalho, criando situações a serem estudadas, no campo científico e social, possibilitando um envolvimento mais amplo da indústria com seu maior capital, a força de trabalho.
Social	A pesquisa torna-se relevante, visto que, diferentemente de estudos anteriores – que associam QV de trabalhadores aos países desenvolvidos e não relatam uma comparação clara entre ambos –, a pesquisa em questão trará uma analogia referente a dois países em desenvolvimento, revelando em que medida, índices de satisfação do trabalhador com sua QV afetam a sociedade em geral e o meio ambiente onde estão inseridos.
Humana	Consequentemente, a avaliação da QV irá contribuir na busca de respostas as questões relativas ao trabalho no Brasil e na China. Dessa forma, o ser humano será beneficiado com maiores investimentos da organização em programas específicos, como a implementação de programas de QV, melhores condições de trabalho e principalmente adaptação das tarefas ao trabalhador.

Fonte: Autoria própria (2020)

De acordo com pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), até 2015, no Brasil, o número de trabalhadores formais do setor privado e doméstico,

totalizavam 51,7 milhões de pessoas, dos quais 16,1%, ou seja, cerca de 8 milhões de trabalhadores, encontram-se insatisfeitos ou pouco satisfeitos em relação as condições de trabalho encontradas, frente às que foram combinadas com seu empregador (IBGE, 2017), fatos que reafirmam a necessidade de mais pesquisas relacionadas com o tema.

1.2.1 Originalidade da Pesquisa

Após uma busca por artigos relacionados ao tema, em bases de dados como, *Scopus*, *Science Direct* e *SciELO*, sem limite temporal e utilizando-se palavras-chave como: (i) “*quality of life*” AND “*industrial workers*”; (ii) “*quality of life*” AND “*brazilian industrial workers*”; (iii) “*quality of life*” AND “*chinese industrial workers*” e, (iv) “*quality of life*” AND “*industrial employee**”, foi possível constatar que em sua maioria, os estudos existentes trazem a Qualidade de Vida Relacionada à Saúde (QVRS) ou Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), aplicados em determinados países sem uma comparação entre as populações. Os estudos mais relevantes e que mostram com clareza a proximidade com o tema desta pesquisa são apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 – Pesquisas similares

TÍTULO ORIGINAL	AUTOR/ANO	CARACTERIZAÇÃO
<i>Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise com critérios biopsicossociais de esforço da empresa e satisfação dos empregados em manufaturas com certificação ISO 9000</i>	LIMONGI-FRANÇA, 1997	Estudo sobre QVT, com o objetivo de investigar relações entre o esforço da empresa e a satisfação dos trabalhadores.
<i>Quality of working life in the automobile industry: A Canada-UK comparative study</i>	LEWCHUK; STEWART; YATES, 2001	Estudo sobre QVT que examina o impacto da produção enxuta nos indicadores da QVT na indústria automotiva de dois países.
<i>Relationship of psychosocial work factors and health-related quality of life in male automotive assembly workers in Malaysia</i>	EDIMANSYAH <i>et al.</i> , 2007	Estudo sobre QVRS que investiga a relação entre fatores psicossociais de trabalho e QVRS em trabalhadores de montadoras de automóveis na Malásia.
<i>Work ability and quality of life of Brazilian industrial workers.</i>	COSTA <i>et al.</i> , 2012	Estudo sobre a QV e a capacidade para o trabalho de trabalhadores da indústria no Brasil, com amostra de 100 funcionários, utilizando o instrumento WHOQOL-bref.
<i>Quality of life in China rural-to-urban female migrant factory workers: a before-and-after study.</i>	ZHU <i>et al.</i> , 2013	Estudo de QVRS com 934 trabalhadoras que migram da zona rural para urbana. Utilizou o instrumento QV Short-Form 36 Questionnaire (SF-36).
<i>Health-related quality-of-life of coal-based sponge iron plant workers in Barjora, India: a cross-sectional study.</i>	CHATTOPADHYAY; CHATTOPADHYAY; KALTENTHALER, 2014	Estudo sobre QVRS com 258 trabalhadores da indústria de ferro esponjoso à base de carvão, em Barjora, na Índia. A QVRS foi avaliada usando o EuroQol-5D-5L.

<i>Comparative study on health-related quality of life of farmers and workers.</i>	LIU <i>et al.</i> , 2014	Estudo comparativo entre 376 agricultores e 2386 trabalhadores sobre QVRS, realizado na província de Zhejiang, na China. A QVRS foi avaliada usando o EuroQol-5D-5L.
<i>Trastornos y calidad de sueño en trabajadores industriales de turno rotatorio y turno fijo diurno</i>	LÓPEZ <i>et al.</i> , 2015	Estudo sobre a prevalência de distúrbios do sono, stress, depressão e variáveis médicas em uma amostra de 173 trabalhadores com turno rotativo e 153 com turno fixo, a fim de buscar estratégias para melhorar sua QV.
<i>Health-related quality of life of former lead workers in brazil.</i>	TEIXEIRA; CARVALHO; LINS, 2015	Estudo sobre QV de ex-trabalhadores da fundição de chumbo no Brasil. Amostra de 186 trabalhadores utilizando o instrumento QV Short-Form 36 Questionnaire (SF-36).
<i>The role of psychosocial and physical work-related factors on the health-related quality of life of Iranian industrial workers.</i>	MOKARAMI <i>et al.</i> , 2016	Estudo sobre QVRS, realizado com 280 trabalhadores de duas fábricas iranianas de aço e cosméticos.
<i>Predictors of health-related quality of life among industrial workers: A descriptive correlational study.</i>	MALAK, 2017	Estudo de QVRS, com amostra de 640 trabalhadores industriais de fábricas de construção na província de Amman, na Jordânia, utilizando o instrumento WHOQOL- bref.
<i>Brisk walking to improve quality of life of high technology industrial workers: a randomized control trial. South African.</i>	KAO <i>et al.</i> , 2017	Estudo de QV de trabalhadores da indústria de alta tecnologia. Amostra de 86 funcionários e instrumento de avaliação WHOQOL-bref.
<i>Demographic, Life Style and Job-Related Determinants of Quality of Life of Industrial Manufacturing Employees: An Application of Multilevel Latent Class Regression on a Large Cross-Sectional Study.</i>	RABANIPOUR <i>et al.</i> , 2019	Estudo sobre QV de trabalhadores da indústria iraniana. Amostra de 3063 funcionários e instrumento de avaliação EQ-5D.

Fonte: Autoria própria (2020)

Assim, deve-se considerar que em relação aos trabalhos disponíveis na literatura, a proposta em questão é original, preenchendo uma lacuna ao realizar um estudo comparativo da QV de trabalhadores de uma indústria no Brasil e outra na China. O trabalho em questão pretende comparar a QV de dois grupos com culturas, valores e crenças diferentes, representando um avanço em relação aos estudos realizados até o presente momento.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

A estrutura do trabalho apresenta-se em cinco capítulos: introdução, referencial teórico, metodologia, resultados e discussões e conclusões. Na introdução uma contextualização foi apresentada, na qual constatou-se que a QV é um termo que faz parte do cotidiano da sociedade e que seu conceito pode sofrer variações. Os domínios e facetas da QV

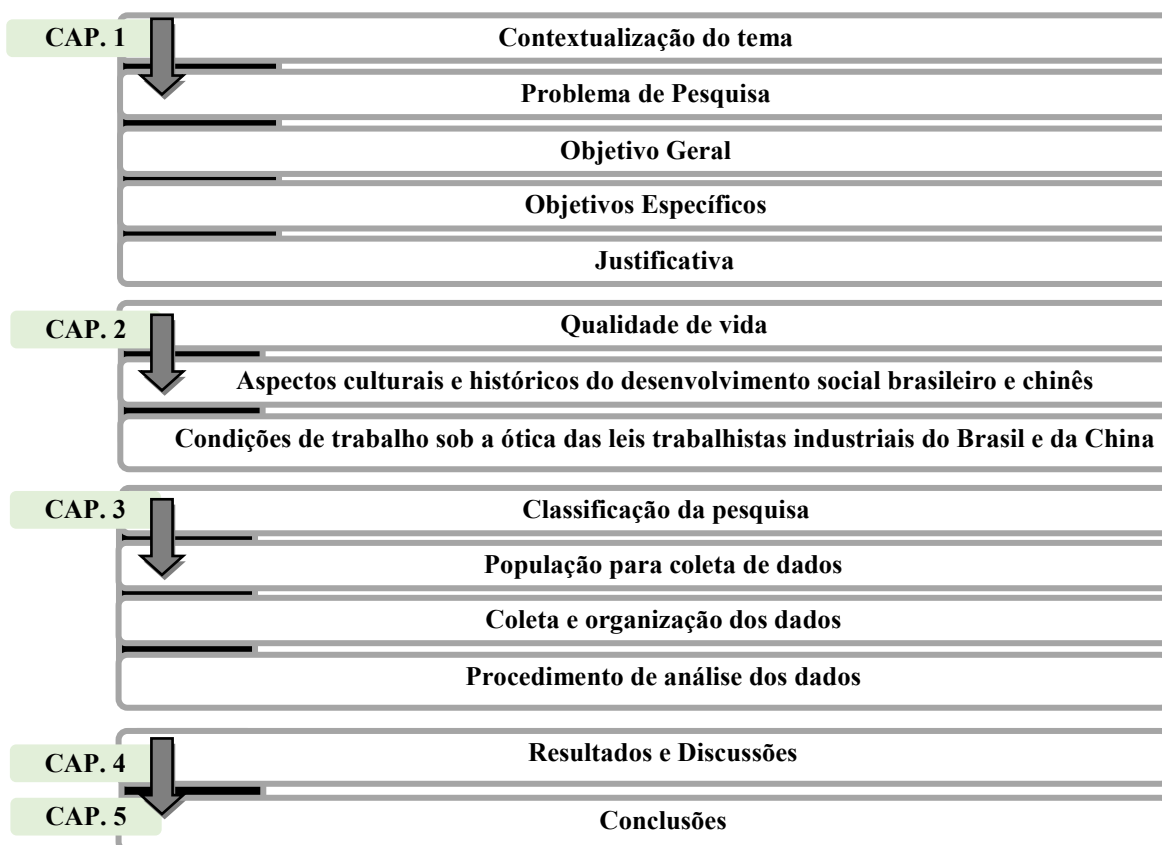
que serão avaliados foram demonstrados, em seguida, a problemática de pesquisa e os objetivos foram explicitados. E para encerrar o capítulo, a pesquisa foi justificada quanto a sua relevância, reforçando a necessidade de mais estudos relacionadas ao tema.

No próximo capítulo, o referencial teórico tratará três pontos essenciais. As perspectivas sobre QV ao longo do tempo, delineando uma sequência de concepções. Os aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social do Brasil e da China, comparando as dimensões da cultura de ambos os países. E por fim, as condições de trabalho do Brasil e da China comparadas sob a ótica das leis trabalhistas de cada país.

A metodologia é apresentada no terceiro capítulo e foi dividida em quatro seções, entre as quais, classificação da pesquisa, população para coleta de dados, coleta e organização dos dados e procedimento de análise dos dados.

No quarto capítulo, serão apresentados os resultados e as discussões, englobando as seguintes etapas: (i) análise descritiva dos dados; (ii) teste de normalidade; (iii) teste de hipóteses; (iv) correlação entre as variáveis e; (v) aplicação de modelagem de equações estruturais. Por fim, o quinto capítulo traz as conclusões em relação à pesquisa. A Figura 1 ilustra a estrutura do trabalho.

Figura 1 – Estrutura da pesquisa



Fonte: Autoria própria (2020)

No próximo capítulo algumas questões serão tratadas, entre as quais, a complexidade do conceito sobre QV, aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social do Brasil e da China, direito trabalhista e condições de trabalho, servindo como embasamento para o desenvolvimento deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA: PERSPECTIVAS CONCEITUAIS GLOBAIS AO LONGO DO TEMPO

Este item do estudo foi elaborado a partir da busca por artigos na base de dados *Scopus* relacionados ao conceito de QV. Dessa forma, contempla um histórico sobre o conceito de QV, iniciando com as perspectivas mais clássicas, passando por estudos de QV de trabalhadores industriais e criando uma linha do tempo até os dias atuais. Logo, o objetivo desta seção não é esgotar a discussão entorno da temática, mas abordar pesquisas e concepções apresentadas com o passar dos anos, mais precisamente entre 1960 e 2019, com o intuito de conceber uma visão mais clara sobre o assunto.

Ao que tudo indica, o termo QV foi utilizado pela primeira vez no ano de 1964. Na oportunidade, o presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, sustentou em seu discurso a seguinte ideia, “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da QV que proporcionam às pessoas” (FLECK *et al.*, 1999, p. 19). Liu, B. (1975), comenta que a QV varia de acordo com a percepção da pessoa, lugar e tempo, expressando um conjunto de desejos pessoais, que juntos tornam o ser humano feliz e satisfeito, entretanto, exceto por um período muito curto, atingem uma condição de completa satisfação, pois à medida que um desejo é realizado, outro manifesta-se para ocupar seu lugar.

Segundo Hörnquist (1982), a definição de QV raramente é apresentada com clareza, ainda assim, é associada a julgamentos subjetivos positivos, talvez pela importância que ganhou a ponto de substituir termos como “bem-estar”, considerados relevantes na literatura. Nesse sentido, Goodinson e Singleton (1989) argumentam que é essencial que características, condições ou domínios da vida sejam identificados, a fim de esclarecer que aspectos são relevantes para a humanidade.

Meeberg (1993) destaca que a QV tem elementos tanto subjetivos, quanto objetivos, por exemplo, uma pessoa que viva na pobreza e nunca tenha experimentado outro modo de vida, pode estar satisfeita com sua QV e apenas um indivíduo fora dessas condições poderá ver os riscos à saúde. Dessa forma, é fundamental que outras pessoas atestem se as condições de vida da pessoa estão adequadas para atender às necessidades básicas do ser humano inserido na situação.

Krol, Sanderman e Suurmeijer (1993) comentam que a busca contínua pela avaliação definitiva da vida não é surpreendente, uma vez que, com os avanços tecnológicos da

medicina e outras áreas, fica possível comprovar que a “quantidade de vida” pode ser prolongada, porém, “quantidade de vida” não é sinônimo de “qualidade de vida”. Dimensões foram propostas como elementos da construção global da QV, algumas, de certa forma simples, criando a ideia que o nível de atividade e o status funcional, bastariam para sua avaliação (CELLA, 1994). Mas, devido à complexidade da QV e a sua utilização em vários campos de estudo, a falta de consenso teórico sobre o assunto ainda é notável (FARQUHAR, 1995).

Musschenga (1997) comenta que historicamente, o termo QV era utilizado por críticos, a fim de condenar políticas que visassem o crescimento econômico irrestrito. Esses críticos apontavam os efeitos de longo prazo e os danos colaterais sobre a QV, expressando sua preocupação com as condições futuras do bem-estar da humanidade. Com a influência de filosofias bem-estaristas e utilitaristas no âmbito político, as novas políticas sociais foram criadas a partir de termos como felicidade e bem-estar. Assim surgia uma nova disciplina, a “Pesquisa sobre Qualidade de Vida”, que precisava fornecer dados para compor a elaboração de políticas sociais efetivas (MUSSCHENGA, 1997).

Haas (1999) destaca que a literatura relacionada a QV é vasta e cada estudo traz interpretações e medidas, pois trata-se de um conceito multifacetado. Pode-se dizer que as definições sobre QV surgiram com o propósito de apresentar os aspectos que compõem a vida e ao mesmo tempo, auxiliar na avaliação dos fatores que afetam o dia a dia da sociedade (FELCE, 1997). Desde a década de 1960, os estudos tomaram grandes proporções no campo das ciências sociais, com a finalidade de investigar a QV de países como Estados Unidos e Alemanha (BULLINGER, 2002). Cabe destacar, que todo esse interesse baseia-se em três vertentes primárias: (i) uma mudança de foco, em que avanços científicos, médicos e tecnológicos não bastariam para a melhoria da QV e sim, emergem de uma combinação complexa desses fatores, mais os valores, percepções e condições do ambiente; (ii) o movimento de normalização, que destacou os serviços baseados na comunidade, para mensurar os resultados da vida do indivíduo inserido nela; e (iii) a elevação do empoderamento das pessoas, com a busca por seus direitos civis (SCHALOCK *et al.*, 2002).

Segundo Berlim e Fleck (2003) o termo QV foi inserido em índices médicos a partir do ano de 1980, principalmente na Oncologia, onde os estudos foram aprimorados em razão do dilema médico: Deve-se acrescentar anos à vida ou vida aos anos? Evidenciando, que mesmo com a cura do paciente, o preço a pagar em relação a expectativa de vida seria alto. Berlim e Fleck (2003) ainda destacam que em relação a medicina, testes clínicos ou biológicos objetivos são utilizados para avaliar pacientes. Mas, embora os resultados

ofereçam dados relevantes sobre os processos patológicos, a distinção da doença na perspectiva pessoal e social de um indivíduo é improvável e o uso de medidas de QV é uma forma de compreender essa concepção específica. Assim surge uma das ramificações da QV, a QVRS, que nos últimos anos teve um impacto sobre as avaliações de intervenções médicas.

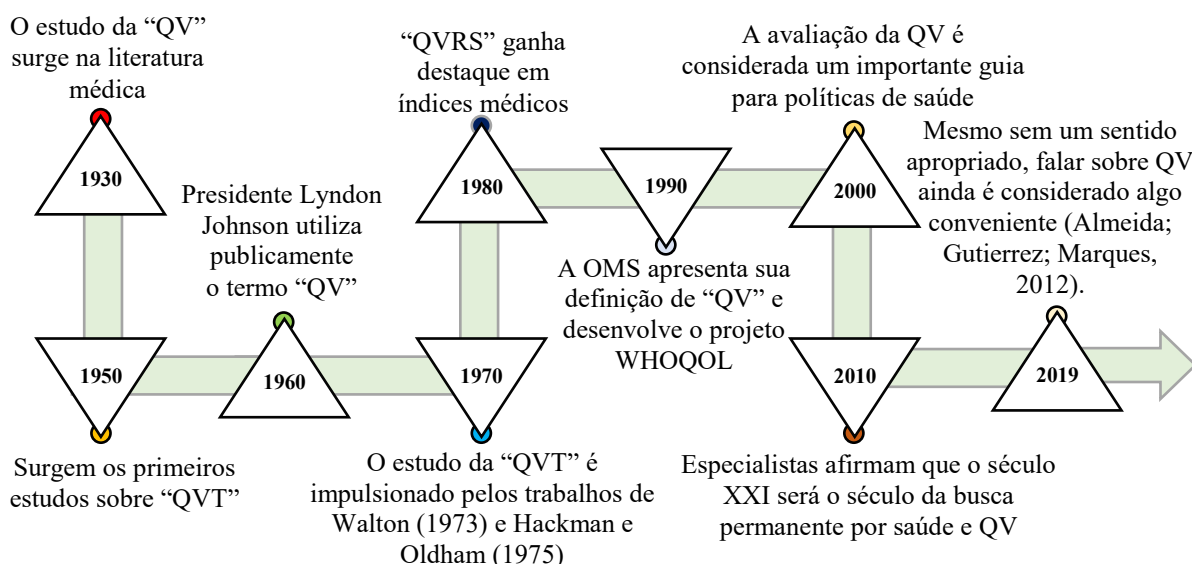
De acordo com Phillips (2006) há duas direções principais e distintas na QVRS. A primeira aborda o bem-estar subjetivo e a satisfação com a vida, também conhecidas como abordagem pessoal ou experimental da QVRS. A segunda é mais impessoal, baseando-se em modelos estatísticos derivados de respostas a questões hipotéticas aplicadas ao público em geral, também conhecidas como abordagem consensual ou normativas. Kaplan e Ries (2007) comentam que as medidas de QVRS são relevantes para o estudo clínico de três formas. Primeiro, quando utilizadas para quantificar os efeitos de uma condição e as consequências de outros problemas médicos. Segundo, quando usadas na avaliação de intervenções terapêuticas ou da trajetória da doença. E terceiro, como parâmetro central na análise do custo/efetividade dos tratamentos.

A preocupação em relação as condições de trabalho do ser humano, principalmente de grandes corporações, fez com que surgisse outra ramificação da QV global, a QVT. Nesse contexto, os trabalhos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975) foram importantes no que se refere a QVT (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Em seus estudos, Walton fornece um modelo de análise para a QVT, composto por oito categorias: (i) compensação justa e adequada; (ii) condições de trabalho; (iii) uso e desenvolvimento das capacidades; (iv) chances de crescimento e segurança; (v) integração social na empresa; (vi) constitucionalismo; (vii) trabalho e espaço total de vida; e (viii) relevância social do trabalho (WALTON, 1973; LIMONGI-FRANÇA, 2004; FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Na visão de Hackman e Oldham, a QVT também está relacionada a motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo, que por sua vez estão associados a fatores como: (i) força da necessidade de crescimento do trabalhador; (ii) percepção do significado da tarefa; (iii) significado da tarefa; (iv) autonomia; e (v) tarefa (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Pereira, Teixeira e Santos (2012) comentam que diversas definições sobre QV foram propostas, em alguns momentos abordadas de forma global, focando na satisfação geral com a vida e outras vezes, enfatizando um conjunto de variáveis que juntas indicariam um conceito mais aprofundado. Em 1976, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu o desenvolvimento do Programa Internacional para Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho (PIACT). Como consequência, em 1980, consolidou-se a tendência de que o trabalhador deveria ter mais participação na empresa, a fim de tornar seu trabalho mais

humanizado, demonstrando que o trabalho é tão relevante, que inúmeras vezes parece um fragmento inseparável da vida humana (ARELLANO; LIMONGI-FRANÇA, 2013). A Figura 2 ilustra fatos históricos sobre QV ao longo das décadas.

Figura 2 – Fatos históricos sobre QV



Fonte: Autoria própria (2020)

Em um cenário mais recente, Rokicka (2014) destaca que é amplamente veiculada a ideia que o sucesso ou o fracasso de um país baseia-se apenas na taxa de desenvolvimento econômico. No entanto, a autora ressalta que o crescimento do PIB nem sempre reflete melhorias no padrão de vida de todos os níveis da sociedade, de modo que, a pobreza pode aumentar em tempos de prosperidade, elevando as taxas de desigualdade social. Nesta perspectiva, embora haja crescimento econômico, a QV também pode estar ameaçada, pois com o desenvolvimento, pontos negativos como o aumento do tráfego de veículos, do ruído e do estresse podem prejudicar à saúde do indivíduo (ROKICKA, 2014).

Logo, as definições apresentadas, em sua maioria, tratam a QV como um estado de satisfação ou insatisfação com aspectos da vida, envolvendo experiências, percepções e esferas do pensamento humano (WOŹNIAK; TOBIASZ-ADAMCZYK, 2014). Pois, além da dimensão econômica a QV inclui aspectos emocionais, físicos e sociais, todos acompanhados de valores pessoais (GUTIÉRREZ; ARIAS, 2015).

Os trabalhadores são considerados elementos essenciais no sucesso de uma organização, em vista disso, a avaliação da QV é um indicador importante de saúde e bem-estar em relação a força de trabalho (RABANIPOUR *et al.*, 2019). Estudos recentes (KOULOURI *et al.*, 2014; TEIXEIRA, CARVALHO e LINS, 2015; LÓPEZ *et al.*, 2015;

RICHTER *et al.*, 2016; MOHAMMADI e FARHANG, 2017; MOKARAMI *et al.*, 2016; MALAK, 2017; RABANIPOUR *et al.*, 2019) identificaram fatores que afetam a QV de trabalhadores da indústria.

De acordo com Koulouri *et al.* (2014) que avaliaram a QV de trabalhadores da indústria naval, o nível de escolaridade, status ocupacional e a presença de doenças crônicas, afetam a QV de trabalhadores desse segmento. Outra parcela de trabalhadores, ex-funcionários da fundição de chumbo, teve sua QV avaliada. Teixeira, Carvalho e Lins (2015) identificaram que em relação a outros grupos populacionais, os ex-funcionários da fundição apresentaram baixa QV, principalmente devido a relatos de intoxicação por metais. Do mesmo modo, Mohammadi e Farhang (2017) que estudaram como as funções pulmonares de trabalhadores industriais expostos à sílica (dióxido de silício) são afetadas, revelaram que a exposição à poeira de sílica pode causar distúrbios respiratórios e problemas de saúde, diminuindo os índices de função pulmonar e a QVRS.

López *et al.* (2015) que investigaram a prevalência de distúrbios do sono em trabalhadores de turno fixo e variável, verificaram que trabalhadores que não tem um turno regular são propensos a baixa QV e apresentam distúrbios de sono, tais como: insônia, ronco e sonolência excessiva, acompanhados de níveis mais altos de depressão. A respeito disso, Richter *et al.* (2016) complementam que trabalhadores com jornada de trabalho irregular são propensos a efeitos negativos como: fadiga excessiva, insônia, baixo desempenho, erros excessivos, acidentes de trabalho, depressão e baixa QV.

Da mesma forma, Mokarami *et al.* (2016) que analisaram a influência de fatores psicossociais e físicos na QV de trabalhadores iranianos da indústria de aço e cosméticos, chegaram a resultados que revelam que a falta de apoio social, a baixa qualidade do sono, jornadas extras de trabalho e hábitos não saudáveis são preditores que afetam todos os domínios da QV. Portanto, para que haja uma melhoria na saúde, programas de intervenção precisam focar na redução de ambientes de trabalho perigosos, sedentarismo e hábitos considerados prejudiciais à saúde, como fumo e alcoolismo (MOKARAMI *et al.*, 2016).

Malak (2017) realizou um estudo correlacional descritivo, a fim de identificar preditores da QVRS de trabalhadores industriais de fábricas de construção na Jordânia, obteve resultados significantes em relação à saúde, tais como: (i) trabalhadores relataram um embate elevado entre o trabalho e a vida individual; (ii) relataram algum conflito entre o trabalho e a vida familiar; (iii) mencionaram alto conflito entre o trabalho e a vida social; (iv) relataram baixa atividade física; (v) apresentaram obesidade e; (vi) disseram ter jornada de trabalho excessiva. Outro segmento analisado foi a fabricação de produtos cirúrgicos, Sandler *et al.*

(2018) relatam que os trabalhadores fabricam os produtos em condições “medievais”, sendo de suma importância que a comunidade cirúrgica não compactue com essa situação, exigindo a capacidade de exercer seu trabalho sem danos a vida de terceiros.

Por fim, cabe destacar, a relevância de programas de intervenção a melhoria da saúde, na busca da redução de fatores negativos que afetam a QV (MALAK, 2017). Pois, além de todos os fatores apresentados, a QV abrange inúmeros aspectos como, funções físicas, estado psicológico, relações sociais em família ou na vida profissional, ambiente e funcionalidade do indivíduo (ERKORKMAZ; DOGU; CINAR, 2018).

2.1.1 Aplicações do Instrumento WHOQOL-bref

O WHOQOL-100, base para outros instrumentos de avaliação de QV, é composto por cem perguntas relativas a seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais (FLECK *et al.*, 2000). Sua confiabilidade foi analisada pelo Grupo WHOQOL, juntamente com 15 centros internacionais de pesquisa, na busca por uma avaliação de QV adequada para diferentes culturas (THE WHOQOL GROUP, 1998). No entanto, a ausência de um instrumento breve para avaliação de QV, dotado de propriedades psicométricas satisfatórias, fez com que o grupo de QV da OMS concebesse uma versão abreviada do WHOQOL-100, denominada WHOQOL-bref (FLECK *et al.*, 2000).

O WHOQOL-bref é um instrumento de avaliação de QV composto por 26 perguntas, sendo um item de cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento original WHOQOL-100, mais duas perguntas sobre a QV e saúde geral e, embora seja um instrumento abreviado, envolve uma série de facetas que foram estabelecidas por um entendimento internacional (SKEVINGTON; LOTFY; O’CONNELL, 2004). Dados de 20 centros internacionais de campo, situados em 18 países, foram utilizados na escolha dos itens que compõem o WHOQOL-bref, como apresentado na Tabela 1 (THE WHOQOL GROUP, 1998).

Tabela 1 – Centros incluídos no desenvolvimento do WHOQOL-bref

(continua)

Dados do piloto original do WHOQOL	X	Dados dos centros de campo originais testando o WHOQOL-100	Y	Dados de novos centros de campo testando o WHOQOL-100	Z
Bangkok, Tailândia	300	Bangkok, Tailândia	453	Hong Kong	856
Bersebá, Israel	344	Bersebá, Israel	464	Lípsia, Alemanha	527
Madras, Índia	412	Madras, Índia	567	Mannheim, Alemanha	483

Tabela 1 – Centros incluídos no desenvolvimento do WHOQOL-bref

Dados do piloto original do WHOQOL	(conclusão)				
	X	Dados dos centros de campo originais testando o WHOQOL-100	Y	Dados de novos centros de campo testando o WHOQOL-100	Z
Melbourne, Austrália	300	Melbourne, Austrália	350	La Plata, Argentina	421
Nova Delhi, Índia	304	Nova Delhi, Índia	82	Porto Alegre, Brasil	82
Cidade do Panamá, Panamá	300	Cidade do Panamá, Panamá	117		
Seattle, EUA	300	Seattle, EUA	192		
Tilburgo, Holanda	411	Tilburgo, Holanda	799		
Zagrebe, Croácia	300	Zagrebe, Croácia	96		
Tóquio, Japão	286	Tóquio, Japão	190		
Harare, Zimbábue	300	Harare, Zimbábue	149		
Barcelona, Espanha	303	Barcelona, Espanha	558		
Bath, Inglaterra	319	Bath, Inglaterra	105		
São Petersburgo, Rússia	300				
Paris, França	323				
TOTAL	4802		4104		2369

Fonte: Adaptado de The Whoqol Group (1998)

O primeiro conjunto utilizado (Tabela 1-X), foram os dados dos 15 centros de campo que colaboraram no estudo piloto do WHOQOL e o segundo conjunto de dados (Tabela 1-Y), foram dos 13 centros que testaram o WHOQOL-100. Um terceiro conjunto de dados foi utilizado (Tabela 1-Z), proveniente de cinco novos centros que não participaram do estágio inicial, mas testaram o WHOQOL-100 (THE WHOQOL GROUP, 1998).

Dessa forma, o WHOQOL-bref ficou disposto da seguinte maneira: domínio Físico, Psicológico, Relações Sociais e Meio-Ambiente, sendo que, no domínio Físico foram adicionadas as facetas correspondentes ao domínio Nível de Independência, assim como a faceta referente ao domínio Aspectos espirituais/Religião/Crenças pessoais, foi incluída ao domínio Psicológico (PEDROSO *et al.*, 2010).

De acordo com Skevington, Lotfy e O'Connell (2004) o instrumento WHOQOL-bref possui diversos pontos fortes que devem ser destacados, entre eles, seu aspecto transcultural, suas versões disponíveis nas principais línguas e sua aplicação efetiva em pesquisas colaborativas multinacionais.

Nesse sentido, cabe destacar a título de exemplo de sua característica transcultural, alguns estudos sobre QV ao redor do mundo, utilizando-se da aplicação do instrumento WHOQOL-bref em diferentes campos de pesquisa, como apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Diferentes aplicações do WHOQOL-bref

PAÍS	TÍTULO	AUTOR	OBJETIVO
Brasil	<i>Work ability and quality of life of Brazilian industrial workers</i>	COSTA <i>et al.</i> , 2012.	Avaliar a QV e a capacidade para o trabalho de trabalhadores da indústria por meio de questionários de auto percepção.
China	<i>Culture and quality of life assessment in Chinese populations</i>	XIA <i>et al.</i> , 2010.	Investigar o impacto de fatores culturais na QV.
Canadá	<i>Quality of life of older adults in Canada and Brazil</i>	PASKULIN; MOLZAHN, 2007.	Examinar os fatores que contribuem para QV de idosos em regiões do Canadá e do Brasil.
Estados Unidos	<i>Quality of life in women with lipoedema: a contextual behavioral approach</i>	DUDEK; BIALASZEK; OSTASZEWSKI, 2016.	Investigar os fatores psicológicos que podem ter impacto na QV de mulheres com lipoedema do ponto de vista comportamental contextual.
México	<i>The efficacy of cognitive behavioral therapy in women with breast cancer</i>	GARCÍA; HURTADO; ARANDA, 2015.	Mostrar a eficácia da terapia cognitivo-comportamental em uma amostra de pacientes com câncer de mama.
França	<i>Contribution of taking part in sport to the association between physical activity and quality of life</i>	OMOROU <i>et al.</i> , 2013.	Investigar a contribuição do esporte para a associação entre atividade física e QV.

Fonte: Autoria própria (2020)

O instrumento WHOQOL-bref mostra-se adequado para a aplicação em diversos estudos relacionados a QV, suas características distintas permitem que um amplo conjunto de situações e doenças sejam avaliadas (SKEVINGTON; LOTFY; O'CONNELL, 2004).

Logo, a seção 2.1 evidenciou perspectivas sobre QV ao longo do tempo, QV de trabalhadores industriais e aplicações do instrumento WHOQOL-bref. Segundo Ventegodt, Merrick e Andersen (2003), noções sobre QV estão intimamente relacionadas à cultura na qual a pessoa está inserida, por exemplo, as noções de uma QV satisfatória, para pessoas de uma cultura ocidental, pode incluir aspectos relacionados a felicidade, satisfação das necessidades pessoais e o contexto social. Dessa forma, a seção 2.2 tem como objetivo comparar os aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social de Brasil e China, a fim de identificar fatores que possam afetar a QV de trabalhadores de ambos os países.

2.2 ASPECTOS CULTURAIS E HISTÓRICOS DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL BRASILEIRO E CHINÊS

Esta seção tem como objetivo apresentar uma comparação dos aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social do Brasil e da China. A comparação faz-se necessária pois as culturas estudadas são diferentes em muitos aspectos, tais como, idioma, religião e costumes. Consequentemente, a percepção da QV pode ser afetada por pensamentos, valores e crenças individuais.

A palavra “desenvolvimento” possui variações, dentre as quais, termos como, crescimento, progresso, evolução e sustentabilidade. Quando utilizado por economistas, o termo desenvolvimento é relacionado ao crescimento econômico. Mas, além do campo econômico, outras dimensões apontam uma definição que inclui aspectos sociais, políticos e ambientais (GUERRA, 2013). As transformações políticas, econômicas e legais, emergem também das pretensões sociais, que inúmeras vezes são afetadas por informações e meios de comunicação existentes (TAPIOLA, 2016), criando um ponto de vista básico sobre a relação entre o ser humano e os pilares do desenvolvimento (HU, 2017).

No Brasil, a transformação social passou por alguns acontecimentos históricos. Enquanto no final do século XIX, o país debatia o fim da escravidão, países como Argentina e Uruguai, que tem similaridade cultural, empregavam seus esforços discutindo aspectos relacionados ao acesso universal à educação. Da mesma forma, mas no século XX, o crescimento industrial brasileiro, ocorreu de modo lento, tardio e limitado, ao contrário da urbanização, rápida e sem controle (FALCÃO; COSTA, 2018).

Alguns indicadores socioeconômicos brasileiros vêm apresentando índices menores, como por exemplo, a mortalidade infantil, que reduziu de 23,3 óbitos a cada mil nascimentos, em 2001, para 14,9, em 2016. Porém, os avanços ainda não são suficientes, pois os índices mostram também uma disparidade entre as regiões, em que a taxa de mortalidade no Norte é 60% superior à da região Sul (BRASIL, 2018).

Os desafios brasileiros em direção a um desenvolvimento efetivo precisam ser sustentados por estratégias de médio e longo prazo, unindo diversos atores e organizações em busca dos mesmos objetivos, visto que, os avanços nos eixos econômicos e institucionais, podem não ser capazes de melhorar a vida de grande parte da população (BRASIL, 2018). E nesse processo de transição, as sociedades, suas tradições, cultura e crenças, são diretamente atingidas (TAPIOLA, 2016).

Na China, as inclinações em direção a integração e a globalização, incentivaram o país a agilizar suas reformas na maioria dos campos, dentre os quais, o social (LIN, 2016). Cerca de 30 anos se passaram, e o país que antes crescia desordenadamente na área social, passou a evoluir como um todo (YONGJIAN, 2015).

Entre os assuntos mais tratados durante o século XX, está a mudança revolucionária chinesa e apesar das características cotidianas da população, se mostrarem resistentes as mudanças do período imperial, condições sociais e econômicas certamente foram alteradas. Além de que, a velocidade do desenvolvimento moderno do país, foi e ainda é influenciado por aspectos como padrões herdados de linguagem, ética, arte, literatura e posicionamentos tradicionais em relação à política (SMITH, 2015).

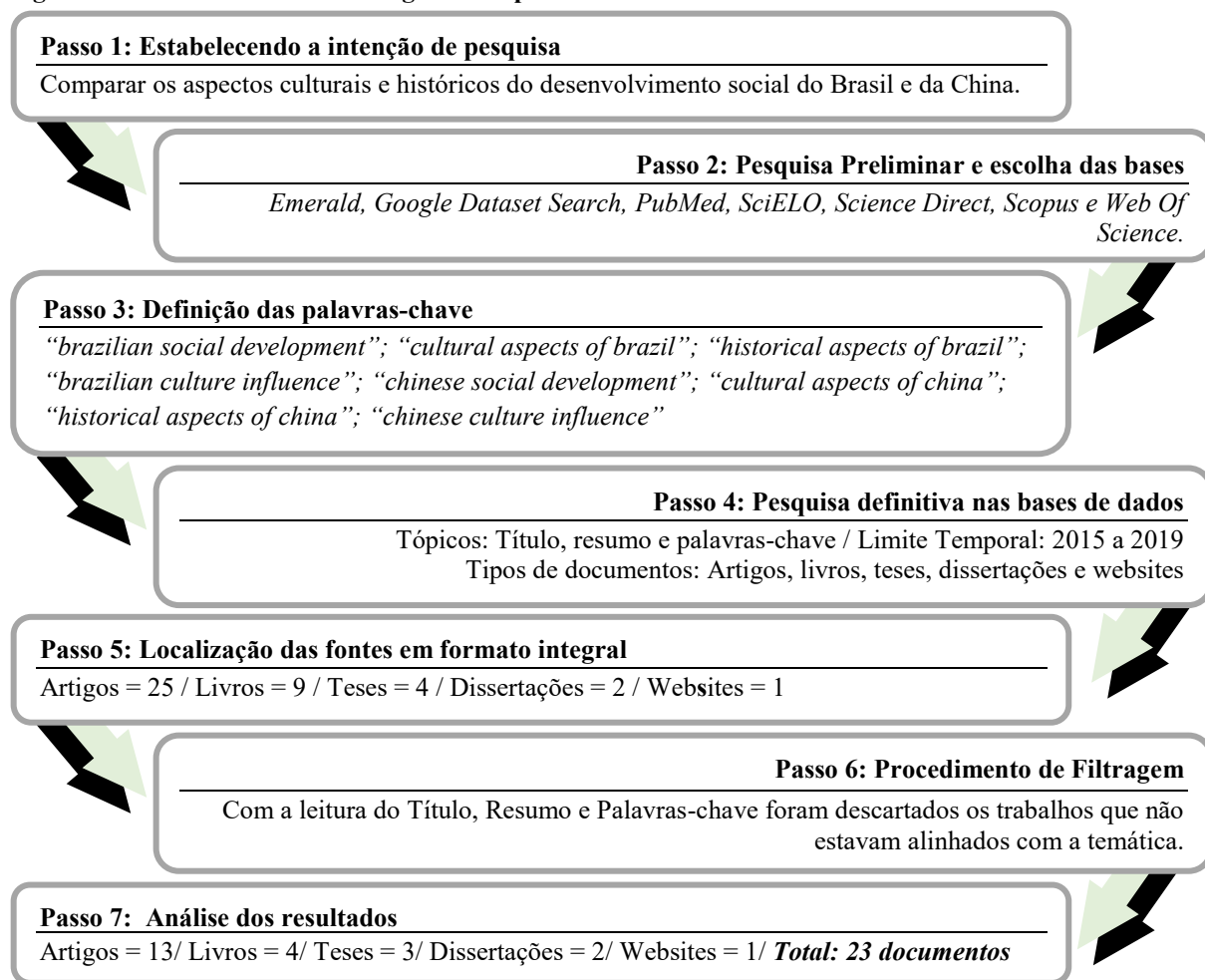
A herança cultural chinesa é algo imensurável (HOU; MA; SHEN, 2016). Embora os meios de comunicação tenham evoluído, a cultura é um aspecto difícil de se mudar e, portanto, a sensibilidade cultural é crítica, quando duas culturas são comparadas, especialmente ocidentais e orientais, em que predominam valores e tradições distintas (HSIEH; SCAMMON, 2015).

Por conseguinte, pesquisas com caráter cultural mostram-se sempre relevantes para a literatura, pois amplificam horizontes e proporcionam saberes teóricos que podem ser aplicados na prática, levando a um maior entendimento das partes envolvidas, sobre seu papel no ambiente de trabalho e melhorando o bem-estar do indivíduo (PODRUG; FILIPOVIĆ; STANČIĆ, 2014).

2.2.1 Procedimento Metodológico do Capítulo

Com o propósito de comparar os aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social do Brasil e da China, realizou-se um levantamento bibliográfico sobre a temática. Foi utilizada como fonte das informações as bases de dados *Emerald*, *Google Dataset Search*, *PubMed*, *SciELO*, *Science Direct*, *Scopus* e *Web Of Science*. O procedimento metodológico do capítulo e os termos utilizados para esta etapa, estão descritos na Figura 3.

Figura 3 – Procedimento metodológico do capítulo



Fonte: Autoria própria (2020)

Como exposto na Figura 3, após a aplicação das etapas metodológicas, obteve-se as pesquisas que fazem parte desta seção. A seguir, serão apresentados os resultados em relação aos aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social de ambos os países.

2.2.2 Desenvolvimento Social e as Dimensões da Cultura Brasileira

Os avanços do desenvolvimento social e a QV do ser humano estão diretamente relacionados, pois à medida que as necessidades públicas são alcançadas como, saúde, educação e renda, o bem-estar da população aumenta (ABREU, 2017).

No Brasil, o desenvolvimento social tomou grandes proporções; de “sociedade desigual”, o país passou a ser reconhecido pela implementação de programas sociais, entretanto, ainda é considerado um país heterogêneo, pois mesmo com os avanços nos

indicadores, existem inúmeras desigualdades regionais, raciais e de gênero, que precisam ser resolvidas (FALCÃO; COSTA, 2018).

Nas décadas de 1950 e 1960, os atributos da cultura no desenvolvimento foram um dos assuntos mais relevantes entre os estudos, cabe salientar sua influência sobre a vida das pessoas e o quanto seus aspectos moldam atitudes, valores, emoções, objetivos e o comportamento do ser humano (GUERRA, 2013).

De acordo com o Website Hofstede Insights (2018), pesquisas realizadas pelos autores Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov e sua equipe de pesquisa, avaliaram a cultura nacional de inúmeros países, dentre os quais, o Brasil e a China. O estudo foi realizado com o apoio do Modelo 6-D, em que seis dimensões da cultura nacional representam escolhas independentes para um estado de coisas, em detrimento de outro, que diferenciam os países uns dos outros. O Quadro 4 apresenta os aspectos culturais avaliados nesse modelo.

Quadro 4 – Dimensões da cultura nacional

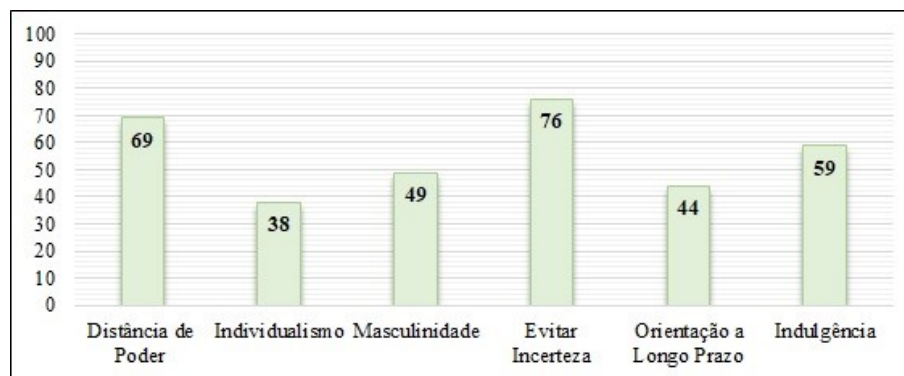
ASPECTO CULTURAL	CONCEITO	CARACTERÍSTICAS
Índice de Distância de Poder	Nível em que os integrantes com menor poder em uma coletividade concordam e esperam que o poder seja partilhado desigualmente.	Como uma sociedade lida com as desigualdades entre as pessoas.
Individualismo <i>versus</i> Coletivismo	O individualismo é definido como uma estrutura social frouxa, em que os indivíduos cuidam apenas de si e de suas famílias próximas. O coletivismo é definido como uma estrutura fortemente unida na sociedade, cujos indivíduos de um determinado grupo cuidam-se em troca de uma lealdade inquestionável.	A posição de uma sociedade nessa dimensão reflete se a auto-imagem das pessoas é definida em termos de "eu" ou "nós".
Masculinidade <i>versus</i> Feminilidade	A masculinidade representa na sociedade uma preferência por realização, heroísmo, assertividade e recompensas materiais. Enquanto a feminilidade representa cooperação, modéstia, cuidado com os fracos e qualidade de vida.	No contexto de negócios, masculinidade <i>versus</i> feminilidade às vezes também está relacionada a culturas "díficeis <i>versus</i> tenras".
Índice de Eventos de Incerteza	Esta dimensão expressa o nível em que integrantes de um grupo social se sentem desconfortáveis com a incerteza e a ambiguidade.	Os países que exibem forte incerteza mantêm códigos rígidos de crença e comportamento e são intolerantes a comportamentos e ideias pouco ortodoxos. As sociedades fracas nessa dimensão mantêm uma atitude mais relaxada em que a prática conta mais que princípios.
Orientação a Longo Prazo <i>versus</i> Orientação Normativa de Curto Prazo	Sociedades com pontuação baixa neste item, escolhem manter tradições e normas consagradas pelo tempo. Aqueles com uma cultura de alta pontuação, estimulam a economia e os esforços na educação moderna como forma de se preparar para o futuro.	Os elos do passado devem ser mantidos pela sociedade a espera dos desafios futuros. Cada nação prioriza esses objetivos de forma diferente.

Indulgência <i>versus</i> Restrição	Indulgência expressa uma sociedade que permite a gratificação livre de impulsos básicos e naturais associados a vida e ao divertimento. Restrição significa uma sociedade que suprime a satisfação das necessidades e a regula por meio de normas sociais rígidas.	Indulgência representa uma sociedade mais propensa a tolerância. Restrição representa uma sociedade mais limitadora.
---	---	---

Fonte: Adaptado de Hofstede Insights (2018)

Os resultados obtidos pela Hofstede Insights (2018) para os aspectos da cultura nacional brasileira, podem ser visualizados no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Dimensões da cultura brasileira



Fonte: Adaptado de Hofstede Insights (2018)

Em uma variação de 0 a 100, com uma pontuação de 69 no item “Distância de Poder”, o Brasil mostra-se uma nação que acredita na hierarquia e que seus níveis devem ser respeitados, mas as desigualdades são aceitáveis (HOFSTED E INSIGHTS, 2018). Motta e Caldas (1997), comentam que o nível elevado neste item, sugere uma cultura que tem em mente, que passar por cima de um nível hierárquico é uma insubordinação.

Em relação ao “Individualismo” o país obteve a pontuação 38, que sugere integração em grupo forte, ou seja, coletivismo, principalmente com familiares. Esse aspecto demonstra, que no ambiente de trabalho, caso um integrante da família precise de apoio para ingressar ou ser promovido na empresa, o membro mais antigo e influente, lhe ajudará (HOFSTED E INSIGHTS, 2018). Contribuindo, Sutter *et al.* (2015) destacam que entre as dimensões da identidade brasileira, estão características como, importância das relações sociais, rejeição ao individualismo, repúdio ao isolamento, respeito aos amigos, entre outras.

No item “Masculinidade/Feminilidade”, o Brasil obteve uma pontuação intermediária, 49 pontos, isso significa que indivíduos da sociedade querem ser os melhores no que fazem (masculinidade) e outros gostam do que fazem (feminilidade). A pontuação de 76, no aspecto “Evitar Incertezas”, é considerada alta e pode ressaltar algumas características do Brasil e de

países latino-americanos como: (i) forte necessidade de regras formalizadas; (ii) a necessidade de obedecer as leis é fraca; (iii) necessidade de um tempo de lazer extenso para almoços, conversas e amigos; (iv) suas emoções são facilmente demonstradas e, (v) busca por estabilidade na carreira (MOTTA; CALDAS, 1997; HOFSTEDE INSIGHTS, 2018).

No aspecto, “Orientação a Longo Prazo” a pontuação foi intermediária, 44 pontos, correspondendo a uma sociedade que mantém tradições e normas antigas ou estimulam a economia e a educação pensando no futuro da nação. A nota 59, no aspecto “Indulgência”, corresponde a uma sociedade indulgente, ou seja, com características como: (i) disposição em realizar seus desejos e aproveitar a vida; (ii) tem atitude positiva e são otimistas; (iii) grau de importância no tempo de lazer; (iv) agem e gastam dinheiro como bem entendem (HOFSTEDE INSIGHTS, 2018).

Na próxima seção, os mesmos aspectos da cultura nacional chinesa são tratados, com o objetivo de compreender quais fatores influenciam a vida de sua população e como sua cultura milenar se diferencia das questões histórico-culturais brasileiras.

2.2.3 Desenvolvimento Social e as Dimensões da Cultura Chinesa

Desde a década de 1970, a China começou uma sequência de alterações na busca por desenvolvimento, novos mercados foram abertos e a reforma econômica foi lentamente implementada (CASTRO, 2017). O país tornou-se um exemplo de transformação coordenada em vários aspectos, iniciando pelo campo econômico, depois jurídico e social e por fim, político (TAPIOLA, 2016). Em 2019, o país é composto por 23 províncias, cinco regiões autônomas, quatro municípios e dois centros administrativos (Hong Kong e Macau), e desde sua reforma econômica, em 1978, tornou-se o país com a maior ascensão (ZHAO, 2016).

A primeira ideologia estabelecida para orientar os indivíduos e que pode ser considerada o alicerce da cultura chinesa, é o confucionismo (ZHAO, 2016). Mas, durante a maior parte do século XX, próximo a derrubada da dinastia Qing, no ano de 1911, alguns revolucionários republicanos começaram a censurar a ideologia, que acabou passando por um período de esquecimento dentro da educação tradicional da China, mesmo sendo considerada uma herança cultural (WANG; WANG, 2018).

Desde sua posse como Presidente da República Popular da China (RPC) e Secretário Geral do Comitê Central do Partido Comunista, Xi Jinping, continua enfatizando em seus discursos, a importância do confucionismo como base da cultura chinesa e a promoção dos

valores e tradições empregados na ideologia, com o objetivo de alcançar uma nova “Civilização Espiritual” (SMITH, 2015; WANG; WANG, 2018).

Pode-se compreender como aspectos da cultura chinesa, entre alguns tópicos, a linguagem, padrões de pensamento, comportamento, crenças e valores, sistema de lógica, símbolos e preferências, entre outros (SMITH, 2015). No Quadro 5, apresentam-se os elementos centrais do Confucionismo. Em que predominam quatro culturas distintas que influenciam o desenvolvimento social chinês até o presente (ZHAO, 2016).

Quadro 5 – Elementos centrais do Confucionismo

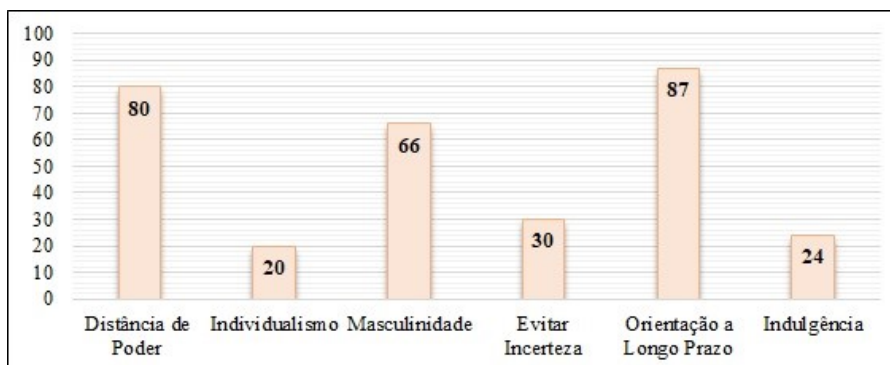
TIPO DE CULTURA	CONCEITO	CURIOSIDADE
Sistema de Hierarquia	Um sistema com divisões hierárquicas, em que o topo da pirâmide representa o nível mais importante e respeitado.	Desde do início da RPC é usado para divisão hierárquica de acadêmicos, camponeses, artesãos e comerciantes. Este conceito também é adotado pelas organizações.
Conceito de “Face”	“Face” é a reputação individual e o respeito obtido pelos outros. Evitar o constrangimento público é o ponto fundamental.	Considera-se inadequado criticar diretamente os outros, mesmo que seja entre gerentes e subordinados.
Conceito do “Guanxi”	Considera o relacionamento privado essencial para os negócios. Sem a rede pessoal, é difícil competir entre os pares, mesmo quando se tem as competências necessárias.	É relevante cuidar do relacionamento dentro da organização, com colegas ou subordinados, no que diz respeito ao conceito de “Face”.
Coletivismo	O coletivismo se refere à maneira de priorizar o objetivo organizacional antes dos individuais.	Um risco potencial do coletivismo é a causa do “Group thinking”, que significa que um indivíduo tende a se comportar para se encaixar no grupo ou evitar o confronto, mesmo que não esteja completamente disposto a isso.

Fonte: Adaptado de Zhao (2016)

Observa-se que o individualismo, não está impregnado na cultura chinesa, mas em culturas em que as ligações entre as pessoas foram perdidas, diferentemente do coletivismo (ARAÚJO, J., 2017). A orientação coletiva promove a inserção em grupos que detêm suas próprias normas, crenças e objetivos, valorizando aspectos como compartilhamento de recursos, sacrifício de metas individuais em benefício ao grupo e reciprocidade, em vez disso, o individualismo estabelece que os interesses pessoais estão acima de tudo, reforçando aspectos como independência e autoconfiança (POKHREL *et al.*, 2018).

De acordo com os resultados obtidos pela Hofstede Insights (2018), a relação entre os aspectos da cultura nacional da China, utilizando o Modelo 6-D, podem ser observadas nos indicadores apresentados do Gráfico 2.

Gráfico 2 – Dimensões da cultura chinesa



Fonte: Adaptado de Hofstede Insights (2018)

Dentro das dimensões analisadas sobre a cultura nacional chinesa, pode-se constatar que o escore 80, para o índice de “Distância de Poder”, representa que as desigualdades são aceitáveis pela sociedade e a relação subordinado/superior tende a ser centralizada e sem proteção contra abusos de poder. Em relação ao “Individualismo”, com um escore de 20 pontos, pode-se concluir que a sociedade chinesa é considerada altamente coletivista, valorizando as relações em grupo e a cooperação (MOTTA; CALDAS, 1997; HOFSTEDE INSIGHTS, 2018).

Com uma pontuação de 66, a China é considerada uma sociedade “Masculina”, orientada para o sucesso, refletindo a disposição do povo chinês em dedicar todo tempo disponível ao trabalho, deixando os momentos com a família e o lazer esquecidos (BESBES *et al.*, 2016). Motta e Caldas (1997), destacam que sociedades com nível elevado neste índice, são propensas a não permitirem o trabalho feminino, ou seja, esperasse que mulheres fiquem em casa cuidando dos filhos, enquanto que, sociedades com escore baixo neste item, encorajam as mulheres a trabalhar, criando aspectos positivos que facilitem isto.

A pontuação 30, em relação a “Evitar Incertezas”, reflete que o povo chinês não se sente ameaçado por situações ambíguas ou desconhecidas, em que o futuro pode ser algo obscuro. Motta e Caldas (1997) comentam que países com “alta distância de poder” e “baixa busca de se evitar incerteza”, como no caso da China, os trabalhadores tratam as organizações como famílias tradicionais, ou seja, o chefe protege os membros do grupo, conseqüentemente espera lealdade de cada um deles.

Na dimensão “Orientação a Longo Prazo”, a China obteve pontuação 87, o que representa uma cultura pragmática, em que as pessoas entendem que a verdade está relacionada com a situação, contexto e tempo (HOFSTEDE INSIGHTS, 2018).

Na última dimensão, “indulgência”, pode-se observar que a China é uma sociedade discreta, pois obteve uma pontuação baixa, totalizando 24 pontos. Sociedades com baixo

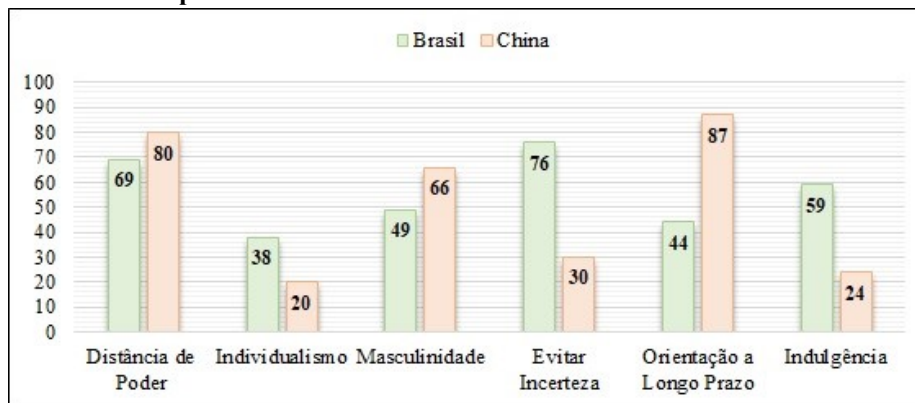
pontuação nesse item são consideradas restritas, não evidenciam muito o tempo de lazer e administram a satisfação de seus desejos (HOFSTEDE INSIGHTS, 2018). Dessa forma, diferentes aspectos moldam a cultura chinesa, que deve ser analisada sob inúmeras perspectivas (ERNST *et al.*, 2015).

2.2.4 Comparando os Aspectos Culturais e Históricos de Brasil e China

O cenário internacional está influenciando os aspectos da vida moderna, que está cada vez mais conectada. Mas, nesse processo, a cultura nacional acabou se tornando um ponto relevante, pois o convívio com pessoas de outras culturas tornou-se habitual e há a necessidade de entender a mentalidade do ser humano em diferentes aspectos, buscando compreender como membros de um grupo agem e de que forma a cultura está afetando suas práticas (PODRUG; FILIPOVIĆ; STANČIĆ, 2014).

No Gráfico 3, apresentam-se os aspectos da cultura nacional brasileira e chinesa, afim de comparar as características de cada país.

Gráfico 3 – Aspectos da cultura brasileira e chinesa



Fonte: Adaptado de Hofstede Insights (2018)

No item “Distância de Poder” observa-se, que tanto Brasil, quanto China encontram-se com uma pontuação semelhante. Mesmo o escore brasileiro sendo baixo, pode-se constatar que em ambas as culturas a hierarquia é respeitada e a desigualdade entre as pessoas é vista como algo “normal”.

Quanto ao “Individualismo/Coletivismo”, constata-se que ambos os países tendem ao coletivismo. A respeito da China, Araújo, J. (2017) comenta que o país possui pensamento coletivo, optando por tomar decisões em grupo, devido ao seu sistema de governo.

Sobre “Masculinidade/Feminilidade”, iniciam-se as diferenças culturais mais acentuadas entre os dois países. O Brasil se caracteriza como uma sociedade competitiva e materialista, mas que valoriza os relacionamentos e a QV (DISSANAYAKE *et al.*, 2015). Diferentemente, a China é caracterizada como masculina, cujas sociedades são orientadas para o sucesso, sacrificam as relações familiares e do lazer para trabalhar. Como exemplo, no setor de serviços, os cabeleireiros, trabalham até tarde em busca de maior lucratividade (DISSANAYAKE *et al.*, 2015).

Quanto ao aspecto cultural “Evitar Incerteza”, nota-se uma diferença ainda maior em relação ao item anterior. Isso significa que a sociedade brasileira sente-se ameaçada por situações desconhecidas, enquanto a sociedade chinesa sente-se mais confortável.

Comparando o aspecto “Orientação a Longo Prazo”, a China demonstra ser uma sociedade que consegue adequar suas tradições em qualquer situação, tem vocação para investir e busca por resultados, ao contrário das características da sociedade brasileira (HOFSTEDE INSIGHTS, 2018).

No aspecto da cultura nacional “Indulgência/Restrição”, evidencia-se que por parte do Brasil, tem-se uma sociedade indulgente, propensa a gozar de uma vida de divertimentos, seja lazer com os amigos ou sozinho. A China, diferentemente do Brasil, é considerada uma sociedade restrita neste aspecto, considerando um ato inadequado o gasto com atividades de lazer (JIE; JING, 2015).

Araújo, J. (2017) comenta que existem outras características culturais, além das supramencionadas, como o uso do tempo, sendo assim, nota-se que pessoas com origem em algumas culturas, realizam suas atividades no tempo programado, pontualmente, enquanto outras não. Por fim, deve-se compreender e aceitar a cultura nacional de cada país, com seus valores, crenças, comportamento e atitudes, em busca de novos mercados, conhecimentos e habilidades (PODRUG; FILIPOVIĆ; STANČIĆ, 2014).

2.2.5 Considerações Finais Sobre a Temática

A seção 2.2 teve por objetivo comparar os aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social do Brasil e da China. Dessa forma, pode-se constatar que as diferenças culturais entre os países, são determinantes nas escolhas de cada indivíduo.

No caso do Brasil, as relações pessoais estão mais acentuadas, a sociedade valoriza o lazer, divertimento e as amizades, o que mostra que a coletividade é relevante para as pessoas. Por outro lado, a sociedade brasileira também prioriza o status social, portanto, as relações

persoais podem estar relacionadas a sua busca. Observou-se também, que um dos aspectos brasileiros e da cultura latino-americana, é a baixa disposição em obedecer regras, o que caracteriza a necessidade de normas e leis bem definidas.

Diferentemente do Brasil, a cultura milenar chinesa apresenta concepções relacionadas a uma filosofia, o confucionismo, portanto, concluiu-se que os aspectos culturais e históricos chineses são mais conservadores se comparados com a sociedade brasileira. Mas, o que chama atenção, são os aspectos relacionados a QV, pois as pessoas tendem a trabalhar jornadas extras em busca de realização e sucesso profissional. Assim, este aspecto afeta diretamente a saúde dos trabalhadores e as relações pessoais, diferente do caso brasileiro.

Ambas as culturas mostram-se relevantes, o Brasil com seus aspectos distintos e múltiplas culturas e a China com sua cultura distinta e múltiplos aspectos. Na seção 2.3 as condições de trabalho do Brasil e da China, são comparadas sob a ótica das leis de cada país.

2.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO SOB A ÓTICA DAS LEIS TRABALHISTAS DO BRASIL E DA CHINA

Com o avanço dos limites territoriais da produção, distribuição e comercialização de produtos e o crescimento da competitividade dos novos mercados, as práticas econômicas e de trabalho prosperam em um cenário global (PIROTTA; PIROTTA, 2002). Embora o efeito normativo do direito do trabalho, sobre as leis que regulam as relações trabalhistas e asseguram condições dignas ao trabalhador, tenham o propósito de garantir melhorias (ANDRADE; MORAES, 2017), torna-se evidente, que as normas jurídicas estabelecidas na teoria, nem sempre são executadas com exatidão na prática (DEAKIN; FENWICK; SARKAR, 2014).

A Legislação Trabalhista, Legislação Social ou Legislação Industrial, entre outras denominações dadas ao Direito do Trabalho, é um sistema jurídico mediado por institutos, valores, regras e princípios voltados aos trabalhadores, empregadores e empresas com intuito de elucidar as obrigações decorrentes das relações trabalhistas para ambas as partes (CASSAR, 2011). E apesar da evolução histórica das leis trabalhistas em busca de uma regulamentação justa, debate-se sobre os excessivos custos gerados e o quanto essas leis dificultam as relações entre empresários e trabalhadores (PIROTTA; PIROTTA, 2002).

No caso do Brasil, o crescimento da economia no início da década de 2000, foi acima do verificado na década de 1990, sustentando um aspecto otimista entre governo e empresas, que consideravam o país uma nova potência mundial e ocultavam os fatores que sustentaram

esse feito brasileiro (PERONDI, 2017). Contudo, os debates que envolvem o mercado financeiro e as relações trabalhistas no país estão rodeados de questões antigas e recentes, que por sua vez, referem-se à história do trabalho e a proteção social, essas decorrentes do modo como o país impulsionou o processo produtivo das atividades e da maneira que as mudanças estimuladas pela abertura econômica, redirecionaram a discussão sobre comércio e vínculos trabalhistas (BALTAR; KREIN, 2013).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no ano de 1943, inspirada na *Carta Del Lavoro*, criada por Mussolini na Itália, foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas com intuito de unificar a legislação trabalhista existente no país. Mas, apenas na década de 1980 foi alvo de mudanças significativas, destacadas pela criação, em 1986, do seguro-desemprego; jornada de trabalho de 44 horas; trabalho de seis horas para funções específicas; ampliação da licença maternidade para 120 dias; adicional de férias, regulamentação de horas extras, entre outros (OLIVEIRA, E., 2012).

No entanto, tramitam no congresso nacional inúmeros projetos de lei (PL) que buscam a desregulamentação das relações de emprego e trabalho, como no projeto número 5483/01, que modifica o artigo 618 da CLT, introduzindo que as condições de trabalho firmadas mediante acordo coletivo, prevalecem sobre o disposto em lei, com a premissa de não contrariar a Constituição Federal de 1988 (CF/88) e as normas de segurança e saúde do trabalho (PIROTTA; PIROTTA, 2002). Logo, a alteração permitirá uma maior flexibilidade na contratação, tendo empresas e empregados livre adaptação a realidade global da economia e da internacionalização da produção (BALTAR; KREIN, 2013).

De forma ainda mais ampla, a CF/88, traz a dignidade humana e o trabalho como fundamentos democráticos, oportunizando a inclusão social do cidadão por meio da ocupação, ampliando sua estima na sociedade e proporcionando dignidade à vida (ANDRADE; MORAES, 2017). Nota-se, porém, que as políticas de trabalho no país, são frequentemente utilizadas como maneiras de contenção de conflitos e na manutenção da ordem (OLIVEIRA, E., 2012). Pois, na maioria das sociedades industriais, a negociação coletiva tornou-se uma das principais formas de tratar dilemas relacionados a greves e distúrbios trabalhistas, embora cada país tenha acordos distintos (KURUVILLA; ZHANG, 2016). Contudo, a concessão das normas laborais precisa ser cuidadosamente analisada, não podendo pôr em risco os direitos e garantias obtidos pelos trabalhadores (ANDRADE; MORAES, 2017).

No Oriente, no ano de 1978, iniciou a reforma econômica chinesa, que gerou inúmeras transformações no mercado de trabalho do país, antes considerado uma economia planejada, com funções de trabalho definidas por conselhos centrais, que gradativamente

desde a década de 1980 até meados da década de 1990, passou a se concentrar mais em aprimorar os benefícios gerenciais e de trabalho, inovando com a inserção de novas regulamentações trabalhistas (AKEE; ZHAO; ZHAO, 2018). Para tal, no ano de 1994, criou-se a Lei do Trabalho, que regulamentou as relações de trabalho no contexto da transição econômica que o país se encontrava. Completando essa transição no ano de 2007, a legislação trabalhista instituiu a “Nova Lei de Contrato de Trabalho” (ZHUANG; NGOK, 2014).

Em 2008, foi estabelecido pelo governo chinês, essa nova legislação, acompanhada de condições marcadas por uma alta proteção aos trabalhadores, refletindo o reconhecimento do governo aos anseios da população (GALLAGHER *et al.*, 2015). Porém, estão presentes inúmeras falhas nos canais legais e formais utilizados para colocar em prática a legislação trabalhista chinesa, com destaque para deficiências na legislação, inspeções de trabalho ineficientes e limitações dos sindicatos menores em assegurar a execução das leis (COONEY, 2007). Assim, a agitação trabalhista no país cresce rapidamente nos últimos anos, pois, jornais tem um papel cada vez maior em noticiar greves, deixando evidente o quanto o poder de barganha do trabalhador foi consolidado pelas condições positivas do mercado de trabalho, que de certa forma, protegem os colaboradores (KURUVILLA; ZHANG, 2016).

O comportamento chinês em relação à negociação em grupo, difere-se do Ocidente em aspectos relevantes: no Brasil o trabalhador tem direito e liberdade de escolher diversos sindicatos para associação; na China todos os trabalhadores têm que vincular-se a Federação dos Sindicatos de Toda a China (KURUVILLA; ZHANG, 2016). Embora a lei sindical chinesa, até proporcione certo apoio ao trabalhador para a formação e ingresso em sindicatos – e isso se deve em parte ao interesse dos sindicatos menores e com pouca expressão em realizar uma manutenção no sistema sindical –, o próprio sistema não estabelece uma negociação coletiva livre que traduza a vontade do trabalhador (DEAKIN; FENWICK; SARKAR, 2014).

Tendo em vista todas as aplicações da nova lei de contrato de trabalho, os regulamentos laborais da China tornaram-se rígidos em relação aos de outras nações (GALLAGHER *et al.*, 2015). Sendo que, a lacuna entre a lei formalmente dita e a lei em ação, pode ser mais significativa em cenários de mercados em desenvolvimento, em que as entidades jurídicas são em sua maioria menos desenvolvidas (DEAKIN; FENWICK; SARKAR, 2014).

Em vista disso, é essencial trazer para o centro das discussões, as condições de trabalho dos trabalhadores e as leis trabalhistas que regulam a relação entre empregadores e empregados, tanto no Brasil, quanto na China, pois, à medida que o ser humano desenvolve

seu potencial e promove a eficiência de um país, torna-se relevante examinar e constatar a melhoria das demais condições que elevam a produtividade (DANNEMANN, 2004).

2.3.1 Metodologia e Critérios de Construção do Capítulo

Para analisar as condições de trabalho, sob a ótica das leis trabalhistas do Brasil e da China, realizou-se nesta seção do estudo uma revisão sistemática sobre o tema, em que foram utilizadas seis bases de dados: *Emerald*, *PubMed*, *SciELO*, *Science Direct*, *Scopus* e *Web Of Science*, como fonte das informações relacionadas a temática. E para assegurar que todos os artigos utilizados fossem estudados de modo imparcial e rigorosamente analisados, utilizou-se os critérios apresentados no Quadro 6.

Quadro 6 – Critérios de inclusão e exclusão

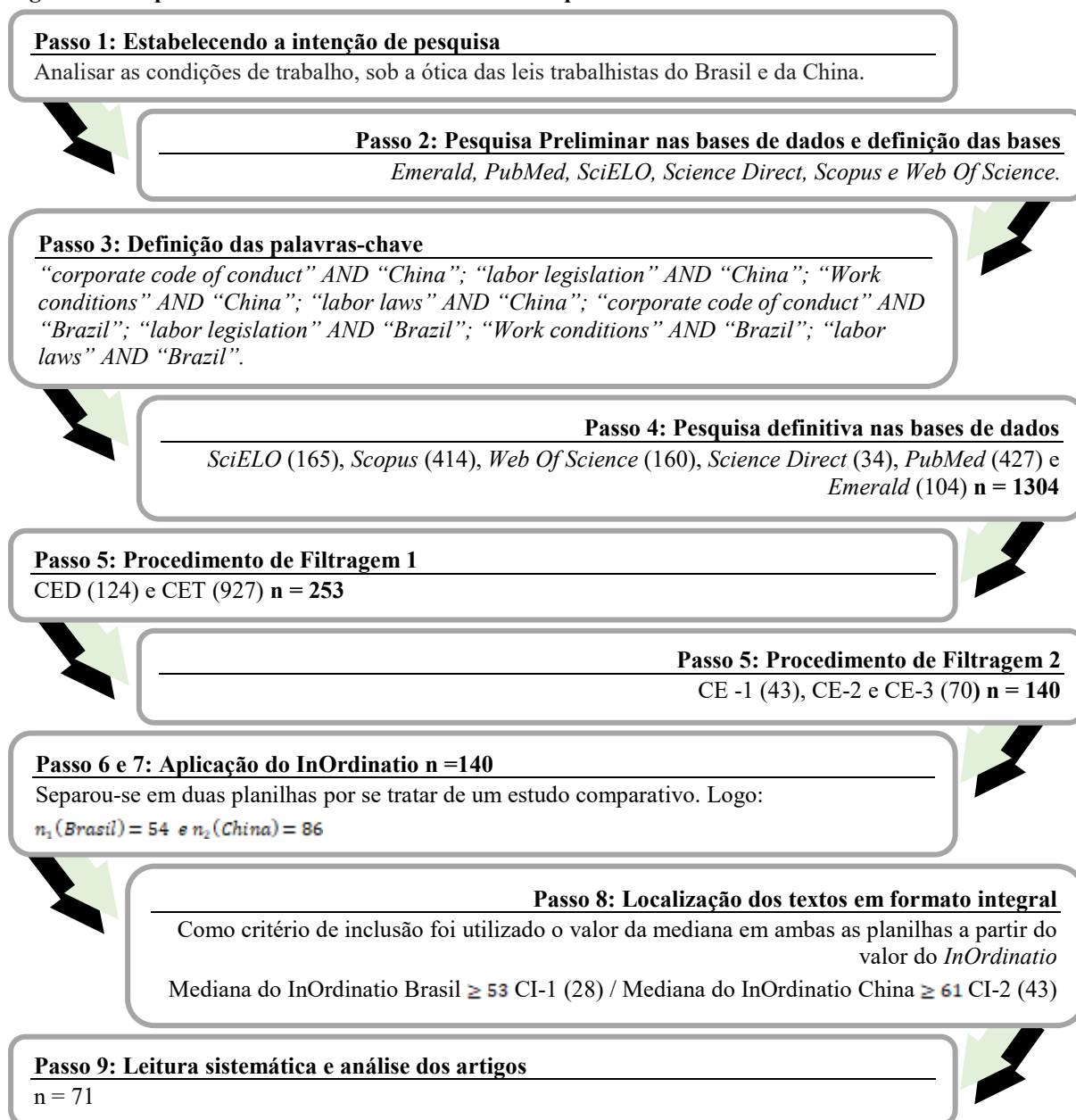
E/I	CRITÉRIO	DESCRIÇÃO DO CRITÉRIO
Exclusão	Critério Exclusão Duplicados (CED)	Os artigos duplicados foram excluídos.
	Critério Exclusão Temática (CET)	Após a leitura do título, palavras-chave e resumo foram excluídos os artigos que não atenderam a temática explicitada no objetivo deste capítulo.
	Critério Exclusão Aplicação (CE-1)	Os artigos que não se referiam ao Brasil ou a China.
	Critério Exclusão Objeto de Estudo (CE-2)	Os artigos que não traziam uma abordagem em relação as condições de trabalho no Brasil ou na China.
	Critério Exclusão Objeto de Estudo (CE-3)	Os artigos que não traziam uma abordagem em relação as leis trabalhistas do Brasil ou da China.
Inclusão	Critério Inclusão Amostra (CI-1)	Como critério de inclusão dos artigos do Brasil, foi utilizado o valor da Mediana do InOrdinatio ≥ 53 .
	Critério Inclusão Amostra (CI-2)	Como critério de inclusão dos artigos da China, foi utilizado o valor da Mediana do InOrdinatio ≥ 61 .

Fonte: Autoria própria (2020)

Com o intuito de obter os trabalhos relevantes que evidenciam o tema, foi adotada a metodologia *Methodi Ordinatio*, composta por nove fases. As etapas metodológicas, assim como as definições utilizadas para esta etapa da pesquisa estão descritas na Figura 4.

Cabe ressaltar, que na busca dos artigos não houve limite temporal e por se tratar de um estudo comparativo, foi necessário a divisão dos artigos encontrados em dois grupos: Brasil e China. Como forma de selecionar os artigos relevantes de cada grupo, por meio do *InOrdinatio*, fez-se o uso da mediana calculada a partir de cada grupo, uma vez que, o número de artigos de cada país é diferente.

Figura 4 – Etapas do Método de Revisão Sistemática a partir do *Methodi Ordinatio*

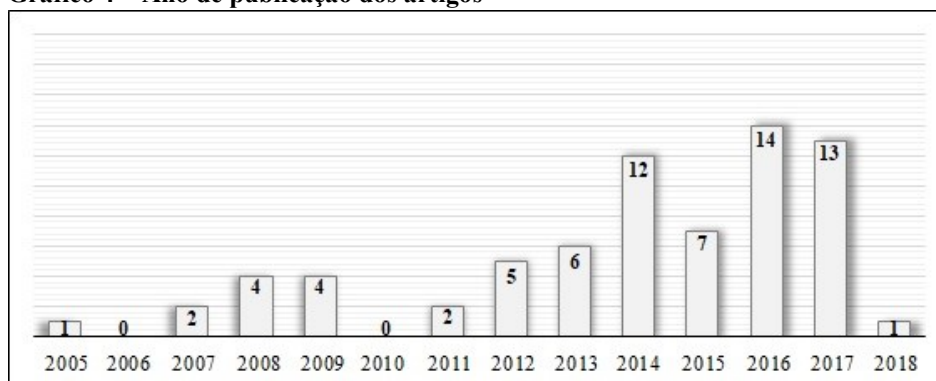


Fonte: Adaptado de Pagani; Kovaleski; Resende (2015)

Como exposto na Figura 4, após a aplicação das nove fases, obteve-se as pesquisas que fazem parte desta seção. A seguir, serão apresentados os resultados, a partir da análise sistemática dos artigos.

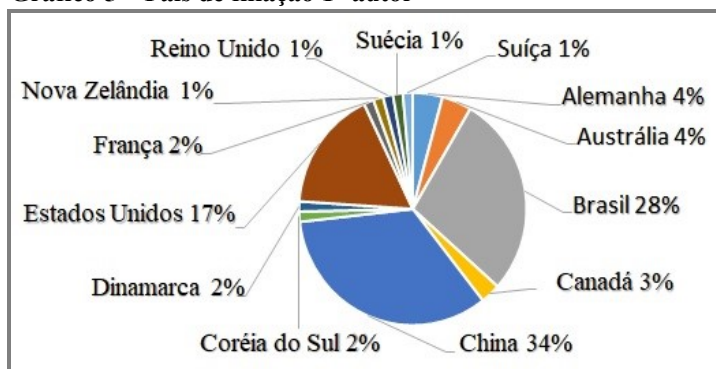
2.3.2 Infometria Estatística dos Dados

Com a busca, seleção e ordenação dos estudos coletados por meio das bases de dados e da metodologia citada anteriormente, obteve-se 71 artigos, como mostra o Gráfico 4.

Gráfico 4 – Ano de publicação dos artigos

Fonte: Autoria própria (2020)

Pode-se observar que os artigos que fazem parte desta amostra, estão em um espaço temporal compreendido entre os anos de 2005 e 2018, sendo que em 2014, 2016 e 2017 as publicações sobre o tema aumentaram consideravelmente, porém o ano de 2015 não seguiu a linearidade. No intervalo de 2014 a 2017 encontra-se o maior número de publicações, totalizando 64,79% (46 artigos) e os outros distribuídos nos demais anos. No Gráfico 5, apresentam-se os dados relativos ao país de filiação do primeiro autor.

Gráfico 5 – País de filiação 1º autor

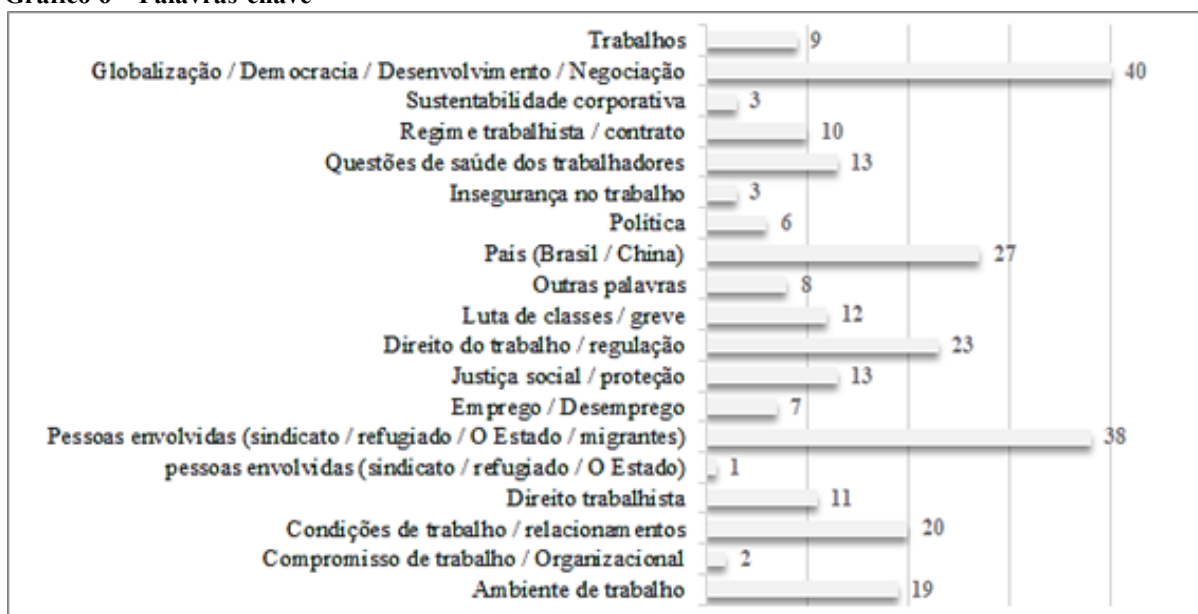
Fonte: Autoria própria (2020)

Constata-se que por se tratar de um tema relacionado ao Brasil e a China, a maioria dos pesquisadores são dos respectivos países, sendo que dos 71 primeiros autores de cada artigo, 34% (24 autores) de origem chinesa e 28% (20 autores) de origem brasileira. Em relação as publicações provenientes da China, as pesquisas são representadas por 18 universidades diferentes, sendo que a Universidade Sun Yat-Sen – China conta com quatro trabalhos e a Renmin Universidade da China com três trabalhos de diferentes pesquisadores. Com relação as publicações provenientes do Brasil as pesquisas são representadas por 17 universidades diferentes, sendo que com cinco trabalhos, a maior representatividade é da

Universidade de São Paulo. É relevante apontar também, que os EUA reúnem 17% dos trabalhos (sendo três – 4% sobre o Brasil e 9 – 13% sobre a China), e ainda em menor representatividade outros autores de dez países tem algum interesse sobre o tema.

O interesse no tema por outros autores, que não brasileiros e chineses, justifica-se, pois na sociedade como um todo, a proteção aos direitos trabalhistas, representa um tema em ascensão, sendo que, acadêmicos, sindicatos, ONGs e advogados tem cada vez mais interesse nos regulamentos e normas, exercendo uma forma de pressão no governo em busca de melhores condições (CHEN, 2007). No Gráfico 6, encontram-se os resultados referentes as palavras-chave de cada documento analisado.

Gráfico 6 – Palavras-chave



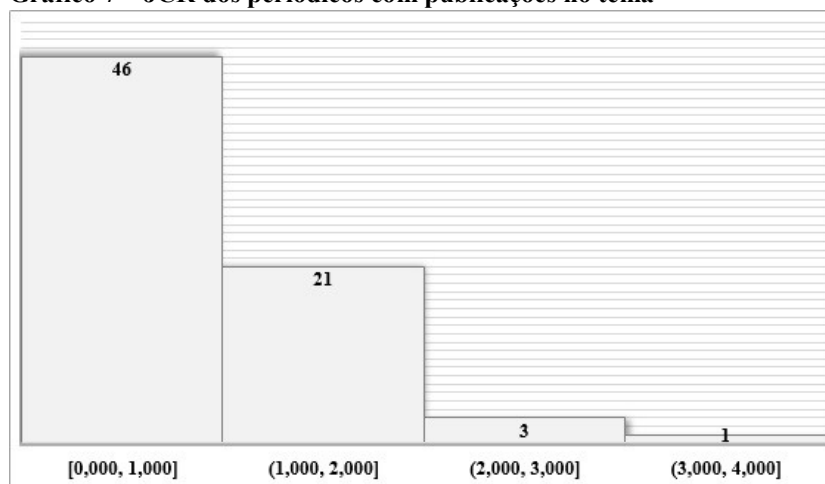
Fonte: Autoria própria (2020)

Nos 71 artigos encontra-se um total de 265 palavras-chave, considerando que uma palavra pode aparecer mais de uma vez em cada trabalho. Pode-se inferir que a maior representatividade está nos termos da economia como (globalização, negociação, desenvolvimento) e termos relacionados às pessoas e/ou organizações envolvidas (governo, migrantes, refugiados, sindicatos e trabalhadores). Com relação as palavras-chave desta busca em seus termos exatos: condições de trabalho corresponde a 8% das palavras-chave e leis trabalhistas a 9% dos resultados encontrados, mas é preciso considerar que termos próximos como regime de trabalho e direitos trabalhistas também estão diretamente relacionados.

Assim pode-se constatar, a partir da análise das palavras-chave, que as pesquisas abordam de forma ampla as situações dos trabalhadores brasileiros e chineses, com respaldo

das leis e direitos destes. Ainda, pode-se destacar que a saúde do trabalhador teve representatividade, assim como as lutas de classe. No Gráfico 7, ilustra-se o *Journal Citation Reports* (JCR) dos periódicos com publicação no tema.

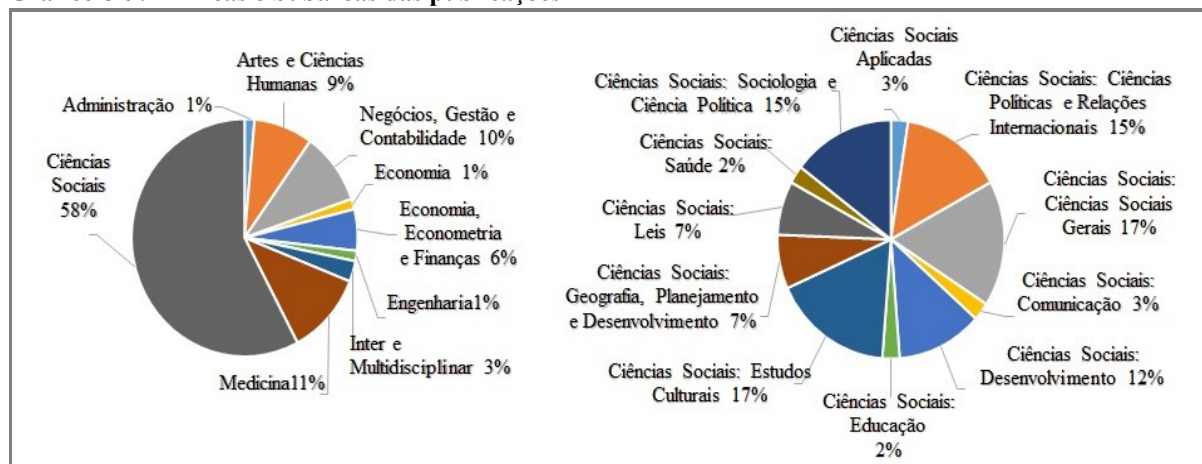
Gráfico 7 – JCR dos periódicos com publicações no tema



Fonte: Autoria própria (2020)

Pode-se observar que em relação as revistas, há uma maior concentração de artigos em periódicos com $JCR < 1$, considerando-se como base o JCR 2017, último disponível até o momento. Dessa forma, pode-se evidenciar um baixo fator de impacto em 64,79% dos periódicos com publicações na temática – o que torna necessário uma ênfase maior nas pesquisas da área, para que este seja investigado por mais pesquisadores e publicado em periódicos frequentemente mais citados. Concluindo esta seção, nos Gráficos 8 e 9, destacam-se as áreas e subáreas das publicações.

Gráfico 8 e 9 – Áreas e Subáreas das publicações



Fonte: Autoria Própria (2020)

Por fim, pode-se destacar que a maior concentração de publicações está no campo das ciências sociais e nas subáreas estudos culturais e ciências sociais gerais (Gráficos 8 e 9). Observa-se também, que o campo da medicina é relevante, pois reúne 11% das publicações, seguido de negócios, gestão e contabilidade (10%) e artes e ciências humanas (9%).

Cabe destacar, que as áreas e subáreas com asterisco, não estavam cadastradas na plataforma *Scopus*, assim foram obtidos pelo escopo da revista e as demais foram coletadas diretamente na plataforma.

2.3.3 Condições de Trabalho em uma Economia Capitalista

O Direito do Trabalho no Brasil, representa normas de consolidação e proteção ao emprego, e confere uma das principais políticas públicas do país, proporcionando uma efetiva inclusão social, dignidade ao ser humano e melhoria da condição socioeconômica (ROCHA, 2017). Pode-se observar sob a perspectiva da CF/88, a ênfase dada ao trabalho, não apenas em princípios da dignidade, mas também em seu valor social (ANDRADE; MORAES, 2017). De modo que, traz como um de seus fundamentos, presente no Art. 1º Inciso IV “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1988, p. 1).

Sobre o custo excessivo que o processo de regulamentações pode gerar às empresas, Almeida e Poole (2013) comentam que a CF/88 impôs custos trabalhistas elevados aos empregadores e citam algumas alterações: (i) o aporte da folha de pagamento do trabalhador aumentou de 18% para 20%; (ii) a pena por demitir sem justa causa aumentou de 10% para 40% do total de contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (iii) e com o fim do contrato, o trabalhador obtém o direito de receber até duas horas por dia para buscar novo emprego.

Além disso, também são relatados benefícios aos trabalhadores, que por sua vez, conquistaram direitos como: (i) redução do período máximo de trabalho na semana de 48 para 44 horas; (ii) aumento do prêmio salarial de horas extras de 20% para 50% do salário regular; (iii) o número máximo de horas de um turno contínuo caiu de oito para seis horas; (iv) a licença maternidade aumentou de três para quatro meses (ALMEIDA; POOLE, 2013).

Corroborando, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) contempla no Art. 7º outros direitos dos trabalhadores urbanos e rurais como sintetizado a seguir: (i) relação de emprego protegida; (ii) seguro-desemprego; (iii) FGTS; (iv) salário mínimo; (v) piso salarial; (vi) irredutibilidade do salário; (vii) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo; (viii) décimo terceiro salário; (ix) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (x) proteção do

salário na forma da lei; (xi) participação nos lucros, ou resultados; (xii) salário-família; (xiii) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais; (xiv) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento; (xv) repouso semanal remunerado; (xvi) remuneração do serviço extraordinário; (xvii) gozo de férias anuais remuneradas; (xviii) licença à gestante; (xix) licença-paternidade; (xx) proteção do mercado de trabalho da mulher; (xxi) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; (xxii) redução dos riscos inerentes ao trabalho; (xxiii) adicional de remuneração para as atividades penosas; (xxiv) aposentadoria; (xxv) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas; (xxvi) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (xxvii) proteção em face da automação; (xxviii) seguro contra acidentes de trabalho; (xxix) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (xxx) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (xxxi) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (xxxii) proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; (xxxiii) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos de idade e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos; (xxxiv) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Por outro lado, Biavaschi (2016) comenta que existe uma vertente que insiste na alteração das normas impostas pela CLT, com a justificativa de tornar o país mais competitivo e produtivo. Mas de acordo com Pirotta e Pirotta (2002) trata-se de um projeto de flexibilização da legislação, transferindo para convenções e acordos coletivos uma abrangência maior do que a própria lei, com o argumento que empresários e trabalhadores têm capacidade de entender quais condições de trabalho são mais relevantes.

Em relação a esse contexto, Araújo, S. (2013) comenta que ocorre uma precarização do trabalho, gerada pelo desenvolvimento do capitalismo vigente e acentuada pela fragilidade do trabalhador em virtude do capital. Em nações capitalistas emergentes como o Brasil, os impactos ao sistema econômico e social são diferentes e o processo de precarização afeta a maioria dos setores, contribuindo para a deterioração das condições de trabalho, perda de direitos, contenção das garantias e benefícios, tornando a situação dos trabalhadores vulnerável. Ainda a respeito da vulnerabilidade do trabalhador, Perondi (2017) destaca que há

uma tendência de o trabalhador negociar as condições de sua própria precarização, possibilitando a existência de inúmeros contratos de trabalho em uma só instituição.

Acompanhada dessas transformações de mercado, duas alterações são propostas: a flexibilização dos regimes trabalhistas (jornadas, salários, mobilidade funcional) e a desregulamentação da CLT (COSTA, 2005). Mas, essa adaptação das empresas a uma economia globalizada, tem provocado reflexos negativos nas condições de trabalho, como por exemplo, a prática denominada como terceirização, que torna precária as circunstâncias dos trabalhadores em diversas formas: criando classes de trabalhadores menos organizados; aumentando a rotatividade nos cargos; expondo o trabalhador a fornecer mão-de-obra a empresas com recursos escassos (PIROTTA; PIROTTA, 2002). Dessa forma, o processo de flexibilização em tempos de crise econômica, reflete no trabalhador, pois com a adequação as empresas podem adaptar-se na produção, emprego e nas condições de trabalho dos empregados (ANDRADE; MORAES, 2017).

No caso do Brasil, pode-se observar que a legislação é detalhada, mas os empregadores podem dispensar seus colaboradores sem muita dificuldade e, nos trabalhos em que existe alta rotatividade, os salários podem variar em benefício das empresas, sem mesmo infringir a lei (BALTAR; KREIN, 2013). Salário esse, que é a base da maioria da população brasileira e referência para outras remunerações, mesmo sendo definido por políticas de controle econômico e social do governo (COSTA, 2005).

Concluindo, Rocha (2017) salienta que o Direito do Trabalho foi conquistado com muita dificuldade, não podendo ser objeto de alterações que venham afetar o trabalhador brasileiro, pois representam a esperança de um povo que luta diariamente pela sobrevivência.

2.3.4 Condições de Trabalho em uma Economia Socialista

Em média, a taxa de crescimento do PIB chinês, nos últimos 30 anos, foi de 8,3%, sendo a mais elevada do mundo neste período (HERRERA; LONG, 2018). Mas, apesar da elevada taxa de crescimento econômico, suas leis de proteção ao trabalho são consideradas ineficientes para o resto do mundo, sendo que, uma das dificuldades é alterar um sistema de trabalho socialista em um mercado de trabalho globalmente funcional, pois, as relações industriais foram afetadas nesse processo de expansão, aumentando as tensões entre empregados e empregadores, ocasionando disputas trabalhistas e agitação coletiva (CUI; GE; JING, 2013).

Cooke (2011) comenta que nos últimos anos, ocorreram diversas mudanças nas leis e regulamentos chineses, estas marcadas por cinco momentos, destacados no Quadro 7.

Quadro 7 – Mudanças nos regulamentos e leis trabalhistas chinesas

LEIS E REGULAMENTOS	OBJETIVO
1994/ Lançamento da Lei do Trabalho na China	Formulada com o intuito de assegurar os direitos e interesses legítimos dos trabalhadores (MOFTEC, 1994).
2000/ Regulamento sobre Gestão do Mercado de Trabalho	Junto a outros regulamentos, garante um maior nível de segurança aos direitos dos trabalhadores (COOKE, 2011).
2004/ Regulamento Extraordinário do Ministério do Trabalho e Segurança Social	Define que autoridades trabalhistas e de seguridade social são responsáveis por definir e ajustar o padrão do salário mínimo (COOKE, 2011).
2007/ Lei dos Contratos de Trabalho (LCT) e o Regulamento sobre Serviços e Gestão de Emprego (RESM) que entraram em vigor no ano de 2008.	Um dos princípios é criar uma relação entre empresas e trabalhadores, mais estável, descrevendo de forma mais clara as regras dos contratos de trabalho (COOKE, 2011).
2008/ Lei dos Contratos de Trabalho	Lei elaborada com o intuito de melhorar o sistema de contrato de trabalho chinês, esclarecer quais os direitos e deveres de ambas as partes, empregado e empregador (CUI; GE; JING, 2013).

Fonte: Autoria própria (2020)

A Constituição da República Popular da China (CHINA, 1982, p. 12), estabelece em seu Art. 42, que “os cidadãos da República Popular da China têm o direito e o dever de trabalhar”, logo, a Lei do Trabalho (1994) estabelece os seguintes direitos: (i) direito ao emprego e escolha de ocupação; (ii) direito à remuneração; (iii) direito ao descanso e férias; (iv) proteção da saúde e segurança social; (v) direito a participação e organização de sindicatos (vi); igualdade de direitos para mulheres; (vii) idade mínima para trabalhar de 16 anos; (viii) aviso prévio, em caso de demissões sem justa causa; (ix) trabalhar não mais do que oito horas por dia e não mais do que 44 horas por semana em média; (x) pelo menos um dia de folga por semana; (xi) não exceder uma hora extra diária, salvo quando tratado previamente com trabalhadores e sindicato, não ultrapassando três horas dia e sem prejuízos à saúde do trabalhador; (xii) remuneração de horas extras; (xiii) férias remuneradas; (xiv) salário mínimo, de acordo com o determinado por cada província, dentro das normas legais; (xvi) licença maternidade; (xvii) aposentadoria.

Em 2008, o governo chinês em resposta à agitação e preocupação com as condições de trabalho no país, anunciou a Lei de Contratos de Trabalho da China (CHUNG, 2015). Essa lei tem como finalidade aprimorar o sistema de contratos de trabalho, tornando os direitos e obrigações das partes mais específicos, sendo essa a reestruturação mais relevante desde 1994 (CUI; GE; JING, 2013).

A nova Lei do Contrato de Trabalho na China segundo Lan; Pickles e Zhu (2015) contribuiu para uma nova orientação do trabalho no país, pois com seu anúncio, junto a outras alterações, indicaram uma mudança na atitude do governo. A tendência será que compras e produção para exportação de baixo custo não orientem mais o crescimento econômico chinês, além disso, as novas leis e regulamentos forneceram mecanismos para equilibrar as contratações, capacitando os trabalhadores a pressionar por salários mais justos e estabilidade contratual. Corroborando com esse raciocínio, Wang *et al.* (2009) definem que a nova lei trabalhista é, fragmento de uma medida governamental para enfraquecer o conflito social e mudar o rumo do crescimento chinês, mas o sucesso dessa estratégia está longe de dar certo.

Chung (2015) comenta que a Lei dos Contratos Trabalhistas possibilita aos trabalhadores utilizar meios legais para fazer suas reclamações, aumentando o número de multas para as empresas por violarem as normas estabelecidas. Como exemplo, são apontados os artigos 10 e 82 da lei, que fixam uma multa salarial dupla pela não assinatura de contrato no prazo de um mês e os artigos 46 e 47 que estabelecem que os trabalhadores podem livremente rescindir seus contratos e ainda receber compensação por demissões devido as violações do empregador.

Gallagher *et al.* (2015) também comentam dois aspectos da nova lei, os regulamentos dos acordos contratuais e o pagamento de indenizações por demissão. A nova regra determina que o trabalhador que concluir dois contratos ou dez anos de empresa, deve ter seu acordo suspenso e ser indenizado por justa causa, o que não ocorria antes, pois as empresas usavam o fim do contrato como justificativa para não pagar indenizações.

A Lei dos Contratos Trabalhistas ainda destaca outros itens como: (i) período de estágio limitado a seis meses; (ii) notificação por escrito 30 dias antes de rescindir um contrato por não extensão deste; (iii) indenização por rescisão equivalente a um mês por cada ano de serviço (pagamento de meio mês se inferior a 6 meses); (iv) dupla indenização por demissão injusta (GALLAGHER *et al.*, 2015). Em suma, com as alterações na legislação chinesa em 2008, cresceram as chances de punição por práticas ilegais de trabalho e com as preocupações das empresas em não serem autuadas, os contratos são feitos de acordo com a legislação (CHUNG, 2015).

O contrato informal é outra preocupação evidente nos estudos relacionados às condições de trabalho na China. Segundo Cooke (2011), esse tipo de prática cresce rapidamente e mesmo com a introdução de novas leis, essa forma de trabalho afeta trabalhadores demitidos e os migrantes rurais. Definida como trabalhadores sem segurança de emprego, benefícios e desprotegidos de leis, a economia informal atrai os olhares dos

economistas do desenvolvimento, pois se tornou a maior classe de trabalho não agrícola do país (HUANG, 2009).

De um modo geral, o trabalho não integral, sazonal ou temporário acabou por se tornar parte do trabalho informal, com isso, menos de 20% dos trabalhadores de pequenas e médias empresas possui acordo trabalhista com seu empregador (COOKE, 2011). Esse sistema de trabalho tornou o trabalhador passível de ilegalidades, como falta de pagamento, levando-os a participar de atos de coletividade (ESTADOS UNIDOS, 2017b).

Em uma sociedade em que a voz coletiva é improvável, Friedman (2014) argumenta que a rotatividade e escassez de mão-de-obra tornam-se naturais para a empresa, uma vez que, a única opção do trabalhador é demitir-se, pois provavelmente seu protesto não passará de um único local de trabalho. Yu (2008) enfatiza que outra questão importante em relação às condições de trabalho são as práticas trabalhistas desumanas, que em algumas empresas como a Reebok, foram freadas. Essas práticas, são relacionadas ao uso de trabalho infantil, condições de trabalho insalubres, jornada excessiva, salário inadequado ou punição aos trabalhadores. Por outro lado, Sandoval (2013) ressalta que ainda existe o trabalho realizado por jovens migrantes, expostos a riscos de saúde e a uma rotina exaustiva. Em outras palavras, se a Lei Trabalhista Chinesa é analisada como se apresenta no papel, fica difícil observar indícios de exploração de mão-de-obra pelo governo (COONEY, 2007).

2.3.5 Comparando o Direito do Trabalho de Brasil e China

O Brasil teve um passado que, notavelmente, moldou seu perfil econômico e suas relações trabalhistas. No ano de 1940, iniciou um plano audacioso de industrialização, marcado pelo ano de 1943, quando a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, que de certa forma, organizou o sistema brasileiro de trabalho e apresentou inúmeros direitos e deveres do trabalhador (COSLOVSKY; PIRES; BIGNAMI, 2017). Na China, com os regulamentos e normas editadas com o passar do tempo, leis foram criadas e suas funções estabelecidas, porém, ainda existem frequentes críticas ao direito trabalhista chinês, uma vez que, direitos coletivos como greve não são previstos (LUO, 2017).

No Quadro 8, a partir das constituições brasileira e chinesa, acompanhadas de seus regulamentos e normas, foi elaborada uma comparação de alguns dos direitos trabalhistas dos dois países, Brasil (B) e China (C), com o intuito de ressaltar características individuais.

Quadro 8 – Direitos trabalhistas do Brasil e da China

BENEFÍCIOS	PAÍS	CARACTERÍSTICAS
Salário mínimo	B	Fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas (em 2020 fixado em R\$ 1045,00).
	C	Há um sistema de salários mínimos garantidos. Os padrões específicos de salário mínimo são determinados pelos governos populares das províncias, regiões autônomas ou municípios.
Piso Salarial	B	Proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.
	C	O nível dos salários será gradualmente aumentado com base no desenvolvimento econômico. O Estado deve exercer macro controle sobre a folha de pagamento.
Proteção salarial	B	Constituindo crime sua retenção dolosa.
	C	Não deve ser desviado, nem o pagamento deve ser atrasado sem justificativa.
Irredutibilidade Salarial	B	Proibido, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
	C	Não prevê o direito
FGTS	B	Protege o trabalhador em caso de demissão sem justa causa.
	C	Não prevê o direito
Seguro-desemprego	B	Em caso de desemprego involuntário, proporciona parcela de 80% do salário médio do trabalhador com faixa salarial até R\$ 1599,61. Faixas salariais de R\$ 1599,61 até R\$ 2.666,29, multiplicasse por 0,5 (50%) e somasse a R\$ 1.279,69. Salários médios acima de R\$ 2.666,29, o valor da parcela será de R\$ 1.813,03.
	C	Existe um seguro social para trabalhadores em circunstâncias como velhice, doença, lesões relacionadas com o trabalho, desemprego e parto. Diferente ao do seguro-desemprego do Brasil.
Décimo terceiro salário	B	Calculado com base na remuneração integral ou no valor pago na aposentadoria.
	C	Não prevê o direito
Participação nos Lucros	B	Benefício desvinculado da remuneração.
	C	Não prevê o direito
Repouso Semanal	B	É remunerado e preferencialmente aos domingos.
	C	Ao menos um dia de folga por semana.
Férias Remunerada	B	Anuais com remuneração de, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
	C	Para trabalhadores que trabalharam um ano consecutivo ou mais terão direito a férias anuais remuneradas.
Idade Mínima para Trabalho	B	16 anos de idade, com carteira assinada, salvo casos previstos em lei.
	C	Nenhuma unidade empregadora pode recrutar menores de 16 anos. As instituições de literatura e arte, cultura física e artes e ofícios especiais que recrutam menores de 16 anos devem passar pelas formalidades de exame e aprovação de acordo com as disposições pertinentes do Estado e garantir seu direito à educação.
Aposentadoria	B	Direito concedido para homens que comprovem 35 anos de contribuição e mulheres que comprovem 30 anos de contribuição.
	C	Existe um seguro social, pago para idosos, mas em valores bem menores que uma aposentadoria e a mesma tem variação de acordo com cada província.
Licença maternidade	B	Sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias;
	C	As mulheres têm direito a, pelo menos, 90 dias de licença maternidade.
Licença paternidade	B	Cinco dias corridos, salvo serviço público federal e empresas que fazem parte do programa Empresa Cidadã, em que o período passa a ser 20 dias corridos.
	C	Não prevê o direito
Jornada de trabalho	B	Não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.
	C	Não trabalhar por mais do que oito horas por dia e 44 h por semana em média.
Horas extras	B	Permitidas em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% superior à hora normal de trabalho.
	C	Permitida após consulta com o sindicato e os trabalhadores, não excedendo uma hora; se tal extensão for necessária por razões especiais, sob a condição de que a saúde dos trabalhadores seja garantida, o horário estendido não excederá três

		horas por dia. No entanto, a extensão total em um mês não deve exceder 36 horas. A remuneração deverá ser no mínimo 150% superior à hora normal.
Rescisão de contrato	B	Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;
	C	O contrato pode ser rescindido, desde que haja aviso prévio de 30 dias, quando o empregador encerra o contrato ou quando o trabalhador pede o encerramento;
Contrato de experiência	B	O contrato de experiência não poderá exceder de 90 dias.
	C	O prazo é acordado no ato da assinatura do contrato, desde que não exceda seis meses e deve respeitar os interesses de ambas as partes.
Indenização por demissão injusta	B	Direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, 13º proporcional e outros benefícios previstos em lei
	C	Não prevê o direito
Igualdade salarial para homens e mulheres	B	Proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de gênero, idade, cor ou estado civil.
	C	As mulheres gozarão dos mesmos direitos dos homens, sem discriminação de gênero, idade, cor ou estado civil.
Direito de greve	B	Compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
	C	Não prevê o direito

Fonte: Autoria própria (2020)¹

Chen (2007) comenta que diferente dos países orientais, nos países industrializados ocidentais, a evolução dos direitos trabalhistas foi uma resposta da classe operária ao poder instaurado pelos empregadores no modelo capitalista e ascenderam a partir de direitos civis e políticos existentes anteriormente. Dessa forma, Corrêa e Ferreira (2011) enfatizam que é relevante que as empresas criem métodos para proporcionar normas claras e tarefas organizadas, com o objetivo de reduzir a sobrecarga de trabalho e contribuir para uma maior satisfação dos funcionários, diminuindo o impacto que certas condições causam.

2.3.6 Considerações Sobre o Tema

Esta seção teve por objetivo, apresentar uma análise das condições de trabalho do Brasil e da China sob a ótica de suas leis trabalhistas. Desta forma, conclui-se que no caso do Brasil, a terceirização afeta as condições de trabalho de seus trabalhadores, que para não ficarem sem seus rendimentos, priorizam muitas vezes por contratos de trabalho mais simples e de curto prazo, que acabam suprimindo seus direitos. Observou-se também, que o país ainda sofre com condições de trabalho inadequadas, pois existe pouca fiscalização dos órgãos regulatórios e uma forte vertente que busca a flexibilização das leis, com justificativas que tornam evidente a força das empresas.

¹ O Quadro 7 foi elaborado pelos autores a partir da Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira de 1943, Constituição da República Popular da China de 1982, Princípios Gerais do Direito Civil da República Popular da China de 1986, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Lei dos Contratos de Trabalho Chinesa de 2008.

Da mesma forma, a legislação chinesa afeta as condições de trabalho de seus trabalhadores, ao ponto de estes sofrerem sanções por descumprirem normas e regulamentos. Verificou-se que na China há pouca inspeção ao trabalho formal e informal, como no Brasil, sendo uma das preocupações não apenas do governo, mas dos próprios consumidores. Nota-se também, que mesmo em poucos aspectos, há uma melhora na legislação nos últimos anos, mas ainda existe relações obscuras no que se refere ao direito do trabalho. Fica evidente que em ambos os países existem muitas lacunas em relação as condições de trabalho e pesquisas futuras poderão investigar com mais afinco pontos como, inspeção do trabalho, jornada de trabalho e trabalho informal, inerentes a falta de coesão entre a lei formal e a lei aplicada.

No próximo capítulo, as etapas metodológicas desta pesquisa serão apresentadas, dentre as quais, a classificação da pesquisa, população para coletas dos dados, coleta e organização dos dados e procedimento de análise dos dados.

3 METODOLOGIA

A metodologia é apresentada em quatro seções, desta forma, para a organização dos procedimentos metodológicos utilizados, faz-se necessário reiterar os objetivos geral e específicos delineados na pesquisa, juntamente com as hipóteses que foram investigadas. A Figura 5 ilustra os objetivos e suas respectivas hipóteses.

Figura 5 – Objetivos e hipóteses da pesquisa

<p>Objetivo Geral Mensurar a diferença entre a QV de trabalhadores industriais de uma empresa no Brasil e outra na China.</p>	<p>(H1) Hipótese Primária: A QV de trabalhadores industriais chineses é maior do que a QV de trabalhadores industriais brasileiros, contradizendo os pressupostos da literatura.</p>	<p>Teste da hipótese: Análise qualitativa/Análise quantitativa</p>
<p>Objetivo Específico: a) Comparar os aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social Brasileiro e Chinês.</p>	<p>(H2) Hipótese Secundária: a) Os aspectos culturais e históricos chineses são mais conservadores se comparados com a sociedade brasileira, devido a sua singularidade na colonização.</p>	<p>Teste da hipótese: a)Análise qualitativa</p>
<p>Objetivo Específico: b) Comparar as condições de trabalho sob a ótica das leis trabalhistas do setor industrial do Brasil e da</p>	<p>(H3) Hipótese Secundária: b) As leis trabalhistas brasileiras apresentam maiores benefícios ao trabalhador em comparação com as leis trabalhistas chinesas no que tange as condições de trabalho.</p>	<p>Teste da hipótese: b)Análise qualitativa</p>
<p>Objetivo Específico: c) Identificar o domínio e faceta com maior nível de influência sobre a QV de trabalhadores industriais no Brasil e na China.</p>	<p>(H4) Hipótese Secundária: c) O domínio meio ambiente, na faceta ambiente físico (Q9), influência em maior nível a QV do trabalhador brasileiro, enquanto o domínio psicológico, na faceta espiritualidade (Q26), influência em maior nível a QV do trabalhador chinês.</p>	<p>Teste da hipótese: c)Análise quantitativa</p>
<p>Objetivo Específico: d) Identificar o domínio e faceta com menor nível de influência sobre a QV de trabalhadores industriais no Brasil e na China.</p>	<p>(H5) Hipótese Secundária: d) O domínio físico, na faceta dor e desconforto (Q3), influência em menor nível a QV do trabalhador brasileiro, enquanto o domínio meio ambiente, na faceta segurança física e proteção (Q8), influência em menor nível a QV do trabalhador chinês.</p>	<p>Teste da hipótese: d)Análise quantitativa</p>

Fonte: Autoria própria (2020)

As hipóteses apresentadas na Figura 5, serviram para direcionar os procedimentos metodológicos, em busca de evidências que respondam a problemática da pesquisa: Em que medida há diferença entre a qualidade de vida de trabalhadores industriais do Brasil e da China?

Nas próximas seções, a metodologia da pesquisa é apresentada da seguinte forma: classificação da pesquisa, população para coleta de dados, coleta e organização dos dados e o procedimento de análise dos dados.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A classificação da pesquisa proporciona uma disposição dos fatos em relação à pesquisa e, por conseguinte, um entendimento amplo. De acordo com as proposições de Gil (2017) a pesquisa em questão está classificada conforme apresentado no Quadro 9.

Quadro 9 – Classificação da pesquisa

CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	
Do ponto de vista do objeto	Campo
Do ponto de vista da natureza	Aplicada
Do ponto de vista da abordagem do problema	Predominantemente Quantitativa
Do ponto de vista dos objetivos	Descritiva
Do ponto de vista dos procedimentos técnicos	Levantamento

Fonte: Adaptado de Gil (2017)

Conforme as proposições de Gil (2017) do ponto de vista do objeto o estudo é classificado como “Pesquisa de Campo”, pois utilizou-se da aplicação de questionários no ambiente de trabalho das empresas investigadas. Em relação a natureza, a pesquisa é classificada como “Aplicada”, pois trata-se de um estudo voltado à aquisição de conhecimentos por meio da aplicação em uma situação específica. Do ponto de vista da abordagem do problema, a pesquisa é “Predominantemente Quantitativa”, pois os resultados foram apresentados, em sua maioria, em termos numéricos. Do ponto de vista dos objetivos é classificada como “Descritiva”, pois tem como objetivo a descrição das características de determinada população. Por fim, do ponto de vista dos procedimentos técnicos é classificada como um “Levantamento”, pois foram solicitadas informações de um grupo significativo de pessoas e mediante a análise dos dados, obteve-se as conclusões. Na seção 3.2 as empresas que compõem este estudo serão apresentadas.

3.2 POPULAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

O estudo teve como população, trabalhadores industriais da linha de produção de duas organizações, uma do Brasil e outra da China. Sendo que, as amostras foram calculadas por meio da fórmula abaixo, com margem de erro de 5% e nível de confiança de 95%.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \times d^2}{Z^2 \times p \times q}}$$

Onde:

n: é o número de elementos da amostra

N: é o número de elementos da população

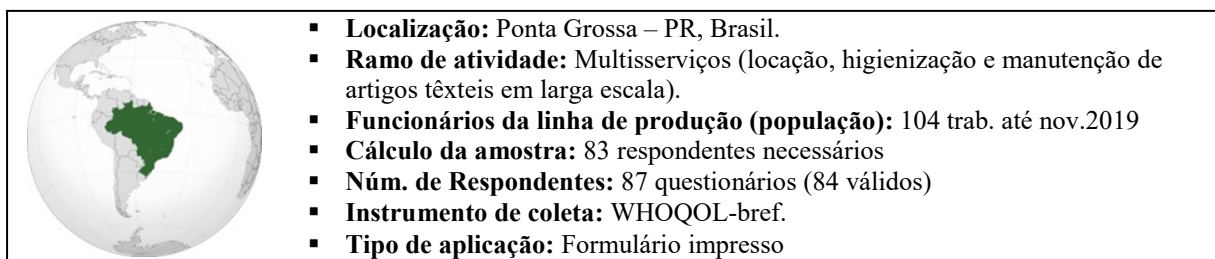
Z: é o valor da abscissa da curva normal associada ao nível de confiança.

d: é o erro tolerável da amostra (precisão da amostra) em porcentagem

p e q: proporção de se escolher uma dada empresa aleatoriamente

A primeira empresa, pertencente a um grupo francês, está situada no Brasil com subsidiária em Ponta Grossa – PR. A organização está presente no mercado mundial há 50 anos e opera na América Latina e Europa, em um total de 28 países. A Figura 6 ilustra as informações referentes à empresa.

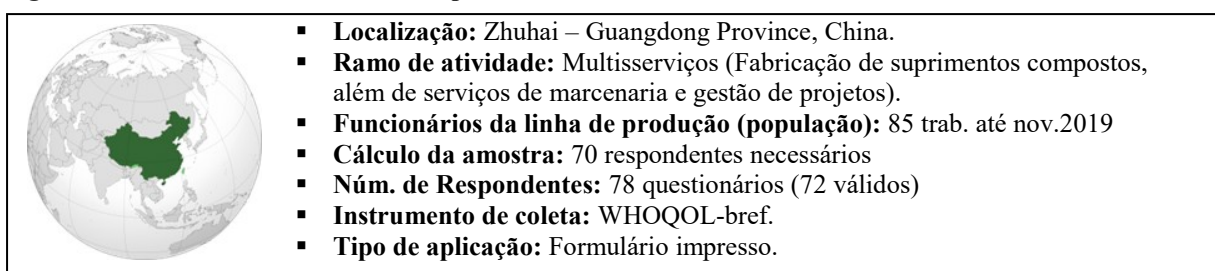
Figura 6 – Informações referentes à empresa brasileira



Fonte: Autoria própria (2020)

A segunda empresa está situada na China com subsidiária em Zhuhai, Guangdong Province, atuando também em países como a Tailândia. Presente no mercado há 25 anos, fornece uma ampla gama de produtos e serviços de fabricação de compostos de *GRP/FRP*². A Figura 7 ilustra as informações referentes à empresa.

Figura 7 – Informações referentes à empresa chinesa



Fonte: Autoria própria (2020)

Cabe salientar, que ambas as empresas (tanto no Brasil quanto na China) são passíveis de comparação, sem prejuízo para análise dos dados. Os trabalhadores brasileiros têm seus direitos amparados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988,

²Material de engenharia que consiste em dois ou mais componentes dissimilares. Estes componentes são geralmente classificados como a matriz e o reforço. A matriz pode ser de plástico (ou “polímero”), metal ou cerâmica e o reforço é baseado em partículas ou fibras.

com igualdade, os trabalhadores da empresa chinesa são amparados pela Constituição da República Popular da China de 1982. Na seção 3.3 o instrumento de avaliação da QV é apresentado, com o objetivo de esclarecer o procedimento de coleta e organização dos dados.

3.3 COLETA E ORGANIZAÇÃO DOS DADOS

Em relação ao procedimento de coleta e organização dos dados, a pesquisa utilizou-se do instrumento de avaliação de QV WHOQOL-bref (Anexos A e B). De acordo com Fleck *et al.* (2000), o instrumento é composto por 26 questões, sendo duas questões gerais de qualidade de vida e as demais 24 representam cada uma das 24 facetas que compõe o instrumento original WHOQOL-100. O Quadro 10 descreve os domínios e facetas do instrumento de QV WHOQOL-bref.

Quadro 10 – Domínios e facetas do WHOQOL-bref

DOMÍNIOS	FACETAS
Domínio I Físico	1. Dor e desconforto
	2. Energia e fadiga
	3. Sono e repouso
	4. Mobilidade
	5. Atividades da vida cotidiana
	6. Dependência de medicação ou de tratamentos
	7. Capacidade de trabalho
Domínio II Psicológico	8. Sentimentos positivos
	9. Pensar, aprender, memória e concentração
	10. Autoestima
	11. Imagem corporal e aparência
	12. Sentimentos negativos
	13. Espiritualidade, religião e crenças pessoais
Domínio III Relações Sociais	14. Relações pessoais
	15. Suporte (apoio) social
	16. Atividade sexual
Domínio IV Meio Ambiente	17. Segurança física e proteção
	18. Ambiente no lar
	19. Recursos financeiros
	20. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
	21. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
	22. Participação em/e oportunidades de recreação/lazer
	23. Ambiente físico (poluição, ruído, trânsito e clima)
	24. Transporte

Fonte: Adaptado de Pedroso e Pilatti (2012)

Os instrumentos WHOQOL-bref – versões em português e chinês –, foram aplicados por meio de questionário impresso, dependendo da disponibilidade dos participantes e da autorização do gestor de produção ou recursos humanos da empresa.

Um diferencial dos instrumentos WHOQOL, é seu caráter transcultural, podendo ser utilizado em um ambiente específico ou em culturas distintas, permitindo comparar os resultados de diferentes países e populações (THE WHOQOL GROUP, 1995). No Quadro 11 apresentam-se as duas questões gerais sobre QV, mais as 24 questões de cada domínio.

Quadro 11 – Questões do instrumento WHOQOL-bref

DOMÍNIOS	QUESTÕES
Questões Gerais	1. Como você avaliaria sua qualidade de vida?
	2. Quanto satisfeito(a) você está com a sua saúde?
Domínio I Físico	3. Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?
	4. Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?
	5. Quanto satisfeito(a) você está com o seu sono?
	6. Quanto bem você é capaz de se locomover?
	7. Quanto satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?
	8. O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?
	9. Quanto satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?
Domínio II Psicológico	10. O quanto você aproveita a vida?
	11. O quanto você consegue se concentrar?
	12. Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?
	13. Você é capaz de aceitar sua aparência física?
	14. Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?
Domínio III Relações Sociais	15. Quanto satisfeito(a) você está consigo mesmo?
	16. Quanto satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?
	17. Quanto satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?
Domínio IV Meio Ambiente	18. Quanto satisfeito(a) você está com sua vida sexual?
	19. O quanto você se sente em segurança em sua vida diária?
	20. Quanto satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?
	21. Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?
	22. Quanto satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?
	23. Quanto disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?
	24. Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?
	25. Quanto saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?
	26. Quanto satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

Fonte: Autoria própria (2020)

O Quadro 11, evidenciou as 26 questões que compõem o instrumento de avaliação de QV WHOQOL-bref. Cada uma destas questões é avaliada em uma escala de 1 a 5 e, de acordo com a percepção do indivíduo. No Quadro 12 apresentam-se as escalas referentes a cada questão.

Quadro 12 – Escalas das questões do WHOQOL-bref

ESCALAS				
A questão 1, usa a seguinte escala de resposta:				
Muito Ruim	Ruim	Nem Ruim, Nem Boa	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
A questão 2, usa a seguinte escala de resposta:				
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito, Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
As questões 3;4;5;6;7;8;9, usam a seguinte escala de resposta:				
Nada	Muito Pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5
As questões 10;11;12;13;14, usam as seguintes escalas de resposta:				
Nada	Muito Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
A questão 15, usa a seguinte escala de resposta:				
Muito Ruim	Ruim	Nem Ruim, Nem Boa	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
As questões 16;17;18;19;20;21;22;23;24;25, usam a seguinte escala de resposta:				
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito, Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
A questão 26, usa a seguinte escala de resposta:				
Nunca	Algumas Vezes	Frequentemente	Muito Frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

Fonte: Adaptado do instrumento WHOQOL-bref (2020)

A seção 3.3 demonstrou as propriedades do instrumento de avaliação WHOQOL-bref. Na seção 3.4, cada etapa do procedimento de análise dos dados é elucidada.

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados com nível de confiança de 95% e $p\text{-value} < 0,05$ e as análises foram realizadas com o apoio do *software IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 23. Também se utilizou o complemento Amos, versão *trial*, para modelagem de equação estrutural e as classificações e valores numéricos apresentadas por Shimakura (2006) para interpretação das correlações, como apresentado no Quadro 13.

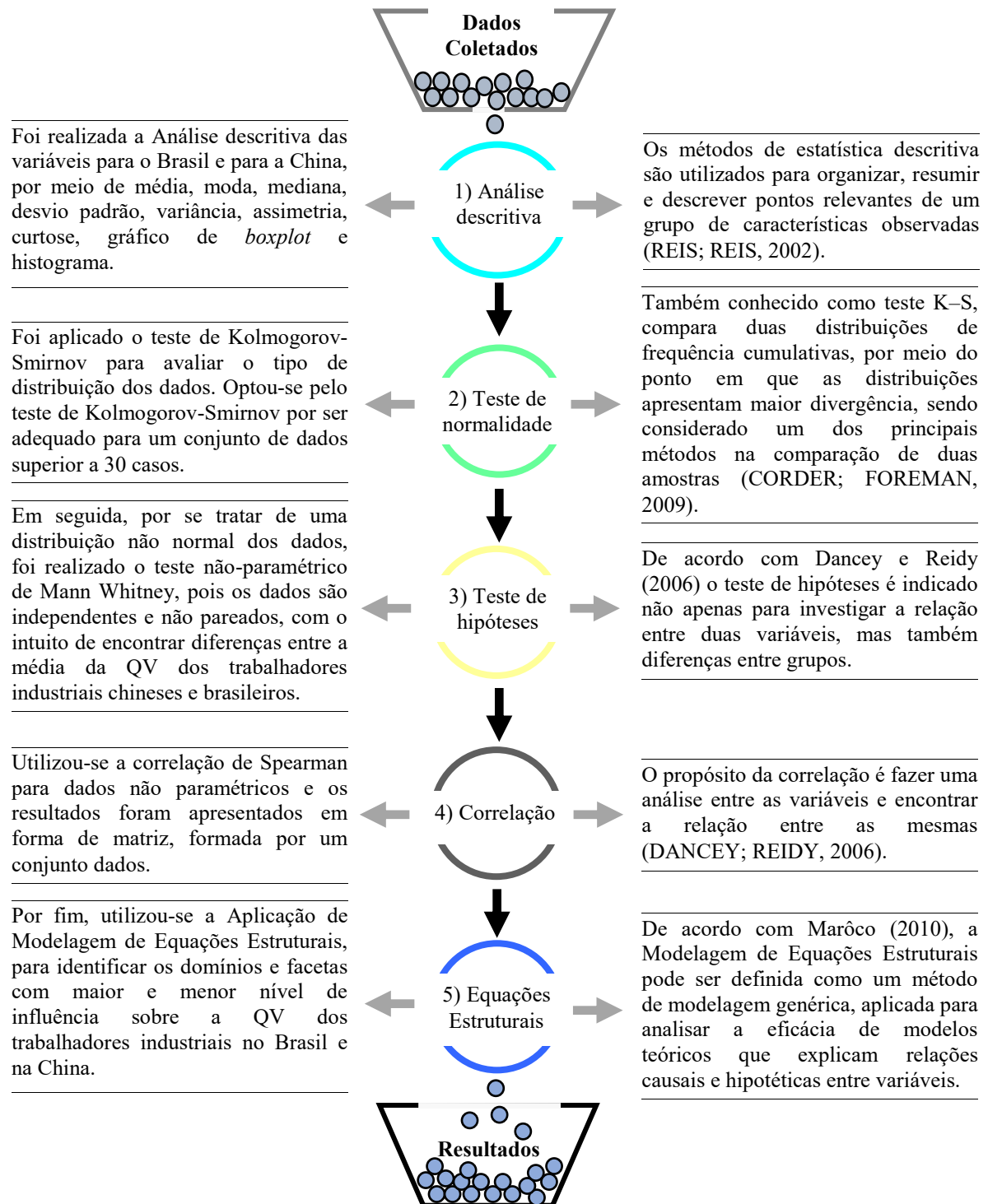
Quadro 13 – Interpretação das correlações

Valor de ρ (+ ou -)	Interpretação
0,00 a 0,19	Correlação muito fraca
0,20 a 0,39	Correlação fraca
0,40 a 0,69	Correlação moderada
0,70 a 0,89	Correlação forte
0,90 a 1,00	Correlação muito forte

Fonte: Adaptado de Shimakura (2006)

Após a coleta e organização dos dados, essa pesquisa analisa a QV dos trabalhadores industriais por meio das etapas apresentadas na Figura 8.

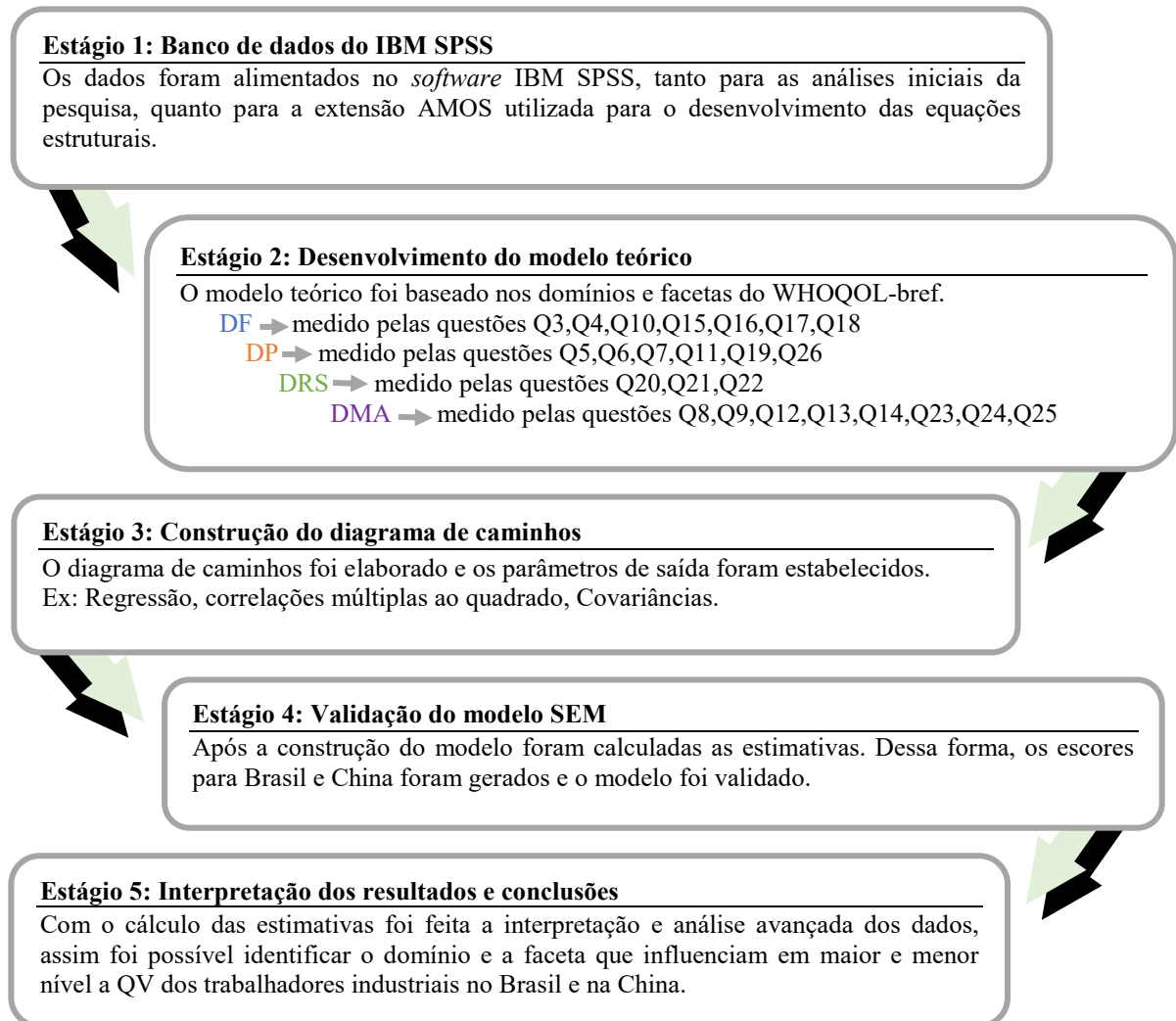
Figura 8 – Procedimento de análise dos dados



Fonte: Autoria própria (2020)

Para atingir o proposto no quinto item do procedimento de análise dos dados (Figura 8), a aplicação das equações estruturais foi dividida de acordo com os estágios da Figura 9.

Figura 9 – Estágios da aplicação de equações estruturais






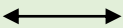

Fonte: Autoria própria (2020)

A Modelagem de Equações Estruturais (MEE), em inglês *Structural Equation Modeling* (SEM), surgiu na década de 1960, derivada do aperfeiçoamento da Modelagem de Múltiplas Equações (OLIVEIRA, P., 2016). Amplamente utilizada nas Ciências Humanas e Sociais, caracteriza-se por ser uma técnica de modelagem estatística multivariada, trazendo em sua essência uma combinação de análise fatorial e regressão, tornando-se útil a pesquisadores que procuram relações entre as construções teóricas e as variáveis observadas (NEVES, 2018).

Os modelos estruturais são apresentados de forma visual, utilizando-se de símbolos geométricos específicos, mas iguais, independentemente do *software* utilizado para a

construção e análise (MALHOTRA; LOPES; TEIXEIRA VEIGA, 2014; BYRNE, 2016). No Quadro 14, pode-se visualizar os símbolos e suas descrições.

Quadro 14 – simbologia e descrição das formas em SEM

SÍMBOLO	REPRESENTAÇÃO	DESCRIÇÃO
	Variável Latente ou Construto	Construções teóricas que não podem ser medidas diretamente. Ex.: qualidade de vida
	Variável Observada	Variáveis observadas utilizadas para inferir algo. Ex.: dor e desconforto, energia e fadiga, etc...
	Relação causal direta entre duas variáveis	Impacto de uma variável sobre outra
	Relação não recursiva entre duas variáveis	Covariâncias ou correlações entre pares de variáveis
	Erro de medição	Variação inexplicável quando os modelos são estimados.

Fonte: Adaptado de Hair Jr. *et al.*, 2017 e Byrne, 2016

Quando representados esquematicamente, os símbolos são denominados diagramas de caminho, pois fornecem uma visualização das possíveis relações entre as variáveis, sendo um dos seus objetivos, propor vínculos ou relações entre as variáveis observadas e variáveis latentes, essencialmente, um diagrama de caminho usado para demonstrar um modelo SEM, representa um gráfico matemático (HAIR Jr. *et al.*, 2017; BYRNE, 2016). Na Figura 10, pode-se visualizar como exemplo, um diagrama de caminho.

Figura 10 – Exemplo de diagrama de caminho



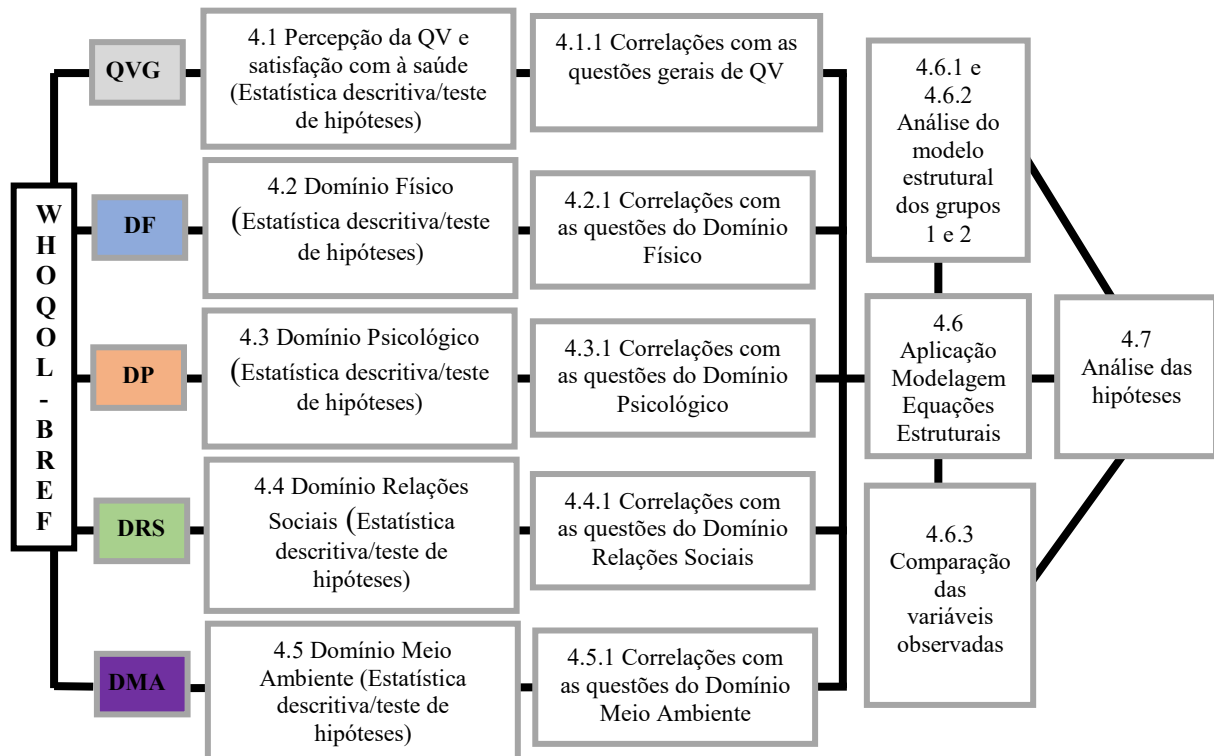
Fonte: Autoria própria (2020)

Encerrada a seção dos procedimentos metodológicos, os resultados e discussões desta pesquisa serão apresentados no próximo capítulo

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nos procedimentos metodológicos apresentados no capítulo anterior, inicia-se a exploração dos dados coletados. Para uma melhor organização dos resultados, as etapas foram divididas conforme disposto na seção 3.3 (coleta e organização dos dados) e apresentados na seção conforme exposto na Figura 11.

Figura 11 – Sequência de análise dos resultados



Fonte: Autoria própria (2020)

Cabe salientar, que para análise dos dados os participantes foram divididos em dois grupos: Grupo 1 (formado por trabalhadores brasileiros) e Grupo 2 (formado por trabalhadores chineses).

O estudo ocorreu no ano de 2019 e teve a participação de 165 trabalhadores, dentre os quais, 87 fazem parte do Grupo 1 e 78 do Grupo 2. Após a verificação e tabulação dos dados, observou-se que em alguns casos não intencionais (três do Grupo 1 e seis do Grupo 2), ocorreu a não marcação de mais de 50% das respostas do questionário, tornando assim, os dados inválidos para a análise estatística. Logo, para análise final desta pesquisa foram considerados 84 questionários do Grupo 1, e 72 questionários do Grupo 2.

Na sequência, os resultados serão apresentados seguindo os domínios do instrumento de pesquisa utilizado para a coleta de dados.

4.1 PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO COM À SAÚDE

Este item contempla a análise descritiva das questões Q1 e Q2, a fim de descrever os resultados utilizando medidas de tendência central. Na Tabela 2, pode-se observar de forma geral a percepção dos trabalhadores em relação a sua QV e satisfação com à saúde.

Tabela 2 – QV e Satisfação com à saúde

QUESTÕES GERAIS SOBRE QV		Brasil		China	
		N	%	N	%
1. Como você avaliaria sua qualidade de vida ?	1.Muito Ruim	0	0,0	5	6,9
	2.Ruim	5	6,0	4	5,6
	3.Nem Ruim, Nem Boa	29	34,5	40	55,6
	4.Boa	45	53,5	16	22,2
	5.Muito Boa	5	6,0	7	9,7
Total		84	100,0	72	100,0
2. Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1.Muito Insatisfeito	2	2,4	1	1,4
	2.Insatisfeito	7	8,3	1	1,4
	3.Nem Satisfeito, Nem Insatisfeito	25	29,8	19	26,4
	4.Satisfeito	40	47,6	40	55,5
	5.Muito Satisfeito	10	11,9	11	15,3
Total		84	100,0	72	100,0

Fonte: Autoria própria (2020)

Inicialmente, o WHOQOL-bref é composto por duas questões gerais relacionadas a percepção da QV e a satisfação com à saúde. Analisando as respostas do Brasil (Tabela 2) por meio de uma exploração de dados simples, verificou-se que do total de 84 trabalhadores, 45 (53,5%) avaliaram sua QV como “Boa”, enquanto que na China, do total de 72 trabalhadores, 16 (22,2%) avaliaram sua QV como “Boa”, apenas 1/3 em comparação com os dados do grupo do Brasil. Comparando os grupos pode-se destacar também, que o grupo 1 não teve nenhum (0%) respondente que considerou sua QV como “muito ruim”, enquanto o grupo 2 foram cinco (6,9%) auto avaliações muito baixas, onde os participantes avaliaram sua QV como “muito ruim”, sendo que, a maioria dos trabalhadores do grupo da China, 40 (55,6%) trabalhadores, avaliou sua QV como “Nem ruim, nem boa”. Já em relação à satisfação com à saúde, tanto os trabalhadores do Brasil (47,6%), quanto da China (55,5%), em sua maioria, relataram estarem satisfeitos.

Por se tratar de dados não normais, a análise dos domínios e facetas em relação a QV, foi realizada por meio do teste de Mann-Whitney para amostras independentes, estabelecendo uma comparação entre as amostras de Brasil e China, considerando uma

medida de evidência de $p\text{-valor} < 0,05$. Na Tabela 3, apresentam-se os resultados referentes as questões gerais sobre QV do WHOQOL-bref.

Tabela 3 – Questões gerais sobre QV

QUESTÕES GERAIS SOBRE QV		BRASIL	CHINA
Q1. Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1.Média	3,5952	3,2222
	2.Mediana	4,0000	3,0000
	3.Moda	4,00	3,00
	4.Variância	0,485	0,908
	5.Assimetria	-0,350	-0,264
	6.Curtose	0,013	0,715
	7.Amplitude	3,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,68807	1,06541
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor < 0,05	0,003
Q2. Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1.Média	3,5833	3,8194
	2.Mediana	4,0000	4,0000
	3.Moda	4,00	4,00
	4.Variância	0,800	0,573
	5.Assimetria	-0,619	-0,687
	6.Curtose	0,478	1,737
	7.Amplitude	4,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,78312	0,81446
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor > 0,05	0,103

Fonte: Autoria própria (2020)

Verificou-se, a partir dos dados da Tabela 3, existir diferença significativa ($p\text{-valor} = 0,003$) da percepção da QV geral entre os grupos, observou-se que o grupo 1 (Mediana = 4,000) avalia sua QV como “Boa”, enquanto o grupo 2 (Mediana = 3,000) avalia como “Nem ruim, nem boa”. Ainda que, em relação a satisfação com a saúde, tanto o grupo 1 (Mediana = 4,000), quanto o grupo 2 (Mediana = 4,000) de uma forma geral, tenham apresentado satisfação com sua condição, não existindo diferenças significativas.

Será utilizada a “Mediana” para relatar cada condição, pois de acordo com Field (2009) essa estatística é mais apropriada para testes não-paramétricos. A seguir, na seção 4.1.1, são apresentadas as correlações entre as variáveis, QV geral e satisfação com a saúde geral.

4.1.1 Correlações com as Questões Gerais de QV

De acordo com Field (2009), saber qual é a relação entre duas ou mais variáveis é um tema que desperta interesse entre os pesquisadores. Para tal, nesta seção, apresentam-se as correlações referentes as respostas das questões Q1 e Q2.

No decorrer da análise dos dados, serão discutidas as correlações moderadas, fortes e muito fortes (tanto positivas, quanto negativas) dos domínios e facetas que compõem a estrutura do WHOQOL-bref. Na Tabela 4, pode-se visualizar os dados referentes as respostas das questões Q1 e Q2 do Brasil.

Tabela 4 – Correlações questões gerais sobre QV Brasil

		QV GERAL		
		Q1	Q2	
B R A S I L	Q1	ρ	1,000	0,507
		Sig	-	0,0001
	Q2	ρ	0,507	1,000
		Sig	0,0001	-

Fonte: Autoria própria (2020)

Com relação ao Brasil, a correlação entre a QV geral e a satisfação com à saúde foi moderada ($\rho = 0,507$), positiva e significativa (p-valor = 0,0001), ou seja, à medida que a satisfação com sua saúde aumenta, existe uma melhora na percepção da QV geral, não como uma relação de causalidade, mas como um inter-relacionamento entre as variáveis. Na Tabela 5, pode-se visualizar os dados referentes as respostas das questões Q1 e Q2 da China.

Tabela 5 – Correlações questões gerais sobre QV China

		QV GERAL		
		Q1	Q2	
C H I N A	Q1	ρ	1,000	0,542
		Sig	-	0,0001
	Q2	ρ	0,542	1,000
		Sig	0,0001	-

Fonte: Autoria própria (2020)

A correlação entre a QV geral e a satisfação com à saúde foi moderada ($\rho = 0,542$), positiva e significativa (p-valor = 0,0001) nas questões Q1 e Q2 da China, apresentando uma

relação genuína entre as variáveis, mas não de causalidade, pois o grupo 1 relatou estar satisfeito com sua saúde, assim como o grupo 2, no entanto, o grupo 2 apresentou menor satisfação em relação a sua QV. Existem inúmeros fatores que são determinantes para a satisfação pessoal com a saúde, dentre eles, a prática de exercícios físicos, as relações familiares e o bem-estar (RIGO *et al.*, 2017).

Na seção seguinte, serão apresentados os resultados referentes as variáveis do Domínio Físico da QV de cada grupo.

4.2 DOMÍNIO FÍSICO

Além de duas questões relacionadas a QV geral – tratadas na seção anterior –, o WHOQOL-bref dispõe de 24 questões relacionadas a quatro domínios e 24 facetas. Nesta seção apresentam-se os resultados referentes ao Domínio Físico, composto por sete facetas e sete questões: dor e desconforto (Q3); energia e fadiga (Q10); sono e repouso (Q16); mobilidade (Q15); atividades da vida cotidiana (Q17); dependência de medicação ou de tratamentos (Q4); capacidade de trabalho (Q18). Na Tabela 6, os resultados relacionados ao domínio físico da QV de Brasil e China são apresentados.

Tabela 6 – Análise domínio físico

I. DOMÍNIO FÍSICO		(continua)	
		BRASIL	CHINA
Q3. Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1. Média	2,2500	4,0556
	2. Mediana	2,0000	4,0000
	3. Moda	2,00	4,00
	4. Variância	0,913	0,701
	5. Assimetria	0,154	-0,402
	6. Curtose	-0,975	-0,739
	7. Amplitude	3,00	3,00
	8. Desvio Padrão	0,91688	0,87287
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor < 0,05 ----- 0,0001	
Q4. O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1. Média	2,1566	3,4507
	2. Mediana	2,0000	3,0000
	3. Moda	2,00	3,00
	4. Variância	1,036	0,937
	5. Assimetria	0,530	-0,246
	6. Curtose	-0,493	-0,145
	7. Amplitude	4,00	4,00
	8. Desvio Padrão	0,96536	0,95468
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor < 0,05 ----- 0,0001	

Tabela 6 – Análise domínio físico

		(conclusão)	
I. DOMÍNIO FÍSICO		BRASIL	CHINA
Q10. Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1.Média	3,2317	3,5417
	2.Mediana	3,0000	4,0000
	3.Moda	3,00	4,00
	4.Variância	0,822	1,238
	5.Assimetria	-0,073	-0,392
	6.Curtose	0,294	-0,562
	7.Amplitude	4,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,96770	1,09868
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05 ----- 0,040	
Q15. Quão bem você é capaz de se locomover?	1.Média	4,0361	4,1429
	2.Mediana	4,0000	4,0000
	3.Moda	4,00	5,00
	4.Variância	0,547	0,802
	5.Assimetria	-0,428	-0,847
	6.Curtose	-0,020	0,656
	7.Amplitude	3,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,79173	0,94944
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05 ----- 0,286	
Q16. Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1.Média	2,9405	3,7606
	2.Mediana	3,0000	4,0000
	3.Moda	4,00	4,00
	4.Variância	1,478	0,556
	5.Assimetria	-0,049	-0,002
	6.Curtose	-0,986	-0,450
	7.Amplitude	4,00	3,00
	8.Desvio Padrão	1,17122	0,84777
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05 ----- 0,0001	
Q17. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1.Média	3,4875	3,8873
	2.Mediana	4,0000	4,0000
	3.Moda	4,00	4,00
	4.Variância	1,013	0,559
	5.Assimetria	-0,577	-0,235
	6.Curtose	-0,124	-0,239
	7.Amplitude	4,00	3,00
	8.Desvio Padrão	0,94764	0,87856
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05 ----- 0,020	
Q18. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1.Média	3,6548	3,9306
	2.Mediana	4,0000	4,0000
	3.Moda	4,00	4,00
	4.Variância	0,831	0,319
	5.Assimetria	-0,718	-0,021
	6.Curtose	0,555	0,222
	7.Amplitude	4,00	2,00
	8.Desvio Padrão	0,86944	0,54377
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05 ----- 0,071	

Fonte: Autoria própria (2020)

Com a análise dos dados relacionados ao domínio físico (Tabela 6), verificou-se que das sete questões referentes a cada faceta da QV, em cinco (Q3; Q4; Q10; Q16; Q17) existem diferenças significativas entre os grupos. Quando perguntado no Brasil (Mediana = 2,000), “Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?” os participantes relataram que “muito pouco”. Diferentemente, na China (Mediana = 4,000), relatam que sua dor física e desconforto impedem “bastante” o andamento de suas tarefas.

O estabelecimento de metas e produtividade excessiva, aumento da competitividade e as transformações do trabalho, sem considerar os limites físicos e psicossociais do trabalhador, são fatores que explicam o predomínio de dor relacionada ao trabalho, dentre elas, Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho (DORT) (BRASIL, 2012). Conseqüentemente, a necessidade de tratamento médico (Q4), foi outro item que demonstrou diferenças significativas (p -valor = 0,0001). No caso do Brasil (Mediana = 2,000) foi relatado que tratamentos médicos são “muito pouco” utilizados para levar a vida, evidenciando que há baixa utilização de medicamentos entre os participantes. Já na China (Mediana = 3,000), relataram que “mais ou menos” precisam de tratamentos médicos para levar a vida.

Com relação a variável energia e fadiga (Q10), observou-se que os grupos relatam situações opostas, enquanto que no Brasil (Mediana = 3,000) os trabalhadores declararam não estarem “nem satisfeito, nem insatisfeito” com o seu sono e repouso, na China (Mediana = 4,000) relatam ter “muita” energia para seu dia-a-dia e satisfação com suas horas de sono e repouso. Zanutta (2013) afirma que o sono é essencial para vida do ser humano, tendo como principal função recompor o corpo após atividades físicas e psíquicas, preparando-o para uma nova etapa de tarefas.

As demais questões do domínio físico (Q15; Q18;), de acordo com o teste Mann-Whitney, não apresentam diferenças significativas. Quando questionados sobre mobilidade, ambos os grupos de trabalhadores relataram ter uma “Boa” capacidade de locomoção. Na questão referente a satisfação com a capacidade para o trabalho, tanto no Brasil, quanto na China, relataram estarem satisfeitos. A seguir serão apresentadas as correlações entre as questões do domínio físico, tanto para o Brasil, quanto para China.

4.2.1 Correlações com as Questões do Domínio Físico

Em relação ao Brasil, no domínio físico, cinco questões (Q4; Q10; Q16; Q17; Q18) apresentaram correlação moderada ($\rho > 0,4$), forte ($\rho > 0,7$) ou muito forte ($\rho > 0,9$) com outros

domínios e facetas do WHOQOL-bref. Na Tabela 7, pode-se observar os resultados referentes ao grupo brasileiro.

Tabela 7 – Correlações domínio físico para o Brasil

		DOMÍNIO FÍSICO							
		Q3	Q5	Q7	Q8	Q10	Q16	Q17	
B R A S I L	Q4	ρ	0,577						
		Sig	0,0001						
	Q10	ρ		0,432	0,449	0,412			
		Sig		0,0001	0,0001	0,0001			
	Q16	ρ					0,406		
		Sig					0,0001		
	Q17	ρ			0,440		0,564	0,547	
		Sig			0,0001		0,0001	0,0001	
	Q18	ρ			0,491		0,408		0,683
		Sig			0,0001		0,0001		0,0001

Fonte: Autoria própria (2020)

A correlação entre as questões Q4 e Q3 foi moderada ($\rho = 0,577$), positiva e significativa (p -valor = 0,0001), demonstrando que no caso do Brasil, o relato dos participantes que há baixa utilização de tratamentos médicos para levar sua vida diária (Q4), pode estar associada com sua dor e desconforto (Q3) impedirem muito pouco seus afazeres.

A questão Q10 apresentou uma correlação moderada ($\rho = 0,432; 0,449; 0,412$), positiva e significativa (p -valor = 0,0001) com três questões (Q5; Q7; Q8). Por exemplo, quando questionados sobre ter energia suficiente para seu dia-a-dia, os trabalhadores relataram terem um nível médio de energia, o que pode interferir na sua disposição para aproveitar a vida, como relatado pelos participantes na Q5.

Outra aspecto que pode estar relacionada a um nível médio de energia para seu dia-a-dia, apresentado pelo grupo brasileiro, é em relação a questão Q16. Os participantes declararam estarem “nem satisfeitos, nem insatisfeitos” com seu sono e repouso, um fator que pode acarretar a fadiga. Já em relação a capacidade de desempenhar as atividades do dia-a-dia (Q17), mesmo o grupo do Brasil ter relatado estar satisfeito, houve correlação moderada ($\rho = 0,440; 0,564; 0,547$), positiva e significativa (p -valor = 0,0001) com três questões (Q7; Q10; Q16), uma relacionada ao domínio psicológico (concentração) e duas ao domínio físico (energia e fadiga, sono e repouso).

No domínio físico, em relação ao grupo do Brasil, a correlação mais significativa ocorreu entre as questões Q18 e Q17 ($\rho = 0,683$). O grupo brasileiro de trabalhadores relatou, em ambas as perguntas, estarem satisfeitos com sua capacidade tanto para o trabalho, quanto para desempenhar suas atividades diárias. Com relação à capacidade para o trabalho, Cordeiro e Araújo (2017) afirmam ser uma variável com diferentes concepções, mas que na maioria das vezes, remetem a uma percepção do equilíbrio entre o estresse causado pelas condições de trabalho e o desgaste do trabalhador originado pelo estresse.

A seguir, na Tabela 8, a correlação das questões do domínio físico do grupo de trabalhadores da China serão apresentadas.

Tabela 8 – Correlações domínio físico para a China

		DOMÍNIO FÍSICO									
		Q5	Q6	Q8	Q10	Q11	Q13	Q15	Q16	Q17	
C H I N A	Q10	ρ	0,482		0,538						
		Sig	0,0001		0,0001						
	Q15	ρ		0,489		0,519	0,644				
		Sig		0,0001		0,0001	0,0001				
	Q16	ρ				0,439					
		Sig				0,0001					
	Q17	ρ				0,656	0,537	0,428	0,474	0,499	
		Sig				0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	
	Q18	ρ				0,461					0,438
		Sig				0,0001					0,0001

Fonte: Autoria própria (2020)

Diferentemente do grupo do Brasil, o grupo de trabalhadores da China responderam ter muita energia para seu dia-a-dia. A correlação da Q10 foi moderada ($\rho = 0,482$; $0,538$), positiva e significativa (p -valor = $0,0001$) com as questões Q5 e Q8, no entanto, mesmo que o nível de energia relatado pelo grupo 2, seja maior, quando questionados sobre o quanto aproveitam a vida, os trabalhadores da China não apresentaram diferenças significativas em relação aos trabalhadores brasileiros.

A questão Q15 do domínio físico está relacionada ao quão bem o indivíduo é capaz de se locomover. Nesta variável houve correlação moderada ($\rho = 0,489$; $0,519$; $0,644$), positiva e significativa (p -valor = $0,0001$) com três questões (Q6; Q10; Q11). Os trabalhadores do grupo 2, apresentaram escalas significativas nesses itens e relatam ter boa capacidade de locomoção e muita energia para seu dia-a-dia.

A correlação entre as questões Q16 e Q10 foi moderada ($\rho = 0,439$), positiva e significativa (p -valor = 0,0001). Na China, o grupo relatou estar satisfeito com suas horas de sono e repouso (Q16), o que pode ter relação com seu nível de energia, pois diferente do grupo de trabalhadores brasileiros, que relatou um nível de energia médio, o grupo de trabalhadores chineses respondeu ter muita energia para suas atividades cotidianas.

O grupo da China respondeu estar satisfeito com sua capacidade de desempenhar as atividades do dia-a-dia (Q17), de modo que, os trabalhadores relataram ter muita energia para suas atividades (Q10), logo, a questão Q10 foi a que obteve a correlação mais significativa ($\rho = 0,656$) no domínio físico.

Por fim, no domínio físico, a questão Q18 apresentou correlação moderada ($\rho = 0,461$; $0,438$), positiva e significativa (p -valor = 0,0001) com duas questões: (Q10; Q17). As três respostas apresentaram índices elevados (mediana = 4,000), demonstrando que o grupo 2, naquele momento, encontrava-se satisfeito com sua energia e capacidade para desempenhar suas atividades. Na seção seguinte, serão apresentados os resultados referentes as variáveis do Domínio Psicológico da QV de cada grupo.

4.3 DOMÍNIO PSICOLÓGICO

O Domínio Psicológico é composto por seis facetas e seis questões: Sentimentos positivos (Q6); Pensar, aprender, memória e concentração (Q7); Autoestima (Q19); Imagem corporal e aparência (Q11); Sentimentos negativos (Q26); Espiritualidade, religião e crenças pessoais (Q5). Na Tabela 9, apresentam-se os resultados relacionados ao domínio psicológico para Brasil e China.

Tabela 9 – Análise domínio Psicológico

II. DOMÍNIO PSICOLÓGICO		BRASIL	CHINA
Q5.O quanto você aproveita a vida?	1.Média	3,0952	3,3472
	2.Mediana	3,0000	3,0000
	3.Modal	4,00	4,00
	4.Variância	1,003	1,328
	5.Assimetria	-0,047	-0,154
	6.Curtose	-0,833	-0,974
	7.Amplitude	4,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,99774	1,12408
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05 ----- 0,152	

(continua)

Tabela 9 – Análise domínio Psicológico

		(conclusão)	
II. DOMÍNIO PSICOLÓGICO		BRASIL	CHINA
Q6. Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1. Média	3,9753	3,6667
	2. Mediana	4,0000	4,0000
	3. Moda	4,00	4,00
	4. Variância	0,749	1,324
	5. Assimetria	-0,663	-0,735
	6. Curtose	-0,034	-0,024
	7. Amplitude	3,00	4,00
	8. Desvio Padrão	0,88298	1,27024
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05	0,129
Q7. O quanto você consegue se concentrar?	1. Média	3,5125	3,8714
	2. Mediana	4,0000	4,0000
	3. Moda	4,00	4,00
	4. Variância	0,785	0,809
	5. Assimetria	-0,207	-0,601
	6. Curtose	-0,666	0,350
	7. Amplitude	3,00	4,00
	8. Desvio Padrão	0,88474	0,99834
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05	0,014
Q11. Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1. Média	3,5422	3,5294
	2. Mediana	4,0000	4,0000
	3. Moda	4,00	3,00
	4. Variância	1,471	1,208
	5. Assimetria	-0,479	-0,355
	6. Curtose	-0,629	-0,461
	7. Amplitude	4,00	4,00
	8. Desvio Padrão	1,15714	1,05181
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05	0,814
Q19. Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1. Média	3,6750	4,1000
	2. Mediana	4,0000	4,0000
	3. Moda	4,00	4,00
	4. Variância	1,058	0,642
	5. Assimetria	-0,881	-0,532
	6. Curtose	0,866	-0,309
	7. Amplitude	4,00	3,00
	8. Desvio Padrão	0,86537	0,88359
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05	0,011
Q26. Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1. Média	2,4268	3,5857
	2. Mediana	2,0000	4,0000
	3. Moda	2,00	4,00
	4. Variância	1,309	0,710
	5. Assimetria	1,172	-0,577
	6. Curtose	0,556	1,198
	7. Amplitude	4,00	4,00
	8. Desvio Padrão	1,12546	0,95873
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05	0,000

Fonte: Autoria própria (2020)

No domínio psicológico, as medianas que apresentaram a diferença mais significativa (p -valor = 0,0001) foram as relacionadas a Q26, “Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?”. O grupo do Brasil (Mediana = 2,000) relatou ter esses sentimentos negativos “algumas vezes”, enquanto o grupo da China (Mediana = 4,000) relata ter sentimentos negativos, tais como, mau humor, desespero, ansiedade e depressão “muito frequentemente”.

O relato de terem sentimentos negativos por parte dos trabalhadores é preocupante, pois são causas frequentes de suicídio. De acordo com *World Health Organization* (WHO) o suicídio é um problema de saúde global, cerca de 800.000 pessoas morrem por suicídio todos os anos, índices maiores que mortes por malária, câncer de mama, guerra ou homicídio (WHO, 2019).

Chisholm *et al.* (2016) comentam que em todo o mundo, os investimentos em saúde mental são limitados por parte do poder público, dessa forma, a falta de tratamento adequado não afeta apenas pessoas com transtornos mentais, mas também tem consequências para empregadores e governos, que por sua vez, enfrentam perdas em produtividade, redução da mão-de-obra e aumento das despesas com assistência social.

Os trabalhadores de ambos os grupos também foram questionados sobre o quanto são capazes de aceitar sua aparência física. De modo geral, os grupos (Medianas = 4,000) relataram serem “muito” capazes de aceitar sua aparência física e imagem corporal, mostrando estarem “satisfeitos” consigo mesmo. Já em relação as questões Q5 “O quanto você aproveita a vida?” e Q6 “Em que medida você acha que sua vida tem sentido?” ambos os grupos responderam “mais ou menos”, constatando não existir diferenças significativas nas percepções. A seguir serão apresentadas as correlações entre as questões do domínio psicológico, tanto para o Brasil, quanto para China.

4.3.1 Correlações com as Questões do Domínio Psicológico

Em relação ao Brasil, no domínio psicológico, uma questão (Q19) apresentou correlação moderada ($\rho > 0,4$), forte ($\rho > 0,7$) ou muito forte ($\rho > 0,9$) com outros domínios e facetas do WHOQOL-bref. Na Tabela 10, pode-se observar os resultados referentes ao grupo brasileiro.

Tabela 10 – Correlações domínio psicológico para o Brasil

		DOMÍNIO PSICOLÓGICO									
B R A S I L	Q19	Q5	Q6	Q7	Q8	Q10	Q11	Q12	Q17	Q18	
		ρ	0,436	0,521	0,492	0,404	0,542	0,477	0,471	0,517	0,431
		Sig	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001

Fonte: Autoria própria (2020)

A questão Q19 refere-se ao quão satisfeito você está consigo mesmo, no caso do Brasil, a pergunta Q19 teve correlação moderada, positiva e significativa (p -valor = 0,0001) com nove questões, dentre as quais, variáveis como sentimentos positivos, energia e fadiga e capacidade para atividades do cotidiano apresentaram as maiores correlações. A seguir, na Tabela 11, a correlação das questões do domínio psicológico do grupo de trabalhadores da China serão apresentadas.

Tabela 11 – Correlações domínio psicológico para a China

		DOMÍNIO PSICOLÓGICO									
C H I N A	Q6	Q5	Q6	Q7	Q10	Q11	Q15	Q17	Q18	Q22	
		ρ	0,632								
	Sig	0,0001									
	Q7	ρ		0,417							
		Sig		0,0001							
Q19	ρ			0,452	0,401	0,580	0,569		0,514		
	Sig			0,0001	0,0001	0,0001	0,0001		0,0001		
Q26	ρ				0,434			0,533		0,567	
	Sig				0,0001			0,0001		0,0001	

Fonte: Autoria própria (2020)

No grupo da China, o domínio psicológico apresentou algumas correlações entre a questão Q6, sobre pensamentos positivos e o quanto a vida tem sentido, teve uma correlação moderada ($\rho = 0,632$), positiva e significativa (p -valor = 0,000), com a questão Q5, sobre espiritualidade, religião e crenças pessoais. Já a questão Q7, sobre pensar, aprender, memória e concentração, também apresentou correlação com a questão Q6, em ambas as respostas, os participantes afirmaram que sua vida tem bastante sentido e que seus níveis de concentração, aprendizado e memorização estão satisfatórios.

Na questão Q19, quando perguntado quão satisfeito você está consigo mesmo, os participantes do grupo da China, responderam estarem satisfeitos. Esta questão teve correlação com outras cinco questões, referentes à concentração, energia, aparência física, capacidade de locomoção e capacidade para o trabalho. Em todas as perguntas a mediana das respostas foi 4,000 (satisfeitos), o que pode explicar a inter-relação entre as variáveis.

Finalizando o domínio psicológico, a questão Q26, referente à “Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade e depressão?” teve correlação moderada ($\rho = 0,434; 0,533; 0,567$), positiva e significativa ($p\text{-valor} = 0,0001$) com as questões Q10,Q17,Q22. Mesmo o grupo da China relatando estarem satisfeitos com o apoio que recebem de seus amigos, com a capacidade de desempenhar suas atividades e seu nível de energia diária, a questão Q26 demonstrou que muito frequentemente os participantes deste grupo tem sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero, ansiedade e depressão. Na seção seguinte, serão apresentados os resultados referentes as variáveis do Domínio Relações Sociais da QV de cada grupo.

4.4 DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS

O Domínio Relações Sociais é composto por três facetas e três questões: relações pessoais (Q20); Atividade sexual (Q21); Suporte (apoio) social (Q22). Na Tabela 12, apresentam-se os resultados relacionados ao domínio relações sociais.

Tabela 12 – Análise domínio relações sociais

		(continua)	
III. DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS		BRASIL	CHINA
Q20.Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1.Média	3,7590	3,7826
	2.Mediana	4,0000	4,0000
	3.Moda	4,00	4,00
	4.Variância	0,917	0,437
	5.Assimetria	-0,861	-0,047
	6.Curtose	0,933	-0,144
	7.Amplitude	4,00	3,00
	8.Desvio Padrão	0,95831	0,66389
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05 ----- 0,710	

Tabela 12 – Análise domínio relações sociais

		(conclusão)	
III. DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS		BRASIL	CHINA
Q21.Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1.Média	3,8780	3,6912
	2.Mediana	4,0000	4,0000
	3.Moda	4,00	4,00
	4.Variância	1,096	0,903
	5.Assimetria	-1,140	-0,626
	6.Curtose	1,087	0,475
	7.Amplitude	4,00	4,00
	8.Desvio Padrão	1,02221	0,99333
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05 -----	0,103
Q22.Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1.Média	3,5500	3,7826
	2.Mediana	3,0000	4,0000
	3.Moda	3,00	4,00
	4.Variância	0,934	0,584
	5.Assimetria	-0,188	0,191
	6.Curtose	-0,152	-0,857
	7.Amplitude	4,00	3,00
	8.Desvio Padrão	0,88681	0,79659
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,000
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05 -----	0,144

Fonte: Autoria própria (2020)

De acordo com Anjos *et al.* (2015), o apoio social envolve vários aspectos como, manifestações de afeição e amor recebidas, auxílio em trabalhos práticos e financeiros e interação social. Com relação a essas facetas da QV os grupos de trabalhadores, em sua maioria, mostraram-se “satisfeitos” (Medianas = 4,000). Apenas no Brasil (Mediana = 3,000) em relação a Q22, relataram não estarem “nem satisfeito, nem insatisfeito” com o apoio que recebem dos amigos, no entanto, não houve diferença significativa entre Brasil e China (p-valor = 0,144). Nas questões Q20 e Q21, ambos os grupos relataram estarem satisfeitos com o apoio das pessoas próximas como amigos, parentes, conhecidos e colegas, não existindo uma diferença significativa entre os grupos de trabalhadores. O mesmo acontece em relação a satisfação com a vida sexual, ambos os grupos apresentam-se satisfeitos com o impulso e desejo de manter relações sexuais, não havendo diferença significativa entre os grupos. A seguir serão apresentadas as correlações entre as questões do domínio relações sociais, tanto para o Brasil, quanto para China.

4.4.1 Correlações com as Questões do Domínio Relações Sociais

Em relação ao Brasil, no domínio relações sociais, três questões (Q20; Q21; Q22) apresentaram correlação moderada ($\rho > 0,4$) ou forte ($\rho > 0,7$) com outros domínios e facetas do WHOQOL-bref. Na Tabela 13, pode-se observar os resultados referentes ao grupo brasileiro.

Tabela 13 – Correlações domínio relações sociais para o Brasil

		DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS			
		Q19	Q20	Q21	
B R A S I L	Q20	ρ	0,478		
		Sig	0,0001		
	Q21	ρ	0,415	0,496	
		Sig	0,0001	0,0001	
	Q22	ρ	0,447	0,540	0,458
		Sig	0,0001	0,0001	0,0001

Fonte: Autoria própria (2020)

No caso do Brasil, na questão Q20 a correlação mais significativa ($\rho = 0,478$) ocorreu com a questão Q19, demonstrando haver uma relação entre a satisfação consigo mesmo e as relações pessoais com amigos, colegas de trabalho, parentes e conhecidos. Já a questão Q21 teve correlação moderada ($\rho = 0,415; 0,496$), positiva e significativa ($p\text{-valor} = 0,0001$) com duas questões (Q19,Q20). Quando questionados sobre sua vida sexual, os participantes relataram estarem satisfeitos.

A questão Q22 teve correlação moderada ($\rho = 0,447; 0,540; 0,458$), positiva e significativa ($p\text{-valor} = 0,0001$) com três questões (Q19,Q20,Q21). Mesmo que o grupo do Brasil tenha relatado estar satisfeito com suas relações pessoais (Q20), a correlação mais significativa foi entre as questões Q20 e Q22, onde o grupo relatou não estar nem satisfeito, nem insatisfeito com o apoio que recebe dos amigos. A seguir, na Tabela 14, a correlação das questões do domínio relações sociais do grupo de trabalhadores da China serão apresentadas.

Tabela 14 – Correlações domínio relações sociais para a China

		DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS							
		Q10	Q14	Q16	Q17	Q18	Q20	Q21	
C H I N A	Q20	ρ			0,476				
		Sig			0,000				
	Q21	ρ			0,401	0,463			
		Sig			0,001	0,000			
	Q22	ρ	0,425	0,455	0,406	0,639	0,419	0,431	0,536
		Sig	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000

Fonte: Autoria própria (2020)

No domínio relações sociais, o grupo da China, teve um número maior de questões correlacionadas. Por exemplo, a questão Q20 teve correlação com a questão Q16, mesmo tratando-se de domínios diferentes, pois a questão Q20, domínio relações sociais trata das relações com pessoas próximas e a questão Q16, domínio físico trata de variáveis do sono. Já na questão Q21, que trata da atividade sexual, os participantes da China demonstraram-se satisfeitos, o que pode estar relacionado com os índices apresentados nas questões Q16 e Q17, em ambas, o grupo relatou estar satisfeito com suas horas de sono e repouso e a capacidade de desempenhar suas atividades diárias.

Por fim, a questão do domínio relações sociais, referentes ao grupo da China, que obteve o maior número de correlações entre as variáveis foi a Q22. Essa questão apresentou correlação moderada ($\rho = 0,425; 0,455; 0,406; 0,639; 0,419; 0,431; 0,536$), positiva e significativa ($p\text{-valor} = 0,000$) com outras sete questões. O que chama atenção é que apenas uma das questões (Q14) não apresentou uma mediana elevada (4,000), quando perguntados sobre atividades de lazer, os participantes relataram ter um nível médio de oportunidades de recreação e lazer. Na seção seguinte, serão apresentados os resultados referentes as variáveis do Domínio Meio Ambiente da QV de cada grupo.

4.5 DOMÍNIO MEIO AMBIENTE

O Domínio Meio Ambiente é composto por oito facetas e oito questões: segurança física e proteção (Q8); ambiente no lar (Q23); recursos financeiros (Q12); cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade (Q24); oportunidades de adquirir novas informações e habilidades (Q13); participação em, e oportunidades de recreação/lazer (Q14); ambiente

físico: (poluição/ruído/trânsito/clima) (Q9); transporte (Q25). Na Tabela 15, apresentam-se os resultados relacionados ao domínio meio ambiente.

Tabela 15 – Análise domínio meio ambiente

(continua)

IV. DOMÍNIO MEIO AMBIENTE		BRASIL	CHINA
Q8.O quanto você se sente em segurança em sua vida diária?	1.Média	3,1235	3,4429
	2.Mediana	3,0000	3,0000
	3.Modal	3,00	3,00
	4.Variância	0,685	0,946
	5.Assimetria	-0,508	-0,321
	6.Curtose	0,048	0,232
	7.Amplitude	4,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,76284	1,04971
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05 ----- 0,038	
Q9.Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1.Média	2,7349	2,9714
	2.Mediana	3,0000	3,0000
	3.Modal	3,00	3,00
	4.Variância	0,978	0,927
	5.Assimetria	-0,138	0,058
	6.Curtose	-0,416	0,254
	7.Amplitude	4,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,94764	0,95757
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05 ----- 0,190	
Q12.Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1.Média	2,1807	1,9265
	2.Mediana	2,0000	2,0000
	3.Modal	2,00	1,00
	4.Variância	0,760	0,965
	5.Assimetria	0,769	0,638
	6.Curtose	1,236	-0,360
	7.Amplitude	4,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,94540	1,02839
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05 ----- 0,076	
Q13.Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1.Média	2,9277	3,0147
	2.Mediana	3,0000	3,0000
	3.Modal	3,00	3,00
	4.Variância	0,702	1,209
	5.Assimetria	-0,117	0,317
	6.Curtose	0,897	-0,510
	7.Amplitude	4,00	4,00
	8.Desvio Padrão	0,88857	1,08702
	9.Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05 ----- 0,934	

Tabela 15 – Análise domínio meio ambiente

		(conclusão)	
IV. DOMÍNIO MEIO AMBIENTE		BRASIL	CHINA
Q14. Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1. Média	2,1786	2,9851
	2. Mediana	2,0000	3,0000
	3. Moda	2,00	3,00
	4. Variância	0,968	1,318
	5. Assimetria	1,031	-0,032
	6. Curtose	1,352	-0,823
	7. Amplitude	4,00	4,00
	8. Desvio Padrão	0,97584	1,16282
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05	0,000
Q23. Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1. Média	3,8333	3,4444
	2. Mediana	4,0000	3,0000
	3. Moda	4,00	3,00
	4. Variância	0,960	0,729
	5. Assimetria	-0,522	0,248
	6. Curtose	-0,326	-0,511
	7. Amplitude	4,00	3,00
	8. Desvio Padrão	1,02221	0,98437
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor<0,05	0,005
Q24. Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1. Média	3,0741	3,2464
	2. Mediana	3,0000	3,0000
	3. Moda	4,00	3,00
	4. Variância	1,444	0,747
	5. Assimetria	-0,190	-0,225
	6. Curtose	-0,870	0,249
	7. Amplitude	4,00	4,00
	8. Desvio Padrão	1,20310	1,00221
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05	0,461
Q25. Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1. Média	3,3494	3,3521
	2. Mediana	4,0000	3,0000
	3. Moda	4,00	3,00
	4. Variância	1,352	0,860
	5. Assimetria	-0,435	-0,326
	6. Curtose	-0,564	0,404
	7. Amplitude	4,00	4,00
	8. Desvio Padrão	1,15115	1,03590
	9. Teste K-S (sig.)	0,0001	0,0001
Teste de Mann-Whitney		p-valor>0,05	0,744

Fonte: Autoria própria (2020)

Segundo Pedroso e Pilatti (2012) o domínio meio ambiente é um dos domínios mais complexos, envolvendo oito facetas. Quando questionados sobre este domínio, os grupos mostraram existir diferenças significativas entre as respostas. Por exemplo, na Q14, o Brasil (Mediana = 2,00) relatou ter “muito pouca” oportunidade de recreação/lazer, passatempos e

descanso, enquanto a China (Mediana = 3,000) relatou ter “médio” oportunidades de lazer e recreação, resultados que apresentam menores possibilidades ao grupo de trabalhadores brasileiros. Uma das dificuldades em relação a falta de lazer, é o tempo, ou seja, existem pessoas com pouco tempo disponível para atividades de lazer, por outro lado, muitas pessoas com tempo disponível, preferem trabalhar aos finais de semana para aumentar sua renda, não considerando a prática do lazer como essencial (TEIXEIRA JR.; SFERRA; BOTTCHEER, 2012).

Outra questão com diferenças significativas entre os grupos, foi a Q23, referente ao “Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?”. Os trabalhadores brasileiros relataram estarem “satisfeitos” com suas condições de moradia, enquanto que, os trabalhadores chineses relataram “nem satisfeitos, nem insatisfeitos”. De acordo com Alves e Cavenaghi (2016) os índices de QV estão estreitamente ligados as condições de moradia, mas as moradias para serem consideradas habitáveis, precisam apresentar requisitos mínimos de construção e preservação. Isso manifesta grande preocupação por parte dos governantes, que buscam por políticas públicas que diminuam os níveis de desigualdade relacionados a habitação.

Nas demais questões (Q9; Q12; Q13; Q24; Q25) os grupos não apresentaram diferenças significativas nas medianas, por exemplo, quando questionados sobre “Quão saudável é seu ambiente físico?” os dois grupos (Medianas = 3,000) apontaram que seus ambientes físicos são “mais ou menos” saudáveis. Da mesma forma, na Q12, ambos os grupos (Medianas = 2,000) relatam terem “muito pouco” dinheiro para satisfazer suas necessidades, impedindo-os de manter um estilo de vida saudável e confortável. A seguir serão apresentadas as correlações entre as questões do domínio meio ambiente, tanto para o Brasil, quanto para China.

4.5.1 Correlações com as Questões do Domínio Meio Ambiente

A respeito do Brasil, no domínio meio ambiente, três questões (Q12; Q14; Q25) apresentaram correlação moderada ($\rho > 0,4$) ou forte ($\rho > 0,7$) com outros domínios e facetas do WHOQOL-bref. Na Tabela 16, pode-se observar os resultados referentes ao grupo brasileiro.

Tabela 16 – Correlações domínio meio ambiente para o Brasil

		DOMÍNIO MEIO AMBIENTE		
		Q5	Q10	Q24
B R A S I L	Q12	ρ		0,443
		Sig		0,0001
	Q14	ρ	0,545	0,439
		Sig	0,0001	0,0001
	Q25	ρ		0,478
		Sig		0,0001

Fonte: Autoria própria (2020)

Pode-se observar que no grupo do Brasil, a questão Q12 teve correlação moderada ($\rho = 0,443$) positiva e significativa (p-valor = 0,0001) com a questão Q10. A questão Q12 trata sobre recursos financeiros e os participantes relataram ter muito pouco dinheiro para satisfazer suas necessidades, o que de alguma forma, pode estar relacionado com o baixo nível de energia para suas atividades relatado pelos trabalhadores. Já a questão Q14, apresentou correlação com duas questões (Q5; Q10), elucidando o que foi exposto pelos trabalhadores, muito pouca oportunidade de atividades de lazer (Q14) reflete no baixo nível de energia e disposição (Q10) e na vontade de aproveitar a vida (Q5).

Em relação a questão Q25, obteve-se correlação moderada ($\rho = 0,478$) positiva e significativa (p-valor = 0,0001) com a questão Q24. Os respondentes apontaram estarem satisfeitos com seu meio de transporte, mas quando perguntados sobre a disponibilidade e qualidade dos serviços públicos, como cuidados de saúde e sociais, os trabalhadores brasileiros informaram que não estão “nem satisfeitos, nem insatisfeitos” com o acesso e serviços prestados. A seguir, na Tabela 17, a correlação das questões do domínio meio ambiente do grupo de trabalhadores da China serão apresentadas.

Tabela 17 – Correlações domínio meio ambiente para a China

(continua)

		DOMÍNIO MEIO AMBIENTE								
		Q5	Q7	Q12	Q13	Q16	Q17	Q22	Q23	Q24
C H I N A	Q8	ρ	0,596	0,425						
		Sig	0,0001	0,0001						
	Q13	ρ			0,522					
		Sig			0,0001					
	Q14	ρ	0,422		0,491	0,609				
		Sig	0,0001		0,0001	0,0001				

Tabela 17 – Correlações domínio meio ambiente para a China

(conclusão)

C H I N A		DOMÍNIO MEIO AMBIENTE								
		Q5	Q7	Q12	Q13	Q16	Q17	Q22	Q23	Q24
Q8	ρ	0,596	0,425							
	Sig	0,0001	0,0001							
Q13	ρ			0,522						
	Sig			0,0001						
Q14	ρ	0,422		0,491	0,609					
	Sig	0,0001		0,0001	0,0001					
Q24	ρ					0,431		0,533	0,573	
	Sig					0,0001		0,0001	0,0001	
Q25	ρ							0,510	0,441	
	Sig							0,0001	0,0001	

Fonte: Aatoria própria (2020)

A questão Q8 apresentou correlação moderada ($\rho = 0,596; 0,425$) positiva e significativa (p -valor = 0,0001) com as questões Q5 e Q7. Os participantes do grupo da China responderam sentirem-se mais ou menos seguros em sua vida diária, resposta que obteve uma correlação significativa, principalmente com a Q5, em que os trabalhadores relatam aproveitar mais ou menos a vida. Na questão Q13, relativa a oportunidades de adquirir novas informações e habilidades, pode-se observar uma correlação moderada ($\rho = 0,522$) positiva e significativa (p -valor = 0,0001) com a questão Q12, sobre recursos financeiros. O relato dos trabalhadores sobre ter pouco dinheiro para satisfazer suas necessidades, pode estar relacionado a um nível médio de adquirir novas habilidades e informações.

Quando perguntado ao grupo da China, “Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?”, questão (Q14), os respondentes afirmaram ter um nível médio de oportunidades, logo, a correlação com as questões Q5, Q12 e Q13 fica evidente, pois tratam-se de questões relacionadas a recursos financeiros, novas oportunidades de adquirir habilidades e o quanto aproveitam a vida, em ambas, as medianas foram baixas (2,000; 3,000; 3,000) ressaltando uma possível ligação entre as variáveis. A questão Q24 apresentou correlação moderada ($\rho = 0,431; 0,533; 0,573$) positiva e significativa (p -valor = 0,0001) com três questões (Q16; Q22; Q23). Sendo que, as variáveis que apresentaram a maior correlação foram ambiente do lar, ou seja, satisfação com o local onde mora e cuidados de saúde, quão

satisfeitos estão com o acesso a serviços de saúde. Nas duas questões os participantes relataram estarem “nem satisfeitos, nem insatisfeitos” com sua condição.

Finalizando o domínio meio ambiente, a questão Q25, relacionada a transporte, apresentou correlação moderada ($\rho = 0,510; 0,441$) positiva e significativa ($p\text{-valor} = 0,0001$) com as questões Q22 e Q23. Da mesma forma que os trabalhadores do grupo da China relataram estarem “nem satisfeitos, nem insatisfeitos” com o local onde residem, afirmaram estarem “nem satisfeitos, nem insatisfeitos” com seus meios de locomoção (transporte).

A seguir, na seção 4.6, será utilizada a técnica SEM, para identificar os domínios e facetas com maior e menor nível de influência sobre a QV dos trabalhadores.

4.6 APLICAÇÃO DE MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

Segundo Hair Jr. *et al.* (2017) a análise multivariada abrange métodos estatísticos que exploram, ao mesmo tempo, diferentes variáveis que normalmente traduzem medidas associadas a pessoas, empresas, situações, entre outras. A SEM adota uma abordagem exploratória e/ou confirmatória (BYRNE, 2016) e suas medidas podem ser obtidas de duas formas: coleta de dados primários (caso desta pesquisa) ou de bancos de dados secundários (HAIR Jr. *et al.*, 2017). Na seção 4.6.1, serão apresentados as estimativas calculadas do grupo do Brasil.

4.6.1 Análise do Modelo Estrutural do Grupo 1

De acordo com Hair Jr. *et al.* (2017), após o modelo de medição ser estabelecido, o pesquisador deve identificar o modelo. No Brasil, foram analisados 324 momentos distintos da amostra (variâncias e covariâncias das variáveis observadas) e 72 parâmetros estimados, totalizando 252 graus de liberdade. Como apresentado no Quadro 15, a seguir.

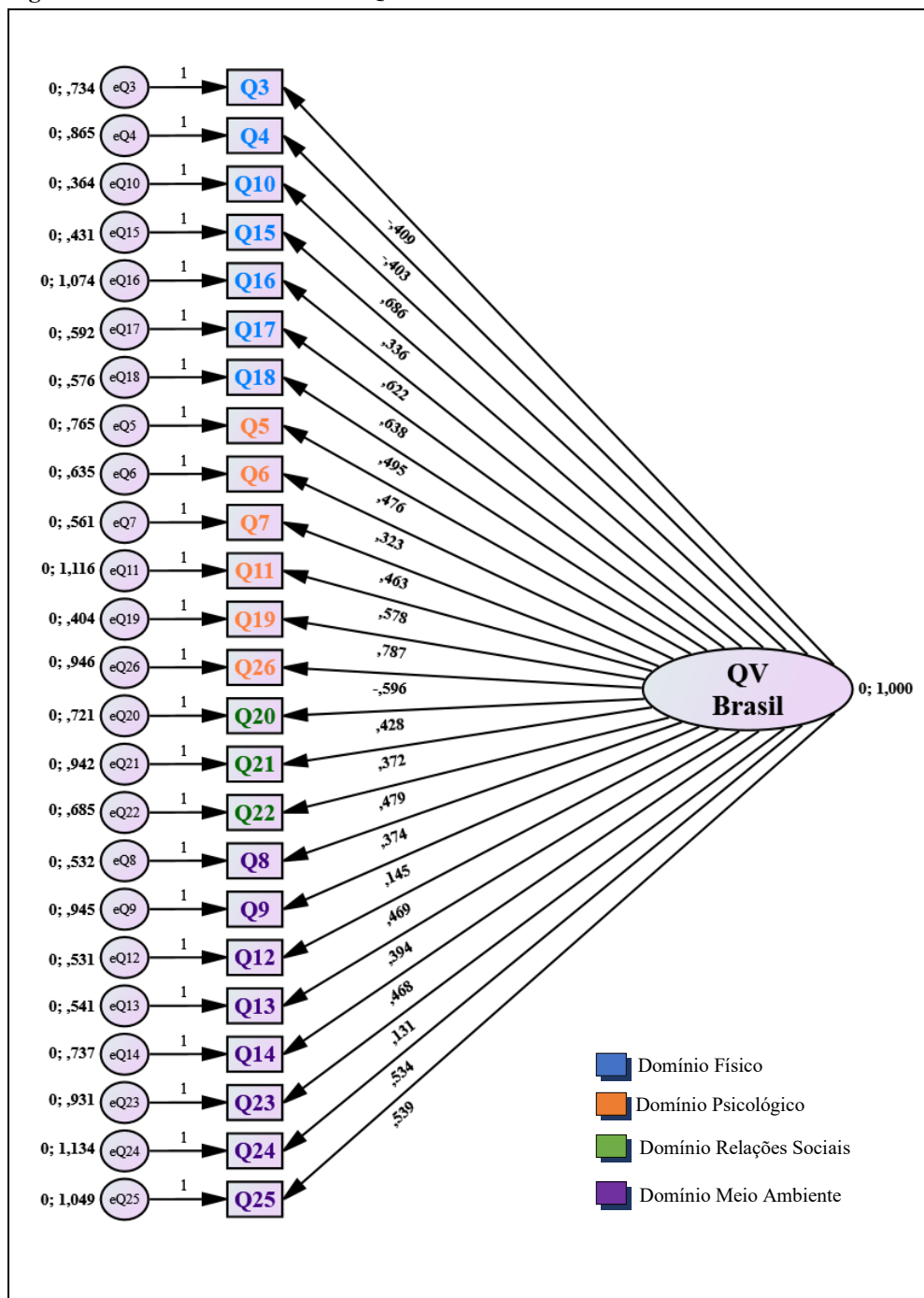
Quadro 15 – Cálculo dos graus de liberdade do modelo Brasil QV SEM

Dados Brasil QV SEM	Resultado para Brasil QV SEM
Número da amostra: 84 Número de momentos distintos da amostra: 324 Número de parâmetros distintos a serem estimados: 72 ----- Graus de liberdade (324 - 72): 252	- O mínimo foi alcançado - Qui-quadrado = 448.773 - Graus de liberdade = 252 - Nível de probabilidade = 0,000

Fonte: Adaptado de AMOS 23, saída de resultados (2020)

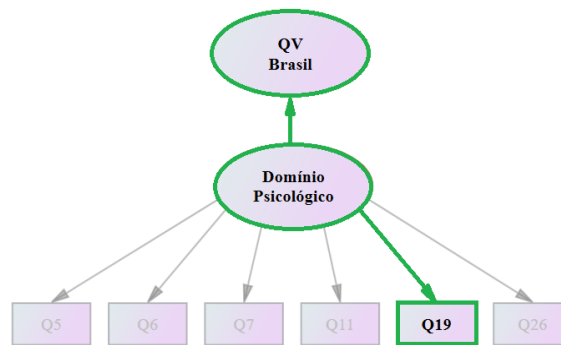
Pode-se observar que os graus de liberdade são maiores que os parâmetros a serem estimados, dessa forma, de acordo com Hair Jr. *et al.* (2017) o modelo é considerado identificado, pois inclui mais graus de liberdade do que parâmetros livres, produzindo resultados confiáveis. Com o modelo construído e identificado pelo *software*, os resultados estão prontos para serem interpretados. Na Figura 12, pode-se visualizar o modelo estrutural da QV dos trabalhadores brasileiros e os resultados gerados pelos cálculos das estimativas.

Figura 12 – Modelo estrutural da QV dos trabalhadores brasileiros



Com os cálculos das estimativas do grupo 1 finalizados, os resultados mostraram que a faceta com maior nível de influência sobre a QV dos trabalhadores do grupo 1 é a “Autoestima” correspondente ao Domínio Psicológico. Como ilustrado na Figura 13.

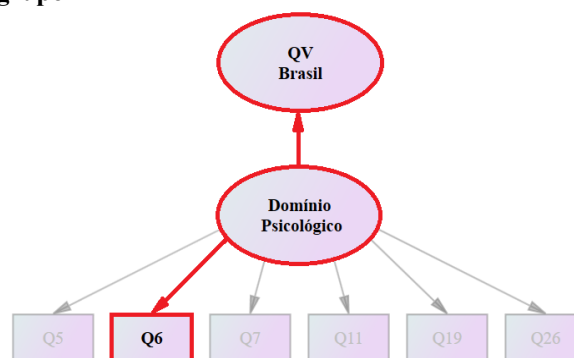
Figura 13 – Domínio e Faceta com maior nível de influência sobre a QV do grupo 1



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Quando questionado sobre “Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?”(Q19) os trabalhadores responderam, em sua maioria, estarem satisfeitos. Verificou-se que a faceta “Autoestima”, que representa a Q19 apresentou a correlação mais forte (0,787) com a QV do grupo, ou seja, pelas estimativas quando a variável autoestima dos trabalhadores aumenta, a QV também aumenta, chegando mais próxima de 1. Rogers *et al.* (2019) destacam que a falta de autoestima, ansiedade, mau humor e má imagem corporal, podem impactar na capacidade de interação e comunicação do indivíduo, levando-o ao isolamento social. Na Figura 14, pode-se visualizar o domínio e a faceta com menor influência sobre a QV do grupo 1.

Figura 14 – Domínio e Faceta com menor nível de influência sobre a QV do grupo 1



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Verificou-se que a faceta que influencia em menor nível a QV desses trabalhadores é “sentimentos positivos”, também relacionada ao Domínio Psicológico. Esta variável apresentou a menor correlação (0,323) com a QV dos participantes, ou seja, o resultado foi o mais próximo de zero (nulo). Nesse contexto, Rabanipour *et al.* (2019) afirmam que aspectos positivos da saúde mental do trabalhador como sentir-se calmo, contente, relaxado e feliz, melhoram as relações sociais e a QV do trabalhador. Em contrapartida, sentimentos negativos como depressão, ansiedade e estresse, influenciam o baixo nível de QV, afetando o corpo, o humor, os pensamentos e comportamento, além de impactarem na capacidade de trabalhar, estudar, interagir e pensar (ALMEIDA, 2014).

Nota-se no modelo estrutural (Figura 11), que há dois valores menores (Q23 e Q9), mas de acordo com os resultados obtidos nas estimativas do *software*, seus resultados não são significativos, pois apresentaram $p\text{-valor} > 0,05$.

4.6.2 Análise do Modelo Estrutural do Grupo 2

No caso do grupo da China, também foram analisados 324 momentos distintos da amostra (variâncias e covariâncias das variáveis observadas) e 72 parâmetros estimados, totalizando 252 graus de liberdade. Como apresentado no Quadro 16, a seguir.

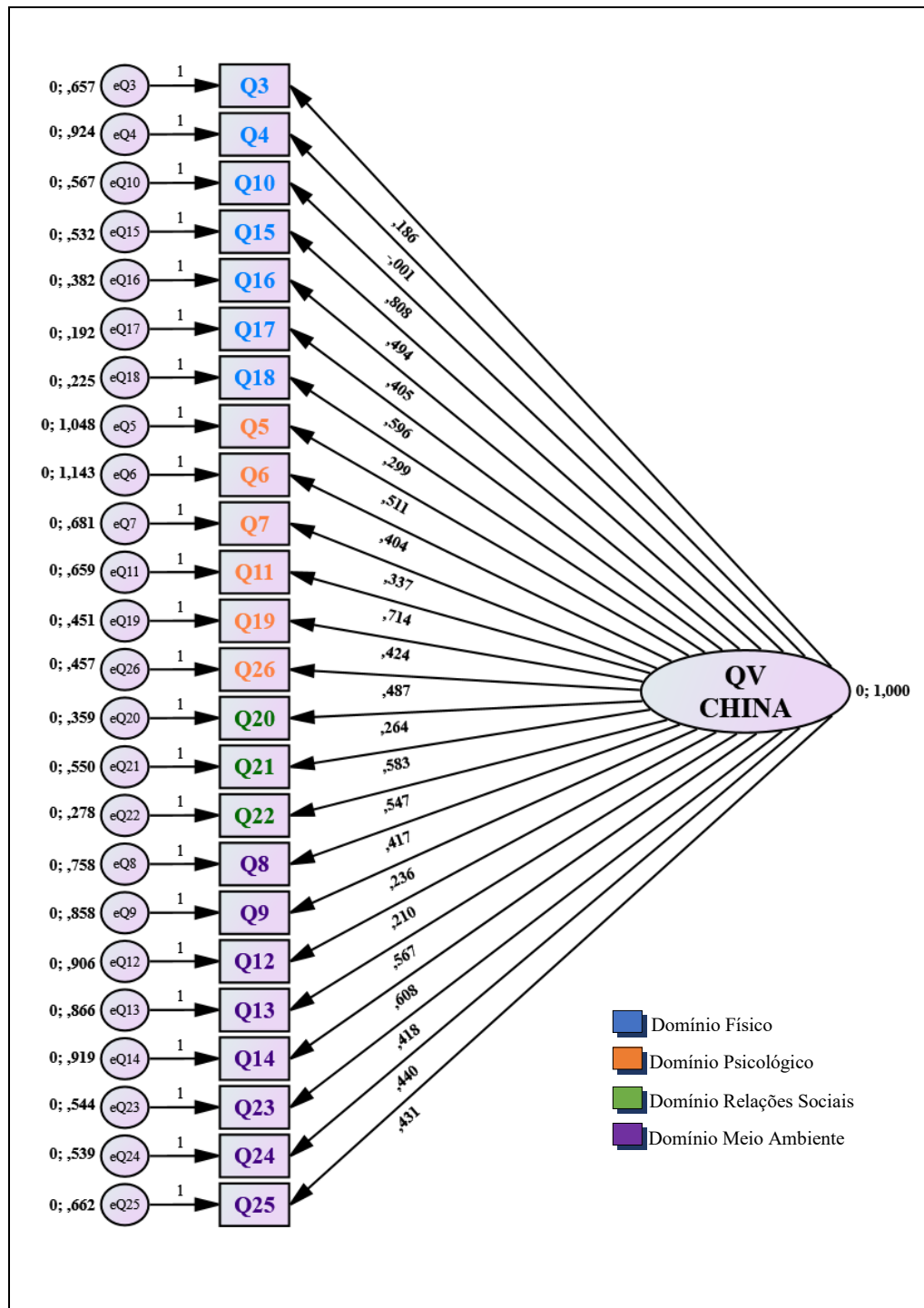
Quadro 16 – Cálculo dos graus de liberdade do modelo China QV SEM

Dados China QV SEM	Resultado para China QV SEM
Número da amostra: 72 Número de momentos distintos da amostra: 324 Número de parâmetros distintos a serem estimados: 72 ----- Graus de liberdade (324 - 72): 252	- O mínimo foi alcançado - Qui-quadrado = 612.403 - Graus de liberdade = 252 - Nível de probabilidade = 0,000

Fonte: Adaptado de AMOS 23, saída de resultados (2020)

Da mesma forma que o modelo estrutural do Brasil, o modelo estrutural criado para as variáveis da China apresentou graus de liberdade maiores que os parâmetros a serem estimados, portanto, de acordo com as premissas de Hair Jr. *et al.* (2017) o modelo é considerado identificado e válido. Na Figura 15, pode-se visualizar o modelo estrutural da QV dos trabalhadores chineses e os resultados gerados pelos cálculos das estimativas.

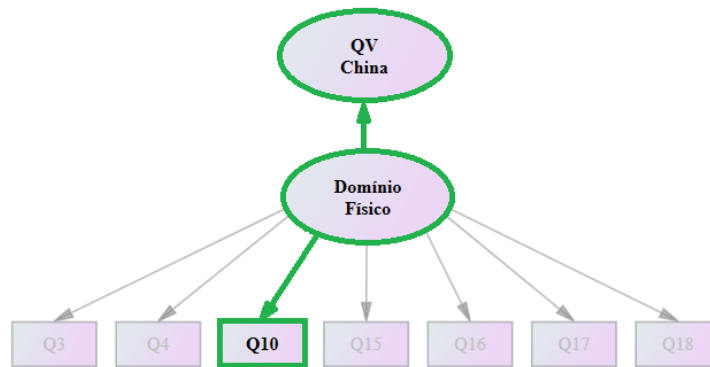
Figura 15 – Modelo estrutural da QV dos trabalhadores chineses



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Verificou-se que a faceta com maior nível de influência sobre a QV dos trabalhadores deste grupo é “Energia e fadiga”, correspondente ao Domínio Físico. Como ilustrado na Figura 16.

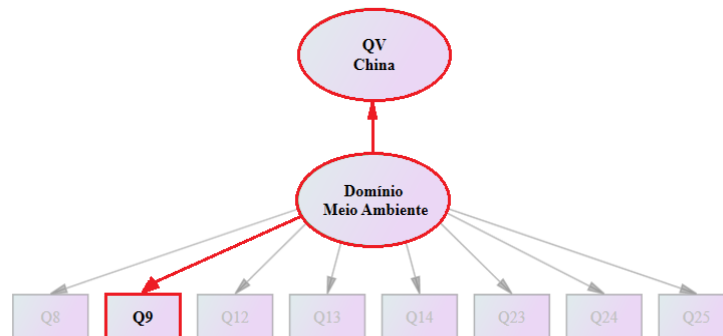
Figura 16 – Domínio e Faceta com maior nível de influência sobre a QV do grupo 2



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

O construto “QV China” apresentou correlação forte (0,808) com a variável “Energia e fadiga”. A partir dos resultados do modelo, verificou-se que a QV dos trabalhadores aumenta, quando o nível de energia aumenta, uma vez que, a maioria dos participantes responderam ter muita energia para suas tarefas diárias. Yoo *et al.* (2018) afirmam que a fadiga, quando não tratada, afeta o bem-estar psicológico do ser humano, reduz a motivação, concentração e o nível de energia para tarefas do cotidiano. Na Figura 17, pode-se visualizar o domínio e a faceta com menor influência sobre a QV do grupo 2.

Figura 17 – Domínio e Faceta com menor nível de influência sobre a QV do grupo



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Em relação ao menor nível de influência sobre a QV do grupo 2, observou-se que o domínio Meio Ambiente, questão Q9, apresentou a menor correlação (0,236) entre o construto e a variável observada. Nesta questão os participantes relataram que seu ambiente físico de trabalho é mais ou menos saudável, em relação a clima, barulho, poluição e atrativos.

Da mesma forma que no modelo do Brasil, nota-se que no modelo estrutural da China (Figura 14), existe três valores menores (Q3; Q4; Q12) que os relatados na Q9, mas de

acordo com os resultados obtidos nas estimativas do *software*, não são significativos, pois apresentam p-valor > 0,05. Na seção 5.3, outras variáveis observadas que influenciaram na QV dos trabalhadores serão apresentadas.

4.6.3 Comparação das Variáveis Observadas

Como exposto na seção anterior, as variáveis que influenciaram em maior nível a QV dos trabalhadores foram “Autoestima” e “Energia e fadiga” e em menor nível “Sentimentos positivos” e “Ambiente físico”, mas, além dessas variáveis, outras apresentaram níveis de associação forte ou moderada. No Quadro 17, apresentam-se as associações entre a variável observada e QV de cada país.

Quadro 17 – Influência das variáveis observadas no construto QV

BRASIL			CHINA		
p	Sig.	Relação	p	Sig.	Relação
↓	↓	↓	↓	↓	↓
-0,596	0,000	Q26 diminui, QV aumenta	-0,001	0,991	Não significativa
-0,409	0,000	Q3 diminui, QV aumenta	0,000	-----	
-0,403	0,000	Q4 diminui, QV aumenta	0,186	0,069	Não significativa
0,000	-----		0,201	0,087	Não significativa
0,131	0,244	Não significativa	0,236	0,047	Q9 aumenta, QV aumenta
0,145	0,203	Não significativa	0,264	0,000	Q20 aumenta, QV aumenta
0,323	0,000	Q6 aumenta, QV aumenta	0,299	0,000	Q18 aumenta, QV aumenta
0,336	0,000	Q15 aumenta, QV aumenta	0,337	0,002	Q7 aumenta, QV aumenta
0,372	0,000	Q21 aumenta, QV aumenta	0,404	0,003	Q6 aumenta, QV aumenta
0,374	0,000	Q8 aumenta, QV aumenta	0,405	0,000	Q16 aumenta, QV aumenta
0,394	0,000	Q13 aumenta, QV aumenta	0,417	0,000	Q8 aumenta, QV aumenta
0,428	0,000	Q20 aumenta, QV aumenta	0,418	0,000	Q23 aumenta, QV aumenta
0,463	0,000	Q7 aumenta, QV aumenta	0,424	0,000	Q19 aumenta, QV aumenta
0,468	0,000	Q14 aumenta, QV aumenta	0,431	0,000	Q25 aumenta, QV aumenta
0,469	0,000	Q12 aumenta, QV aumenta	0,440	0,000	Q24 aumenta, QV aumenta
0,476	0,000	Q5 aumenta, QV aumenta	0,487	0,000	Q26 aumenta, QV aumenta
0,479	0,000	Q22 aumenta, QV aumenta	0,494	0,000	Q15 aumenta, QV aumenta
0,495	0,000	Q18 aumenta, QV aumenta	0,511	0,000	Q5 aumenta, QV aumenta
0,534	0,000	Q24 aumenta, QV aumenta	0,547	0,000	Q22 aumenta, QV aumenta
0,539	0,000	Q25 aumenta, QV aumenta	0,567	0,000	Q13 aumenta, QV aumenta
0,578	0,000	Q11 aumenta, QV aumenta	0,583	0,000	Q21 aumenta, QV aumenta
0,622	0,000	Q16 aumenta, QV aumenta	0,596	0,000	Q17 aumenta, QV aumenta
0,638	0,000	Q17 aumenta, QV aumenta	0,608	0,000	Q14 aumenta, QV aumenta
0,686	0,000	Q10 aumenta, QV aumenta	0,714	0,000	Q11 aumenta, QV aumenta
0,787	0,000	Q19 aumenta, QV aumenta	0,808	0,000	Q10 aumenta, QV aumenta

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A partir do Quadro 17, verificou-se que outras questões apresentaram associações significativas com a QV, tanto no Brasil, quanto na China. Por exemplo:

Q10  = QV 

Com relação a questão Q10, foi a que influenciou em maior nível a QV na China (0,808) mas, também foi a segunda que mais influenciou na QV do Brasil (0,686). Demonstrando que, mesmo em escores diferentes, os trabalhadores de ambos os países têm sua QV impactada pelo seu nível de energia, ou seja, quando aumenta Q10, aumenta a QV.

Q16  = QV 

Comparando as respostas da Q16 entre os grupos, pode-se verificar que o grupo do Brasil relatou estar “Nem satisfeito, nem insatisfeito” com seu sono e repouso, enquanto que o grupo da China relatou estar “Satisfeito” com seu sono e repouso. Esse aspecto demonstra que o escore mais baixo do Brasil nesta faceta, está afetando o nível de energia dos trabalhadores, uma vez que, a questão Q16, é a quarta faceta que influência em maior nível (0,622) a QV dos trabalhadores brasileiros. Enquanto que, no grupo da China é uma das facetas que influencia em menor nível a QV (0,405). Hillman *et al.* (2018) comentam que conforme os avanços tecnológicos vão surgindo, as influências sobre o sono aumentam, tornando um desafio sem precedentes obter qualidade. Logo, as alterações do sono, tanto na qualidade, quanto na quantidade, podem ser naturais ou patológicas, levando a consequências graves como, (i) aumento da mortalidade; (ii) comprometimento da saúde física e mental; (iii) diminuição da produtividade; (iv) risco de acidentes; (v) absenteísmo no trabalho e; (vi) menor QV (AMARO; DUMITH, 2017).

Q17  = QV 

Outra variável que influenciou em maior nível a QV de ambos os grupos, foi a questão Q17, sobre capacidade de desempenhar atividades do cotidiano. No Brasil, foi a terceira com maior impacto na QV (0,638), já na China, foi a quarta variável que mais impactou a QV dos trabalhadores (0,596). Evidenciando, que a capacidade de desempenhar as atividades do dia-a-dia está associada diretamente com a QV. Tanto no Brasil, quanto na China, os trabalhadores relataram estarem satisfeitos com sua condição.

Q26  = QV 

No caso do Brasil, a questão Q26 (-0,596) foi a quinta variável que influenciou em maior nível na QV dos trabalhadores, mas de forma inversamente proporcional. Verificou-se que os trabalhadores do Brasil relataram ter “algumas vezes” sentimentos negativos como mau humor, desespero, ansiedade e depressão, ou seja, quando os sentimentos negativos diminuem, a QV dos trabalhadores aumenta. Por outro lado, no caso da China, os

participantes relataram ter “muito frequentemente” sentimentos negativos, em uma escala de 1 a 5, “muito frequentemente” representa 4. De acordo com Almeida (2014), sentimentos negativos como depressão podem atingir o humor, os pensamentos e comportamento de um indivíduo, além de afetar a capacidade de trabalho, as interações sociais e os hábitos alimentares, podendo variar os sintomas de acordo com cada pessoa, sendo os mais frequentes: (i) tristeza, ansiedade e sensação de vazio; (ii) diminuição da energia, fadiga e lentificação psicomotora; (iii) diminuição do interesse ou prazer em atividades habituais; (iv) alterações do apetite ou do peso (para mais ou para menos); (v) perturbações do sono (insônia, dormir em excesso, acordar mais cedo que o normal) e; (vi) sentimentos de desespero, culpa ou inutilidade.

Q3 e Q4 ↓ = QV ↑

As questões Q3 e Q4, referentes ao Brasil, também apresentaram relação inversamente proporcional com a QV dos trabalhadores. Por exemplo, quando a dor física diminui e a necessidade de tratamento médico diminui, a QV aumenta, pois responderam que sua dor física impede “muito pouco” suas tarefas e precisam “muito pouco” de tratamentos médicos. Nesse contexto, Nepomuceno *et al.* (2016) afirmam que a promoção da saúde e prevenção de lesões no trabalho são ações que exigem intervenções interdisciplinares, contudo, nem sempre há uma preocupação dos meios produtivos com essas questões.

Q11 ↑ = QV ↑

Quanto aos trabalhadores da China, a segunda variável que apresentou o maior nível (0,714) de influência sobre a QV é a faceta correspondente a “imagem corporal” (Q11). Os participantes relataram serem “muito” capazes de aceitar sua aparência física, isso demonstrou uma relação direta e significativa com a QV dos trabalhadores, pois a partir dos resultados à medida que a variável “imagem corporal” aumenta, a QV também aumenta. O grupo do Brasil também apresentou escores significativos nesta faceta (0,578), sendo a sexta que influencia em maior nível a QV dos trabalhadores. Quando perguntado “Você é capaz de aceitar sua aparência física?” ambos os grupos relataram que “muito”.

Q14 ↑ = QV ↑

A terceira variável que apresentou relação direta com a QV dos trabalhadores chineses, foi “oportunidades de lazer/recreação” relacionada ao domínio Meio Ambiente (Q14). Quando perguntados “Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?”, o grupo da China respondeu “médio”. Os resultados apresentaram que, quando Q14 aumenta, a QV também aumenta, dessa forma, mais oportunidades de lazer e recreação poderiam melhorar os índices de QV do grupo da China e do grupo do Brasil, que relatou ter

“muito pouco” oportunidades de lazer, em comparação com a China, obteve escores menores nesta faceta. A respeito do assunto, Teixeira Jr., Sferra e Bottcher (2012) comentam que o lazer é algo que faz parte da vida do ser humano, agregando benefícios para a QV e colaborando com a saúde, logo, se a QV depende diretamente do lazer e a vida é considerada o bem mais relevante, a busca por atividades de lazer precisa ser uma das prioridades para a QV dos trabalhadores.

Q15 e Q20 ↑ = QV ↑

Quando analisadas as variáveis que apresentaram o menor nível sobre a QV dos grupos, além das citadas nas seções 5.1 e 5.2, pode-se destacar os resultados referentes as variáveis Q15 (Brasil) e Q20 (China) que foram a segunda que menos impactaram na QV de cada grupo. Em relação a questão Q15, correspondente ao domínio físico, o grupo do Brasil relatou ter “Boa” capacidade de locomoção, ou seja, a faceta mobilidade impacta direta e significativamente na QV, mesmo que em um nível mais baixo (0,336), quando aumenta Q15, QV também aumenta no grupo do Brasil. Já com relação a Q20, correspondente ao domínio relações sociais, o grupo da China relatou estarem “satisfeitos” com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos e colegas), demonstrando que mesmo em menor nível (0,264) quando a Q20 aumenta, a QV também aumenta no grupo da China.

Q21 ↑ = QV ↑

Por fim, a questão Q21, referente ao domínio relações sociais, também apresentou dados significativos na comparação dos grupos. Por exemplo, quando perguntados “Quão satisfeito você está com sua vida sexual?” ambos os grupos relataram estarem “satisfeitos”, mas diferentemente da China (0,583), que é uma das facetas que influencia em maior nível a QV dos trabalhadores, no Brasil, essa foi uma das facetas que apresentou menor nível de influência na QV dos trabalhadores (0,372). De acordo com Pereira *et al.* (2017), a prática de atividade sexual está relacionada à autonomia cognitiva, motora e física do ser humano, pois indivíduos que mantêm esta função ativa, apresentam uma concepção mais satisfatória de saúde. Na seção 4.7, serão apresentadas as análises das hipóteses da pesquisa.

4.7 ANÁLISE DAS HIPÓTESES DA PESQUISA

Este item do estudo contempla a análise das hipóteses da pesquisa. Para tal, foram utilizados os seguintes critérios: aceitar, refutar, aceitar parcialmente ou refutar parcialmente a hipótese, como apresentado na Quadro 18.

Quadro 18 – Análise final das hipóteses

Objetivo Geral	Hipótese Primária (H1)	Análise final
Mensurar a diferença entre a qualidade de vida de trabalhadores industriais de uma empresa no Brasil e outra na China.	A QV de trabalhadores industriais chineses é maior do que a QV de trabalhadores industriais brasileiros, contradizendo os pressupostos da literatura.	A hipótese foi considerada como “Refutada”.
Objetivo Específico	Hipótese Secundária (H2)	Análise final
a) Comparar os aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social Brasileiro e Chinês.	a) Os aspectos culturais e históricos chineses são mais conservadores se comparados com a sociedade brasileira, devido a sua singularidade na colonização.	A hipótese foi considerada como “Aceita”
Objetivo Específico	Hipótese Secundária (H3)	Análise final
b) Comparar as condições de trabalho sob a ótica das leis trabalhistas do setor industrial do Brasil e da China.	b) As leis trabalhistas brasileiras apresentam maiores benefícios ao trabalhador em comparação com as leis trabalhistas chinesas no que tange as condições de trabalho.	A hipótese foi considerada como “Aceita Parcialmente”.
Objetivo Específico	Hipótese Secundária (H4)	Análise final
c) Identificar o domínio e faceta com maior nível de influência sobre a QV de trabalhadores industriais no Brasil e na China.	c) O domínio meio ambiente, na faceta ambiente físico (Q9), influência em maior nível a QV do trabalhador brasileiro, enquanto o domínio psicológico, na faceta espiritualidade (Q26), influência em maior nível a QV do trabalhador chinês.	A hipótese foi considerada como “Refutada”.
Objetivo Específico:	Hipótese Secundária (H5)	Análise final
d) Identificar o domínio e faceta com menor nível de influência sobre a QV de trabalhadores industriais no Brasil e na China.	d) O domínio físico, na faceta dor e desconforto (Q3), influência em menor nível a QV do trabalhador brasileiro, enquanto o domínio meio ambiente, na faceta segurança física e proteção (Q8), influência em menor nível a QV do trabalhador chinês.	A hipótese foi considerada como “Refutada Parcialmente”.

Fonte: Autoria própria (2020)

Diante dos pressupostos da literatura e análise dos dados, a hipótese primária (H1) foi considerada como refutada. Os resultados obtidos ao longo do estudo, não apresentam aspectos que confirmem uma QV maior entre os trabalhadores industriais chineses. Reforçando a assertiva, dados do Relatório de Desenvolvimento Humano do ano de 2019, do *United Nations Development Programme* (UNDP), colocam a China na 85º posição, com IDH de 0,758 e, mesmo subindo uma posição em relação aos anos anteriores, os chineses ainda estão com índices menores que os brasileiros, que encontram-se na 79º posição, com IDH de 0,761 (UNDP, 2019).

A hipótese secundária (H2) foi considerada como “aceita”. Por meio da revisão bibliográfica e análise da literatura, constatou-se que os aspectos culturais e históricos

chineses são mais conservadores. Araújo (2017) comenta que chineses valorizam as decisões racionais, mas sua cultura não permite que uma pessoa force a outra na tomada de decisão. O país também é considerado multireligioso e, mesmo que a constituição permita expressar suas crenças religiosas, o governo estabelece limites para isto.

A hipótese secundária (H3) foi considerada como “aceita parcialmente”. Teoricamente as leis trabalhistas brasileiras apresentam maiores benefícios, mas não o suficiente para comprovar melhores condições de trabalho, ficando evidente a existência de lacunas no direito trabalhista de ambos os países. Deakin, Fenwick e Sarkar (2014) reforçam que as leis chinesas, ao menos na teoria, tornaram-se menos protetivas aos trabalhadores ao longo do tempo, tornando as negociações coletivas mais árduas e suprimindo o direito a greve contido nas constituições de 1975 e 1978, anteriores a constituição de 1982.

A hipótese secundária (H4) foi considerada como “refutada”. Os resultados apresentam que o domínio psicológico, na faceta autoestima (Q19) foi a que influenciou em maior nível a QV dos trabalhadores brasileiros. Enquanto que, o domínio físico, na faceta energia e fadiga (Q10) foi a que influenciou em maior nível a QV dos trabalhadores da China, diferentemente do disposto na hipótese H4.

Por fim, a hipótese secundária (H5) foi considerada como “refutada parcialmente”. Os resultados mostram que o domínio psicológico, na faceta sentimentos positivos (Q6) foi a que influenciou em menor nível a QV dos trabalhadores brasileiros. Enquanto que, o domínio meio ambiente, na faceta ambiente físico (Q9) foi a que influenciou em menor nível a QV dos trabalhadores da China, parcialmente o que foi exposto na hipótese H5, que tratou o domínio meio ambiente como o que influencia em menor nível a QV, não na faceta ambiente físico e, sim, na faceta segurança física e proteção (Q8).

No próximo capítulo, a pesquisa será concluída, os principais métodos utilizados e suas implicações serão discutidas, além de evidenciar os resultados, contribuições e limites da pesquisa.

5 CONCLUSÕES

Esta pesquisa apresentou como objetivo mensurar a diferença entre a QV de trabalhadores industriais de uma empresa no Brasil e outra na China. Tendo como objeto de estudo dois grupos, um formado por trabalhadores industriais no Brasil e outro por trabalhadores industriais na China, a fim de responder a seguinte questão de pesquisa: Em que medida há diferença entre a qualidade de vida de trabalhadores industriais do Brasil e da China?

A pesquisa também teve como objetivos específicos (i) comparar os aspectos culturais e históricos do desenvolvimento social Brasileiro e Chinês; (ii) comparar as condições de trabalho sob a ótica das leis trabalhistas do setor industrial do Brasil e da China, (iii) identificar os domínios e facetas com maior nível de influência sobre a QV de trabalhadores industriais no Brasil e na China e; (iv) identificar os domínios e facetas com menor nível de influência sobre a QV de trabalhadores industriais no Brasil e na China.

Para cumprir com os objetivos citados anteriormente, utilizou-se, além de levantamento bibliográfico e revisão da literatura, a coleta de dados quantitativos a partir do instrumento de avaliação de QV WHOQOL-bref, que foram analisados por meio das seguintes etapas: (i) análise descritiva dos dados; (ii) teste de normalidade; (iii) teste de hipóteses; (iv) correlação entre as variáveis e, (v) aplicação de modelagem de equações estruturais, com auxílio do *software IBM SPSS*, versão 23 e o complemento Amos, versão *trial*.

Tanto no Brasil, quanto na China, os trabalhadores relataram estarem “satisfeitos” com suas relações pessoais, mas diferente da China, o grupo do Brasil respondeu não estar “nem satisfeito, nem insatisfeito” com o apoio que recebe dos amigos. Por se tratar de uma cultura que valoriza as amizades, o divertimento e o lazer, esperava-se índices mais elevados em relação ao grupo brasileiro.

Outra diferença observada entre os grupos foi em relação a dor física. O grupo do Brasil relatou que sua dor física impede muito pouco suas atividades, conseqüentemente a necessidade de medicamentos para levar a vida diária também obteve escore baixo. Já o grupo de trabalhadores chineses relatou que sua dor física impede bastante suas atividades cotidianas, o que leva a uma necessidade maior do uso de medicamentos. Pela legislação vigente, ambos os grupos são beneficiados com jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais. Mas, por se tratar de uma cultura que busca o sucesso constantemente, inferiu-se que os chineses tendem a trabalhar jornadas extras em busca de realização profissional, escolhas que afetam a QV desses trabalhadores. De fato, ambos os

países enfrentam problemas relacionados a condições de trabalho, direito trabalhista, trabalho informal e flexibilização das leis.

No grupo do Brasil, a faceta que influencia em maior nível a QV dos trabalhadores é a autoestima (0,787) e em menor nível sentimentos positivos (0,323). Já na China, a faceta que influencia em maior nível a QV dos trabalhadores é energia e fadiga (0,808) e em menor nível ambiente físico (0,236). No que tange os domínios e facetas que correspondem a QV, os índices dos trabalhadores de ambos os países podem ser melhorados. Por exemplo, no Brasil, outras facetas que correspondem a mobilidade (0,336), atividade sexual (0,372), segurança física e proteção (0,374) e oportunidades de adquirir novas informações e habilidades (0,394) podem receber uma atenção maior por parte da organização. Da mesma forma, na China, facetas como relações pessoais (0,264), capacidade de trabalho (0,299) e pensar, aprender, memória e concentração (0,337) precisam ser melhor trabalhadas, pois de acordo com os resultados, quando os índices aumentam nessas variáveis, a QV também aumenta, com uma relação diretamente proporcional.

No que concerne a contribuição do estudo, a pesquisa pode servir como base para a realização de maiores investimentos em programas específicos, como a implementação de programas de QV e melhores condições de trabalho nas facetas que estão influenciando em menor nível a QV.

As diferenças culturais são muito fortes entre Brasil e China, principalmente em relação ao idioma e cultura organizacional, estabelecendo uma limitação da pesquisa. Além disto, os dados não podem ser generalizados, mas são válidos para as empresas pesquisadas.

Entretanto, conclui-se que o estudo em questão cumpriu o objetivo de mensurar a QV de trabalhadores industriais de uma empresa no Brasil e outra na China. Possibilitando investigações futuras, que concentrem seus esforços na avaliação da QV de outros países, culturas e pessoas. Logo, sugere-se pesquisas comparando a QV de trabalhadores da indústria 4.0 e plantas industriais tradicionais.

REFERÊNCIAS

- ABREU, W. M. **Unlocking the government door to society: how does open budgeting relate to social development?**. 2017. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.
- AKEE, R.; ZHAO, L.; ZHAO, Z. Unintended consequences of China's new labor contract law on unemployment and welfare loss of the workers. **China Economic Review**, 2018.
- ALMEIDA, J. S. P. de. **A saúde mental global, a depressão, a ansiedade e os comportamentos de risco nos estudantes do ensino superior: estudo de prevalência e correlação**. 2014. 236 f. Tese (Doutorado em Doutor em Ciências da Vida) - Universidade NOVA de Lisboa. Lisboa – Portugal, 2014.
- ALMEIDA, M. A. B. de; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa**. São Paulo: Escola de artes, ciências e humanidades–EACH/USP, 2012.
- ALMEIDA, R. K.; POOLE, J. P. Trade and Labor Reallocation with Heterogeneous Enforcement of Labor Regulations. **IZA Discussion Paper Series**, Bonn, n.7358, p.1-56, apr. 2013.
- ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. Déficit habitacional, famílias conviventes e condições de moradia. **Séries Demográficas**, p. 257-286, 2016.
- AMARO, J. M. R. S.; DUMITH, S. C. Sonolência diurna excessiva e qualidade de vida relacionada à saúde dos professores universitários. **J. bras. psiquiatr**, v. 67, n.2, p.94-100, 2017.
- ANDRADE, R. L. M. M.; MORAIS, F. F. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. **Saberes da Amazônia**, v.2, n.5, p. 329-347, jul.-dez. 2017.
- ANJOS, K. F. dos; BOERY, R. N. S. de O.; PEREIRA, R.; PEDREIRA, L. C.; VILELA, A. B. A.; SANTOS, V. C.; ROSA, D. de O. S. Associação entre apoio social e qualidade de vida de cuidadores familiares de idosos dependentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n.5, p. 1321-1330, 2015
- ARAÚJO, S. M. de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 28, n. 3, p. 565-586, set.-dez. 2013.
- ARAÚJO, J. D. S. **Impacto cultural nas negociações internacionais do Brasil com a China**. 2017. Monografia (Especialização Gestão e desenvolvimento de negócios internacionais) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Unisul Virtual, 2017. Disponível em: < <http://www.riuni.unisul.br/handle/12345/3167>>. Acesso em 10 fev. 2019.

ARELLANO, E. B.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **O Mundo da Saúde**, São Paulo , v. 37, n.2, p. 141-151, 2013.

BALTAR, P.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. **Leituras de Economia Política**, Campinas, v. 21, p.91-124, jul. 2013.

BERLIM, M. T.; FLECK, M. P. A. Quality of life: a brand new concept for research and practice in psychiatry. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v.25, n. 4, p. 249–252, oct. 2003.

BESBES, A.; LEGOHÉREL, P.; KUCUKUSTA, D.; LAW, R. A cross-cultural validation of the tourism web acceptance model (T-WAM) in different cultural contexts. **Journal of International Consumer Marketing**, v. 28, n. 3, p. 211-226, mar. 2016.

BETTARELLO, V. C.; SILVA, L. M. A.; MOLINA, N. P. F. M.; SILVEIRA, T.; RODRIGUES, L. R. Quality of life, spirituality, religion and personal beliefs of chemical dependents in treatment. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 18, p. 1-10, 2016.

BIAVASCHI, M. B. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 75-87, maio-ago. 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Dor relacionada ao trabalho : lesões por esforços repetitivos (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort)** Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/dor_relacionada_trabalho_ler_dort.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. Ministério do planejamento, desenvolvimento e gestão executivo. **Estratégia Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social**. 2018. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/desenvolvimento-socioeconomico-estrategia-nacional/estrategia-nacional-e-sumario-executivo>> Acesso em: 01 fev. 2019.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 05 fev. 2019.

BULLINGER, M. Assessing health related quality of life in medicine. An overview over concepts, methods and applications in international research. **Restorative Neurology and Neuroscience**, v.20, n.3,4, p.93-101, nov. 2002.

BYRNE, B. **Structural Equation Modeling with Amos Basic Concepts, Applications, and Programming**. 3ª ed. New York: Routledge, 2016.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CASTRO, D. China e as conexões do desenvolvimento: questões de economia, sociedade e política. **Revista Tempo do mundo**, Brasília, v. 3, n. 2, p.37-82, jul. 2017.

CELLA, D. F. Quality of life: Concepts and definition. **Journal of Pain and Symptom Management**, v. 9, n. 3, p. 186–192, apr. 1994.

CHATTOPADHYAY, K.; CHATTOPADHYAY, C.; KALTENTHALER, E. Health-related quality-of-life of coal-based sponge iron plant workers in Barjora, India: a cross-sectional study. **BMJ open**, v. 4, n. 9, p. e006047, 2014.

CHEN, F. Individual rights and collective rights: Labor's predicament in China. **Communist and Post-Communist Studies**, Los Angeles, v. 40, n. 1, p. 59-79, mar. 2007.

CHINA. **Constituição de 4 de Dezembro de 1982 da República Popular da China**. 1982. Disponível em: <<https://bo.io.gov.mo/bo/i/1999/constituicao/index.asp>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

CHISHOLM, D.; SWEENEY, K.; SHEEHAN, P.; RASMUSSEN, B.; SMIT, F.; CUIJPERS, P.; SAXENA, S. Scaling-up treatment of depression and anxiety: a global return on investment analysis. **The Lancet Psychiatry**, v. 3, n.5, p. 415–424, 2016.

CHUNG, S. Explaining compliance: A multi-actor framework for understanding labour law compliance in China. **Human Relations**, London, v. 68, n. 2, p. 237-260, feb. 2015.

COOKE, F. Labour market regulations and informal employment in China: To what extent are workers protected? **Journal of Chinese human resources management**, v. 2, n. 2, p. 100-116, 2011.

COONEY, S. China's labour law, compliance and flaws in implementing institutions. **Journal of industrial relations**, Austrália, v. 49, n. 5, p. 673-686, nov. 2007.

CORDEIRO, T. M. S. C.; ARAÚJO, T. M. de. Prevalência da capacidade para o trabalho inadequada entre trabalhadores de enfermagem da atenção básica à saúde. **Rev Bras Med Trab**, v. 15, n. 2, p. 150-157, 2017.

CORDER, G. W.; FOREMAN, D. I. **Nonparametric statistics for non-statisticians**: a step-by-step approach. New Jersey: John Wiley & Sons, 2009.

CORRÊA, A. P.; FERREIRA, M. C. The impact of environmental stressors and types of work contract on occupational stress. **The Spanish Journal of Psychology**, v. 14, n. 1, p. 251-262, may. 2011.

COSLOVSKY, S.; PIRES, R.; BIGNAMI, R. Resilience and Renewal: The Enforcement of Labor Laws in Brazil. **Latin American Politics and Society**, v. 59, n. 2, p. 77-102, 2017.

COSTA, C. S. N.; FREITAS, E. G.; MENDONÇA, L. C. de S.; ALEM, M. E. R.; COURY, J. C. G. Work ability and quality of life of Brazilian industrial workers. **Ciencia & saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 6, p. 1635-1642, jan-jun. 2012.

COSTA, M. da S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 59, out. 2005.

CRUZ, L. N.; FLECK, M. P. de A.; OLIVEIRA, M. R.; CAMEY, S. A.; HOFFMANN, J. F.; BAGATTINI, A. M.; POLANCZYK, C. A. Health-related quality of life in Brazil: normative data for the SF-36 in a general population sample in the south of the country. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 7, p. 1911-1921, 2013.

CUI, F.; GE, Y.; JING, F. The effects of the Labor Contract Law on the Chinese labor market. **Journal of Empirical Legal Studies**, United States, v. 10, n. 3, p. 462-483, aug. 2013.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DANNEMANN, R. N. Atos e fatos da formação profissional. **Boletim técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, p. 7-21, set.-dez. 2004.

DEAKIN, S.; FENWICK, C.; SARKAR, P. Labour law and inclusive development: the economic effects of industrial relations laws in middle-income countries. In: SCHMIEGELOW, M.; SCHMIEGELOW, H. (ed.). **Institutional competition between common law and civil la**. Heidelberg, Berlin: Springer, 2014, p. 185-209.

DISSANAYAKE, D.M.S.B.; NIROSHAN, W.W.A.E.; NISANSALA, M.H.; RANGANI, M.L.D.; SAMARATHUNGA, S.K.R.A.; SUBASINGHE, S.E.I.; WICKRAMAARACHCHI, D.N.; NIRASHA, K.; WICKRAMASINGHE, D.N.; WICKRAMASINGHE, W.W.M.E.G.P.M.B. Cultural comparison in Asian countries: An Application of Greet Hofstede's Cultural Dimensions. In: PROCEEDINGS OF THE 2ND UNDERGRADUATE SYMPOSIUM ON CONTEMPORARY MANAGEMENT AND THEORY, 2015, Kelaniya. **Anais [...]**. Kelaniya: Department of Commerce and Financial Management, Faculty of Commerce and Management, University of Kelaniya, 2015. p 211-224.

DUDEK, J. E.; BIAŁASZEK, W.; OSTASZEWSKI, P. Quality of life in women with lipoedema: a contextual behavioral approach. **Quality of Life Research**, v. 25, n. 2, p. 401-408, 2016.

EDIMANSYAH, B.A.; RUSLI, B. N.; NAING, L.; MOHAMED RUSLI, B. A. WINN, T. Relationship of Psychosocial Work Factors and Health-Related Quality of Life in Male Automotive Assembly Workers in Malaysia. **Industrial Health**, v.45, p.437-448, 2007.

ERNST, S. J.; JANSON, A.; SÖLLNER, M.; LEIMEISTER, J. M. When in Rome, do as the Romans do-Overcoming Culture Conflicts in Mobile Learning. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS (ICIS), 2015, Fort Worth. **Anais [...]**. Fort Worth, Texas, USA, 2015. p. Disponível em: <
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3159170>. Acesso em: 15 fev. 2019.

ERKORKMAZ, U.; DOGU, O.; CINAR, N. The Relationship between Burnout, Self-Esteem and Professional Life Quality of Nurses. **Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan**, v. 28, n.7, p. 549-553, 2018.

ESTADOS UNIDOS. **Brazil 2017 Human Rights Report**. U.S Department of State, 2017a. Disponível em: <<http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm?year=2017&dclid=277313>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

ESTADOS UNIDOS. **China (includes Tibet, Hong Kong, and Macau) 2017 human rights report**. U.S Department of State, 2017b. Disponível em: <<http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm?year=2017&dclid=277073>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

FALCÃO, T; COSTA, P. V. **Advances and challenges for social development in Brazil**. 21ST CENTURY, 321, 2018.

FARQUHAR, M. Definitions of quality of life: a taxonomy. **Journal of advanced nursing, Oxford**, v. 22, n. 3, p. 502-508, sep. 1995.

FELCE, D. Defining and applying the concept of quality of life. **Journal of Intellectual Disability Research**, v. 41, n. 2, p. 126–135, apr. 1997.

FERREIRA, M. C; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul.-set. 2009.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. Tradução Lorí Viali. 2. ed. Porto Alegre : Artmed, 2009.

FLECK, M. P. A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”. **Revista de Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 178-83, 2000.

FLECK, M. P. A.; LEAL, O. F.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L. dos.; PINZON, V. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 19-28, jan-mar. 1999.

FRIEDMAN, E. Alienated Politics: Labour Insurgency and the Paternalistic State in China. **Development and Change**, v. 45, n. 5, p. 1001-1018, aug. 2014.

GALLAGHER, M.; GILES, J.; PARK, A.; WANG, M. China’s 2008 Labor Contract Law: Implementation and implications for China’s workers. **Human Relations**, London, v. 68, n.2, p. 197-235, feb. 2015.

GARCÍA, A. L. G.; HURTADO, A. G.; ARANDA, B. E. Eficacia del la terapia cognitive conductual en mujeres con câncer de mama the efficacy of cognitive behavioral therapy in women with breast cancer. **Psicooncología**, v. 12, n.1, p. 129-140, 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GLATZER, W. Monitoring and Analyzing Quality of Life – An Introduction. In: GLATZER, W.; CAMFIELD, L.; MOLLER, V.; ROJAS, M. (Org.) **Global Handbook of Quality of Life**. Alemanha: Springer, 2015, p. 1-11.

GOODINSON, S. M.; SINGLETON, J. Qualidade de vida: uma revisão crítica dos conceitos atuais, medidas e suas implicações clínicas. **Revista Internacional de Estudos de Enfermagem**, v. 26, n. 4, p. 327-341, 1989.

GOU, Z.; XIE, X.; LU, Y.; KHOSHBAKHT, M. Quality of life (qol) survey in Hong Kong: Understanding the importance of housing environment and needs of residents from different housing sectors. **International journal of environmental research and public health**, v. 15, n. 2, p. 219, 2018.

GUERRA, L. D. Aspectos críticos do debate sobre a relação entre cultura e desenvolvimento. **Cadernos do Desenvolvimento**, Rio de Janeiro, v. 8, n.12, p.45-64, jan.-jun. 2013.

GUTIÉRREZ, L. F. H.; ARIAS, J. A. C. Concepto de calidad de vida en la adolescencia: una revisión crítica de la literatura. **Revista CES Psicología**, v. 8, n. 1, p. 155-168, 2015.

HAAS, B. K. Clarification and Integration of Similar Quality of Life Concepts. **Journal of Nursing Scholarship**, v. 31, n. 3, p. 215–220, Third Quarter. 1999.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v.60, n.2, p. 159-70, 1975.

HAIR Jr., J. F.; HULT, G. T. M; RINGLE, C.M.; SARSTEDT, M. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2 ed. Los Angeles: SAGE, 2017.

HERRERA, R.; LONG, Z. O Enigma do Crescimento Chinês. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 29, n. 1 (53), p.8-22, 2018.

HILMAN, D.; MITCHELL, S.; STREATFEILD, J.; BURNS, C.; BRUCK, D.; PEZZULLO, L. The economic cost of inadequate sleep. **SLEEPJ**, v.41, n.8, p.1–13, 2018.

HSIEH, Y. J.; SCAMMON, D. L. The Role of Chinese Culture in International Marketing. In: LEVY, M.; GREWAL, D. (ed.) **Proceedings of the 1993 Academy of Marketing Science (AMS) Annual Conference**. Cham: Springer, 2015, p. 171-175.

HOFSTEDDE INSIGHTS. **Compare Countries**. 2018. Disponível em: <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries>. Acesso em 20 nov. 2019.

HÖRNQUIST, J.O. The concept of quality of life. **Scandinavian journal of social medicine**, Sweden, v.10, n.2, p. 57-61, 1982.

HOU, X.; MA, Y.; SHEN, Y. Analysis on College Foreign Language Teaching and Cultivation of Chinese Culture Core Values. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON ECONOMY, MANAGEMENT AND EDUCATION TECHNOLOGY, 2016, Chongqing. **Anais [...]**. Chongqing, China: Atlantis Press, 2016, p.201-205.

HU, G. **The cost of development in China**. Springer, 2017.

HUANG, P. C. C. China's neglected informal economy: reality and theory. **Modern China**, Los Angeles, v. 35, n. 4, p. 405-438, June 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. Ministério do Trabalho. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Aspectos das relações de trabalho e sindicalização 2015**. Rio de Janeiro: Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2017.

JIE, C.; JING, L. An Empirical Study on Different Tendencies toward Indulgence-Restraint Dimension from the Intercultural Perspective: In the Case of Guangdong Province. **Chinese Studies**, v. 4, n. 4, p.116-126, Nov. 2015.

KAO, Y. H.; HUANG, Y. C.; WU, L. L.; WANG, K. M. Brisk walking to improve quality of life of high technology industrial workers: a randomized control trial. **South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation**, v. 39, n. 1, p. 65-79, Apr. 2017.

KAPLAN, R. M.; RIES, A. L. Quality of life: concept and definition. **COPD: Journal of Chronic Obstructive Pulmonary Disease**, v.4, n. 3, p. 263-271, 2007.

KOULOURI, A.; GOURGOULIANIS, K.; HATZOGLOU, C.; ROUPA, Z. Telemetric detection of chronic obstructive pulmonary disease and investigation of quality of life for people working in shipbuilding industry. **Acta Informática Medica**, v. 22, n. 5, p. 315, 2014.

KROL, B.; SANDERMAN, R.; SUURMEIJER, T.P.B.M. Apoio social, artrite reumatoide e qualidade de vida: conceitos, mensuração e pesquisa. **Educação do Paciente e Aconselhamento**, v. 20, n. 2-3, p.101-120, 1993.

KURUVILLA, S.; ZHANG, H. Labor unrest and incipient collective bargaining in China. **Management and Organization Review**, v. 12, n. 1, p. 159-187, Mar. 2016.

LAN, T.; PICKLES, J.; ZHU, S. State regulation, economic reform and worker rights: The contingent effects of China's labour contract law. **Journal of Contemporary Asia**, v. 45, n. 2, p. 266-293, Sept. 2015.

LEE, S. B.; LEE, S. C.; SUH, Y. H. Technostress from mobile communication and its impact on quality of life and productivity. **Total Quality Management & Business Excellence**, v. 27, n.7-8, p. 775-790, 2016.

LEWCHUR, W.; STUART, P.; YATES, C. Quality of working life in the automobile industry: A Canada –UK comparative study. **New Technology, Work and Employment**, v. 16, n.2, p.72- 87, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Indicadores empresarias de qualidade de vida no trabalho: uma análise com critérios biopsicossociais de esforço da empresa e satisfação dos empregados em manufaturas com certificação ISSO 9000. **Revista da Associação Brasileira de Medicina Psicossomática**, v.1, p.178-179, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho –QVT**: conceitos e práticas nas empresas e sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIN, R. **Framing China's national image through film**: Chinese political films in the 1980s and the 2000s. 2016. Thesis (Master of Science) - Greenlee School of Journalism and Communication Iowa State University, Ames, Iowa, 2016. Disponível em: <<https://lib.dr.iastate.edu/etd/15747/>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

LIU, B. Quality of Life: Concept, Measure and Results. **The American Journal of Economics and Sociology**, v.34, n.1, p.1-13, jan. 1975.

LIU, X.; DUAN, S.; WU, Y.; YE, C.; WANG, J.; DONG, H. Comparative study on health-related quality of life of farmers and workers. **Value in Health**, v. 17, n. 7, p. A755-A756, 2014.

LÓPEZ, A. T.; GUINEA, D. R. V.; GARCÍA, D. M. J.; HERRERA, L. G. S.; AVILÉS, L. F. Trastornos y calidad de sueño en trabajadores industriales de turno rotatorio y turno fijo diurno. **Universitas Psychologica**, v. 14, n. 2, p. 695-706, 2015.

LUO, S. Agendas, alternatives, and collective labour law: A case study of local collective bargaining legislation in South China. **Employee Relations**, v. 39, n. 4, p. 541-560, 2017.

MACIEL, E. S.; OETTERER, M. O desafio da alimentação como fator de qualidade de vida na última década. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (org.) **Qualidade de vida**: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas: IPES, 2010, p. 18-26.

MALAK, M. Z. Predictors of health-related quality of life among industrial workers: A descriptive correlational study. **Nursing & health sciences**, v. 19, n. 2, p. 204-211, 2017.

MALHOTRA, N. K.; LOPES, E. L.; TEIXEIRA V. R. Modelagem de equações estruturais com LISREL: uma visão inicial. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 28-43, 2014.

MARÔCO, J. **Análise de equações estruturais**: fundamentos teóricos, software & aplicações. Portugal: ReportNumber Lda, 2010.

MEEBERG, G. A. Quality of life: a concept analysis. **Journal of Advanced Nursing**, v.18, n. 1, p. 32–38, jan. 1993.

MINISTRY OF FOREIGN TRADE AND ECONOMIC CO-OPERATION. MOFTEC. **China –Labor Law**, 1994. Disponível em: <http://jus.uio.no/lm/china.laborlaw.1994/sisu_manifest.html>. Acesso em: 12 dez. 2018.

MOHAMMADI, H.; FARHANG, S. Pulmonary Functions and Health-Related Quality of Life among Silica-Exposed Workers. **Tanaffos**, v. 16, n. 1, p. 60-67, 2017.

- MOKARAMI, H.; STALLONES, L.; NAZIFI, M.; TAGHAVI, S. M. The role of psychosocial and physical work-related factors on the health-related quality of life of Iranian industrial workers. **Work**, v. 55, n. 2, p. 441-452, 2016.
- MONTEIRO, E.M.A.; DINIZ, J.L.de S.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. O impacto da qualidade de vida no trabalho na produtividade dos trabalhadores das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Anuario da Faculdade de ciencias do traballo** 6, p. 15-33, 2015.
- MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. Introdução: cultura organizacional e cultura brasileira. In: MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. (Org.). **Cultura Organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997, p. 15 -37.
- MUSSCHENGA, A. W. The Relation Between Concepts of Quality-of-Life, Health and Happiness. **Journal of Medicine and Philosophy**, v. 22, n. 1, p. 11–28, feb. 1997.
- NEPOMUCENO,P.; BRAZ, C. de M.; DUMMEL, K. L.; WENDT, D.; CAMPOS, G. D. de.; COUTO, A. N.; ROCHA,G. G. da.; RECKZIEGEL, M. B.; POHL, H. H. Perfil antropométrico e a relação da flexibilidade com a dor e desconforto em trabalhadores da indústria de Santa Cruz do Sul – RS. **CINERGIS**, v. 14, n. 4, p. 313-318, 2016.
- NEVES, J. A. B. **Modelo de equações estruturais: uma introdução aplicada**. Brasília: Enap, 2018.
- OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development. **Better life index**. 2017. Disponível em:
<<http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/work-life-balance-pt/>> Acesso em: 10 jun. 2018.
- OLIVEIRA, E. A. **A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança**. Serviço Social e Sociedade, n.111, p.493-508, 2012.
- OLIVEIRA, P. H. G. **Modelagem de equações estruturais aplicada ao estudo das relações entre qualidade e diversidade da fauna no sistema solo-serapilheira**. 2016.117 f. Tese (Doutorado em Produção Vegetal) - Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Goytacazes –RJ, 2016.
- OMOROU, Y. A.; ERPELDING, M. L.; ESCALON, H.; VUILLEMIN, A. Contribution of taking part in sport to the association between physical activity and quality of life. **Quality of life research**, v. 22, n. 8, p. 2021-2029, 2013.
- 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, dec. 2015.
- PASKULIN, L. M. G.; MOLZAHN, A. Quality of life of older adults in Canada and Brazil. **Western Journal of Nursing Research**, v. 29, n. 1, p. 10-26, 2007.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G. L.; PICININ, C. T. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref através do Microsoft Excel. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 2, n. 1, p. 31-36, 2010.

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

PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S.; dos SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista brasileira de educação física e esporte**, v. 26, n. 2, p. 241-250, 2012.

PEREIRA, A. R. R.; DANTAS, D. de S.; TORRES, V. B.; VIANA, E. de S. R.; CORREIA, G. N.; MAGALHÃES, A. G. Associação entre função sexual, independência funcional e qualidade de vida em pacientes após acidente vascular encefálico. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 24, n.1, p. 54-61, 2017.

PERONDI, E. Crise econômica e instabilidade política: cenários da ofensiva do capital contra o trabalho no Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, São Luis-MA, v. 21, n. 2, p. 603-622, jul-dez. 2017.

PHILLIPS, D. **Qualidade de vida: conceito, política e prática**. New York: Routledge, 2006.

PIROTTA, W. R. B; PIROTTA, K. C. M. O Impacto da Flexibilização das Leis Trabalhistas Sobre as Condições de Trabalho da Mulher. In: XIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 2002, Ouro Preto, MG. **Anais [...]**. Minas Gerais: ABEP, 2002, p.1-19.

PODRUG, N.; FILIPOVIĆ, D.; STANČIĆ, I. Analysis of cultural differences between Croatia, Brazil, Germany and Serbia. **Economic research-Ekonomska istraživanja**, v. 27, n.1, p. 818-829, nov. 2014.

POKHREL, P.; BENNETT, B. L.; REGMI, S.; IDRISOV, B.; GALIMOV, A.; AKHMADEEVA, L.; SUSSMAN, S. Individualism-Collectivism, Social Self-Control and Adolescent Substance Use and Risky Sexual Behavior. **Substance use & misuse**, v. 53, n. 7, p. 1057-1067, 2018.

PORTER, M. E.; STERN, S.; GREEN, M. **Social progress index 2016**. Washington, DC: Social Progress Imperative, 2016. Disponível em: < <https://www.socialprogress.org/assets/downloads/resources/2016/2016-Social-Progress-Index.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

RABANIPOUR, N.; ROOHAFZA, H.; FEIZI, A.; SARRAFZADEGAN, N. Demographic, Life Style and Job-Related Determinants of Quality of Life of Industrial Manufacturing Employees: An Application of Multilevel Latent Class Regression on a Large Cross-Sectional Study. **Ethiopian journal of health sciences**, v. 29, n. 1, p. 847, 2019.

REIS, E. A.; REIS, I. A. Análise Descritiva de Dados. **Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG**. Minas Gerais: UFMG, 2002.

RICHTER, K.; ACKER, J.; ADAM, S.; NIKLEWSKI, G. Prevention of fatigue and insomnia in shift workers: a review of non-pharmacological measures. **EPMA journal**, v. 7, n. 1, p. 16, 2016.

RIGO, L.; GARBIN, R. R.; RODRIGUES, J. L. S. de A.; MENEZES Jr., L. R.; PARANHOS, L. R.; BARELLI, C. Autopercepção da qualidade de saúde e satisfação de idosos acompanhados por equipe Estratégia Saúde da Família. **Einstein**, v.15, n.4, p. 428-434, 2017.

ROCHA, C. J. Uma análise histórica e evolutiva do direito do trabalho brasileiro na perspectiva constitucional. **Revista do curso de direito do UNIFOR**, Formiga –MG, v. 8, n. 1, p. 133-153, jan-jun. 2017.

ROGERS, S.N.; TRAVERS, A.; LOWE, D.; LEVY, A.R.;MIDGELY, A.W. Importance of activity and recreation for the quality of life of patients treated for cancer of the head and neck. **British Journal of Oral and Maxillofacial Surgery**, v. 57, n.2, p.125-134, 2019.

ROKICKA, E. The concept of ‘Quality of Life’ in the context of economic performance and social progress. In: EIBEL, D.; ROKICKA, E.; LEAMAN, J. (ed.). **Welfare State at Risk**. Cham: Springer, Cham, 2014. p. 11-34.

ROPKE, L. M.; SOUZA, A. G.; BERTOZ, A. P. de M.; ADRIAZOLA, M. M.; ORTOLAN, E. V. P.; MARTINS, R. H.; LOPES, W. C.; RODRIGUES, C. D. B.; BIGLIAZZI, R.; WEBER, S. A. T. Efeito da atividade física na qualidade do sono e qualidade de vida: revisão sistematizada. **Archives of Health Investigation**, v. 6, n. 12, p.561-566, 2017.

SANDLER, S.; SONDERMAN, K.; CITRON, I.; BHUTTA, M.; MEARA, J. G. Forced Labor in Surgical and Healthcare Supply Chains. *Journal of the American College of Surgeons*, v. 227, n. 6, p. 618-623, 2018.

SANDOVAL, M. Foxconned Labour as the Dark Side of the Information Age: Working Conditions at Apple’s Contract Manufacturers in China. **Triple C**, London, v.11, n.2, p.318-347, july. 2013.

SCHALOCK, R. L.; BROWN, I.; BROWN, R.; CUMMINS, R.A.; FELCE, D.; MATIKKA, L.; KEITH, K.D.; PARMENTER, T. Conceptualization, measurement, and application of quality of life for persons with intellectual disabilities: Report of an international panel of experts. **Mental retardation**, v. 40, n. 6, p. 457-470, dec. 2002.

SHIMAKURA, S.E. **Correlação**. In: CE003 - Estatística II. Paraná: Dep. de Estatística da Universidade Federal do Paraná: 71-78p. 2006.

SKEVINGTON, S. M.; LOTFY, M.; O’CONNELL, K. A. The World Health Organization’s WHOQOL-BREF quality of life assessment: Psychometric properties and results of the international field trial. A Report from the WHOQOL Group. **Quality of Life Research**, v. 13, n. 2, p. 299–310, 2004.

SMITH, R. J. **The Qing Dynasty and Traditional Chinese Culture**. London: Rowman & Littlefield, 2015.

SONATI, J.; VILARTA, R. Novos padrões alimentares e as relações com os domínios da qualidade de vida e saúde. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (org.) **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: IPES, 2010, p. 18-26.

SOCIAL PROGRESS INDEX 2019. **Executive Summary**. Washington, DC: Social Progress Imperative, 2019. Disponível em: <<https://www.socialprogress.org/assets/downloads/resources/2019/2019-Social-Progress-Index-executive-summary-v2.0.pdf>>. Acesso em: 03 fev. 2020.

SUTTER, M. B.; MAC LENNAN, M. L. F.; TISCOSKI, G. P.; POLO, E. F. Brazilianness: a Look at the Multiple Faces of the Brazilian National Identity. **Future Studies Research Journal**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 130-156, jan.-jul. 2015.

TAPIOLA K. Economic, Social, Political and Legal Transition in China. In: Liukkunen U., Chen Y. (ed.). **Fundamental Labour Rights in China - Legal Implementation and Cultural Logic**, v. 49. Cham: Springer, 2016, p. 67-82.

TEIXEIRA Jr., M. A. B.; SFERRA, L. F. B.; BOTCHER, L. B. A importância do lazer para a qualidade de vida do trabalhador. **Revista Conexão Eletrônica**, v. 9, p. 581-595, 2012.

TEIXEIRA, M.; CARVALHO, F.; LINS, L. Health-related quality of life of former lead workers in Brazil. **International journal of environmental research and public health**, v. 12, n. 11, p. 14084-14093, 2015.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science & medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

THE WHOQOL GROUP. Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assessment. **Psychological Medicine**, v. 28, n. 3, 551–558, p. 1998.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP). **Human Development Report 2019**. Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century. New York: Published for the United Nations Development Programme (UNDP). Disponível em: <<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

VENTEGODT, S.; MERRICK, J.; ANDERSEN, N. J. Quality of Life Theory I. The IQOL Theory: An Integrative Theory of the Global Quality of Life Concept. **The Scientific World JOURNAL**, v. 3, p. 1030–1040, 2003.

WALTON, R. E. Quality of Work Life: What is it?. **Sloan Management Review**, n. 1, p. 11-21. Fall. 1973.

WANG, H.; APPELBAUM, R. P.; DEGIULI, F.; LICHTENSTEIN, N. China's New Labour Contract Law: is China moving towards increased power for workers?. **Third World Quarterly**, v.30, n.3, p. 485-501, mar. 2009.

WANG, X.; WANG, T. Discourse on nationalism in China's traditional cultural education: Teachers' perspectives. **Educational Philosophy and Theory**, v.50, n.12, p. 1089-1100, feb. 2018

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Suicide in the world: Global Health Estimates**. 2019. Disponível em: < <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/326948/WHO-MSD-MER-19.3-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 10 fev. 2020.

WOŹNIAK, B.; TOBIASZ-ADAMCZYK, B. **Quality of life and well-being**. Working paper no 1.5 Gender Equality and Quality of Life - State of Art Report. Universidade Jagiellonian, Cracóvia, 2014.

XIA, P.; LI, N. N.; LIU, C. J.; LÜ, Y. B.; ZHANG, Q.; OU, A.H. Culture and quality of life assessment in Chinese populations. **Journal of Sichuan University, Medical science edition**, v. 41, n. 4, p. 678-683, 2010.

YONGJIAN, Z. The normal situation for China's economic and social development. In: **2015 International Conference on Social Science and Technology Education**. Atlantis Press, 2015.

YOO, E. H.; CHOI, E. S.; CHO, S. H.; DO, J. H.; LEE, S. J.; KIM, J.H. Comparison of Fatigue Severity and Quality of Life between Unexplained Fatigue Patients and Explained Fatigue Patients. **Korean Journal of Family Medicine**, v. 39, p. 180-184, 2018.

YU, X. Impacts of corporate code of conduct on labor standards: A case study of Reebok's athletic footwear supplier factory in China. **Journal of Business Ethics**, v. 81, n. 3, p. 513-529, sept. 2008.

ZANQUETTA, P. S. **Sono e qualidade de vida**. Cadernos PDE - Os desafios da escola pública paranaense na perspectiva do professor, v.2, Curitiba: Secretaria de Estado da Educação do Paraná 2013. Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_utfpr_edfis_pdp_paulo_sergio_zanquetta.pdf. Acesso em: 09 fev. 2020.

ZHAO, Z. **Developing a Training System Taking into Consideration the Chinese Culture**. Bachelor's thesis (International business) – Hämeen Ammattikorkeakoulu, Valkeakoski, Finlândia, 2016. Disponível em: <<https://www.theseus.fi/handle/10024/117127>>. Acesso em 14 jan. 2019.

ZHU, C.; GEN, Q.; YANG, H.; CHEN, L.; FY, X.; JIANG, W. Quality of life in China rural-to-urban female migrant factory workers: a before-and-after study. **Health and quality of life outcomes**, v. 11, n. 1, p. 123, 2013.

ZHUANG, W.; NGOK, K. Labour inspection in contemporary China: Like the Anglo-Saxon model, but different. **International Labour Review**, v. 153, n. 4, p. 561-585, 2014.

ANEXO A - WHOQOL-BREF VERSÃO EM PORTUGUÊS

WHOQOL-BREF

(Versão em Português)

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE GENEBRA

Coordenação do GRUPO WHOQOL no Brasil
Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck
Professor Titular
Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Porto Alegre – RS – Brasil

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor, responda a todas as questões.** Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número que lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	O quanto você se sente em segurança em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		nunca	algumas vezes	freqüentemente	muito freqüentemente	sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?.....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?.....

Você tem algum comentário sobre o questionário?

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

ANEXO B – WHOQOL-BREF VERSÃO EM CHINÊS

WHOQOL-BREF

(Versão em Chinês)

世界卫生组织生存质量测定简表

以下问题涉及您对生活质量、健康、或生活其他方面的看法。在我读出每一个问题的同时，请您做出选择。请选择最适当的答案。如果您暂时不能确定，则头脑中的第一反应往往是最正确的。

所有问题都请您按照自己的标准、愿望或自己的感觉来回答。注意所有问题都是您最近4周的情况

		很差	差	一般	好	很好
1.	您如何评价您的生活质量？	1	2	3	4	5

		非常满意	不满意	一般	满意	很满意
2.	您对自己健康状况满意吗？	1	2	3	4	5

以下问题是有关您在过去4周经历某些事情的感觉

		根本没有	有点	中等	很大	极其
3.	您因疼痛或身体不适感到多烦恼？	5	4	3	2	1
4.	您对保持日常生活的医学治疗的需求程度有多大？	5	4	3	2	1
5.	您觉得生活有趣吗？	1	2	3	4	5
6.	您觉得自己的生活有意义吗？	1	2	3	4	5

		根本不	有点	中等	很大	极其
7.	您集中注意力吗？	1	2	3	4	5
8.	日常生活中您感觉安全吗？	1	2	3	4	5
9.	您生活环境对健康好吗？	1	2	3	4	5

以下问题有关您在过去4周做事的能力

		根本没有	有点	中等	多有能	完全能
10.	您有能力去应付日常生活吗？	1	2	3	4	5
11.	您认为自己的外形过得去吗？	1	2	3	4	5

12.	您有足够的钱来满足您的需要吗?	1	2	3	4	5
13.	在日常生活中,您需要的信息能得到吗?	1	2	3	4	5
14.	您有没有进行休闲活动吗?	1	2	3	4	5

		很差	差	一般	好	很好
15.	您动的能力如何?	1	2	3	4	5

		非常不满意	不满意	一般	满意	很满意
16.	您对自己的睡眠情况满意吗?	1	2	3	4	5
17.	您对自己做日常生活事情的能力满意吗?	1	2	3	4	5
18.	您对自己的工作能力满意吗?	1	2	3	4	5
19.	您对自己满意吗?	1	2	3	4	5
20.	您对自己的人际关系满意吗?	1	2	3	4	5
21.	您对自己的性生活满意吗?	1	2	3	4	5
22.	您对自己从朋友那里得到的支持满意吗?	1	2	3	4	5
23.	您对自己居住地的条件满意吗?	1	2	3	4	5
24.	您对您能享受到的卫生保健服务满意吗?	1	2	3	4	5
25.	您对自己的交通情况满意吗?	1	2	3	4	5

下列问题是关于您在过去4周经历某些事情的频繁程度。

		从不	很少	有时	经常	总是
26.	您有敏感吗?如情绪低落、绝望、焦虑、忧郁。	5	4	3	2	1

有人幫您填這问卷?.....

你完成這问卷需要多長時間?.....

你對這問卷有什麼意見?
謝謝你們的合作