

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA - UNESP
CAMPUS DE JABOTICABAL**

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

Wilian Cesar Tubone
Administrador

2017

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA - UNESP
CAMPUS DE JABOTICABAL

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

Wilian Cesar Tubone

Orientador: Prof. Dr. Adhemar Sanches

Coorientador: Prof. Dr. David Ferreira Lopes Santos

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias – Campus de Jaboticabal/SP, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Administração.

2017

FICHA CATALOGRAFICA

T885i Tubone, Wilian Cesar
A influência da qualidade de vida na felicidade do trabalhador do setor financeiro / Wilian Cesar Tubone. – – Jaboticabal, 2017
xiii, 184 f. ; 29 cm

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias, 2017
Orientador: Adhemar Sanches
Banca examinadora: Lesley Carina do Lago Attadia Galli, Adriana Cristina Ferreira Caldana
Bibliografia

1. Agronegócio. 2. Bancos. 3. Capital humano. 4. Felicidade. 5. Qualidade de vida no trabalho. I. Título. II. Jaboticabal-Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias.

CDU 658.15:338.43

Ficha catalográfica elaborada pela Seção Técnica de Aquisição e Tratamento da Informação –
Diretoria Técnica de Biblioteca e Documentação - UNESP, Campus de Jaboticabal.



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA

Câmpus de Jaboticabal



CERTIFICADO DE APROVAÇÃO

TÍTULO DA DISSERTAÇÃO: A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NA FELICIDADE DO
TRABALHADOR DO SETOR FINANCEIRO

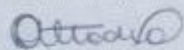
AUTOR: WILIAN CESAR TUBONE

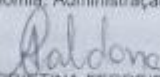
ORIENTADOR: ADHEMAR SANCHES

COORIENTADOR: DAVID FERREIRA LOPES SANTOS

Aprovado como parte das exigências para obtenção do Título de Mestre em ADMINISTRAÇÃO, área:
GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES AGROINDUSTRIAIS pela Comissão Examinadora:


Prof. Dr. ADHEMAR SANCHES
Departamento de Ciências Exatas / FCAV / UNESP - Jaboticabal


Profa. Dra. LESLEY CARINA DO LAGO ATTADIA GALLI
Departamento de Economia, Administração e Educação / FCAV / UNESP - Jaboticabal


Profa. Dra. ADRIANA CRISTINA FERREIRA CALDANA
Departamento de Administração / FEA / USP / Ribeirão Preto/SP

Jaboticabal, 05 de setembro de 2017.

DADOS CURRICULARES DO AUTOR

WILIAN CESAR TUBONE, nascido em 12/09/1986 na cidade de Rancharia-SP, 30 anos, especialista em Relações Internacionais pela Fundação Armando Alvares Penteado - FAAP (2013), possui MBA em Gestão Empresarial pela Universidade Paulista - UNIP (2011), graduação em Administração de Empresas pela Universidade Paulista - UNIP (2009), fluente na língua inglesa. Atualmente (2017), é bancário atuando na função de assessor na Superintendência de Varejo e Governo do Banco do Brasil S.A. desde (2014), unidade estratégica da instituição financeira, trabalha com Gestão estratégica de Pessoas e Planejamento. Profissional da área de finanças desde 2006, foi gestor de carteira de clientes pessoa física e jurídica, já atuou com políticas públicas foco no agronegócio e negócios sociais, tem experiência em finanças, administração de empresas - ênfase em banking, gestão de pessoas, planejamento, desenvolvimento de produtos financeiros, back office, assessoramento e orientação corporativa.

“Seu caminho, cada um o terá que descobrir por si. Descobrirá, caminhando.

Contudo, jamais seu caminhar será aleatório. Cada um parte de dados reais; apenas o caminho há de lhe ensinar como os poderá colocar e com eles lidar.

Caminhando, saberá. Andando, o indivíduo configura o seu caminhar. Cria formas, dentro de si e em redor de si.

E assim como na arte o artista se procura nas formas da imagem criada, cada indivíduo se procura nas formas do seu fazer, nas formas do seu viver.

Chegará a seu destino. Encontrando, saberá o que buscou”.

Autor desconhecido

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, grandes incentivadores do meu desenvolvimento intelectual, aos meus gestores e à minha equipe de trabalho que me apoiou e me deu suporte durante minhas ausências, ao Thiago Romero, que foi meu grande suporte e aquele que mais me deu forças e apoio nas horas difíceis e desesperadoras desta jornada de mestrando.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Adhemar e aos meus mestres que me proporcionaram grandes experiências de conhecimento e ajudaram a superar grandes desafios e obstáculos junto a primeira turma de Mestrado em Administração do campus Unesp Jaboticabal-SP. Em especial ao Prof. Dr. David meu coorientador, que teve uma grande paciência e disponibilidade em transmitir seus conhecimentos e experiências, que foram fundamentais na construção deste trabalho.

Agradeço a parceria e companheirismo dos meus colegas do programa de Mestrado Profissional em Administração, turma 1.

Agradeço aos todos os meus amigos que apoiaram e contribuíram de alguma maneira, especialmente à Fernanda Barnabé, que por muitas vezes foi meu suporte nas horas difíceis e desesperadoras.

Agradeço ao Thiago Romero, que foi o meu grande incentivador ao mestrado desde o início do processo seletivo em 2015 e sempre me deu apoio incondicional.

Agradeço à minha família pela paciência nos momentos de nervosismo e estresse.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	13
LISTA DE QUADROS.....	14
LISTA DE FIGURAS	15
1 INTRODUÇÃO	16
1.1 O problema de pesquisa	18
1.2 Objetivos do estudo	19
1.3 Justificativa do estudo	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	24
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho	24
2.1.1 A cultura do trabalho	29
2.1.2 As instituições financeiras e o trabalho	31
2.1.3 O ambiente de trabalho.....	35
2.1.4 Liderança e estresse	36
2.1.5 Higiene e segurança	41
2.1.6 Benefícios sociais.....	43
2.1.7 Modelos de mensuração da qualidade de vida no trabalho	45
2.2 Felicidade no ambiente de trabalho	48
2.3 Modelos de mensuração da felicidade no trabalho	57
3 MÉTODO.....	62
3.1 Hipóteses do estudo.....	64
3.2 Material	64
3.3 Procedimentos Metodológicos.....	69
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	73
4.1 Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho	77
4.2 Grupo Feminino	86
4.3 Grupo Masculino	92
4.4 Grupo Faixa Etária	97
4.5 Grupo Escolaridade.....	102
4.6 Grupo Tempo de Empresa	107
4.7 Grupo Perfil Pessoa Física	112
4.8 Grupo Perfil Agronegócio	116
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	123
5.1 Contribuições acadêmicas e gerenciais.....	124
5.2 Limitações e Sugestões de Novos Trabalhos	127
REFERÊNCIAS.....	128
APÊNDICE I - INSTRUMENTO DE COLETA.....	147
APÊNDICE II - QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	166
APÊNDICE III - QUESTIONÁRIO DE FELICIDADE SUBJETIVA.....	179
APÊNDICE IV - DADOS BÁSICOS	182
APÊNDICE V - PESOS DE REGRESSÃO QVT	184

APÊNDICE VI - PESOS DE REGRESSÃO ESCOLARIDADE.....	187
APÊNDICE VII - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO FAIXA ETÁRIA	189
APÊNDICE VIII - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO FEMININO.....	191
APÊNDICE IX - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO masculino	193
APÊNDICE X - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO PERFIL AGRONEGOCIO	195
APÊNDICE XI - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO PERFIL PESSOA FISICA	197
APÊNDICE XII - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO TEMPO DE EMPRESA.....	199
APÊNDICE XIII - MATRIZ DE CORRELAÇÕES PERFIL AGRONEGOCIO.....	194
APÊNDICE XIV - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO FEMININO	195
APÊNDICE XV - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO FAIXA ETÁRIA.....	196
APÊNDICE XVI - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO MASCULINO	197
APÊNDICE XVII - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO PERFIL PESSOA FISICA	198
APÊNDICE XVIII - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO TEMPO DE EMPRESA	199
APÊNDICE XIX - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO ESCOLARIDADE	200
APÊNDICE XX - MATRIZ DE CORRELAÇÕES AMOSTRA TOTAL.....	201

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

RESUMO - A gestão do capital humano na era do conhecimento demanda uma postura diferenciada das organizações diante da complexidade do cenário econômico. O conhecimento deriva do capital humano, também chamado de ativo intangível, um diferencial competitivo relevante, porém de difícil gestão. A proposta desta pesquisa é estabelecer um modelo que avalie a relação da qualidade de vida no trabalho (QVT) com a felicidade do trabalhador. Para tanto, explora a realidade de agências bancárias de uma instituição financeira brasileira. De enfoque diferenciado em relação a outros estudos, buscou-se moderar o efeito do ambiente de trabalho, considerando diferentes perfis de agência e de funcionários, sendo o interesse principal compreender as distinções existentes nas agências bancárias e, de forma específica, naquelas com perfil voltado ao agronegócio. Destaca-se o ambiente de trabalho nas agências bancárias, enfatizando os elementos principais. Essa especificidade torna-se importante tanto para a empresa quanto para o desenvolvimento da teoria deste tema. A relevância para a instituição financeira justifica-se com a importância do capital humano para o resultado da empresa. A metodologia desta pesquisa tem natureza exploratória, com abordagem quantitativa, nesta pesquisa utilizou-se o método de análise fatorial e equações estruturais. Foram utilizadas variáveis relacionadas à QVT e à felicidade, tais como: Higiene e Segurança no Trabalho, Liderança, Estresse, Benefícios Sociais e Bem-Estar subjetivo e a pesquisa se dará em universo de, aproximadamente, 4000 funcionários. As organizações valorizam o seu capital humano, através do modelo de gestão estratégica de pessoas que adotam, avaliando e monitorando o comportamento de seus líderes através de indicadores de gestão de pessoas, dando importância à criatividade, à diversidade, à motivação e à inovação, criando conhecimento, que, atualmente, é considerado um fator gerador de capacidades e habilidades organizacionais, as quais permitem que se mantenha competitividade na conjuntura econômica e no ambiente de transformações constantes em que se vive atualmente.

Palavras-chave: Agronegócio; Bancos; Capital Humano; Felicidade; Qualidade de Vida no Trabalho; Setor Financeiro; Felicidade no Trabalho.

THE INFLUENCE OF QUALITY OF LIFE IN FINANCIAL WORKER'S HAPINESS

ABSTRACT - The management of human capital in knowledge era demands a differentiated posture of organizations to face economic scenario complexity. Knowledge derives from human capital, also called intangible asset, a relevant competitive differential, but difficult to manage. The proposal of this research is to establish a model that evaluates the relation of the quality of life at work (QWL) with the happiness of the worker. To do so, it explores the reality of bank branches of a Brazilian financial institution. Using a differentiated focus in relation to other studies, this study sought to moderate the work environment effect, considering different agency and employee profiles, the main interest is to understand the distinctions existing in the banking branches and, specifically, those with a profile oriented to agribusiness. This specificity becomes important for company and for the development of the theory of this theme. The relevance to the financial institution is justified by the importance of human capital to the company's results. The methodology of this research is exploratory, with a quantitative approach, adopting the method of factorial analysis and structural equations. Variables related to QWL and happiness were used, such as: Hygiene and Safety at Work, Leadership, Stress, Social Benefits and Subjective Welfare, and the research will be conducted in a universe of approximately 4000 employees. Organizations value their human capital through the strategic Human Resources Management they adopt, evaluating and monitoring the behavior of their leaders through indicators of human resources management, emphasizing creativity, diversity, motivation and innovation, creating knowledge, which is currently considered a factor that generates organizational capacities and abilities, which allow us to remain competitive in the economic environment and in the environment of constant transformations nowadays.

Keywords: Agribusiness; Banks; Human capital; Happiness; Quality of life at work; Financial sector.

LISTA DE TABELAS

Tabela 33 - Faixa Etária	74
Tabela 34 - Gênero	74
Tabela 35 - Tempo de Empresa.....	74
Tabela 36 - Escolaridade	74
Tabela 37 - Perfil de Agência	74
Tabela 1 - Variância total explicada QVT	78
Tabela 2 - Matriz de componente rotativa ^a QVT	79
Tabela 3 - Teste de KMO e Bartlett QVT	80
Tabela 25 - Pesos de Regressão Padronizados	85
Tabela 4 - Variância total explicada Grupo Feminino.....	86
Tabela 5 - Matriz de componente rotativa ^a Grupo Feminino	87
Tabela 6 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Feminino	88
Tabela 26 - Pesos de Regressão Padronizados - Grupo Feminino	90
Tabela 7 - Variância total explicada Grupo Masculino	92
Tabela 8 - Matriz de componente rotativa ^a Grupo Masculino	93
Tabela 9 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Masculino.....	94
Tabela 27 - Pesos de Regressão Padronizados - Grupo Masculino	95
Tabela 10 - Variância total explicada Grupo Faixa etária.....	97
Tabela 11 - Matriz de componente rotativa ^a Grupo faixa etária.....	98
Tabela 12 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Faixa Etária.....	99
Tabela 28 - Pesos de Regressão Padronizados - Grupo Faixa Etária	100
Tabela 13 - Variância total explicada Grupo Escolaridade	102
Tabela 14 - Matriz de componente rotativa ^a Grupo Escolaridade.....	103
Tabela 15 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Escolaridade	104
Tabela 29 - Pesos de Regressão Padronizados Grupo Escolaridade.....	105
Tabela 16 - Variância total explicada Grupo Tempo de empresa.....	107
Tabela 17 - Matriz de componente rotativa ^a Grupo tempo de empresa	108
Tabela 18 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Tempo de Empresa.....	109
Tabela 30 - Pesos de Regressão Padronizados Grupo Tempo de Empresa.....	110
Tabela 19 - Variância total explicada Grupo Perfil Pessoa Física	112
Tabela 20 - Matriz de componente rotativa ^a Grupo Perfil Pessoa Física.....	113
Tabela 21 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Perfil Pessoa Física	114
Tabela 31 - Pesos de Regressão Padronizados Grupo Perfil Pessoa Física.....	115
Tabela 22 - Variância total explicada Grupo Perfil Agronegócio	117
Tabela 23 - Matriz de componente rotativa ^a Grupo Perfil Agronegócio	118
Tabela 24 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Perfil Agronegócio.....	119
Tabela 32 - Pesos de Regressão Padronizados Grupo Perfil Agronegócio	121
Tabela 38 - Resumo dos Índices de Felicidade.....	76

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo dos trabalhos sobre o tema QVT.	20
Quadro 2 - A evolução do setor bancário brasileiro	31
Quadro 3 - Métodos de Mensuração QVT	46
Quadro 4 – Resumo de concepções de felicidade	51
Quadro 5 - Resumo de trabalhos sobre o tema felicidade.	56
Quadro 6 - Métodos de Mensuração da Felicidade.....	59
Quadro 7 - O Modelo de QVT de Walton (1973).	65
Quadro 8 - Descrição das variáveis	70

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Equações Estruturais - QVT - Felicidade	83
Figura 2 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Feminino.....	90
Figura 3 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Masculino	95
Figura 4 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Faixa Etária	100
Figura 5 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Escolaridade.....	105
Figura 6 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Tempo de Empresa.....	110
Figura 8 - Modelo de Equações Estruturais Grupo Perfil Agronegócio	120

1 INTRODUÇÃO

O cenário econômico atual imprime um ritmo de competitividade acirrada e grande complexidade na gestão de pessoas. Como consequência, as formas de trabalho e o valor dos recursos humanos vêm se modificando, tornando-se necessária a compreensão dessas mudanças e das novas formas de gerenciar esse ativo intangível e mensurar os resultados provenientes das atividades intelectuais. Nesse contexto de transformação e constante mudança, a informação e o conhecimento substituem o capital físico e financeiro e dão lugar a um capital precioso: as pessoas e seu conhecimento.

De maneira diferenciada aos estudos já existentes, este trabalho tem como foco estudar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) relacionada à Felicidade, também tratada como bem-estar subjetivo. Singhapakdi e colaboradores (2015), concentram sua explicação sobre o que é QVT na ideia de necessidades. Essas necessidades são classificadas em duas ordens: superior e inferior. Com base na teoria das necessidades de Maslow, as inferiores são as fisiológicas e a segurança; as sociais dizem respeito às necessidades sociais, à estima e à auto realização. Isso significa que, para uma organização apresentar qualidade de vida no trabalho, ambas as ordens de necessidades precisam estar supridas.

Parsa e colaboradores (2014), também relacionam QVT com as necessidades dos trabalhadores no que se refere ao desenvolvimento na carreira funcional. Para os autores, QVT está associada ao ambiente organizacional através de inúmeras necessidades de bem-estar dos trabalhadores em suas atividades laborais que podem levar à conquista de progressões em suas carreiras e defendem uma maior humanização no ambiente de trabalho, principalmente no que tange aos aspectos ergonômicos, ambientes salubres e seguros. Em relação ao desenvolvimento na carreira, sugerem uma administração mais eficaz, democrática e participativa com o objetivo de satisfazer às necessidades dos funcionários.

A concepção que Narehan e colaboradores (2014) têm sobre QVT está associada às habilidades dos indivíduos. É na organização do trabalho que se deve criar condições para que os funcionários possam utilizar e/ou melhorar suas habilidades. De acordo com os autores, a empresa pode alcançar este status

através de investimentos em remuneração suficiente e justa, integração social e condições de trabalho seguras e saudáveis para seus funcionários. Safina e colaboradores (2015) também a relacionam com a percepção de habilidades individuais, oriundas de um ambiente físico que possua condições satisfatórias de trabalho, resultando em funcionários mais independentes e criativos. Segundo os pesquisadores, QVT é o nível de satisfação dos empregados.

Figueira (2014), menciona que a definição para QVT está em contínua transformação, uma vez que se relaciona, diretamente, com as percepções que um indivíduo tem sobre ela.

A medição da Qualidade de Vida (QV) surge no meio científico como instrumento importante para a investigação e a avaliação da saúde dos indivíduos (OLIVEIRA; ORSINI, 2008).

Observa-se, ao longo do tempo, que a sociedade evolui à medida que o conhecimento evolui. Em consequência, as empresas também evoluem, ou seja, a capacidade de criação, evolução e produtividade de seus empregados pode garantir diferencial e vantagem competitiva.

A escolha do setor financeiro, em especial a empresa escolhida, como delimitação para a pesquisa empírica, se justifica pela relevância da instituição no país e forte presença na cadeia agroindustrial, atuando como uma das maiores financiadoras do agronegócio, da indústria e de negócios sociais, promovendo e facilitando o desenvolvimento sustentável, através do financiamento para expansão do agronegócio e da indústria, proporcionando vantagem competitiva às cooperativas agropecuárias, pequenos produtores, conglomerados agroindustriais, dentre outros.

O agronegócio é considerado a principal locomotiva da economia do país, respondendo por um em cada três reais gerados no Brasil. No ano de 2013 foi responsável por 34% do Produto Interno Bruto (PIB), 43% das explorações totais e 38% dos empregos do país (BARROS E WANKE, 2014). Modernista, eficaz e competitivo, o agronegócio do país é considerado como atividade próspera, segura e rentável. Com um clima diversificado, chuvas regulares, energia solar abundante e quase 14% de toda a água doce à disposição no planeta, possui 388 milhões de hectares de terras agricultáveis férteis e de alta produtividade, dentre as quais 90

milhões ainda não tiveram exploração. Estes fatores acabam fazendo do país um lugar de vocação natural para a agropecuária e todos os negócios relacionados à suas cadeias de produção (BUSTOS et al. 2013).

Além disso, o Brasil sendo um país em desenvolvimento e de economia predominantemente agropecuária, passa por diversos altos e baixos econômicos, assim as organizações necessitam adaptar-se a estes movimentos e administrá-los de modo a não sofrer graves consequências. Para Choo (2011), as organizações sobrevivem não apenas graças a seu tamanho. Muitas demonstraram capacidade de se adaptar às constantes mudanças, de inovar continuamente e de tomar decisões que as levam em direção a seus objetivos. O mesmo autor ressalta que organizações que detêm essa capacidade organizacional são consideradas Organizações do Conhecimento, pois possuem informações e conhecimentos que lhes conferem uma vantagem, permitindo-lhes agir com inteligência, criatividade e, ocasionalmente, com esperteza.

Os estudos mais recentes sobre QVT não se apoiam em um único modelo e não levam em consideração a felicidade do trabalhador, um aspecto subjetivo e humanizado do ambiente de trabalho. Cada pesquisa e/ou grupo de estudiosos parece estar consciente de que não há um modelo capaz de servir de base única para a compreensão deste fenômeno nas organizações. Por esse motivo, as pesquisas atuais desenvolvem seus próprios modelos para análise e deve-se considerar o fato de que um mesmo estudo desenvolvido/aplicado diversas vezes ao longo do tempo também muda sua dinâmica, como se as variáveis e dimensões analíticas se transformassem, inclusive desaparecessem, para fazer emergir novas variáveis e dimensões em um processo de criação do conhecimento sem fim.

1.1 O problema de pesquisa

Considerando a contextualização apresentada, surge o problema de pesquisa: “De que forma a qualidade de vida no trabalho pode influenciar a felicidade dos funcionários? ”.

1.2 Objetivos do estudo

Os objetivos a serem atingidos no estudo são:

a) Desenvolver um modelo de avaliação da QVT que considere a FELICIDADE (bem-estar Subjetivo); Explorar, debater e disseminar o conhecimento a respeito da QVT e da felicidade, correlacionando os indicadores utilizados em gestão de pessoas: QVT – Qualidade de Vida no Trabalho e Escala Subjetiva de Felicidade, no modelo;

b) Analisar a QVT sob a ótica da gestão de pessoas como fator de influência na felicidade dos trabalhadores em uma instituição financeira que tenha representatividade na cadeia agroindustrial no estado de São Paulo, visando favorecer o entendimento, a discussão e a gestão dos recursos humanos, bem como verificar a QVT e a felicidade do trabalhador.

O capítulo 1 expõe a introdução, o contexto do problema e as questões de pesquisa para atendê-lo, incluindo, a justificativa da relevância da abordagem deste tema.

O referencial teórico do estudo foi apresentado em 1 capítulo dividido em 2 itens. No item 2.1, apresenta-se os conceitos da temática Qualidade de Vida no Trabalho, a cultura do trabalho, além do contexto dos bancos e o trabalho, demonstrando métodos de mensuração da QVT e painel de trabalhos a respeito do tema. O item 2.2 traz os conceitos relacionados à felicidade (bem-estar subjetivo) no trabalho, métodos de mensuração, bem como painel de trabalhos a respeito do tema. O capítulo 3 descreve os procedimentos metodológicos, o material e os instrumentos de coleta, destacando as variáveis de controle utilizadas para a definição da análise e as técnicas para apuração dos resultados. O capítulo 4 apresenta os resultados encontrados e sua discussão e o capítulo 5 traz as considerações finais e as contribuições da pesquisa.

1.3 Justificativa do estudo

A justificativa para elaboração deste trabalho vem da lacuna existente na literatura surgindo a necessidade de contribuir cientificamente para uma melhor sistematização do conhecimento na área de estudos que envolvem a gestão de pessoas; fornecer material científico para o desenvolvimento de projetos capazes de subsidiar a QVT e o Bem-Estar subjetivo (Felicidade), além da necessidade de incrementar a QVT e a Felicidade na organização em estudo, pois a gestão da produção e das pessoas afeta os sujeitos que dela participam, refletindo-se na qualidade de vida no trabalho, na saúde dos empregados e na produtividade nas organizações (VASCONCELOS, 2001).

Em sua maioria (Quadro 1), os trabalhos encontrados na literatura adotam o método de pesquisa bibliográfica e estudo de caso, predominantemente qualitativos. Neste estudo, objetivou-se estudar a QVT de maneira humanizada, agregando o conceito de felicidade e trazendo uma abordagem quantitativa, imprimindo uma nova visão a respeito do tema.

Quadro 1 - Resumo dos trabalhos sobre o tema QVT.

Autor (ano)	Tema analisado	Método	Resultados
SAMPAIO, R. S (2012)	Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais	Pesquisa bibliográfica	O maior desafio para a QVT é a produção de um conhecimento válido para as novas formas de relações de trabalho e de organização do trabalho. No Brasil, a participação do trabalhador avançou em alguns segmentos, mas permanece tímida nas organizações burocratizadas, rotinizadas e centralizadas, que ainda são numerosas, se considerarmos as organizações de mercado e estado.
SILVA, S. M.; SANTOS, R. M. G. (2016)	Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo salineiro de Baixa do Meio - RN	Pesquisa descritiva	Os resultados demonstraram, mediante os fatores abordados na pesquisa, que a empresa se encontra na escala utilizada entre os níveis de baixo a médio. Dessa forma, esta situação se traduz que os funcionários consideram que alguns dos aspectos estudados, não estão recebendo a devida atenção da organização e que ações poderiam ser tomadas
SÁ JUNIOR, G. D.; SOUZA NETO, E. N. (2016)	Qualidade de vida no trabalho – QVT: Produção de conhecimento no Brasil no período de 2006 a 2016	Pesquisa bibliográfica	O desenvolvimento das novas tecnologias, bem como a competitividade de mercado e a globalização, tem contribuído para que as empresas aumentem as exigências sobre as competências e habilidades de seus funcionários. Por sua vez, os trabalhadores têm reivindicado melhores condições de trabalho, que, de modo geral, se traduzem como promoção da qualidade de vida também dentro do espaço de trabalho.
CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.;	Qualidade de vida no trabalho e fatores	Pesquisa bibliográfica	Abordar qualidade de vida nas empresas é mais que um benefício para o

LÚCIO, L.; PAPANDRÉA, P. J. (2013)	motivacionais dos colaboradores nas organizações		trabalhador/colaborador, é uma necessidade de vital importância para que o maior patrimônio da instituição, o trabalhador, tenha condições para desempenhar com eficácia, suas tarefas, de modo que todos saiam ganhando, empregador e colaborador.
MARTINS, I. R.; RIGOBELLO, R. B.; MAZON, V. E. R. (2016)	A influência da qualidade de vida no trabalho sobre a motivação dos funcionários nas organizações	Pesquisa bibliográfica	Existe uma relação entre a Motivação e a Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com a pesquisa dos autores selecionados neste estudo, embora algumas abordagens são diferentes, mas chegam no mesmo resultado, ou seja, posicionando fatores da QVT como desencadeadores da Motivação do funcionário.
FERREIRA, M. C. (2015)	Ergonomia da atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET)	Estudo de caso	A perspectiva de aplicação da EAA_QVT – situando o lugar, a importância e a contribuição da AET – poderá ser geradora, nas organizações, de fundamentos empíricos e teóricos para a formulação de políticas e de programas de QVT, as quais possam alterar positivamente o cenário atual do mundo trabalho, que se apresenta fortemente marcado pela intensificação do trabalho e por mazelas diversas que “roubam” da atividade trabalho o seu caráter ontológico de produtor da felicidade.
ZAVALA, M. O. Q.; KLINJ, T. P.; CARRILLO, K. L. S. (2016)	Qualidade de vida no trabalho do pessoal de enfermagem de instituições públicas de saúde	Estudo de caso	O pessoal de enfermagem percebe uma média qualidade de vida no trabalho, o que é determinado de maneira significativa pelo tipo de contrato, pelo fato de exercer ou não outras atividades remuneradas e pela instituição em que a pessoa trabalha.
MENDONÇA, S. H. A.; ARAUJO, L. S. (2016)	Esgotamento profissional e qualidade de vida no trabalho: uma revisão integrativa	Pesquisa integrativa	As publicações retrataram a realidade de profissionais vulneráveis ao esgotamento profissional, especialmente professores e profissionais da enfermagem. Em linhas gerais, observou-se uma baixa produção científica nacional sobre o tema, sugerindo a necessidade de desenvolver novas pesquisas.
MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. (2016)	Qualidade de vida no trabalho: análise da produção científica entre 2006 a 2015	Pesquisa bibliográfica	Entende-se que a diversidade de definições aponta para a necessidade de compreender a QVT a partir da ótica do funcionário e do gestor, a fim de que possa se chegar à melhor compreensão do construto, sendo possível a construção de um modelo que atenda às mais diversas áreas.

FONTE: Elaboração Própria

As pessoas podem potencializar os pontos fortes de uma organização ou reforçar as fragilidades, dependendo da forma que são geridas. A globalização e a evolução da economia e da agroindústria fazem com que haja um aumento da competitividade no setor, considerando a atual situação econômica do país e do mundo. As organizações buscam maior produtividade e menor custo, consequentemente maiores resultados. Esta pesquisa justifica-se no sentido de contribuir para o preenchimento de uma lacuna no estudo da QVT, levando em conta sua influência na felicidade (bem-estar subjetivo) do funcionário. Tem, ainda, o objetivo de proporcionar contribuições gerenciais, tais como: estimular mudanças

culturais a respeito do tema, fornecer dados específicos que resultem em ações de melhoria em programa de QVT e colaborar com dados científicos para futuras pesquisas a respeito do Bem-Estar e QVT.

O trabalho engloba grande parte do tempo e da vida na população. Dejours et. al (1993), analisam trabalho de forma simbólica:

“Atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida - é também uma forma de inserção social, onde os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode, também, constituir-se em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento. A possibilidade da segunda hipótese está vinculada a um trabalho que permita a cada indivíduo aliar às necessidades físicas o desejo de executar a tarefa. ”

Albuquerque e Limongi França (2009), indicam que:

“Qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. ”

Levando em consideração que se vive em um mundo organizacional, isto é, passa-se a maior parte do tempo no ambiente de trabalho e, mesmo fora dele, desempenha-se atividades com relação à profissão de cada um, questões relacionadas com a felicidade no trabalho começam a ter espaço (FERRAZ et al. 2007).

Para Fiorelli (2000), a pessoa traz à Organização sua “bagagem psicológica”, conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores. O indivíduo afeta a Organização e recebe sua influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como consequência do desempenho de papéis e das experiências compartilhadas nas diversas interações.

A preocupação das pessoas com a felicidade é considerada antiga. Aristóteles pontuava que o motivo verdadeiro da existência da humanidade é a procura da felicidade, alcançada somente quando acabasse exercendo atividades na permissão de sua plena realização. Ainda para Aristóteles, a felicidade tem seu alcance partindo da virtude no homem ativo que faz ações e age bem. Ela tem sua

construção através da aprendizagem e do adestramento, sendo a mais desejável de todas as coisas (INADA, 2012).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para o desenvolvimento desta dissertação, estabeleceram-se dois focos de levantamento bibliográfico para análise, que construirão o referencial teórico. O primeiro refere-se ao levantamento sobre QVT e seus métodos de mensuração. O segundo foco está relacionado à felicidade e bem-estar subjetivo, seus determinantes e sua importância, além de métodos de mensuração.

O referencial teórico constituiu-se em fonte de dados, base para a pesquisa exploratória, que possibilitou o aprofundamento da compreensão dos conceitos, gerando embasamento para o desenvolvimento da pesquisa de campo. Dessa maneira, este trabalho foi estruturado em cinco capítulos.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (Fleck MP, et al. 1999; pg. 19-28), segue a seguinte ideia:

[...] uma condição de bem-estar que inclui, não apenas o bom funcionamento do corpo, mas também o vivenciar uma sensação de bem-estar espiritual (ou psicológico) e social, entendido este último - o bem-estar social - como uma boa qualidade nas relações que o indivíduo mantém com as outras pessoas e com o meio ambiente.

Segundo Quelhas (2013), a QVT pode ser entendida como um bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas. Para Walton (1974), a expressão Qualidade de Vida é utilizada frequentemente para apresentar certos valores ambientais e humanos, acabando por ser negligenciada pelas organizações produtivas em favor do avanço tecnológico e do crescimento de mercado.

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

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

O fator humano tem sido o responsável pela excelência de organizações bem-sucedidas, por isso a importância do fator humano em plena era da informação. O grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas, é obtido por intermédio das pessoas que nelas trabalham.

Para Malone e Leif (1998), o Capital Intelectual é a posse do conhecimento, experiência aplicada, tecnologia organizacional, relacionamento com clientes e habilidades profissionais que proporcionam à empresa uma vantagem competitiva no mercado e que o Capital Intelectual representa principalmente o Capital Humano. A gestão do capital intelectual com sucesso depende de líderes e não apenas gestores. Fiorelli (2000), destaca que o líder transforma um grupo desarticulado em equipe coesa. O líder mantém atado o laço emocional. O líder possui o poder de fortalecer ou enfraquecer os vínculos emocionais que dão consistência à equipe. Ao líder cabe conciliar diferentes pontos de vista, evitando os conflitos entre os membros da equipe e dirigir o trabalho para metas estabelecidas.

A Qualidade de Vida é a capacidade do indivíduo de suprir suas necessidades individuais por meio do seu trabalho, que influencia diretamente em seu comportamento em relação à produtividade e melhora suas atitudes referentes à: inovações, criatividade, flexibilidade nas mudanças e motivação. Neste sentido, os diversos meios que podem alterar a satisfação do trabalhador são: pagar de forma justa, com benefícios e oportunidades; encaixar o trabalhador de acordo com suas habilidades; tornar o cargo satisfatório; tornar o cargo mais divertido;

Limongi França et. all (2009), estudaram a ligação entre o indivíduo e o trabalho, bem como os danos adquiridos dessa conexão para a vida do trabalhador, com objetivo de tornar agradável a relação entre o funcionário e seu trabalho. Já para Walton (1974), a meta principal da QVT é humanizar cada vez mais a empresa, envolvendo responsabilidades e autonomia de acordo com a função exercida, recebimento de *feedback*, adequação de tarefas, enriquecimento do trabalho,

objetivando o desenvolvimento pessoal do trabalhador. Assim, o trabalhador se identifica cada vez mais e fará o possível para obter o melhor desempenho.

Gil (2008), entende que o trabalhador deve usufruir de uma boa QVT, pois a maior parte do tempo de sua vida se passa dentro da empresa e a maioria das pessoas que não possuem um relacionamento social e familiar bem-sucedido procura, em seu trabalho, satisfazer essa carência. O comprometimento com a qualidade acontece de maneira espontânea a partir do momento em os colaboradores se reúnem informalmente e começam a tomar decisões que afetam o as pessoas nas suas atividades, pois, assim, ele se sente parte essencial da organização. Já para Fernandes (1996), a qualidade acontece quando todos os funcionários da empresa, desde os de nível operacional até o nível executivo, se sentem responsáveis por praticá-la.

A QVT, em alguns casos, não tem credibilidade, pois algumas empresas a aplicam com superficialidade e aproveitam dela para deixar pendente resolução de problemas e mudanças definitivas na rotina dos trabalhadores. Apesar de haver uma distância entre a teoria e a implantação real, a QVT vem ganhando espaço no Brasil e no mundo (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Entende-se, então, que o trabalho tem um lugar essencial na vida das pessoas e, como foi constatado, o dinheiro não ganha muita importância quando comparado ao bem-estar. Então, a QVT está sendo medida e implantada para que a empresa analise o ser humano a fim de atingir suas metas e proporcionar satisfação aos mesmos.

Limongi-França (2009), estudaram a ligação entre o indivíduo com o trabalho e os danos adquiridos dessa conexão para a vida do trabalhador, com objetivo de tornar agradável a relação entre o funcionário e seu trabalho. Para Walton (1976 apud FERNANDES, 1996), a meta principal da QVT é humanizar cada vez mais a empresa, envolvendo responsabilidades e autonomia de acordo com a função exercida, recebimento de feedback, adequação de tarefas e enriquecimento do trabalho, objetivando o desenvolvimento pessoal do trabalhador. Assim, o trabalhador se identificará cada vez mais e fará o possível para obter o melhor desempenho.

A conscientização através do desejo de levar uma vida qualitativamente melhor dentro das empresas é algo visível no enfoque do trabalhador, fato, porém,

ainda desconhecido e pouco lembrado (COUTINHO, 2014). Nos anos 1980, os sindicatos acabaram incluindo, em suas propostas de negociação, os padrões de QVT. Foi verificado que diversas universidades acabaram inovando seus currículos de RH, sendo incluídas disciplinas voltadas à QVT. Além do mais, empresas multinacionais, já há algum tempo, vinham implantando programas de QVT (SCORSOLINI-COMIN E SANTOS, 2010).

A QVT representa um assunto da mais alta importância e ocupa cada vez mais espaço nas discussões a respeito de como conciliar a competitividade aos padrões inovadores de conhecimento, assim como à qualificação profissional e aos novos estilos de vida (OLIVEIRA et al. 2012). A “tecnologia” de QVT pode ser utilizada para que as organizações façam a renovação de suas maneiras de organização no trabalho, de forma que, ao mesmo tempo que eleva o nível de satisfação pessoal, eleve também a produtividade, como resultado de maior participação dos empregados nos processos com relação ao seu trabalho (BEIRIZ et al. 2013).

A satisfação do funcionário pode ser obtida e melhorada através das iniciativas propostas pela QVT, com significativas vantagens também para as organizações, tendo em vista que o colaborador satisfeito produz mais e com melhor qualidade (COUTINHO, 2014).

O funcionário não chega em seu local de trabalho como se fosse uma máquina nova. Ele é possuinte de uma história pessoal, caracterizada por determinada qualidade de aspirações, de desejos, motivações, necessidades psicológicas, que façam integração em sua história passada, conferindo a cada pessoa características únicas e pessoais (ZANELLA, 2016). Nesse sentido, a QVT pode contribuir fazendo com que as necessidades peculiares de cada pessoa sejam consideradas, principalmente no que se refere ao bem-estar físico e mental e no relacionamento com as pessoas (ZANELLA, 2016).

A QVT representa as iniciativas de uma organização em busca da inserção de melhorias e mudanças administrativas, na estrutura e na tecnologia existentes no ambiente de trabalho (CAMPOS, 2016). A QVT é representante de alterações intensas no contexto do trabalho, com direção para o bem-estar e a satisfação do trabalhador, partindo de iniciativas da organização, que também se beneficia pela

existência de um clima de trabalho propício para aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho (SILVA E TOLFO, 2012).

A QVT representa as ações que promovem o bem-estar e a saúde do trabalhador, construída através de novas práticas administrativas e gerenciais, e são, na atualidade, tema de muitas publicações ao redor do mundo (OLIVEIRA et al. 2012). Desde suas origens, a QVT enfatiza o bem-estar, a motivação e a satisfação do trabalho no ambiente de trabalho, o que proporciona melhorias na vida pessoal e profissional e está envolvida em atitudes pessoais que refletem na produtividade organizacional e na convivência com a família e meio social (SOBRINHO E PORTO, 2012).

Neste sentido, o homem sempre buscou melhorias em sua qualidade de vida, inclusive no contexto do trabalho, procurando facilitar ou obter satisfação e bem-estar para o exercício de sua atividade laboral (SOBRINHO E PORTO, 2012). O reconhecimento das empresas da necessidade de proporcionar ao trabalhador bem-estar e satisfação no trabalho, significa a humanização deste ambiente e uma evolução importantíssima nas relações trabalhistas do mundo globalizado. Neste sentido, para atender ao cliente externo, as organizações não devem se esquecer do cliente interno. Para satisfação do cliente externo, as organizações necessitam antes satisfazer seus colaboradores que possuem a responsabilidade pelo produto ou serviço oferecido (SCORSOLINI-COMIN E SANTOS, 2010).

Assim, entende-se que o empregado, na qualidade de cliente interno, merece toda a atenção da organização, em todos os sentidos que estiverem sob sua responsabilidade e alcance, inclusive a melhoria de sua qualidade de vida, tendo em vista que é deles a responsabilidade pela colocação do produto ou serviço no mercado (SCORSOLINI-COMIN E SANTOS, 2010). A QVT precisa ter como sua meta gerar uma organização mais humanizada, onde o trabalho tenha um certo grau de responsabilidade e de autonomia relacionado ao cargo, recebimento de recursos de feedback, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal (FERRAZ et al. 2007)

Observa-se que a QVT considera a organização como um todo, sendo esta a forma mais viável e adequada para que haja um ambiente mais humano e um sistema de trabalho voltado para o crescimento pessoal e profissional do indivíduo

(COUTINHO, 2014). Atualmente, verifica-se o reconhecimento da importância da QVT para os administradores, qualquer que seja seu nível de formação ou setor de trabalho, tendo em vista a efetiva contribuição para a melhoria da produtividade e das condições ambientais de trabalho. Alie-se a isto o fato de que a QVT já não se limita ao chão da fábrica, mas envolve todas as categorias de funcionários, inclusive gerentes, diretores e presidente (CAMPOS, 2016).

Este aspecto comprova a evolução da QVT nas empresas da atualidade, pois o envolvimento de todos que compõem a empresa, incluindo os dirigentes, é requisito indispensável para que os programas de QVT obtenham êxito (CAMPOS, 2016). Assim, a expressão Qualidade de Vida é utilizada, com grande frequência, para a descrição de determinados valores ambientais e humanos, com negligência pelas sociedades industriais em favor do avanço da tecnologia, da produtividade e do crescimento econômico (BEIRIZ et al. 2013).

2.1.1 A cultura do trabalho

A cultura é fundamental como um elemento do sistema social, gerando reflexos na qualidade de vida. No entanto, para que uma sociedade atinja um certo nível de necessidades de bem-estar, demanda, acima de tudo, uma forte vontade social para melhorar constantemente a qualidade de vida que pode alcançar com os recursos à sua disposição. Hábitos, costumes, atitudes e opiniões da população determinam, consideravelmente, o comportamento econômico e o impulso para o crescimento, elementos necessários para manter níveis significativos de bem-estar, tanto físicas e sociais, gerando uma cultura produtiva.

O trabalho apresenta diversas diferenças individuais, como estatura, peso, resistência a fadiga, habilidade motora, personalidade, dentre outros, que devem ser consideradas por serem significativas (CAMPOS, 2016). Além dessas características, as diferenças de formação profissional também devem ser levadas em conta, impactando de forma diferente o trabalho. A formação profissional acaba levando a pessoa a enfrentar situações de maneiras diferentes, pois a especialidade ajuda na redução da carga mental e na diminuição das possibilidades de erro (CAMPOS, 2016).

Até metade do século XX, as pessoas faziam seu trabalho para ganhar a vida. Assim, não se pode questionar que, na atualidade, a maioria das pessoas acaba sendo consumida pelo trabalho, fazendo dele uma finalidade da vida humana. Com isso, pode-se perceber que o trabalho acaba ganhando a atenção de diversas pessoas como sendo uma prioridade, assumindo o controle da vida das pessoas (OLIVEIRA et al. 2012).

Ao longo do tempo, o trabalho acabou ganhando uma importância crescente na vida das pessoas, ocupando um espaço cada vez maior, passando a ter determinação na sobrevivência e na qualidade de vida. Na atualidade, a atividade laboral ganha representatividade até na convivência social das pessoas, no contexto de que a empresa onde trabalha passa ser parte integrante de sua representação (SOBRINHO E PORTO, 2012). Neste contexto, pode-se observar que a atividade profissional acaba se tornando importante na vida das pessoas, sendo que grande parte delas dedica o maior tempo de suas vidas às atividades nas empresas. O trabalho detém um valor significativo na atual sociedade, sendo que as pessoas acabam inseridas neste mercado cada vez mais jovens, podendo-se considerar que a empresa em que trabalha passa a ser uma referência em suas vidas até para sua identificação (ZANELLA, 2016).

Com isso, o trabalho ganha relevância na vida das pessoas, sendo que, além das questões relacionadas à sobrevivência, acaba trazendo para a pessoa o sentimento de utilidade e de contribuição (ZANELLA, 2016). Apenas o real trabalho produtivo poderá gerar riqueza. O próprio capital é resultante da remuneração do trabalho já conquistado, que, em vez de consumido, tem reinvestimento para o aumento da quantidade ou a eficácia da produção e a maximização dos lucros desejados pela organização (FERRAZ et al. 2007). Pode-se observar que o trabalho acaba gerando riqueza e capital, através do reinvestimento que não é consumido, fazendo o fortalecimento do setor produtivo das empresas e seu crescimento (SOBRINHO E PORTO, 2012).

Enquanto as empresas procuram ter maior competitividade, produzindo mais com custos menores, pensando de maneira única nos lucros e no combate da concorrência, querendo ficar no topo do mercado, acabam esquecendo que, para o alcance de todos estes anseios, é fundamental que estejam providas de

colaboradores preparados, treinados e com capacitação para o desenvolvimento de suas atividades, além de satisfeitos, felizes e saudáveis (BEIRIZ et al. 2013).

2.1.2. As instituições financeiras e o trabalho

A pesquisa foi desenvolvida com a colaboração de um grande banco brasileiro, o maior financiador do agronegócio no país. Os bancos existem muito antes do surgimento do capitalismo no mundo. Pesquisas sobre a organização, o funcionamento e a influência dos bancos remontam à Grécia Antiga, passando por todos os períodos da história: Império Romano, Idade Média (feudalismo), Idade Moderna (Renascimento), até os dias de hoje (DE SOTO, 2007).

De Soto (2007), demonstra, através de uma revisão histórica e jurídica do papel dos bancos, que tais organizações existiam para dois propósitos básicos: custodiar os recursos confiados a eles e intermediar recursos financeiros entre os que queriam poupar e os que necessitavam de dinheiro.

Sob uma ótica histórica, Camargo (2009), demonstra a evolução do setor bancário brasileiro desde o período colonial até o início do século XXI (Quadro 2).

Quadro 2 - A evolução do setor bancário brasileiro

Período	Descrição
Colônia (1500) a 1914 - Início do Sistema	- Sistema bancário ainda não estava plenamente constituído, contando com a presença de bancos isolados; - Estavam ausentes no sistema bancário brasileiro uma rede de agências bancárias integradas, uma câmara de compensação que permitisse a expansão da emissão de cheques, bem como uma carteira de redesconto para amenizar as situações de crise de liquidez; - Criação endógena de moeda bancária pelas forças de mercado estava prejudicada em função das características apresentadas; - Os bancos estrangeiros eram predominantes, estando voltados principalmente para os empréstimos comerciais de curto prazo por meio do financiamento ao comércio exterior, da especulação cambial e da atuação desses bancos como agentes de empréstimos externos na emissão de dívida pública no mercado internacional. - Para o mercado interno ou para a agricultura, pouco capital era alocado, já que a rentabilidade era menor e o risco era muito maior. - As operações domésticas eram realizadas, principalmente, pelos bancos nacionais, públicos e privados. - O encerramento dessa fase é caracterizado pelo fechamento da economia em âmbito internacional, devido à Primeira Guerra Mundial, e pela fuga das reservas em ouro.
1920 a 1979 - Nacionalização e Crescimento do Sistema	- Queda nos empréstimos externos (exceto na década de 1920); - Progressos importantes em relação ao desenvolvimento de mecanismos de financiamento interno;

	- Estabelecimento de um sistema bancário efetivamente nacional, com forte regulamentação (criação Inspeção Geral dos Bancos) e limitação da atividade dos bancos estrangeiros (1921); - Criação das caixas econômicas federais (1934), do BNDE (1952); - Em 1964, há uma reforma do sistema financeiro, criando o Banco Central, Conselho Monetário Nacional (CMN), Sistema Financeiro da Habitação (SFH) e Banco Nacional da Habitação (BNH), e em 1966, o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS); - No período de 1964 a 1979, há significativo crescimento econômico e expansão do setor bancário brasileiro, podendo ser caracterizado, como um todo, por uma fase de abertura financeira e de facilidade de captações estrangeiras em âmbito internacional; - Contudo, a reforma financeira de 1964 não conseguiu lograr seus objetivos iniciais de desenvolvimento do mercado de financiamento a longo prazo por bancos de investimento privados; - O crédito doméstico de longo prazo para o investimento industrial ficou restrito ao mercado externo e ao sistema BNDE, e a diversificação dos títulos financeiros não atingiu formas de captação de longo prazo; - A maior parte do capital captado pelo sistema bancário, nesse período, não foi direcionada para o setor produtivo, prejudicando o papel de fomentador do desenvolvimento econômico do setor bancário.
1980 a 1994 - Recessão, Inflação e Abertura econômica	- Uma fase marcada por crises, recessões e instabilidade monetária e financeira. - A principal fonte de receita era de aplicações em função da alta inflação. Os bancos capturavam depósitos à vista para financiar a compra de títulos da dívida pública, os quais eram rolados diariamente, normalmente a taxas de juros nominalmente elevadas e, portanto, rentáveis; - Queda da oferta de crédito pelo sistema financeiro, de 35% do PIB em 1978 para 11% em 1991; - Os bancos buscaram formas de proteger os lucros acumulados, através de estratégias de diversificação patrimonial, com investimentos e compra de participações em empresas do setor produtivo, ampliação do número de agências e investimento na informatização das operações e na introdução de inovações financeiras que permitissem maior extração de ganhos possibilitados por aquele momento; - Esse comportamento possibilitou um aumento na renda de serviços bancários e uma diminuição relativa das despesas administrativas (pelo corte de pessoal); - Inovações no processo em função da alta inflação do período: - Para acelerar a circulação de moeda, os bancos brasileiros precisavam ser ágeis na realização de pagamentos e na movimentação de recursos; - Desenvolvimento de tecnologias de contratação e negociação sofisticadas, que permitiram a neutralização da inflação e a identificação de oportunidades de ganhos com papéis, desenvolvendo complexas operações em mercados de títulos; - Desenvolvimento de uma ampla e ágil capacidade de resposta a mudanças conjunturais. Características muito importantes para que as instituições pudessem, posteriormente, reagir ao Plano Real com rapidez e eficácia, defendendo sua lucratividade.
A partir de 1994 - Estabilização econômica e aumento da integração global da economia	- Plano Real elimina as receitas inflacionárias dos bancos; - Perda é compensada com um aumento na oferta de crédito, o que acentuou a expansão que já estava em andamento no início da década. Um dos principais atrativos para o aumento da oferta de crédito foram as elevadas taxas de juros e os respectivos spreads proporcionados; - Processo de desnacionalização bancária no Brasil iniciou-se no âmbito de um conjunto de reformas implementadas pelo governo, com o objetivo de evitar uma crise bancária sistêmica. Através de concessão de recursos para reestruturação financeira, incorporações, fusões e privatizações (como Proer e Proes); aumento do poder regulador e de intervenção do Banco Central nas instituições financeiras (incluindo adoção dos Acordos de Basileia); alteração de legislação sobre abertura de dependências dos bancos no exterior, demonstrações financeiras dos bancos no Brasil com suas participações no exterior e permissão de cobrança de tarifas pela prestação de serviços por parte das instituições financeiras, entre outras. - Bancos estrangeiros com papel secundário na reestruturação bancária brasileira e posterior à resolução da ameaça de crise sistêmica. Processo conduzido pelo Estado e no final da década pelo mercado, por meio das fusões e aquisições lideradas por privados.

	- Contrariando expectativas, os bancos estrangeiros que entraram no Brasil (principalmente via fusões e aquisições) adotaram uma postura ainda mais conservadora que os bancos privados nacionais, direcionando recursos, principalmente, para os títulos públicos. Dessa forma, enquanto a rentabilidade dos bancos estrangeiros era maior que a dos bancos nacionais, a relação crédito por ativo total era maior nos bancos nacionais. Ou seja, não houve acirramento da concorrência, diminuição de spreads, melhoria de qualidade de produtos e serviços, modernização da tecnologia ou maior crédito para firmas e consumidores ao invés de aplicação em títulos públicos.
--	--

Fonte: BISMARCHI (2015).

No Brasil, o papel do Estado era financiar a economia estrategicamente até os anos 1990, quando, na onda de desregulamentações e abertura de economia através de privatizações e flexibilizações de normas, setores privados passaram a ter maior representatividade no financiamento comercial. Entretanto, ainda permanece no Estado, através de seus bancos oficiais (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social), o financiamento de longo prazo da economia.

Conceitualmente, banco representa a instituição que comercia com dinheiro e crédito.

[...] A origem dos bancos remonta à antiguidade, pois na Babilônia já existiam pessoas que emprestavam, tomavam emprestado e guardavam dinheiro de outros. Tendo certo caráter sagrado, o dinheiro era confiado aos sacerdotes nos templos. Mas, segundo estudiosos de arqueologia, foram os fenícios os primeiros a realizar operações bancárias. Os romanos deram o nome hoje universal à instituição: "banco" vem do italiano, significando a mesa que os cambistas utilizavam para suas operações monetárias. Na época a principal ocupação dos bancos era a troca de moedas, mas também aceitavam depósitos e faziam empréstimos. A expressão "bancarota" derivou do fato de que, quando o negócio não prosperava, era costume quebrar a mesa (FRANCO, 1979, p. 35).

Conforme Wonnacott, et al (1989, p. 218), foi a busca de lucro que determinou o desenvolvimento do sistema bancário, e este processo pode ser ilustrado pela história dos ourives medievais. Embora a atividade específica dos ourives fosse a de trabalhar os metais preciosos, eles também exerciam a função de recebê-los para que fossem guardados. Prestavam este serviço aos viajantes, aos mercadores e à elite da época, em troca de uma pequena taxa de serviço. Quando as pessoas depositavam joias, por exemplo, naturalmente lhes eram devolvidos os mesmos objetos; mas quando os depósitos eram na forma de barras e moedas de ouro, não havia necessidade de receber o mesmo objeto de volta, conquanto que o objeto repostado tivesse o mesmo valor. Após algum tempo, o ourives percebe que

uma quantia considerável permanecia em estoque, pois as retiradas dos clientes não ocorriam de uma só vez, além de que sempre haviam novos depósitos. Assim, ocorre a ideia de emprestar uma parcela do estoque de ouro: o ourives emprestaria ouro e receberia em troca o valor correspondente em notas promissórias nas quais eram especificados a taxa de juros e o período de resgate das mesmas. Neste momento, sua atividade deixa de ser a de uma simples casa de penhores para transformar-se na de um banco comercial como o conhecemos hoje (Wonnacott, 1989, p. 219).

Segundo Zamberlan e Salerno (1983), acompanhando a evolução da economia, os bancos aplicam seus serviços de intermediação a parcelas cada vez maiores da população economicamente ativa: salários, contas de serviços públicos, impostos, empréstimos, financiamentos e uma gama de outras operações. Além dos diversos serviços prestados, os bancos possuem um papel ativo na economia, influenciando nas taxas de juros e no processo de acumulação capitalista, mesmo nada produzindo materialmente. Acentuam que os aspectos fundamentais da evolução do sistema bancário brasileiro são: crescimento (pela formação de conglomerados financeiros), dispersão geográfica (unidades localizadas em diversas regiões do país) e diversificação de serviços (ampliação do espectro a partir da década de 1960).

A alta padronização das atividades do setor financeiro abriu campo para a instalação de processamento eletrônico das movimentações, rompendo algumas características do trabalho nos anos 1940/1950, quando se exigia até diploma de contabilidade para o ingresso na carreira bancária (Zamberlan e Salemo, 1983, p. 176).

As mudanças no ambiente do trabalho, como correm nos Bancos, acontecem em ritmo acelerado e a condução pertence aos gestores, em especial pelos gerentes das agências bancárias, que devem lidar com a mudança e com a condução de seus funcionários.

Segundo Paiva et. all (2015), as pessoas eram vistas apenas como mais um recurso daqueles existentes dentro da organização, mas, com o advento do avanço mercadológico, tecnológico e, conseqüentemente, da globalização, um novo conceito surgiu com relação às pessoas, transformando o recurso humano como o

mais precioso dentro de qualquer organização que visa a sustentabilidade no mercado.

A Gestão de pessoas se relaciona à maneira pela qual uma determinada organização gerencia e orienta o comportamento das pessoas no trabalho, sendo uma ferramenta de gestão que busca à colaboração das pessoas que se encontram na organização, na execução de suas tarefas que resultarão em atingir os objetivos organizacionais e pessoais.

Paiva (2015), diz que a globalização dos negócios, como nos Bancos, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto da mudança e o intenso movimento por qualidade e produtividade, proporcionou a percepção de que a grande vantagem competitiva das empresas decorre das pessoas.

2.1.3 O ambiente de trabalho

A QVT também recebe influências de fatores relacionados ao ambiente laboral e que interferem não somente no trabalho em si mas tem ação direta no campo familiar e social dos indivíduos, e vice-versa. A competitividade e as exigências de qualidade do mercado são uma constante, implicando cada vez mais na adequação dos sistemas de produção à realidade e flexibilidade necessárias. Assim, os indivíduos que trabalham são submetidos a tensões as quais, quando adicionadas às exigências normais de suas atividades, podem fazer surgir doenças relacionadas com o trabalho e que podem provocar afastamentos temporários, até permanentes, dos empregados.

Diante disso, o reconhecimento por parte das empresas das situações de trabalho que possam gerar males à saúde, é de grande importância para o desenvolvimento de medidas preventivas de doenças ocupacionais (COSTA FILHO, 2001). O ambiente do trabalho envolve a instalação física (ventilação, iluminação natural ou artificial, ruídos, mobiliário, maquinário, etc.), que deve oferecer um ambiente saudável para a prestação do serviço, bem como deve ser minimizada a possibilidade de contato com qualquer agente químico ou biológico que traga riscos à saúde do trabalhador. Com o avanço das normas de proteção do trabalhador no meio ambiente laboral, evoluiu a valorização do trabalho humano e da pessoa (NASCIMENTO, 2003)

Rodrigues (1999), também deixam claro que segurança e saúde no ambiente de trabalho, juntamente com a integração social, fortalece o impacto da qualidade de vida do trabalhador.

Segundo Limongi-França (2011), no ambiente do trabalho, fatores como a saúde e ergonomia tem ligação com os princípios morais para a condição humana. Ações de reconhecimento, soluções e paralisações destas situações que possam comprometer o desenvolvimento das pessoas em seu ambiente de trabalho vem sendo aplicadas para a melhoria do clima organizacional. Assim, muitos conflitos na relação do homem com o seu ambiente de trabalho trazem a necessidade da valorização do ser humano e do seu bem-estar físico e mental dentro das organizações. A busca contínua por um ambiente saudável é uma entre as tantas atribuições da qualidade de vida dentro das organizações. O objetivo principal é que se construa um ambiente de trabalho que seja bom tanto para os trabalhadores, como, também, ajude a empresa a alcançar suas metas. Nesta pesquisa, foram consideradas variáveis que influenciam o ambiente de trabalho: **Liderança e Estresse, Higiene e Segurança, Benefícios Sociais.**

2.1.4 Liderança e estresse

Estresse é a reação que o corpo e a mente têm quando passamos por uma situação difícil ou excitante, que nos motiva para uma ação, como, por exemplo, quando temos um grande problema para resolver ou quando estamos extremamente felizes. Uma situação difícil, como estar desempregado, ou uma situação excitante como ganhar um prêmio da loteria, provocam em nós as mesmas reações: o ritmo cardíaco fica acelerado, aumenta a pressão sanguínea, as mãos ficam suadas, aumenta a nossa capacidade de concentração e atenção, além de um aumento na motivação e a disposição para agir. O estresse é o conjunto destas reações físicas e psicológicas, enquanto que o motivo que provoca essas reações é chamado de agente estressor (FRANÇA, 2011).

O estresse vem sendo apontado como uma das causas de muitas doenças na sociedade moderna, tais como: hipertensão, infarto agudo do miocárdio, úlcera péptica, alcoolismo, insônia, entre outras (FRANÇA, 2011). Entretanto, percebe-se que a maioria dos conceitos envolvem o ambiente interno e externo do indivíduo,

bem como as situações ou experiências que precipitam tensão, ansiedade, medo ou ameaça, podendo ter consequências tanto negativas como positivas para o mesmo.

Para França (2014), o estresse é uma reação que o indivíduo experimenta (de acordo com suas crenças, valores e cultura) ao criar uma situação que ele não mais consegue suportar, provocando manifestações de ordem emocional, social e psicológica.

As primeiras referências à palavra Estresse, significando “aflição” e “adversidade”, datam do século XIV, mas seu uso era esporádico e não sistemático. No século XVII, o vocábulo, que tem origem no latim, passou a ser utilizado em inglês para designar “opressão, desconforto e adversidade”. Nesse mesmo período, estudos realizados na área da engenharia mostraram que as características das cargas tinham que ser consideradas na escolha do material para a construção de pontes e outras estruturas. A analogia com o ser humano foi ventilada, uma vez que também as pessoas conseguem lidar melhor com um tipo ou outro de peso e variam na sua habilidade de suportar, carga emocional ou não (FRANÇA, 2011).

No ano de 1936, o endocrinologista Hans Selye, da Universidade de Montreal, introduziu o termo “Stress” para designar uma síndrome produzida por vários agentes nocivos. Sua ênfase era na resposta não específica do organismo a situações que o enfraquecessem ou fizessem-no adoecer, a qual ele chamou de “síndrome geral de adaptação” ou “síndrome do simplesmente estar doente”. Selye publicou, então, vários artigos que culminaram com sua obra prima sobre “Stress” em 1952, na qual sua teoria sobre o assunto foi apresentada de modo mais completo.

Trabalhos desenvolvidos por Selye foram muito influenciados pelas descobertas de dois fisiologistas que causaram imenso impacto na época: Bernard, que em 1879 havia sugerido que o ambiente interno dos organismos deve permanecer constante apesar das mudanças no ambiente externo, e Cannon, que, em 1939, sugeriu o nome “homeostase” para designar o esforço dos processos fisiológicos para manter um estado de equilíbrio interno no organismo. Selye, utilizando-se desses conceitos, definiu o estresse como uma quebra neste equilíbrio.

Até a Segunda Guerra Mundial, o termo estresse era praticamente restrito ao uso de pesquisadores em laboratórios. Estudos sobre comportamentos em tempos

de guerra mostraram que os desequilíbrios, frequentemente verificados em soldados, foram atribuídos a causas físicas. Na Segunda Guerra, passou-se a designar de “neurose de guerra” a reação emocional ou mental debilitante que fazia com que muitos soldados abandonassem os campos de batalha ou se tornassem incapazes de combater. Muitos psiquiatras, chamados à guerra, foram colocados em posições de seleção e tratamento de soldados, o que enfatizou o aspecto psicológico ou psiquiátrico dos transtornos verificados durante e após os confrontos bélicos. Estes transtornos, anteriormente atribuídos a causas físicas (barulho, explosão, cansaço etc.) - hoje conhecidos como “estresse traumático” ou “pós-traumático” - começaram a ser estudados à luz da Psicologia. Foi justamente esta dedicação dos psiquiatras americanos que deu a oportunidade aos auxiliares e aos psiquiatras, de assumirem um lugar de realce dentro das comunidades necessitadas de serviços na área emocional (FRANÇA, 2011).

A sociedade é marcada pela evolução tecnológica, pela globalização, por relações pouco duradouras, por distanciamento afetivo, pela falta de comprometimento e pela supervalorização do dinheiro. Tais características acabam por levar a sociedade a um individualismo profundo e por gerar grande ansiedade (BAUMAN, 2001).

O ritmo de trabalho, a carga física, o estresse, a posição do trabalhador, o trabalho no ambiente térmico são fatores que podem produzir alterações funcionais no corpo do trabalhador. As manifestações concretas desses elementos afetam a eficiência e a identificação do trabalhador com seu trabalho (NASCIMENTO, 2003).

As condições de trabalho acabam atuando diretamente na qualidade de vida dos indivíduos e no próprio trabalho. O processo de trabalho geralmente causa um desgaste à saúde da pessoa, fazendo com que seu corpo adoeça (SILVA E TOLFO, 2012).

O estresse no ambiente de trabalho geralmente acaba resultando em um distúrbio, denominado estafa, caracterizado pela diminuição da preocupação com o cliente de quem está sendo cuidado. O profissional apresenta exaustão física e emocional (ZANELLA, 2016).

Os funcionários de qualquer empresa, independentemente de seu tamanho, procuram em seu interior o alívio do estresse, que tem sua causa pela procura intensa de resultados (CAMPOS, 2016).

Segundo Lacombe (2005), fatores que aumentam a probabilidade de acidentes no trabalho são a pressão psicológica, que os funcionários sofrem para terminar o trabalho rapidamente, o estresse, por situações pessoais e no ambiente de trabalho, o esgotamento físico e mental causado pela própria empresa e o crescimento do uso de bebidas alcoólicas e drogas pelos funcionários, que vão para seus postos de trabalho sobre a ação destes entorpecentes. Observa-se que o setor de segurança do trabalho está cada vez mais presente dentro das empresas e é peça chave para evitar acidentes e assegurar a integridade física e mental dos funcionários.

A liderança e o estresse dentro do ambiente de trabalho podem ser considerados fatores psicológicos de grande peso. Segundo Hunter (2006), liderança é *“a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir aos objetivos comuns, inspirando confiança, por meio da força do caráter.”* Um líder que exerce influência causa efeito na vida das pessoas e, nesta linha de pensamento, a liderança descreve o uso da autoridade que deste modo se faz líder, orientando e conduzindo seus liderados de forma a motivá-los e contribuindo para que ações estejam alinhadas em busca de um objetivo.

Porém, se as situações que envolvem as organizações são desafiadoras, o ato de liderar é um desafio. Se o objetivo da liderança é influenciar as pessoas a trabalharem de uma maneira mais comprometida, primeiramente o líder deve ser o espelho de seus liderados. Para Vergara (2003), o líder dos tempos atuais deve saber lidar com todos os tipos de situações, na ordem e na desordem, e deve ter várias qualidades que, juntas, o tornem guia desta organização. Criar uma relação de confiança e de comportamento ético é importante para influenciar as equipes, despertar suas forças competitivas, melhorar em cada pessoa os seus pontos fortes e trabalhar seus pontos a melhorar, despertando o que há de melhor nas pessoas, tornando o ambiente organizacional mais harmonioso.

A liderança tem muitas contrariedades. Dentre elas, percebemos teóricos afirmando que os indivíduos já nascem com o dom de liderar, outros dizem que a

liderança é aprendida. Porém, é notório que existem aqueles que nascem com características natas de liderança e, por isso, têm mais facilidade em conduzir pessoas. No entanto, deve-se ressaltar que qualquer pessoa que esteja à disposição de exercer e desenvolver suas habilidades poderão se tornar líderes (VIZIOLI e CALEGARI, 2010).

De acordo com Lacombe (2005), uma organização pode passar por vários problemas e encontrar as soluções, mas não existe solução para uma liderança ruim, fazendo com que esta organização possa não prosperar. Observa-se que o líder tem poderes de motivar e influenciar decisões, funcionários e situações. Ocorre que a qualidade de vida dentro das organizações também está ligada às lideranças, pois os indivíduos dependem dos seus líderes para saber que rumo seguir. Ainda segundo o autor, a liderança observa a vontade coletiva, influenciando os liderados à ação, estabelecendo uma meta possível e desejável, passando para os seus liderados estas metas de forma simples.

Para Hunt et. all (1999), existem dois tipos de estresses: o estresse construtivo, de forma moderada, agindo positivamente sobre as pessoas, dando energia e incentivando-as nas suas atividades; e o estresse destrutivo, que é desmotivador, implica na incapacidade do indivíduo em concluir suas tarefas e que, de forma mais severa, podem acarretar acidentes de trabalho, afastamentos e comportamentos antiéticos.

Já, para Limongi-França (2011), estes dois tipos de estresse causam reações fisiológicas iguais nos indivíduos, como mãos e pés suados e frios, o ritmo cardíaco e a pressão arterial tendem a subir, a tensão muscular aumenta, etc. Observa-se que o estresse causa danos ao ambiente de trabalho, prejudicando seus funcionários, bem como a produtividade. Vê-se que a urgência de tempo, a falta de apoio, responsabilidades excessivas e expectativas enormes de nós mesmo e dos gestores, trazem para o ambiente de trabalho um estresse significativo, com danos à vida profissional, como queda no rendimento. As organizações, cada vez mais, estão conscientes da importância do ser humano como o bem maior da empresa e investir no bem-estar dos seus funcionários se torna também uma das maneiras de ter maior produtividade. Pode-se ressaltar que um ambiente de trabalho onde os relacionamentos interpessoais são agradáveis, com rotinas de atividades que

motivam o crescimento das pessoas e com líderes cada vez mais participantes do crescimento profissional de seus liderados, favorecem este ambiente de trabalho a amenizar o estresse.

2.1.5 Higiene e segurança

De acordo com Nascimento (2003), a higiene no trabalho está ligada a um ambiente provedor de saúde física e mental para seus funcionários. Um ambiente de trabalho onde os itens iluminação, ventilação e temperatura adequadas em locais livres de ruídos que agredam aos ouvidos, são condições ideais para a formação de um bom ambiente de trabalho.

Segundo Araújo e Garcia (2010), as pessoas que estão inseridas no ambiente de trabalho estão expostas a todas as condições ambientais nela contidas e cabem às organizações promoverem a identificação das situações que possam prejudicar o funcionário e a correção destes fatores, como, também, a prevenção de futuras situações de risco. O autor destaca que a higiene do trabalho apresenta ligação direta com a prevenção dos riscos operacionais, promovendo ações para a redução ou eliminação de fatores e riscos e que podem causar enfermidades, prejuízos para a saúde ou para o bem-estar dos trabalhadores.

Para Nascimento (2003), higiene no trabalho é o conjunto de normas e procedimentos que visam manter a integridade física e mental do empregado, dentro do seu local de trabalho, como também nas atividades que desenvolve. Observa-se que a higiene no trabalho tem fases a serem seguidas, como a antecipação, onde são considerados os fatores de risco ambientais aos quais o empregado está exposto no seu ambiente de trabalho. Nesta fase, pode ocorrer troca de equipamentos ou processos que não estejam adequados. Depois, tem-se o reconhecimento dos riscos que podem prejudicar a saúde do empregado, a fase da avaliação quantitativa dos riscos ambientais e comparação com limites de tolerâncias e a fase do controle, onde serão adotadas as medidas de prevenção dentro do local de trabalho.

Nesta linha, para Bohlander e colaboradores (2003), a segurança no trabalho é assegurada por lei ao trabalhador e as organizações, cada vez mais, reconhecem que manter um programa de segurança no trabalho tem menos custos do que o

pagamento de indenizações referentes a afastamentos por acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e, até mesmo, falecimentos dentro do ambiente de trabalho.

A qualidade de vida acarreta no ambiente de trabalho várias transformações, sejam elas nas suas condições físicas, higiênicas, segurança ou nas condições psicológicas e sociais. Pode-se dizer que um ambiente de trabalho harmonioso e agradável influencia diretamente a vida social do trabalhador com amigos e família.

A participação dos gestores na conscientização dos seus liderados e no apoio total ao departamento responsável pela segurança de trabalho traz o fortalecimento das regras de segurança dentro da organização, tendo em vista que o setor da segurança no trabalho visa prevenir e reduzir acidentes de trabalho e, para isto, medidas devem ser tomadas, como indicadores de acidentes, onde e quando mais acontecem, providências a serem tomadas para evitar tais situações e o desenvolvimento de regras e normas de segurança a serem aplicadas nas organizações.

Dentro dos ambientes de trabalho existem riscos, expondo os funcionários a situações perigosas. Para Dessler (2003), as principais causas de acidentes no trabalho são: equipamentos sem proteção adequada; equipamentos defeituosos; estoque inseguro; acúmulo ou sobrecarga; iluminação inadequada, ofuscamento ou luz insuficiente, ventilação inadequada, renovação de ar insuficiente ou ar impuro.

Definir ações para diminuir os acidentes de trabalho é necessário em todas os setores da organização, mas existem áreas onde o risco é maior, geralmente na parte industrial e no setor de construção, perto de máquinas e empilhadeiras, locais de concentração de funcionários. Nestes setores, a atenção deve ser redobrada.

A higiene no trabalho não é responsabilizar-se apenas pelas condições físicas e ambientais do trabalho humano, não apenas pela questão do cansaço físico, mas também do estado psicológico que provoca a fadiga psicológica do trabalhador. O estresse é decorrente de pressões, tensões e frustrações que pesam sobre a saúde mental e causam sérias consequências para o corpo humano, que responde com: depressões, dores musculares, dores de cabeça, queda de cabelo, problemas digestivos, entre outros. Vemos que a competitividade dentro das organizações está alcançando altos níveis de estresse, onde o profissional deseja alcançar as metas, responder com prontidão às necessidades dos seus gestores, que demandam

empenho, e onde o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, produtividade e saúde, não estão em harmonia, a qualidade de vida fica prejudicada. Assim, sofre a pessoa, perde a empresa e desgasta a família.

2.1.6 Benefícios sociais

Os benefícios sociais também são fatores materiais influenciadores do ambiente de trabalho, segundo Araújo e Garcia (2010). Começaram a se destacar apenas na década de 1960 e se tornaram mais fortes na década de 1970, quando começou uma grande cobrança dos sindicatos para que fosse oferecida aos empregados melhor qualidade de vida, garantindo segurança e melhores condições de trabalho. Com isso, as empresas começaram a investir no capital humano e benefícios sociais se destacaram como características do ambiente de trabalho, ou seja, melhores condições de trabalho com o objetivo de reter as pessoas nas organizações.

As origens de serviços e benefícios sociais, estão totalmente interligadas com a responsabilidade da organização. Isso se originou devido a vários fatores: atitudes e expectativas das pessoas quanto aos benefícios sociais; exigências dos sindicatos; legislação trabalhista e previdenciária; competição entre as organizações na disputa pelos talentos, seja para atraí-los ou mantê-los; controles salariais exercidos indiretamente pelo mercado mediante concorrência de preços de produtos ou serviços; impostos e contribuições atribuídos às empresas que procuram localizar e explorar meios lícitos de fazerem deduções de suas obrigações tributárias.

De acordo com Marras (2000), benefícios são complementos à remuneração oferecidos pela empresa ao empregado, atendendo as necessidades básicas em seu trabalho e em sua vida cotidiana. Com os benefícios, segundo o autor, as organizações vêm conseguindo grandes resultados como: melhoria na qualidade de vida dos empregados reduzindo o estresse; baixo nível de rotatividade e de ausências, atendendo as necessidades dos empregados e transformando a empresa mais competitiva no mercado de trabalho.

Limonge-França (2011), concorda com o autor citado ao dizer que os benefícios sociais vieram para atender as necessidades básicas dos empregados e,

com o passar do tempo, foram recebendo novos conceitos e métodos para serem aplicados nas organizações.

Para Marras (2010), existem os benefícios compulsórios, exigidos por lei ou por normas sindicais, por exemplo: complemento de auxílio doença; 13º salário; salário-família e salário maternidade. Já os benefícios espontâneos são oferecidos pela empresa atendendo as necessidades básicas dos trabalhadores.

De acordo com Dutra (2002), os benefícios podem ser classificados como: assistenciais, que são os benefícios que trazem ao empregado e sua família segurança sobre acontecimentos muitas vezes, sem previsão; recreativos, que oferecem ao empregado o direito de desfrutar de lazer, diversões, higiene, entre vários outros e, em algumas situações, a família também tem a opção de participar desses benefícios; serviços, que são oportunidades para o empregado desfrutar de benefícios no decorrer de sua vida profissional enquanto na organização, como: meios de comunicação, restaurantes e estacionamento gratuito. O autor diz que todos esses benefícios são meios usados para que o empregado possa ter acesso a conquistas de particularidades que, sem ajuda, seria difícil obter. Cita que esses benefícios são meios de a organização mostrar a importância desses benefícios em relação ao salário que é pago.

Percebe-se que a valorização do ser humano ainda é uma questão delicada, pois, atualmente, existe um leque de conceitos e oportunidades que as organizações podem oferecer aos seus empregados e, ao mesmo tempo, é sobre esses mesmos conceitos que algumas organizações ainda encontram receios de aplicar essas novas propostas em função de riscos ou possíveis implicações. Pode-se observar que a valorização dos empregados está totalmente ligada ao desenvolvimento profissional. A organização que investe no potencial humano cria condições para sua própria valorização no mercado.

Limonge-França (2009) cita que a QVT pode trazer influências positivas para o capital humano não só dentro da organização, mas também em sua vida social e que essa qualidade diz respeito a um ambiente de trabalho harmonioso e agradável, como um local onde há uma higienização adequada, segurança, um bom relacionamento com o líder e benefícios oferecidos aos empregados. Ressalta

acreditar que a empresa só tem a ganhar com a implantação da QVT, porque ela terá um capital humano totalmente motivado e com alta produtividade.

2.1.7 Modelos de mensuração da qualidade de vida no trabalho

A literatura apresenta diferentes instrumentos de mensuração da QVT. Um aspecto importante dessas ferramentas é a capacidade de representar sob a forma numérica (avaliação quantitativa) as diferenças entre indivíduos ou grupos (TESCH; OLIVEIRA; LEÃO, 2007). Porém, não se pode perder de vista que QVT é um construto e, como tal, não pode ser completamente operacionalizado e diretamente medido. Assim, as medidas numéricas obtidas devem ser sempre consideradas índices imperfeitos de um construto subjacente (TESCH; OLIVEIRA; LEÃO, 2007).

No setor público fala-se pouco sobre QVT, porém, o interesse pela mensuração das variáveis que a compõem vem crescendo. As publicações relacionadas à QVT tem focado diferentes aspectos: conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos (FERNANDES, 1996); saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho; segurança e higiene no trabalho (SIGNORINI, 1999); conflitos decorrentes das relações interpessoais (BOM SUCESSO, 2002); escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e os fatores críticos de gestão (LIMONGI-FRANÇA, 2009); saúde mental, condições, organização e relações de trabalho (SAMPAIO, 2012).

A qualidade de vida é definida amplamente como o bem-estar, a felicidade e a satisfação de um indivíduo, o que lhe confere uma certa capacidade de agir, desempenho ou sentido positivo de vida. Considera-se que o conceito de qualidade de vida é apresentado em dimensões mensuráveis (objetiva) e em quantificação mais incerta (subjetiva), que não podem ser dissociadas.

Huggins (2000), enfatiza a ação de pessoas e sua capacidade de transformar o curso da vida. É um conceito central na atual linha de pensamento que rejeita posições onde os processos humanos são absolutamente determinados por fatores de natureza biológica, científica ou histórica. O poder não pode estar fora da sociedade ou do povo, ou agir sobre eles.

A sua avaliação e espaço de resposta é a vida concreta das pessoas e não um modelo de vida única e finalidade. Representação e solução para os problemas

também incluem as condições objetivas e a vida da maneira que é percebida e valorizada por aqueles que a vivem, entendendo que a avaliação subjetiva é também parte da experiência humana. Incorpora o contexto da cultura e sistema de valores e objetivos, expectativas, padrões e preocupações das pessoas.

O conceito de qualidade de vida está em uma posição ética que dá outro significado à vida e um maior papel para a sociedade em desenvolvimento. Neste ponto de vista, as pessoas estão em ordem. Isto significa que todos os aspectos econômicos, sociais, materiais e culturais, coletivos e individuais, necessários para o desenvolvimento de uma sociedade deve ter pessoas como fim e não como instrumentos, meios ou o capital social para a produção de coisas. Os recursos e artefatos produzidos em uma sociedade têm um sentido humano, ou seja, servem para enriquecer ou ampliar a vida, não para trazer vida para o serviço de material de enriquecimento ou um estado de prazer, felicidade ou satisfação em relação aos "têm" bens (MAINGON, 2006).

Cole et al. (2005), afirmam que “A qualidade de vida no trabalho inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho”. Demonstra-se no quadro abaixo alguns estudos que mensuraram a QVT.

Quadro 3 - Métodos de Mensuração QVT

Autor (ano)	Tema analisado	Método	Mensuração
BATISTA, R. A. (2010)	Análise da qualidade de vida no trabalho utilizando um modelo de regressão logística	Pesquisa descritiva e qualitativa	Para identificar a QVT desta população, Batista (2010) utiliza o material de Timossi et al. (2008) um questionário, baseado no modelo para mensuração da QVT, de Walton (1973), pois, além de analisar 8 dimensões que influenciam diretamente a relação entre empresa e empregado, é um dos instrumentos de pesquisa mais utilizados e relevantes na área.
ROSA, S. J. (2012)	A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação pública e privada de Paracatu – MG	Estudo de caso	Neste estudo, foi utilizado, como instrumento de pesquisa para a coleta de dados, questionário semiestruturado elaborado pelo próprio autor, baseado no modelo de Walton (1973), contendo 35 perguntas envolvendo as oito dimensões (compensação justa e adequada; segurança e saúde nas condições de trabalho; oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade de crescimento e segurança no trabalho; integração social na organização; institucionalismo; o trabalho e o espaço total da vida; relevância social do trabalho na vida).
CAMPOS, J. F.; DAVID, H. M.	Abordagens e	Pesquisa	O WHOQOL-bref e o WHOQOL-100

S. L. (2007)	mensuração da qualidade de vida no trabalho de enfermagem: produção científica	descritiva e quantitativo	foram os instrumentos genéricos mais utilizados, enquanto que o Índice de Satisfação Profissional representou o instrumento específico mais abordado.
RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. (2015)	Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional	Estudo de caso	Para realizar a análise de resultados, foi aplicado um questionário composto de doze perguntas fechadas, em que as informações foram coletadas, com o objetivo de avaliar o nível de satisfação e motivação de cada colaborador, além de verificar a existência de programas de qualidade de vida no trabalho com base o modelo de Walton (1973)
IORKOSKI, C. R. B.; RISSI, V. (2009)	Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público	Estudo de caso	Foi realizado segundo Walton (1973), onde resultou nos seguintes indicadores: 1) compensação justa e adequada; 2) condições de trabalho; 3) uso e desenvolvimento de capacidades; 4) oportunidade de crescimento e segurança 5) integração social na organização; 6) constitucionalismo; 7) o trabalho e o espaço total da vida e 8) relevância social do trabalho na vida.
PARANHOS, J. P.; OLIVEIRA, D. A. G. (2013)	Avaliação da qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma padaria e confeitaria de Jundiaí – SP	Estudo de caso	Foi utilizado um questionário, seguindo o método de Walton, para avaliar aspecto organizacional da empresa. Esse questionário foi composto por 29 questões divididas em cinco critérios (Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança e Critério de trabalho e espaço de vida).
TIMENI, S. H. (2011)	Fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho (QVT) de profissionais de enfermagem: um estudo de caso em hospitais públicos no RN	Estudo de caso	Para a efetivação da pesquisa, foi aplicado o instrumento constante do modelo teórico de Fernandes (1996) identificado como Auditoria Operacional de Recursos Humanos. No âmbito deste estudo, a escolha foi a técnica do questionário por se adequar aos objetivos do estudo, poder ser aplicado a um número elevado de pessoas, gerar respostas fáceis de serem comparadas e assegurar certa uniformidade de uma situação de mensuração com outra.

Fonte: Elaboração própria

Muitos são os modelos para mensuração da QVT e busca-se aqui utilizar o modelo proposto por Walton (1973), que pode ser considerado como referência nos trabalhos relacionados à QVT como dizem Ferreira e colaboradores (2009). Seu modelo enfatiza elementos que priorizam os fatores higiênicos, as condições físicas, os elementos relacionados à segurança e à remuneração. A escolha do modelo de Walton (1973), se dá, principalmente, pela observação acerca da QVT, quando o autor diz que a construção de uma QVT satisfatória parece ser facilitada quando há uma visão holística e mais humanizada por parte das organizações em relação ao trabalhador, identificando que o indivíduo, no contexto de sua vida pessoal e no contexto do trabalho, constitui um único ser.

2.2 Felicidade no ambiente de trabalho

O que é felicidade? O que faz alguém feliz? Existem pessoas mais ou menos felizes? É um estado passageiro ou um jeito de encarar a vida? Há um conceito universal para a felicidade? Estas são apenas algumas questões que o assunto felicidade levanta e, pesquisando possibilidades de resposta para elas, muitas vezes encontra-se algo longe do que pode ser considerado felicidade. Um passo importante e elucidativo que auxilia o entendimento do tema é esclarecer brevemente alguns conceitos ligados à felicidade e ao que ela remete, como, por exemplo, o bem-estar.

Da mesma forma que o estudo do bem-estar é de extrema importância para compreender e melhorar a qualidade de vida das pessoas, fazendo a complementação das medidas objetivas, o estudo do bem-estar no trabalho possui o mesmo intuito, só que em uma dimensão específica da vida: o trabalho (ZANELLA, 2016).

O termo bem-estar é utilizado para seres humanos, porém, requer uma definição estrita se a intenção é a utilização de modo efetivo e consistente. Para que um conceito seja claramente definido, é necessário a utilização de medições científicas precisas, em documentos legais e em declarações e discussões públicas. E para que o bem-estar possa ser comparado em situações diversas ou avaliado em uma situação específica, deve ser medido de forma objetiva.

É importante registrar que existem dois formatos distintos de avaliação do bem-estar (felicidade): o objetivo e o subjetivo, sendo que estudaremos o bem-estar subjetivo.

O bem-estar objetivo é aquele capaz de ser mensurado com indicadores de desenvolvimento econômicos, como o PIB, por exemplo, mas também indicadores de habitação, saúde, criminalidade e outros formalmente apurados. Já o bem-estar subjetivo trata das experiências internas dos indivíduos e como ele mesmo posiciona a sua vida, positiva ou negativamente.

Qual é o lugar ocupado pelo trabalho para obtenção da felicidade nas pessoas? Quais são os aspectos do trabalho com a capacidade de tornar felizes as

peças? Esses aspectos possuem influência na felicidade das pessoas e no ambiente de trabalho da mesma maneira?

Assim, ao transportar a conceituação da felicidade para o contexto organizacional, os desafios com a imposição aos gestores de entidades públicas, privadas e não governamentais de realização de contribuições para construir políticas e práticas organizacionais que enderecem para experiências de felicidade e bem-estar da força de trabalho, são complexas (CAMPOS, 2016).

A tendência recente da literatura em explorar os aspectos claramente positivos das pessoas e das organizações tem aproximado os termos felicidade e bem-estar (ALBUQUERQUE e TRÓCOLLI, 2004; WARR, 2007). De acordo com os mesmos autores o campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade.

A felicidade é uma terminologia usado pelo senso comum, tendo sua tradução de forma científica por bem-estar. Na literatura atual, esses termos são sinônimos (ZANELLA, 2016).

O estilo de vida da modernidade faz a promoção de desafios cotidianos, como se proteger da violência das cidades, equilibrar finanças, conseguir e manter seu emprego. Assim, existe uma necessidade da pessoa em procurar hábitos na promoção de sua integridade física, emocional e social, de forma que ele tenha a capacidade de alcançar sua felicidade (SCORSOLINI-COMIN E SANTOS, 2007).

Existe um esforço em compreender o quanto as pessoas consideram-se felizes e se possuem a capacidade de realização de suas potencialidades plenamente. Mesmo o trabalho sendo um lugar privilegiado de emoções, realizações e construção da felicidade pessoal, as organizações necessitam compreender a “felicidade no trabalho” em escassez e, com o aumento da competitividade no mundo trabalhista e novas demandas que emanam, criar ações para valorizar seus funcionários, dando condições para seu desenvolvimento (BEIRIZ et al. 2013).

O movimento relacionado com a psicologia positiva, que procura aspectos em positividade da pessoa humana para que a vida venha a se tornar digna de ter vivência e a conceituação de que funcionários felizes se tornam mais produtivos, é reflexo de diversas orientações recentes que parecem representar a emergência de um novo paradigma para valorizar a pessoa humana (ZANELLA, 2016).

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

Para Diener et al (2009), os indicadores subjetivos de bem-estar, ao apresentarem a capacidade de refletir a opinião das pessoas sobre suas vidas, aumentam grandemente as informações fornecidas pelos indicadores objetivos de bem-estar existentes, o que sugere a complementaridade que essas medidas apresentam entre si.

O bem-estar no trabalho possui fundamentação na mesma discussão relacionada ao bem-estar geral, com dimensões hedônicas e eudaimonicas. Silva e Tolfo (2012) pontuam acerca da importância dessas dimensões e fazem críticas à visão limitada por somente uma abordagem.

A obtenção da felicidade no trabalho também pode ser vista como o alcance de propósitos percebidos com relevância através de trabalhos significativos. Para tanto, é fundamental a compreensão e atuação em todas as fases do processo trabalhista, usar múltiplas competências, perceber a importância que o trabalho possui para si e para outros potenciais beneficiados, exercer autonomia, com base em fatos relacionados ao desempenho laboral. Além disso, a percepção da existência de práticas de reconhecimento em contrapartida ao valor agregado ao trabalho, também se torna fator de grande relevância para promover o bem-estar (ZANELLA, 2016).

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

Se levar em consideração a grande relevância da felicidade também em situações de trabalho, o que caracteriza uma organização percebida pelos trabalhadores como lugar de excelência emocional para realizar seu trabalho? O que

fazem organizações com preocupação com o bem-estar subjetivo e psicológico de seus trabalhadores diferenciarem-se das outras? Estas questões implicam em respostas complexas. O motivo é que se precisa levar em consideração diversas variáveis com relevância para que uma organização seja considerada um lugar de excelência humana para exercer o trabalho. Assim, se trata de um fenômeno multicausal, onde pesquisas podem ser encontradas, de maneira mais delimitada, perante a denominação de QVT. É um meio essencial para gerar felicidade no trabalho (BEIRIZ et al. 2013).

A felicidade, nos últimos anos, passou a ter o seu valor reconhecido por algumas áreas de estudo, como a psicologia, as ciências sociais, a economia, a administração, a demografia e a psiquiatria (LYUBOMIRSKY, 2008, p. 32). Esse ramo da ciência está preocupado, principalmente, com a forma e as razões pelas quais as pessoas conduzem suas vidas de maneira positiva (SNYDER e LOPEZ, 2001). Para contextualizar, GONÇALO (2016), traz um resumo de concepções de felicidade.

Quadro 4 – Resumo de concepções de felicidade

Concepções de Felicidade	Definição
Hedonia	É uma experiência subjetiva de prazer que pode ser obtida de diversas formas, variando de pessoa para pessoa. Nesse sentido, os afetos positivos envolvidos neste conceito não carregam consigo nenhuma questão moral. O hedonismo diferencia-se da hedonia na medida em que se refere a uma ética filosófica, mais diretamente ligada à ideia de uma boa vida e à busca do prazer como fim último. Como teoria ética, diferentemente da hedonia, implica um significado moral às experiências positivas.
Eudaimonia	O principal filósofo a tratar deste tema foi Aristóteles, em sua obra <i>Ética a Nicômaco</i> . Para ele, é uma condição objetiva, obtida a partir de uma vida contemplativa e que envolva a prática de virtudes. Para filósofos que estudam o tema atualmente, a eudaimonia envolve também aspectos subjetivos, uma vez que está diretamente ligada a sentimentos de autorrealização, de potencialidade. Enquanto a hedonia é um sentimento de realização de desejos e prazeres, a eudaimonia assemelha-se a um processo contínuo de crescimento e comprometimento. As experiências de eudaimonia são acompanhadas de hedonia; porém, o inverso não é verdadeiro. O eudaimonismo também se diferencia da eudaimonia por ser relacionado a uma ética filosófica, da mesma forma que o hedonismo. Nesse sentido, há uma responsabilidade em viver de acordo com seu verdadeiro potencial, perseguir uma vida de virtude e excelência.
Concepções de Bem-estar	Definição
Bem-estar subjetivo	É a atribuição subjetiva que cada pessoa dá para suas vivências. Está relacionado a satisfação, afetos prazerosos e pouca presença de afetos negativos. Grande parte das pesquisas utiliza este conceito para fazer comparações interculturais, de gênero, idade, entre outras.
Bem-estar psicológico	Menos relacionado com os afetos positivos, este conceito é mais voltado aos mecanismos psicológicos individuais que promovem um crescimento positivo e uma boa vida. As pesquisas envolvendo este conceito também incluem questões sociodemográficas, mudanças de acordo com faixa etária, entre outras. Ryff (1989) integrou as perspectivas

	teóricas ligadas ao conceito de bem-estar psicológico em seis dimensões: • auto-aceitação; • relações positivas com os outros; • autonomia; • domínio ambiental/situacional; • propósito na vida (senso de direção e intencionalidade); • crescimento pessoal.
Bem-estar hedônico	De acordo com Waterman (2008), esse conceito não é totalmente bem estabelecido e por vezes aparece como sinônimo de bem-estar subjetivo.
Bem-estar eudaimônico	Termo utilizado mais recentemente, é focado explicitamente nos aspectos subjetivos da eudaimonia.

Fonte: Gonçalves (2016)

Este trabalho não busca uma discussão filosófica acerca da felicidade e sim apresentar um contexto acerca do assunto para poder compreendê-la como algo construído social, econômica e historicamente e avaliá-la sob a ótica organizacional.

Os estudos, entretanto, são referentes mais ao bem-estar geral ou possuem concentração no ambiente de trabalho e não no trabalhador, em seus processos de afeição e cognitivos e na influência do bem-estar no desempenho (OLIVEIRA et al. 2012).

Estudando-se a relação economia e felicidade, há uma linha teórica denominada comportamento de mercado (*market behaviour*) que apresenta uma análise de estudos que focam a relação de aspectos econômicos com felicidade. Assim, o número de pesquisadores que tentam medir quanto vale a felicidade, no sentido de sua relação com a economia, vem aumentando nos últimos anos (RODRIGUES e SHIKIDA, 2005).

A presente pesquisa segue a tendência atual da literatura científica e trata o bem-estar como sinônimo de felicidade conforme os autores: ALBUQUERQUE e TRÓCOLLI, 2004; WATERMAN, SCHWARTZ, e CONTI, 2008. Pode se inferir que a felicidade é uma necessidade do ser humano, existindo uma intrínseca relação entre ela e a produtividade no trabalho. Contudo, quais características organizacionais aumentam a felicidade? Apesar da relevância em se compreender a felicidade no trabalho, não existem muitos modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que a determinam.

As metodologias propostas por Matheny (2008) e que permitem a um empregado sentir-se feliz na sua empresa são: reconhecer os aspectos positivos da

organização, ter uma visão positiva da mesma, ter expectativas de acordo com a realidade, poder ter novos desafios e sentir que existe uma comunicação fácil com toda a organização.

De acordo com Baker, Greenberg e Hemingway (2006), a felicidade organizacional tem como base comportamentos e não emoções e resulta de um pensamento estratégico.

Com base em estudos de caso, os autores referem que as organizações felizes: são mais criativas e têm mais capacidade de provocar a mudança; estão orientadas para o que “é possível” e não apenas para a resolução de problemas; os líderes criam um ambiente que promove a colaboração, a cooperação e a responsabilidade dos funcionários; incentiva-se o positivismo e o trabalho em equipe; os funcionários procuram transformar “possibilidades” em soluções reais que contribuam para a sustentabilidade da organização.

Trabalhos recentes dão conta de que a felicidade não é um estado de espírito decorrente de conquistas e realizações, ao contrário: ser feliz é que permite multiplicar conquistas e realizações e levar ao sucesso, tanto no trabalho quanto na vida pessoal, na escola, em tudo (COHEN, 2010).

As principais pesquisas na área referem-se a fenômenos relacionados ao bem-estar no trabalho, como o estresse ocupacional e o esgotamento profissional (*burnout*). O campo de estudo do estresse ocupacional tem como preocupação principal a compreensão da relação entre estímulos do ambiente de trabalho e respostas não saudáveis dos trabalhadores (BEEHR, 1998). O esgotamento profissional, por sua vez, é considerado síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica no trabalho, experiência que gera atitudes e sentimentos negativos no relacionamento do indivíduo com o seu trabalho (MASLACH e JACKSON, 1981; TAMAYO e TRÓCCOLI, 2002). Ambos estudos levam em consideração apenas os aspectos negativos relacionados à felicidade, não trazendo de maneira objetiva as experiências positivas do trabalhador.

Um estudo efetuado por Amorim e Campos (2002), revelou que o sucesso da Organização está nos indivíduos que a integram se estes trabalharem com felicidade, e concluíram, também, que as organizações que pretendem ser

competitivas devem ter presente o equilíbrio entre a “racionalidade da produção e os sentimentos humanos”.

Para Snyder e Lopez (2009), a felicidade consiste em um conceito subjetivo, tendo, por definição, elementos de perspectiva pessoal e também cultural de forma diferente entre várias sociedades. Nos últimos anos, a administração e a gestão vêm se valendo dos conceitos de felicidade utilizados inicialmente pela Psiquiatria e pela Psicologia na busca de melhorar a QVT.

Segundo Ferraz et al (2007), a felicidade é expressão que representa a compreensão lúcida e coerente do mundo, ou seja: a felicidade autêntica requer um jeito coerente de viver. Isso inclui todos os processos humanos que regulam os aspectos sexuais, materiais, emocionais, intelectuais e espirituais da vida. O autor acredita que tais aspectos podem ser adaptativos ou não, a depender do grau de consciência que as pessoas têm de seus objetivos e valores. Afirma que o grau de coerência dos pensamentos e relacionamentos humanos pode ser medido em termos do quanto estes seriam capazes de conduzir à harmonia e à felicidade.

A própria Constituição do Brasil, em seu artigo 6º, indica que: “São direitos sociais, essenciais à busca da felicidade, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”.

As organizações, de maneira geral, utilizam apenas a pesquisa de clima organizacional para conhecer como seus recursos humanos se sentem em relação ao trabalho, pesquisado de forma estruturada, e buscam analisar os fatores que contribuem com a tristeza ou felicidade das pessoas. Fidelis e Rech (2016), descrevem a felicidade como um conceito subjetivo, sendo definido por perspectivas pessoais e culturais diferentes de sociedade para sociedade. Existem correntes teóricas que acreditam que a felicidade é a busca por prazer e satisfação. Outras correntes entendem este conceito como ausência de dor e sofrimento. Há, ainda, estudiosos que escrevem sobre a felicidade como uma busca do indivíduo pelo equilíbrio na vida, por encontrar um sentido para sua existência, vivendo com paz e prosperidade.

A felicidade no trabalho consiste na atitude que leva cada indivíduo a maximizar o desempenho e atingir o seu pleno potencial, não dividindo os momentos positivos e menos positivos, trabalhando de forma individual ou em grupo.

De acordo com Fidelis; Rech (2016), as relações interpessoais interferem de forma direta nos índices de felicidade, considerando alguns elementos:

a) Relacionamentos Positivos: são a intenção de estar com as pessoas ou relacionar-se com outros indivíduos. O ser humano é um ser gregário por natureza, busca pertencer a um grupo e estar ligada a núcleos como amigos, família, etc. Esta também é uma tendência humana que move os indivíduos independentemente dos sentimentos positivos, engajamento ou sentido na vida;

b) Realização: é compreendida pela busca do sucesso, da vitória, da conquista e do domínio. O autor lembra que as pessoas que perseguem a Realização podem estar impregnadas de emoções, da busca pelo prazer ou mesmo com a intenção de dar sentido a sua vida, contudo, a realização (ou conquista) é buscada por ela própria, independentemente de produzir qualquer emoção, sentido de vida ou relacionamento positivos.

Tem-se que as organizações que dispõem de condições de trabalho estabilizadas encontram-se ligadas a altos níveis de qualificação de seus funcionários e altos níveis de produtividade, tendo um alto índice de felicidade no trabalho, o que acaba refletindo no desempenho e certamente na motivação dos funcionários.

Coutinho (2014), diz que funcionários satisfeitos são a peça chave para uma empresa de sucesso. Wright e Cropanzano (2004), resumiram as consequências das emoções positivas afirmando que os empregados mais felizes ficam mais capazes de alargar e construir e tornam-se mais criativos, resilientes, socialmente conectados, física e mentalmente saudáveis e mais produtivos. Por conseguinte, parece poder supor-se que uma força de trabalho e um ambiente organizacional psicologicamente saudáveis podem constituir uma fonte de vantagem competitiva das organizações.

A literatura traz vários trabalhos a respeito do tema, conforme demonstrado no quadro abaixo. Com base nos autores citados, pode-se inferir que a felicidade no

trabalho está ligada aos aspetos do comportamento organizacional que se relacionam com as experiências positivas e com atitudes no ambiente de trabalho.

Quadro 5 - Resumo de trabalhos sobre o tema felicidade.

Autor (ano)	Tema analisado	Método	Resultados
CORBI, R.B. (2006)	Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil	Probit ordenado	Relação positiva e significativa entre felicidade e renda.
COUTINHO, M.R.C.P. (2014)	A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo	Inquérito: modelo Hipotético dedutivo	Quanto maior o grau de felicidade no trabalho, maior a produtividade do indivíduo.
RIBEIRO, C.A.C. (2015)	Renda, Relações Sociais e Felicidade no Brasil	Modelo multivariado	A felicidade aumenta com a renda mesmo quando se leva em conta todas as variáveis sobre percepção e relações sociais, mas os retornos diminuem a partir de um determinado nível de renda.
SILVEIRA, P.M. et. al. (2015)	Criação de uma escala de satisfação com a vida por meio da Teoria da Resposta ao Item	Modelo de resposta Gradual	Prevalência de boa satisfação com a vida validada pela teoria da Resposta.
SCORSOLINI-COMIN, F.; SANTOS, M. A. (2007)	O estudo científico da felicidade e a promoção da saúde: revisão integrativa da literatura	Pesquisa bibliográfica	Os resultados confirmam a atualidade e pertinência do tema para a promoção da saúde e a necessidade de investigações relacionadas à prática dos profissionais de saúde.
FERRAZ, R. B.; ET AL.(2007)	Felicidade: uma revisão	Pesquisa sistemática	Variáveis como origem, saúde física e mental, religiosidade e determinadas características psicológicas se associam positivamente à felicidade. Não há evidências de que idade, gênero, estado civil, poder aquisitivo nem ocorrência de eventos externos (favoráveis ou não) se associem significativamente à felicidade.
CAMPOS, P. P. et al.(2016)	Felicidade no trabalho: estudos multidisciplinares com foco na sustentabilidade	Análise discursiva	Os resultados disponíveis na literatura são significativos, destacando-se que ações bem planejadas, como o desenvolvimento de um ambiente organizacional adequado, podem favorecer o desempenho competitivo da empresa e dos seus trabalhadores.
INADA, J. F. (2012)	O conceito de felicidade em Freud	Pesquisa bibliográfica	O mal-estar na cultura anuncia uma contradição entre aquilo que constitui o propósito dos homens em suas vidas, ou seja, a felicidade no sentido de obter prazer, e a possibilidade real dela ser alcançada, uma vez que toda a constituição psíquica está voltada para atingir o estado zero de tensão.
SOBRINHO, F. R. (2012)	Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas	Estudo de caso	As análises de correlação e regressão demonstraram que os fatores de clima impactam no bem-estar, dentre esses, autonomia apresentou correlação positiva e de moderada a alta com bem-estar, e os fatores inovação, desempenho e reconhecimento apresentaram correlações mais fortes.
COUTINHO, M. R. C. P. (2014)	A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo	Pesquisa investigatória	Os resultados obtidos permitiram retirar conclusões quanto às hipóteses formuladas, podendo afirmar-se que a felicidade no trabalho influencia positivamente a produtividade e a motivação.
OLIVEIRA, D.; et. al. (2012)	Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização	Pesquisa exploratória e descritiva	O Clima Organizacional faz parte do grau de satisfação do trabalhador, pois o ambiente de trabalho e sua atmosfera, os relacionamentos interpessoais, o reconhecimento do supervisor e o bem-

			estar do colaborador são fatores consideráveis para um melhor desempenho desses para o alcance do principal objetivo das empresas que é o lucro.
BEIRIZ, L. P. et.al. (2013)	Bem-estar e desempenho no trabalho: o caso de uma empresa de comunicação	Pesquisa com EBET	Os resultados indicam que o bem-estar no trabalho tem impacto direto no desempenho, apesar desta relação não ser muito forte.
ZANELLA, G. (2016)	Felicidade no trabalho: fatores influenciadores no desempenho organizacional e operacional	Pesquisa explicativa	Conclui-se que a maioria dos técnicos administrativos Unoesc de São Miguel do Oeste e suas extensões se sentem felizes trabalhando na Universidade, e que essa felicidade influencia positivamente no seu desempenho organizacional e operacional.
SILVA, N. et al. 2012)	Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações	Pesquisa bibliográfica	As ações ou indicadores encontrados nas organizações voltadas à felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho, que implicam a construção de relacionamentos solidários e que levam em conta princípios saudáveis de convívio entre seres humanos, constituem temas essenciais.

Fonte: Elaboração própria.

Para Fisher (2009) a *“felicidade no trabalho inclui a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho e o nível de compromisso organizacional”* e boas práticas de gestão sem orientação humanizada acabam por gerar espaços organizacionais cínicos, pouco cooperativos, e pouco resilientes para enfrentar oportunidades, desafios e crises – o que, mais cedo ou mais tarde, se repercute negativamente no desempenho e na competitividade.

Segundo Rosenbluth e Peters (1992), a felicidade no trabalho tem importância funcionando como elemento chave para se atingir um serviço de qualidade e produtivo, sendo que *“as empresas devem ser alegres. De fato, a ideia de felicidade não combina com ambientes sisudos e insípidos que borbulham no mundo. Alegria traz descontração, que cria bem-estar, que proporciona felicidade.”*

Para Matos (2001), a felicidade caracteriza-se como meio social que proporciona bem-estar de espírito – sentir-se em paz – e o estar bem, que significa voltar-se ao outro, contribuindo para as melhorias das condições de trabalho. Daí resulta a motivação maior do homem: realizar, realizando-se.

2.3 Modelos de mensuração da felicidade no trabalho

Talvez o caso mais ilustrado em textos sobre o conceito de felicidade aplicado na administração seja o do país Butão. No início de 1972, o rei de Butão, Jigme Singye Wangchuc, formalizou na Constituição do país que a felicidade do povo seria

o objetivo maior do governo, criando a expressão “Felicidade Interna Bruta” – FIB (Gross National Happiness - GNH). Durante seu governo, as políticas públicas e a legislação foram estabelecidas em função de indicadores relacionados à felicidade do povo (URA et al, 2012).

Segundo Silva (2011), faz parte da condição trágica do homem a busca pela felicidade. A busca da felicidade está estreitamente relacionada com a tragédia da condição humana: “a presença dos deuses (...) mostra constantemente ao homem que a mortalidade é um déficit e que a felicidade é impossível.”

Partimos do princípio que o bem-estar humano é composto por duas dimensões básicas: a dimensão objetiva e a subjetiva. A dimensão objetiva é aquela passível de ser publicamente apurada, observada e medida por fora, e que se reflete nas condições de vida registradas por indicadores numéricos de nutrição, saúde, moradia, criminalidade, etc. A dimensão subjetiva consiste na experiência interna de cada indivíduo, isto é, tudo aquilo que passa em sua mente de forma espontânea, que ele sente e pensa sobre a vida que tem levado (GIANETTI, 2002). Pode-se entender que a felicidade é algo que está num campo de intersecção entre estas duas dimensões do bem-estar.

O psicólogo, e também vencedor do Nobel em economia, Daniel Kahneman (KAHNEMAN; KRUEGER, 2006), mostra que perguntas simples estão fortemente correlacionadas à mensuração objetiva da felicidade, observada em pesquisas medindo diretamente aspectos físicos da satisfação ou detalhes sobre a satisfação em diversos momentos do dia (usando pesquisas de uso do tempo e outros métodos semelhantes). Argumentam que a avaliação do “bem-estar subjetivo” a partir de perguntas simples e globais sobre a satisfação com a vida, retratam de maneira relativamente acurada a felicidade.

De fato, é exatamente por ser tão difícil definir a felicidade que um grupo de sociólogos, economistas e psicólogos acredita que a melhor maneira de estudar o tema é perguntar às pessoas que compõem a população o quanto são felizes (DIENER; SCHWARZ, 1999). De acordo com essa perspectiva, é aceitável inferir o grau geral de felicidade da população a partir de perguntas gerais utilizadas em escala. Conforme demonstra o quadro abaixo, existem vários trabalhos que tratam a medição da felicidade como tema principal, trazendo em seu conteúdo a FIB -

Felicidade Interna Bruta e a SHS - Subjective Happiness Scale (Escala Subjetiva da Felicidade).

Quadro 6 - Métodos de Mensuração da Felicidade

Autor (ano)	Tema analisado	Método	Mensuração
OLIVEIRA, P. S.; GUERRA, J. B. S. O. A.; KNABBEN, J. M. P. R.; NEIVA, S. S. (2012)	Os índices de bem-estar e felicidade como alternativas para a mensuração do desenvolvimento dos países	Pesquisa qualitativa e exploratória	Consideram-se três índices recentes como representativos para a medição do desenvolvimento por meio da felicidade e do bem-estar. O primeiro deles trata da Felicidade Interna Bruta (FIB), o segundo da aplicação do Global Well Being Index, e o terceiro da aplicação do Happy Planet Index
CURVINA, V. M. G.; FREIRE, F. S. (2015)	Mensuração de eventos culturais: estudo aplicado na Festa do Divino em Pirenópolis – GO	Estudo de caso	O modelo básico proposto do MCV segue a abordagem individual e se pauta por um cálculo de demanda de bens e serviços. Para o Método de Valoração Contingente por um cenário hipotético elucida preferências de pagamentos das pessoas
RODRIGUES, A.; SILVA, J. A. (2010)	O papel das características sociodemográficas na felicidade	Estudo de caso	A primeira escola utilizada foi a Escala com Item Único (EU), com a seguinte questão: Considerando todas as coisas, o quão feliz você está nos dias atuais? A segunda escala foi a (2) Subjective Happiness Scale (Escala Subjetiva de Felicidade – ESF) que possui quatro itens.
MEDEIROS, E. D.; NASCIMENTO, A. M.; MARIANO, T. E.; SALES, H. F. S.; MEDEIROS, P. C. B. (2014)	Escala de felicidade de Lima: validade fatorial e consistência interna	Estudo de caso	Os participantes responderam a um livreto composto de duas partes. A primeira continha perguntas de cunho sociodemográfico, que visavam à caracterização da amostra. A segunda parte ficou por conta da EFL O instrumento foi aplicado aos estudantes em contextos coletivos de sala de aula e espaços públicos, no entanto, respondido individualmente, com instruções por escrito, além de orientação de aplicadores previamente treinados, quando necessário
BORELLI, E.; TORRES, A. R.; (2015)	O desafio da métrica da felicidade para um desenvolvimento sustentável	Estudo de caso	Tiveram elaboração correlações lineares, tanto simples quanto múltiplas, através do cálculo do Coeficiente de Correlação Linear de Pearson. O Método dos Mínimos Quadrados (MMQ) foi aplicado nas análises de dados as regressões lineares. Foi utilizada, também, a Análise Fatorial, que é formada por um conjunto de técnicas estatísticas, e possui como objetivo reduzir o número de variáveis iniciais com a menor perda possível de informação.
VANÍCOLA, C. R. (2008)	Índice de felicidade interna, o produto interno bruto das nações e outros indicadores quantitativos – Um estudo sobre suas relações	Estudo de caso	Tendo como premissa máxima a análise do Índice de Felicidade Interna, em um primeiro momento procura-se analisar as variáveis categóricas, tendo como parâmetro o SWB

Fonte: Elaboração própria

A FIB é um indicador sistêmico para mensuração da felicidade que se baseia na “premissa de que o objetivo principal de uma sociedade não deveria ser somente o crescimento econômico, mas a integração do desenvolvimento material com o psicológico, o cultural e o espiritual, sempre em harmonia com a terra” (INSTITUTO VISÃO FUTURO, 2012). FIB não se limita apenas aos aspectos puramente

econômicos, como os considerados para a formação do Produto Interno Bruto (PIB). FIB considera também aspectos subjetivos, participativos, ou seja, a auto percepção que o indivíduo tem de si e do que acontece à sua volta.

De acordo com as concepções do novo indicador, o desenvolvimento de uma nação deve estar congruente com o bem-estar dos indivíduos, sendo o governo responsável pela criação de um ambiente que proporcione felicidade ao seu povo (TOBGAY, 2011). Esse ideal encontra-se claramente descrito no artigo 9 da Constituição Butanesa de 2008, que afirma: “O Estado deve esforçar-se para promover as condições que permitam a busca da Felicidade Nacional Bruta” (URA, 2012).

Ura et al. (2012) faz uma importante ressalva em relação à diferença do conceito de felicidade para os orientais e ocidentais. Segundo os autores, a maior diferença está relacionada ao caráter multidimensional do conceito para os orientais que, ao contrário dos ocidentais, não focariam apenas no bem-estar subjetivo do indivíduo. Além disso, o conceito oriental abarca, explicitamente, a responsabilidade e o respeito ao outro como motivadores de felicidade.

Conforme declarado pelo primeiro ministro do Butão, a felicidade para os orientais: “não pode existir enquanto outros sofrem e só vem de servir aos outros, vivendo em harmonia com a natureza e percebendo a nossa sabedoria inata e da verdadeira e brilhante natureza de nossas próprias mentes” (THINLEY, 2009). Esse tipo de discrepância pode ser atribuída à influência do budismo sobre a cultura, aos valores e, até mesmo, à política Butanesa. A esse respeito, Tideman (2004), Priesner (1999) e Mancall (2004), fazem uma interessante reflexão, afirmando ter partido do budismo o valor mais importante para a construção do conceito central do indicador FIB: o foco no bem-estar humano. Enquanto economistas ocidentais se preocupam com a eficiência econômica (aumento do consumo e aceleração do crescimento), os Butaneses, baseados em valores budistas (como a harmonia entre aspectos materiais e espirituais), se voltam para a maximização da felicidade do povo.

Considerando os dois métodos mais utilizados pela literatura para mensuração da felicidade, as limitações existentes neste estudo e a discrepância mundo ocidental e oriental, neste trabalho optou-se por utilizar um questionário

retirado do trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1997), que compõe a escala subjetiva de felicidade. A escala é focada nos continentes ocidentais e traz a possibilidade de se avaliar a felicidade subjetiva do indivíduo de maneira clara, consistente e simplificada.

3 MÉTODO

No presente estudo foi realizado um estudo de caso, que, segundo Boaventura (2004), é uma metodologia de pesquisa classificada como de natureza aplicada, na qual se busca a aplicação prática de conhecimentos para a solução de problemas sociais. Outro aspecto a ser considerado relacionado à adoção do método de estudo de caso, é de que o mesmo é adequado no caso da avaliação de resultados em temas que envolvem a área de gestão de pessoas, de acordo com Yin (2005).

Vargas (2010) entende que o caso pode ser considerado típico quando o problema do estudo for buscar captar a avaliação que os empregados da organização pesquisada fazem a respeito da sua qualidade de vida no trabalho. De acordo com Yin (2005), casos típicos têm como objetivo capturar as condições e circunstâncias a respeito de um fenômeno do dia-a-dia, e tal estudo poder espelhar uma situação lugar-comum. Parte do princípio de que as lições que se aprendem desses casos fornecem muitas informações sobre as experiências da pessoa ou instituição usual. Quanto a isto, este caso pode ser considerado típico e consequentemente, único.

Boente e Braga (2004), acrescentam que a descrição se trata do registro da observação do pesquisador que, dessa forma, permite passar a outras pessoas a visão observada. Além disso, a técnica descritiva caracteriza-se por descrever, metodologicamente, cada um dos passos dados na realização da pesquisa e na aplicação das técnicas utilizadas.

Considerando as características quanto à natureza, à abordagem do problema e aos fins desta pesquisa, foi aplicada a técnica de observação direta extensiva para o levantamento de dados primários. Este tipo de técnica, segundo Prodanov (2013), ocorre através de questionários, de formulários, de medidas de opinião e de atitudes, história de vida, discussão em grupo, análise de conteúdo, testes, sociometria e pesquisa de mercado. Nesse tipo de pesquisa, os instrumentos de medidas utilizados são entrevistas e questionários. Visto isso, será empregado o questionário como forma de proporcionar o envolvimento direto dos funcionários cujas opiniões e comportamentos se deseja conhecer.

Gil (2002), adverte que no estudo de caso o procedimento de coleta de dados é mais complexo que o de outras modalidades de pesquisa, devendo sempre ser utilizada mais de uma técnica. Ainda conforme o autor, obter dados mediante procedimentos diversos é fundamental para garantir a qualidade dos resultados obtidos e conferir validade ao estudo, evitando que ele fique subordinado à subjetividade do pesquisador. A pesquisa bibliográfica, procedimento alicerce deste estudo, esclarece o autor:

[...] é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. (FONSECA, 2002).

Em relação ao conceito acima, os dados secundários que subsidiaram bibliograficamente a realização da pesquisa foram coletados a partir de livros e dissertações, a fim de disponibilizar contato direto com o material já escrito sobre o tema apresentado. Também foi utilizada a análise documental por meio de informações publicadas via internet pela organização.

Utilizou-se Análise fatorial para estudo dos dados e aplicação do modelo. Hair Jr. et al. (2009) dizem que a análise fatorial é uma técnica particularmente adequada para analisar os padrões de relações complexas multidimensionais encontradas por pesquisadores. Ela define e explica em termos conceituais amplos os aspectos fundamentais de técnicas analíticas fatoriais.

No caso estudado, foi analisada a relação entre as variáveis QVT e Felicidade subjetiva, através da análise fatorial, com a finalidade de determinar os padrões ou relações latentes, determinando se a informação pode ser condensada ou resumida a um conjunto menor de fatores. A análise fatorial aborda o problema de analisar a estrutura das correlações entre um grande número de variáveis, definindo um conjunto de dimensões latentes comuns, chamadas de fatores (Hair Jr. et al., 2009).

Após diagnosticar as cargas fatoriais relevantes de cada variável nos fatores que a resumiram, este estudo empregou a modelagem de equações estruturais com a finalidade de analisar as relações existentes entre os construtos sugeridos pela análise fatorial. A força e a convicção com as quais um pesquisador pode assumir a

causalidade entre duas variáveis baseiam-se na justificativa teórica que apoia as análises (Hair Jr. et al., 1998).

Pode-se considerar que a função principal da modelagem de equações estruturais é a especificação e estimação de modelos de relações lineares entre variáveis. Essas variáveis podem incluir tanto variáveis observáveis ou mensuráveis quanto variáveis latentes. Variáveis Latentes são construtos hipotéticos que não podem ser mensurados diretamente.

Na técnica de Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling*), tais construtos são tipicamente representados por múltiplas Variáveis observáveis que servem como indicadores dos construtos. Assim, um modelo de equações estruturais é um suposto padrão de relacionamentos lineares entre um conjunto de variáveis mensuráveis e variáveis latentes.

Para a análise dos dados coletados foram utilizadas estatísticas descritivas e técnicas de análise fatorial e equações estruturais com apoio dos softwares SPSS 20.0® e Amos™ bem como e planilhas do Microsoft Office Excel®, a fim de interpretar, compreender e responder, da melhor maneira possível, ao problema de investigação e aos objetivos desta pesquisa.

3.1 Hipóteses do estudo

Considerando os objetivos da pesquisa, estabeleceram-se as seguintes hipóteses, as quais foram testadas nessa dissertação:

H1: Existe correlação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Felicidade (bem-estar subjetivo) do trabalhador;

H2: O ambiente de trabalho influencia a qualidade de vida e a felicidade do trabalhador.

3.2 Material

A obtenção de dados para a avaliação da QVT dos trabalhadores em instituições financeiras neste estudo se deu por meio da colaboração dos funcionários e a partir da aplicação de um instrumento de coleta composto de 2 questionários.

O questionário, segundo Lakatos e Marconi (1985), trata-se de um instrumento para recolher informação. É uma técnica de investigação composta por questões apresentadas por escrito a pessoas. Segundo os autores, podem ser classificadas quanto a sua forma da seguinte maneira: simples, quando a pergunta é direcionada para determinado conhecimento que se quer saber ou aberto quando a resposta emite conceito abrangente.

O primeiro questionário é do tipo simples e é baseado nas dimensões do modelo de QVT proposto por Walton (1973), sem que tenha havido manipulação dos dados a fim de assegurar uma análise precisa. Para Walton (1973), a QVT vem recebendo destaque como forma de resgatar valores humanos e ambientais, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

De acordo com Walton (1973), o conceito de QVT enfatiza as necessidades e aspirações do ser humano, bem como a responsabilidade social do trabalhador. Para tanto, propõe oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social - descritos e detalhados no Quadro 6.

Quadro 7 - O Modelo de QVT de Walton (1973).

Compensação justa e adequada		Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Fatores como a oferta e procura do mercado, a média salarial de uma população e a participação nos lucros e resultados da empresa representam os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho: a) renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador; b) compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo.
Condições de trabalho		Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Os aspectos constituintes destes fatores são: pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária semanal prevista; condições de trabalho que diminuam o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites

		(máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária. Para que as condições de trabalho sejam adequadas, devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar a atuação do trabalhador, como odores, ruídos ou poluição visual.
Uso ou desenvolvimento de capacidades		Após a revolução industrial, o trabalho passou a ser desmembrado em várias atividades. Dessa forma, os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos. Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: a) autonomia: o trabalho deve permitir certo nível de autonomia e autocontrole na realização das atividades; b) múltiplas habilidades: o trabalho deve permitir a utilização de diferentes habilidades. As habilidades utilizadas não devem ser repetitivas e monótonas; c) perspectiva e informação: o trabalhador deve ter conhecimento do processo de trabalho como um todo. Deve também receber feedback de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e consequências de suas ações; d) trabalho como um todo: o trabalhador deve realizar as tarefas do início ao fim e não apenas uma etapa do processo; e) planejamento: as atividades devem ser previamente planejadas antes de sua implementação.
Oportunidade de crescimento e segurança		Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são: a) preconceito: aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física; b) igualdade social: deve haver respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa; c) mobilidade social: deve haver possibilidade de os indivíduos de todos os níveis da empresa migrar para uma camada social superior daquela em que se encontram; d) companheirismo: os grupos de trabalho devem ser marcados por ajuda recíproca, suporte sócioemocional e respeito às particularidades de cada indivíduo; e) senso comunitário: deve haver senso de se viver em comunidade nas empresas e entre os grupos de trabalho; f) troca de informações: os membros da organização devem compartilhar, uns com os outros, suas ideias e opiniões pessoais.
Constitucionalismo		Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são: a) privacidade: o trabalhador deve possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar; b) liberdade de expressão: deve haver o direito de discordância das visões e decisões dos superiores da

		organização, sem que haja qualquer forma de repressão; c) equidade: o direito ao tratamento igualitário aos trabalhadores deve ser presente em todas as ocasiões, incluindo o pagamento, benefícios e segurança no trabalho; d) igualdade perante a lei: todos os trabalhadores devem possuir as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho, da privacidade e no que diz respeito à expressão de suas ideias.
Trabalho e vida		As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.
Relevância social		A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador de forma a melhorar a sua autoestima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.

Fonte: Timossi (2009)

O modelo de Walton (1973), mesmo considerando sua anterioridade, é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros, apesar de sua aplicabilidade ser problemática, por causa da linguagem. É comum que colaboradores apresentem dificuldades em interpretar e entender a forma original do modelo, em virtude da utilização de termos e expressões técnicas que, em muitos casos, tiveram origem em traduções literais. Outra dificuldade é a ausência de perguntas diretas e específicas para a definição de cada critério. Para facilitar a aplicação do referido questionário, foi utilizado o modelo adaptado por Timossi (2009), cujo trabalho trouxe simplicidade da linguagem, por muitas vezes técnica e de difícil interpretação. Consistiu em substituição de alguns termos técnicos utilizados preservando-se o sentido e a consistência da pergunta, por exemplo: "benefícios extras" substituído por alimentação, transporte, médico, dentista, etc., "salubridade" substituído por condições de trabalho, "fadiga" substituído por cansaço, "imagem institucional" substituído por imagem que a empresa tem na sociedade, etc.

De acordo com Walton (1973), a subjetividade da QVT faz com que as diferenças entre culturas e estilos de vida resultem em diferentes definições sobre a

representação de um nível de QVT satisfatório, como também em diferentes critérios de influência na QVT. O fracionamento da QVT em oito categorias conceituais permite a aplicação de diversos tipos de análise, como a correlação dos critérios entre si ou as correlações dos critérios com a produtividade dos trabalhadores.

O segundo questionário, também do tipo simples, trata da variável felicidade, baseado em perguntas obtidas no trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1997), que compõe a escala subjetiva de felicidade (SHS). A fim de obter a felicidade subjetiva global, são observadas as respostas obtidas a respeito de quatro aspectos da felicidade: consideração geral da felicidade, comparação da felicidade, aproveitamento da vida e aparência de felicidade.

A Escala de Felicidade Subjetiva (*Subjective Happiness Scale – SHS*), desenvolvida por Lyubomirsky e Lepper (1999), consiste em um modelo composto por quatro itens, derivados de uma combinação inicial de 13 itens e cada item deve ser respondido em uma Escala Likert de sete pontos. Os quatro questionamentos sugeridos no trabalho, servem de entrada para calcular o índice de felicidade de uma pessoa. Esse índice é obtido através da média aritmética das quatro respostas obtidas nas quatro perguntas feitas até então pelo questionário.

A SHS possibilita mensurar o total de felicidade subjetiva, partindo de seus dois componentes, que são:

Afetivo - O grau em que experiências afetivas agradáveis pesam mais que as desagradáveis em geral; e

Cognitivo - O grau onde o indivíduo acaba percebendo o atendimento às suas necessidades.

A escala tem sido utilizada em várias populações, idades e culturas e os resultados fazem indicações a uma alta consistência interna, mostrando-se estável entre as amostras. Sua abordagem tem fundamentação na característica subjetiva do respondente na avaliação de sua felicidade em sua própria perspectiva. A escala tem em sua composição 4 itens, sendo que os dois primeiros buscam a caracterização do indivíduo de maneira absoluta e relativa. Os dois últimos fazem descrição dos indivíduos felizes e infelizes, solicitando ao respondente que faça a quantificação do grau onde as afirmações identificam a sua maneira de ser.

Esta abordagem faz a identificação das características relativamente estáveis da felicidade, permitindo ao indivíduo fazer um julgamento geral do quanto se sente feliz, independentemente de suas experiências recentes de vida.

3.3 Procedimentos Metodológicos

Este estudo teve como foco um grupo de 260 Agências Bancárias de uma região do estado de São Paulo. O público alvo da pesquisa constitui-se de aproximadamente 4000 trabalhadores, sendo que não existirá exclusão de cargos a serem avaliados.

Para este estudo, foram utilizados os questionários tipo simples, padrão, composto por questões fechadas em escalas de intervalo do tipo Likert de cinco e sete pontos que permite ao pesquisado expor seu grau de satisfação com cada um dos indicadores descritos nas questões. Para tanto, baseou-se na escala de satisfação do instrumento WHOQOL-100, onde o valor 1 representa a resposta mais negativa (muito insatisfeito/discordo totalmente) e o valor 5 ou 7 representa a resposta mais positiva (muito satisfeito/concordo totalmente). Gil (1996), coloca que o questionário padrão impede que o entrevistado seja influenciado pelo entrevistador em suas respostas, evitando a invalidação da pesquisa pela influência dos pesquisadores sobre os pesquisados.

O instrumento de coleta (APÊNDICE I) composto de 2 questionários (QVT e Felicidade) foi precedido de uma breve instrução para preenchimento e cinco questões referente aos dados pessoais para caracterização do público pesquisado, que serão utilizados como variáveis de controle para finalidade estatística de análise.

As questões deste instrumento de coleta de dados foram respondidas voluntariamente pelos trabalhadores das agências bancárias pesquisadas e o sigilo das informações prestadas será mantido bem como o anonimato dos voluntários. Os questionários ficaram disponíveis ao público alvo no período de 3 semanas durante o mês de maio de 2017 e foram aplicados eletronicamente em plataforma de dados LIME SURVEY que foi disponibilizada pela empresa estudada.

Para facilitar a coletados dos dados, optou-se pela utilização de questões fechadas, como a resposta em valor de 1 a 5 para o questionário de QVT e 1 a 7

para o questionário de Felicidade, como já descrito (MATTAR, 2004). O instrumento de coleta é composto de 44 questões fechadas (APÊNDICE I).

Com as interrogações, almejou-se captar características e opiniões sobre a QVT e a felicidade dos funcionários. As 44 questões do instrumento de coleta são divididas da seguinte forma: 5 questões para obtenção de dados básicos, 35 questões designadas a partir dos oito critérios propostos por Walton (1973) e elaboradas por Timossi (2009), para obtenção dos dados a respeito da QVT e 4 questões designadas a partir da Escala Subjetiva da Felicidade - SHS de Lyubomirsky e Lepper (1999), para obtenção dos dados a respeito da Felicidade.

Para facilitar o entendimento, demonstra-se abaixo as variáveis utilizadas para análise dos resultados.

Quadro 8 - Descrição das variáveis

Variável	Descrição
Variáveis de Sistema	
v1	Código
v2	Completo (S/N)
v3	System - Last page seen
v4	System - Start language
v5	System - Data da última ação
v6	Data de início
Variáveis de Controle	
v7	Qual a sua faixa etária ?
v8	Qual a sua faixa etária ?
v9	Qual a sua faixa etária ?
v10	Qual a sua faixa etária ?
v11	Qual a sua faixa etária ?
v12	Qual seu gênero?
v13	Qual seu nível de escolaridade ?
v14	Qual seu nível de escolaridade ?
v15	Qual seu nível de escolaridade ?
v16	Qual seu nível de escolaridade ?
v17	Qual seu nível de escolaridade ?
v18	Há quanto tempo você trabalha no banco ?
v19	Há quanto tempo você trabalha no banco ?
v20	Há quanto tempo você trabalha no banco ?
v21	Há quanto tempo você trabalha no banco ?
v22	Há quanto tempo você trabalha no banco ?
v23	Qual o perfil da agência que você trabalha?

v24	Qual o perfil da agência que você trabalha?
v25	Qual o perfil da agência que você trabalha?
v26	Qual o perfil da agência que você trabalha?
v27	Qual o perfil da agência que você trabalha?
v28	Qual o perfil da agência que você trabalha?
Questionário 1 - Qualidade de Vida no Trabalho	
v1	O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?
v2	O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?
v3	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?
v4	O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?
v5	O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?
v6	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?
v7	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?
v8	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?
v9	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?
v10	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?
v11	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?
v12	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?
v13	Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?
v14	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?
v15	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?
v16	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?
v17	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?
v18	Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?
v19	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?
v20	Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?
v21	Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?
v22	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?
v23	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?
v24	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?
v25	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?
v26	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?
v27	Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?
v28	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?
v29	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?
v30	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?
v31	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?
v32	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?
v33	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?
v34	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?
v35	O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

Questionário 1 - Felicidade Subjetiva	
	De maneira geral, eu me considero: Atribua sua resposta considerando a escala abaixo:
v36	1 2 3 4 5 6 7 Uma pessoa muito feliz Uma pessoa muito feliz
v37	Comparado à maioria dos meus pares, eu me considero: 1 2 3 4 5 6 7 Uma pessoa muito feliz Uma pessoa muito feliz
v38	"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida independentemente do que esteja ocorrendo, conseguindo o máximo de cada situação" Considerando a escala abaixo, quanto esta declaração o descreve ? De maneira nenhuma me descreve Me descreve totalmente 1 2 3 4 5 6 7
v39	"Algumas pessoas, de maneira geral, são muito felizes. Embora não estejam deprimidas, nunca parecem tão felizes quanto poderiam ser." Considerando a escala abaixo, quanto esta afirmação o descreve ? De maneira nenhuma me descreve Me descreve totalmente 1 2 3 4 5 6 7

Fonte: Dados da pesquisa

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados serão apresentados em tópicos, demonstrando primeiramente a percepção da amostra total e dos grupos de maior representatividade a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho, com base no questionário de Walton (1973) após análise fatorial. Em seguida apresenta-se o modelo de equações estruturais para a amostra total e também para cada grupo.

O método de análise fatorial considerou primeiramente a percepção dos respondentes a respeito da Qualidade de Vida no trabalho e com base nos componentes principais resultantes da matriz de componentes rotativa, surgiram novas dimensões da QVT, que serão explicadas no decorrer deste capítulo.

Foi calculado ainda o índice de felicidade com base na Escala Subjetiva da Felicidade de Lyubomirsky e Lepper (1999) para o total da amostra e para cada grupo, demonstrando as divergências e ordenando os grupos de acordo com seu índice de felicidade.

Para elaboração do instrumento de coleta foram utilizadas variáveis de controle com a finalidade de observar variações quanto aos seguintes critérios e grupos:

- a) Faixa etária (até 20 anos, de 20 a 30, de 30 a 40, 40 a 50 e acima de 50 anos);
- b) Gênero Masculino;
- c) Gênero Feminino;
- d) Escolaridade (Ensino médio, Graduação, Pós-Graduação/Especialização, Mestrado, Doutorado);
- e) Tempo de empresa (até 2 anos, 2 a 5 anos, 6 a 10 anos, 11 a 20 anos, acima de 21 anos);
- f) Perfis de agência (Varejo Pessoa Física, Varejo Pessoa Jurídica, Varejo Agronegócio (PF/PJ), Estilo/Escritório Exclusivo/Private (PF), Empresarial/Escritório MPE - Pequena Empresa e Unidades de apoio/táticas/estratégicas);

Demonstra-se abaixo (Tabelas de 33 a 37) a caracterização da amostra e perfil dos respondentes. Ao todo foram enviados questionários (APÊNDICE I) de

maneira eletrônica a 4.000 trabalhadores de agências bancárias e unidades de apoio da empresa estudada, totalizando aproximadamente 260 dependências de diversos perfis.

Tabela 33 - Faixa Etária

Faixa etária	Qtd	Percentual
até 20 anos	0	0.00%
20 a 30 anos	132	11.60%
30 a 40 anos	476	41.83%
40 a 50 anos	356	31.28%
acima de 50 anos	174	15.29%
Total de Respostas	1138	100.00%

Fonte: elaboração própria

Tabela 36 - Escolaridade

Escolaridade	Qtd	Percentual
Nível Médio	95	8.35%
Graduação	559	49.12%
Pós Graduação	458	40.25%
Mestrado	24	2.11%
Doutorado	2	0.18%
Total de Respostas	1138	100.00%

Fonte: elaboração própria

Tabela 34 - Gênero

Gênero	Qtd	Percentual
Masculino	605	53.16%
Feminino	533	46.84%
Total de Respostas	1138	100.00%

Fonte: elaboração própria

Tabela 35 - Tempo de Empresa

Tempo de empresa	Qtd	Percentual
até 2 anos	41	3.60%
de 2 a 5 anos	113	9.93%
de 6 a 10 anos	390	34.27%
de 11 a 20 anos	419	36.82%
acima de 21 anos	175	15.38%
Total de Respostas	1138	100.00%

Fonte: elaboração própria

Tabela 37 - Perfil de Agência

Perfil de agência	Qtd	Percentual
Pessoa Física	757	66.52%
Pessoa Jurídica	112	9.84%
Agronegócio	146	12.83%
PF Alta Renda	55	4.83%
Empresa	17	1.49%
Unidades de Apoio	51	4.48%
Total de Respostas	1138	100.00%

Fonte: elaboração própria

Em função da amplitude, diversidade da amostra e quantidade de variáveis envolvidas na coleta de dados, o trabalho teve foco nas variáveis de Gênero (Masculino/Feminino), Perfil de agências Agronegócio, Perfil de agências Pessoa Física e nos grupos de maior representatividade, ficando a análise dividida em grupos conforme demonstrado abaixo:

1- Grupo Faixa etária: foram consideradas as respostas para os funcionários de 30 a 40 e 40 a 50 anos de idade;

2- Grupo Masculino: foram consideradas as respostas para todos os funcionários do gênero masculino;

3- Grupo Feminino: foram consideradas as respostas para todos os funcionários do gênero feminino;

4- Grupo Escolaridade: foram consideradas as respostas para funcionários com nível de escolaridade Graduação e Pós-Graduação/Especialização;

5- Grupo Tempo de empresa: foram consideradas as respostas para funcionários com 6 a 10 e 11 a 20 anos de empresa;

6- Grupo Perfil Agronegócio: foram consideradas as respostas para o grupo de funcionários que trabalham em agências bancárias com Perfil Agronegócio (volume de negócios elevado no segmento);

7- Grupo Perfil Pessoa Física: foram consideradas as respostas para o grupo de funcionários que trabalham em agências bancárias com Perfil Pessoa Física (volume de negócios elevado no segmento);

De maneira resumida, demonstra-se abaixo os resultados por grupo:

- Amostra **TOTAL**:
Identifica 6 dimensões para QVT;
DIMENSÃO MAIS IMPORTANTE: VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA;
- Grupo **FEMININO**:
Identifica: 7 dimensões para QVT; (1 DIMENSÃO A MAIS “DISCRIMINAÇÃO”)
DIMENSÃO MAIS IMPORTANTE: VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA;
- Grupo **MASCULINO**:
Identifica 6 dimensões para QVT;
DIMENSÃO MAIS IMPORTANTE: IMAGEM DA EMPRESA;
- Grupo **FAIXA ETÁRIA**:
Identifica 7 dimensões para QVT; (1 DIMENSÃO A MAIS “RELACIONAMENTO”)
DIMENSÃO MAIS IMPORTANTE: VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA;
- Grupo **ESCOLARIDADE**:
Identifica 6 dimensões para QVT;

DIMENSÃO MAIS IMPORTANTE: IMAGEM DA EMPRESA;

- Grupo **TEMPO DE EMPRESA:**

Identifica 6 dimensões para QVT;

DIMENSÃO MAIS IMPORTANTE: VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA;

- Grupo **PERFIL PESSOA FISICA:**

Identifica 6 dimensões para QVT;

DIMENSÃO MAIS IMPORTANTE: VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA;

- Grupo **PERFIL AGRONEGOCIO:**

Identifica 8 dimensões para QVT; (2 DIMENSÕES A MAIS “RELACIONAMENTO” E “POLÍTICAS DE RH)

DIMENSÃO MAIS IMPORTANTE: VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA;

Para mensurar-se a felicidade no trabalho, utilizou-se a Escala Subjetiva da Felicidade de Lyubomirski e Lepper (1999), é uma escala possibilita mensurar o total de felicidade subjetiva, partindo de seus dois componentes, que são:

Afetivo - O grau em que experiências afetivas agradáveis pesam mais que as desagradáveis em geral; e

Cognitivo - O grau onde o indivíduo acaba percebendo o atendimento às suas necessidades.

Assim, foi possível calcular o índice de felicidade da amostra total e de cada grupo, conforme demonstrado abaixo:

Tabela 38 - Resumo dos Índices de Felicidade

Grupo	Índice de Felicidade
Perfil Agronegócio	4,559
Faixa etária	4,570
Tempo de empresa	4,579
Masculino	4,602
Perfil Pessoa Física	4,605
Amostra Total	4,617
Feminino	4,634
Escolaridade	4,635

Fonte: Elaboração Própria

Conforme demonstra a tabela 38, entende-se que o Grupo Escolaridade pode ser considerado o mais feliz dentro da amostra, sendo que o índice de felicidade do grupo Feminino também se encontra acima do índice da amostra total. Uma das possíveis interpretações para o fenômeno do grupo Escolaridade ser considerado o mais feliz em relação ao total da amostra seria o leque de oportunidades de ascensão profissional e desenvolvimento pessoal que o grupo recebe, os incentivos que a empresa proporciona a este grupo e a facilidade no aprendizado.

O grupo considerado menos feliz, de acordo com o índice de felicidade, é o de agências com perfil Agronegócio, uma das possíveis interpretações para este fenômeno seria o volume de serviços atribuídos a estes funcionários, considerando ainda que o agronegócio é um setor complexo e há poucos funcionários com conhecimento suficiente, depreende-se o fato da quantidade de respostas válidas para o perfil agronegócio. Demonstra-se abaixo o detalhamento completo dos resultados, bem como os modelos de equações estruturais.

Vasconcelos (2001) ressalta que a gestão da produção e das pessoas afeta os sujeitos que dela participam, refletindo-se na qualidade de vida no trabalho, na saúde dos empregados e na produtividade nas organizações.

4.1 Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho

A partir da análise fatorial foi possível observar a redução das variáveis propostas para a QVT (35 variáveis) em seis fatores (Componentes Principais) conforme Tabela 1. Os fatores se constituem uma nova variável construída por meio de interdependência de um determinado grau entre elas. Ressalta-se que a redução das 35 variáveis em 6 fatores alcançou o valor de 60% da variância total explicada, o que pode se entender como representativo e tendo em vista os valores apresentados no KMO e no teste de esfericidade de Barlett (Tabela 3), tem-se um modelo com excelente ajuste.

Por conveniência, organizou-se as variáveis de todos os grupos da amostra por ordem decrescente considerando suas cargas fatoriais e excluiu-se os valores inferiores a 0,4 Hair et al., (2009) como forma de facilitar a visualização do agrupamento das variáveis nos respectivos fatores.

As componentes principais apresentadas abaixo (Tabela 1), sinalizam para este estudo possíveis dimensões da QVT não observadas diretamente, assim, a organização proposta pela análise fatorial será explorada no modelo de equações estruturais em que esta dimensão se constituirá em variáveis latentes do modelo na composição da Felicidade.

Os componentes demonstrados na Tabela 1, são tratados como variáveis não observáveis nesta pesquisa, sendo consideradas de 1 a 35 as questões relacionadas à QVT apresentadas no APÊNDICE I - Instrumento de Coleta. De maneira geral a literatura e os modelos encontrados nesta pesquisa a respeito do tema QVT apresentam seus resultados em várias dimensões, formas de mensuração e de maneiras diversas, o modelo de mensuração da QVT utilizado como base para o instrumento de coleta (Walton, 1973) propõe e demonstra a composição da QVT em 8 dimensões, divergindo das dimensões extraídas nesta pesquisa.

De maneira original, respeitadas as limitações deste estudo, após a análise fatorial, houve redução das dimensões, trazendo uma nova forma de se observar a qualidade de vida no trabalho. A variância total explicada demonstra o agrupamento das variáveis observáveis em 6 dimensões (variáveis latentes não observáveis), trazendo as somas de extração, de rotação bem como o percentual de variância para cada componente.

Quelhas (1993) diz que a QVT pode ser entendida como um bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas.

Tabela 1 - Variância total explicada QVT

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	13,801	39,432	39,432	13,801	39,432	39,432	5,062	14,464	14,464
2	1,865	5,328	44,760	1,865	5,328	44,760	4,516	12,902	27,365
3	1,709	4,882	49,642	1,709	4,882	49,642	3,837	10,962	38,328
4	1,349	3,855	53,498	1,349	3,855	53,498	3,670	10,485	48,812
5	1,222	3,492	56,990	1,222	3,492	56,990	2,015	5,757	54,569
6	1,067	3,050	60,039	1,067	3,050	60,039	1,915	5,470	60,039
7	,971	2,775	62,815						
8	,888	2,538	65,352						
9	,827	2,362	67,714						
10	,783	2,237	69,951						
11	,722	2,063	72,014						

12	,658	1,879	73,894
13	,637	1,821	75,714
14	,615	1,756	77,470
15	,574	1,639	79,109
16	,535	1,530	80,639
17	,528	1,508	82,147
18	,524	1,497	83,644
19	,457	1,305	84,949
20	,440	1,257	86,207
21	,428	1,223	87,430
22	,407	1,164	88,593
23	,395	1,127	89,721
24	,385	1,101	90,822
25	,368	1,052	91,873
26	,348	,995	92,868
27	,324	,925	93,793
28	,313	,894	94,687
29	,308	,879	95,566
30	,299	,853	96,419
31	,285	,816	97,234
32	,280	,800	98,035
33	,245	,701	98,736
34	,226	,645	99,381
35	,217	,619	100,000

Método de Extração: Análise de Componente Principal.
Fonte: Dados da pesquisa

Após ser obtida a validade do modelo de análise fatorial utilizando o teste KMO e Bartlett, conforme Tabela 3, foi elaborada a Matriz de componente rotativa (Tabela 2) das variáveis utilizadas no questionário, com objetivo de checar a existência de relações entre as respostas obtidas e as dimensões propostas. Considerando o modelo traz os 6 componentes principais demonstrando cada questão (variável) e sua respectiva carga, sendo que para este estudo foram suprimidas questões com carga menor que 0,40.

Tabela 2 - Matriz de componente rotativa^a QVT

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?	,722					
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	,707					
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	,631					
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	,624					
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	,609					
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	,579		,408			
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?	,535					
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?	,514					
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	,510		,411			
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?	,501					
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?	,434					

Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?		,760			
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?		,731			
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?		,702			
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?		,631			
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?		,583			
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?		,565			
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	,443	,474			
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?			,800		
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?			,787		
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?			,652		
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?			,631		
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?			,405		
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?				,747	
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?				,705	
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?				,653	
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?				,622	
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?				,617	
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?		,470		,599	
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?					,712
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?					,712
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					,513
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?					,572
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?					,522
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?					,489

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

Cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram suprimidas com vistas a melhor análise dos resultados.

a. Rotação convergida em 8 iterações.

Tabela 3 - Teste de KMO e Bartlett QVT

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,959
Teste de esfericidade de	Aprox. Qui-quadrado	21698,973
Bartlett	gl	595
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa

Após execução do método de análise fatorial para o questionário 1 (APÊNDICE II) do instrumento de coleta (APÊNDICE I), a matriz de componentes rotativa (Tabela 2) trouxe a relação entre os conceitos e o agrupamento das questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Ao analisar-se os resultados, observa-se o agrupamento das variáveis latentes em 6 componentes principais e suas respectivas cargas em cada componente.

O resultado agrupado traz a representatividade (carga) de cada variável latente dentro de um determinado componente principal (variável não observável) e após análise das questões e seus respectivos pesos, pode-se inferir uma forma diferente e original de se interpretar Qualidade de vida no trabalho (QVT). Os 6 componentes principais resultantes do agrupamento dos questionários de QVT aplicado no estudo são interpretados, de acordo com as questões que o compõem e suas respectivas cargas, em dimensões conforme demonstrado abaixo. Para facilitar o entendimento das 6 dimensões que surgiram, foram atribuídos nomes de acordo com as cargas e conteúdo de cada variável.

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

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

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

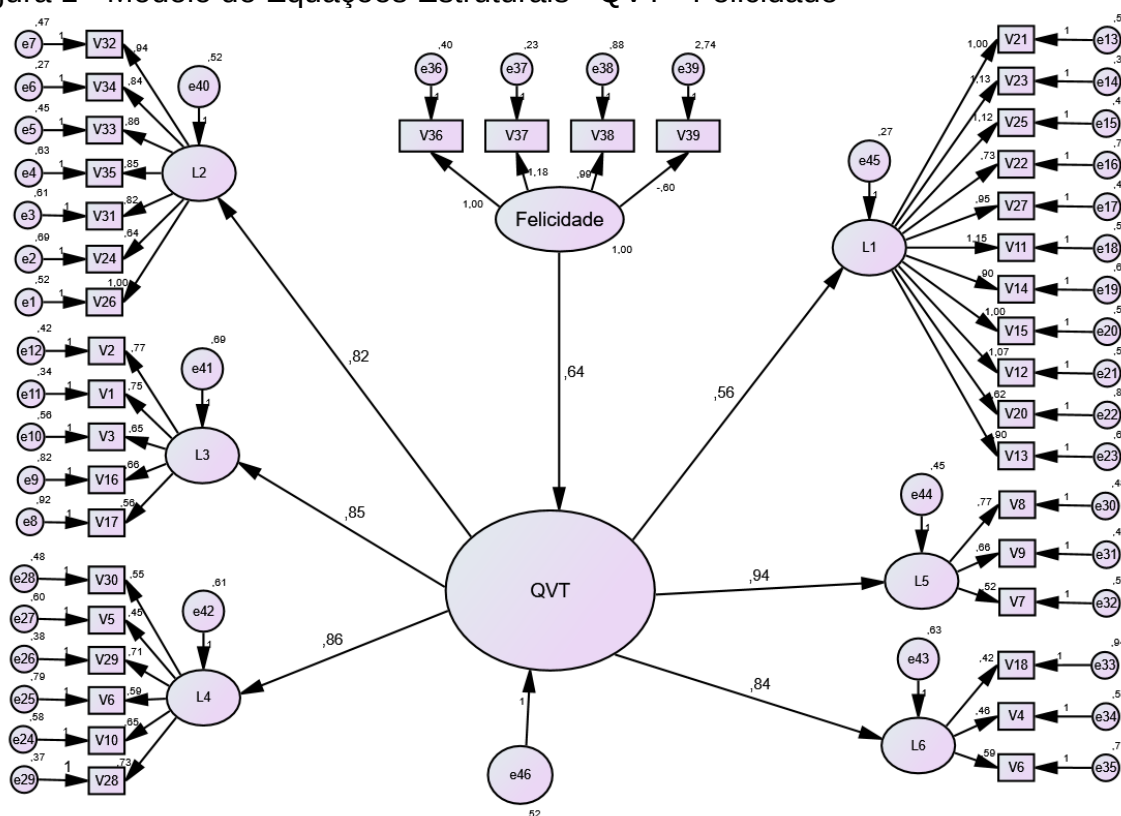
L4- REMUNERAÇÃO: apresenta questões relacionadas à remuneração individual, remuneração comparada aos pares, recompensas oferecidas pela empresa, perspectiva de crescimento profissional;

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

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

A partir da definição das 6 dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho através da análise fatorial, desenvolveu-se um modelo de equações estruturais (Figura 1) para moderar-se a influência da qualidade de vida no trabalho na felicidade do trabalhador. Considerando todas as questões envolvidas no instrumento de coleta, e após aplicação da técnica de análise fatorial das variáveis observáveis, observadas as limitações deste trabalho, depreende-se do estudo que a qualidade de vida no trabalho e seus elementos fazem parte da composição da felicidade do trabalhador. No desenvolvimento do modelo de equações estruturais, há incorporação do conceito de qualidade de vida no trabalho na felicidade, ou seja, pode-se inferir diante do estudo que a qualidade de vida é parte do processo de bem-estar do trabalhador.

Figura 1 - Modelo de Equações Estruturais - QVT - Felicidade



Fonte: Dados da pesquisa

A figura 1 demonstra o modelo de equações estruturais para QVT e Felicidade, as 6 variáveis latentes não observáveis (L1 A L6) aqui chamadas de dimensões da qualidade de vida no trabalho e as variáveis de v1 a v39 que correspondem a 1 questão respectivamente do instrumento de coleta (questionário 1 e 2). O modelo desenvolvido traz a QVT como parte do processo de formação da Felicidade, demonstrando seus respectivos pesos nas variáveis latentes (questões).

A escala subjetiva da felicidade de Lyubomirsky e Lepper (1999), utilizada nesta pesquisa, observou 4 aspectos para mensuração da felicidade de um indivíduo (consideração geral da felicidade, comparação da felicidade, aproveitamento da vida e aparência de felicidade) e levando em consideração as limitações deste trabalho, infere-se que os elementos da qualidade de vida, estão presentes na composição da felicidade de um indivíduo em seu trabalho.

O índice de Felicidade é calculado através da média aritmética das respostas obtidas no questionário II referente à felicidade subjetiva (APÊNDICE III), as

respostas são em escala Likert de 7 pontos, utilizou-se aqui o método do trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1999) ESCALA SUBJETIVA DA FELICIDADE (SHS - SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE). Para a amostra total o índice de felicidade obtido foi 4,617.

Para a amostra total a dimensão que apresentou maior carga/peso e maior quantidade de variáveis foi VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA, esta dimensão traz aspectos do trabalho relacionados ao quanto o funcionário se sente satisfeito com a valorização de suas ideias e opiniões, ao respeito à sua individualidade e características particulares, discriminação, à oportunidade de tomar decisões a respeito das tarefas e processos sob sua condução, ao conhecimento de quanto o seu trabalho está ruim ou bom e à polivalência no trabalho. Por outro lado, a dimensão com menor carga de variáveis, ou seja, a que menor obteve importância para a amostra foi L5-HIGIENE E SEGURANÇA e L6-BENEFÍCIOS, pode-se entender por este movimento da amostra que as dimensões de menor carga estão suprimindo as necessidades dos funcionários, considerando ainda que a empresa estudada possui regulamento específico para benefícios e normas de higiene e segurança no trabalho e estes estão rigorosamente de acordo com a legislação trabalhista vigente.

Um ponto divergente que se destaca no modelo foi a apresentação de carga negativa para a variável V39, tal variável refere-se ao aspecto "aparência da felicidade" e para todos os grupos analisados nesta pesquisa a carga da variável apresentou-se negativa para este aspecto. Pode-se entender então, que as pessoas não se enxergam como felizes quando realmente não estão, ou seja, percebem a felicidade de maneira clara e objetiva quando analisada em si mesmo, possuindo a clareza do estado ou da sensação, feliz ou infeliz, sem confundir com aparência de felicidade. A questão presente no instrumento de coleta (APÊNDICE I - Questionário 2) correspondente à esta variável é:

“Algumas pessoas, de maneira geral, são muito felizes. Embora não estejam deprimidas, nunca parecem tão felizes quanto poderiam ser”. Considerando a escala abaixo, quanto esta afirmação o descreve?

Apresenta-se abaixo (Tabela 25) os pesos de regressão padronizados, demonstrando a carga de cada variável na formação do modelo, em virtude do formato de extração dos dados no software utilizado SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) e da quantidade de variáveis utilizadas na coleta as questões foram apresentadas de maneira suprimida, agrupada e abreviada para todos os grupos da amostra.

Tabela 25 - Pesos de Regressão Padronizados

		Estimate
QVT	<--- FELICIDADE	,662
IMAGEM DA EMPRESA	<--- QVT	,737
REMUNERAÇÃO	<--- QVT	,702
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<--- QVT	,728
BENEFICIOS	<--- QVT	,717
HIGIENE E SEGURANÇA	<--- QVT	,805
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<--- QVT	,722
Oquantovocêestásisfeitocomasnormaseregrasdoseutr	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,829
Oquantovocêestásisfeitocomaempresaporelarespeitar	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,634
Emrelaçãoaorgulhoderealizaroseutrabalhocomovocês	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,745
Oquantovocêestásisfeitocomapolíticaderecursosohuma	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,755
Oquantovocêestásisfeitocomaintegraçãocomunitária	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,809
Oquantovocêestásisfeitocomosserviçosprestadoseaq	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,866
Vocêestásisfeitocomaimagemqueestaempresatemperante	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,827
Oquantovocêestásisfeitocomostreinamentosquevocêfa	<--- REMUNERAÇÃO	,567
Oquantovocêestásisfeitocomasuaopportunidadedecresci	<--- REMUNERAÇÃO	,650
Oquantovocêestásisfeitocomasrecompensaseaparticipa	<--- REMUNERAÇÃO	,710
Oquantovocêestásisfeitocomoseusalárioremuneraçã	<--- REMUNERAÇÃO	,831
Oquantovocêestásisfeitocomseusaláriosevocêcom	<--- REMUNERAÇÃO	,814
Emrelaçãoaoseurelacionamentocomcolegasegerentesnoseu	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,711
Oquantovocêestásisfeitocomavalorizaçãodesuasidei	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,819
Oquantovocêestásisfeitocomsualiberdadeexpressão	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,786
Emrelaçãoaocomprometimentodasuaequipeecolegascomotr	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,546
Emrelaçãoaorespeitoasuaindividualidadecaracterísticas	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,720
Vocêestásisfeitocomaaautonomiaoportunidade tomardecis	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,761
Oquantovocêestásisfeitocomasuaavaliaçãodedesempe	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,648
Emrelaçãoàresponsabilidadeconferidaresponsabilidade	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,718
Vocêestásisfeitocomaimportânciadatarefatrabalhoati	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,722
Emrelaçãoàdiscriminaçãosocialracialreligiosasexu	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,459
Emrelaçãoàpolivalênciapossibilidadededesempenharvár	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,640
Emrelaçãoaocansaçoqueeutrabalholhecausacomovocê	<--- INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,701
Emrelaçãoasuacargadetrabalhoquantidadedetrabalhoc	<--- INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,603
Oquantovocêestásisfeitocomainfluênciadotrabalhosos_A	<--- INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,794

O quantovocê está satisfeito com sua jornada de trabalho se ma	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,549
O quantovocê está satisfeito com seu horário de trabalho e	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,673
O quantovocê está satisfeito com a influência do trabalho so	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,807
O quantovocê está satisfeito com a salubridade das condições d	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,781
O quantovocê está satisfeito com o equipamento de segurança	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,730
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz com	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,630
Em relação à situação e a frequência em que ocorre mas d	<---	BENEFÍCIOS	,446
O quantovocê está satisfeito com os benefícios extras alime	<---	BENEFÍCIOS	,569
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar	<---	BENEFÍCIOS	,623
De maneira geral, eu considero atribuasuaresposta considera	<---	FELICIDADE	,844
Comparado à maioria dos meus pares, eu considero	<---	FELICIDADE	,927
"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vid	<---	FELICIDADE	,724
"Algumas pessoas de maneira geral são muito felizes. Embo	<---	FELICIDADE	-,343

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Testes de Especificação RMSEA (,073), GFI (,809)

AGFI (,789)

4.2 Grupo Feminino

Demonstra-se na Tabela 4 a Variância total explicada para o grupo feminino, sendo que para este grupo o percentual de variância alcançado foi de 61%, o que pode ser considerado um modelo bem ajustado se analisarmos os testes de esfericidade KMO e Bartlett (Tabela 6).

A variância total explicada demonstra o agrupamento das variáveis observáveis em 7 dimensões (variáveis latentes não observáveis), trazendo as somas de extração, de rotação bem como o percentual de variância para cada componente. Os fatores se constituem uma nova variável construída por meio do grau de interdependência das variáveis entre elas.

Por conveniência, organizou-se as variáveis de todos os grupos da amostra por ordem decrescente considerando suas cargas fatoriais e excluiu-se os valores inferiores a 0,4 (HAIR et al., 2009) como forma de facilitar a visualização do agrupamento das variáveis nos respectivos fatores.

Tabela 4 - Variância total explicada Grupo Feminino

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	12,395	35,415	35,415	12,395	35,415	35,415	5,032	14,377	14,377
2	2,166	6,190	41,605	2,166	6,190	41,605	4,171	11,917	26,294
3	1,862	5,319	46,924	1,862	5,319	46,924	3,795	10,844	37,138
4	1,577	4,506	51,430	1,577	4,506	51,430	3,555	10,156	47,294
5	1,306	3,731	55,161	1,306	3,731	55,161	1,881	5,375	52,669
6	1,127	3,221	58,382	1,127	3,221	58,382	1,526	4,361	57,030

7	1,001	2,859	61,241	1,001	2,859	61,241	1,474	4,211	61,241
8	,946	2,702	63,942						
9	,869	2,483	66,426						
10	,809	2,310	68,736						
11	,771	2,204	70,939						
12	,687	1,964	72,904						
13	,680	1,944	74,847						
14	,661	1,889	76,737						
15	,613	1,751	78,488						
16	,599	1,712	80,201						
17	,570	1,630	81,831						
18	,501	1,431	83,261						
19	,498	1,424	84,685						
20	,480	1,373	86,058						
21	,459	1,312	87,371						
22	,452	1,291	88,661						
23	,424	1,212	89,873						
24	,390	1,115	90,988						
25	,353	1,008	91,996						
26	,348	,996	92,992						
27	,326	,930	93,922						
28	,313	,895	94,817						
29	,304	,868	95,685						
30	,286	,817	96,501						
31	,282	,807	97,308						
32	,265	,758	98,066						
33	,236	,675	98,742						
34	,232	,664	99,406						
35	,208	,594	100,000						

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

A Tabela 5 demonstra a matriz de componente rotativa para o grupo feminino. De maneira diferente do total da amostra o grupo feminino apresentou a percepção a respeito da qualidade de vida no trabalho em 7 dimensões. O grupo feminino, assim como a amostra total, deu maior importância à dimensão VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA, apresentando maiores cargas para as questões relacionadas à valorização de suas atividades no trabalho, aos seus relacionamentos com os colegas e ao respeito à sua individualidade. Pode-se inferir, considerando as limitações deste estudo, que as mulheres percebem a QVT de maneira diferente dos demais, levando em conta uma dimensão a mais, neste trabalho denominada DISCRIMINAÇÃO. A dimensão de menor importância para o grupo foi BENEFÍCIOS.

Tabela 5 - Matriz de componente rotativa^a Grupo Feminino

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	,779						
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?	,683						
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	,661						
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	,660						
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	,623						
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	,558						

Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	,548					
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?	,530					
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?	,480					
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	,465		,418			
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?		,775				
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?		,702				
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?		,657				
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?		,656				
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?		,655	,405			
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?		,649				
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?	,428	,450				
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?			,801			
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?			,733			
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?			,676			
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?			,566			
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?			,559			
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?			,556			
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?				,810		
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?				,795		
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?				,664		
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?				,658		
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?				,415		
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?					,792	
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?					,696	
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					,404	
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?						,732
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?						,406
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?						,642
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?						,437

Fonte: Dados da Pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

Cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram suprimidas com vistas a melhor análise dos resultados.

a. Rotação convergida em 10 iterações.

Tabela 6 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Feminino

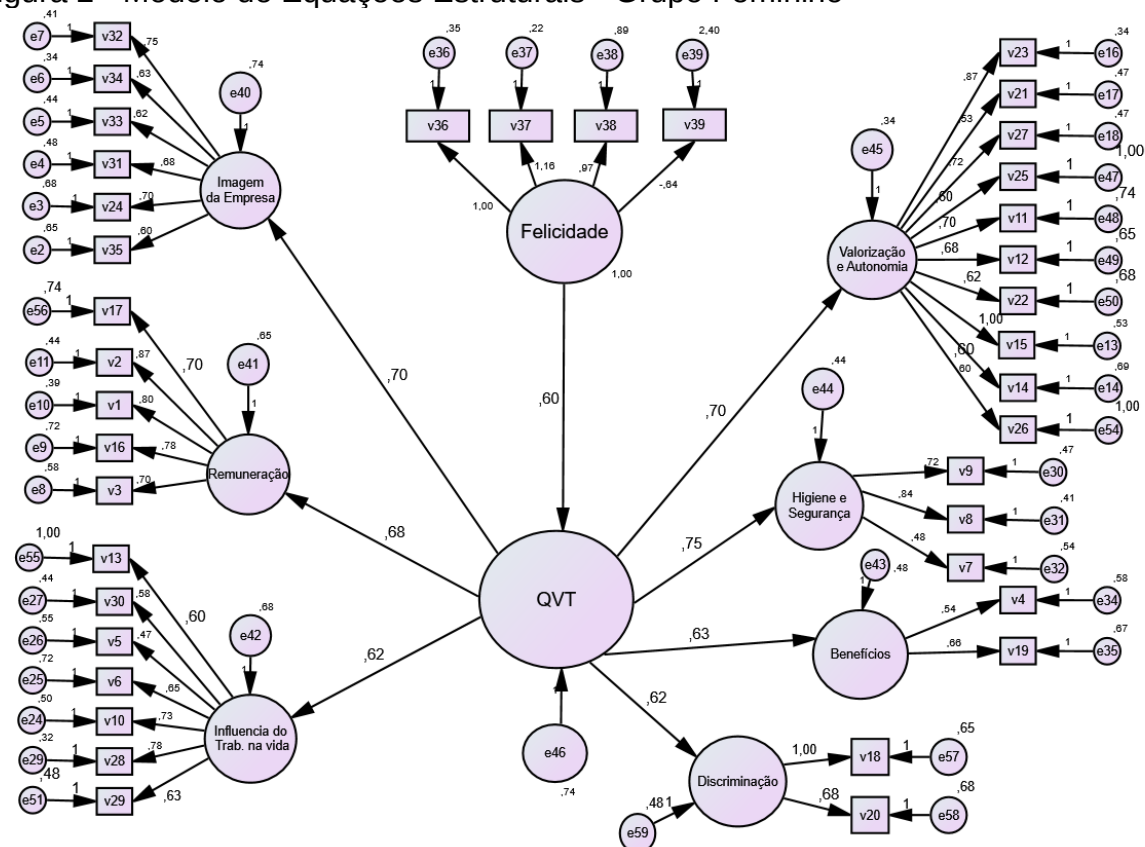
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,943
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado 9365,563
	gl 595
	Sig. ,000

Fonte: Dados da pesquisa

Após aplicação dos resultados do instrumento de coleta no modelo de equações estruturais elaborado para análise da influência da Qualidade de Vida no Trabalho na Felicidade do trabalhador (Figura 2), como já dito anteriormente, o grupo feminino apresentou de maneira diferenciada uma dimensão a mais, denominada neste trabalho de "discriminação" nome atribuído considerando o conteúdo das questões que compõem esta dimensão. Podemos interpretar de diversas maneiras o surgimento desta dimensão, uma delas seria que o grupo feminino se diferencia dos demais no quesito equidade, ou seja, considera as situações discriminatórias que as mulheres vivenciaram durante toda a história corporativa. Para as mulheres, conforme análise do modelo, a qualidade de vida é um componente da felicidade, apresentando seus pesos em 7 dimensões (figura 2). Outra possível interpretação poderia ser a utilização de programas pró equidade de gênero nas empresas.

O índice de Felicidade é calculado através da média aritmética das respostas obtidas no questionário II referente à felicidade subjetiva (APÊNDICE III), as respostas são em escala Likert de 7 pontos, utilizou-se aqui o método do trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1999) ESCALA SUBJETIVA DA FELICIDADE (SHS - SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE). Para o grupo feminino o índice de felicidade obtido foi 4,634, ligeiramente maior se comparado ao índice da amostra total, demonstrando que de maneira geral à amostra as mulheres são mais felizes.

Figura 2 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Feminino



Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 26 traz os pesos de regressão padronizados para o grupo feminino, demonstrando a carga de cada variável nas dimensões do modelo.

Tabela 26 - Pesos de Regressão Padronizados - Grupo Feminino

Estimados a partir do regressão ordinária			Estimate
QVT	<---	FELICIDADE	,571
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,651
REMUNERAÇÃO	<---	QVT	,661
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,616
BENEFÍCIOS	<---	QVT	,687
HIGIENE E SEGURANÇA	<---	QVT	,760
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<---	QVT	,781
F1	<---	QVT	,680
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,642
v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,696
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,742
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,722

v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA		,773
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA		,797
v3	<---	REMUNERAÇÃO		,701
v16	<---	REMUNERAÇÃO		,705
v1	<---	REMUNERAÇÃO		,806
v2	<---	REMUNERAÇÃO		,816
v23	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,812
v21	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,587
v27	<---	AMBIENTE		,698
v10	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,731
v6	<---	INFLUENCIA TRABALHO NA VIDA	DO	,627
v5	<---	INFLUENCIA TRABALHO NA VIDA	DO	,551
v30	<---	INFLUENCIA TRABALHO NA VIDA	DO	,675
v28	<---	INFLUENCIA TRABALHO NA VIDA	DO	,822
v9	<---	HIGIENE E SEGURANÇA		,732
v8	<---	HIGIENE E SEGURANÇA		,801
v7	<---	HIGIENE E SEGURANÇA		,554
v4	<---	BENEFÍCIOS		,564
v19	<---	BENEFÍCIOS		,609
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespostaconsidera ndoaescala	<---	FELICIDADE		,862
Comparadoàmaioriadosmeuspareseumeconsidero	<---	FELICIDADE		,928
“Algumaspeçoasemgeralsãomuitofelizes.Aproveitamavidain depend	<---	FELICIDADE		,718
“Algumaspeçoasdemaneirageralnãosãomuitofelizes.Embor anãoes	<---	FELICIDADE		-,381
v25	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,485
v11	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,607
v12	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,618
v22	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,572
v15	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,788
v29	<---	INFLUENCIA TRABALHO NA VIDA	DO	,686
v14	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,560
v26	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,485
v13	<---	INFLUENCIA TRABALHO NA VIDA	DO	,528
v17	<---	REMUNERAÇÃO		,661
v18	<---	INFLUENCIA TRABALHO NA VIDA	DO	,762
v20	<---	INFLUENCIA TRABALHO NA VIDA	DO	,616

Fonte: Dados da Pesquisa

Nota: Testes de especificação RMSEA (,076), GFI (,773) AGFI (,755)

4.3 Grupo Masculino

A variância total explicada do grupo masculino chegou a 62%, percentual próximo à variância do grupo feminino, demonstrando também que há significância no modelo de equações estruturais proposto, levando em conta ainda os testes de esfericidade KMO e Bartlett (Tabela 9).

A variância total explicada demonstra o agrupamento das variáveis observáveis em 6 dimensões (variáveis latentes não observáveis), trazendo as somas de extração, de rotação bem como o percentual de variância para cada componente. Os fatores se constituem uma nova variável construída por meio do grau de interdependência das variáveis entre elas.

Por conveniência, organizou-se as variáveis de todos os grupos da amostra por ordem decrescente considerando suas cargas fatoriais e excluiu-se os valores inferiores a 0,4 (HAIR et al.,2009) como forma de facilitar a visualização do agrupamento das variáveis nos respectivos fatores.

Tabela 7 - Variância total explicada Grupo Masculino

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	14,890	42,543	42,543	14,890	42,543	42,543	5,703	16,293	16,293
2	1,710	4,886	47,429	1,710	4,886	47,429	4,783	13,665	29,958
3	1,608	4,594	52,023	1,608	4,594	52,023	3,801	10,861	40,819
4	1,373	3,922	55,945	1,373	3,922	55,945	3,054	8,726	49,545
5	1,127	3,221	59,166	1,127	3,221	59,166	2,482	7,090	56,635
6	1,031	2,946	62,112	1,031	2,946	62,112	1,917	5,477	62,112
7	,973	2,780	64,892						
8	,871	2,489	67,381						
9	,844	2,412	69,793						
10	,748	2,136	71,930						
11	,707	2,019	73,949						
12	,660	1,885	75,835						
13	,605	1,728	77,563						
14	,562	1,606	79,169						
15	,548	1,565	80,735						
16	,528	1,509	82,244						
17	,492	1,405	83,649						
18	,439	1,256	84,905						
19	,434	1,239	86,143						
20	,416	1,188	87,332						
21	,404	1,155	88,487						
22	,398	1,138	89,625						
23	,366	1,046	90,671						
24	,351	1,002	91,673						
25	,323	,923	92,596						
26	,317	,905	93,501						
27	,307	,877	94,378						
28	,295	,843	95,222						
29	,279	,798	96,020						
30	,276	,788	96,808						
31	,259	,740	97,547						

32	,247	,705	98,252
33	,238	,679	98,931
34	,203	,579	99,510
35	,171	,490	100,000

Fonte: Dados da Pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Com relação à percepção da qualidade de vida no trabalho, o grupo masculino demonstrou comportamento similar ao total da amostra conforme demonstrado na Tabela 8. A Matriz de componente rotativa do grupo masculino demonstra o agrupamento das respostas em 6 componentes principais e suas respectivas cargas, sendo que o ponto principal de divergência deste grupo perante à amostra total foi a importância atribuída para a dimensão IMAGEM DA EMPRESA. O grupo masculino trouxe maiores cargas nas questões relacionadas à imagem que a empresa tem perante a sociedade, deu maior importância à qualidade dos serviços prestados pela empresa e à contribuição da empresa para com a sociedade.

Tabela 8 - Matriz de componente rotativa^a Grupo Masculino

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	,737					
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?	,730					
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?	,720					
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	,650					
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	,635					
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	,596			,511		
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	,519					
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	,518					
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?						
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?		,748				
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?		,694				
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?		,630				
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?		,573				
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	,425	,571				
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?		,555				
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?		,528				
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	,410	,524				
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?		,490				
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	,443	,463				
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?		,423	,404			
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?			,807			
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?			,805			

O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?			,681			
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?			,542			
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?				,713		
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?				,712		
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	,514			,632		
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?				,559		
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?				,538		
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?					,747	
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?					,704	
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					,521	
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?						,617
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?						,498
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?						,490

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

Cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram suprimidas com vistas a melhor análise dos resultados.

a. Rotação convergida em 9 iterações.

Tabela 9 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Masculino

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,959
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	12682,984
	gl	595
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa

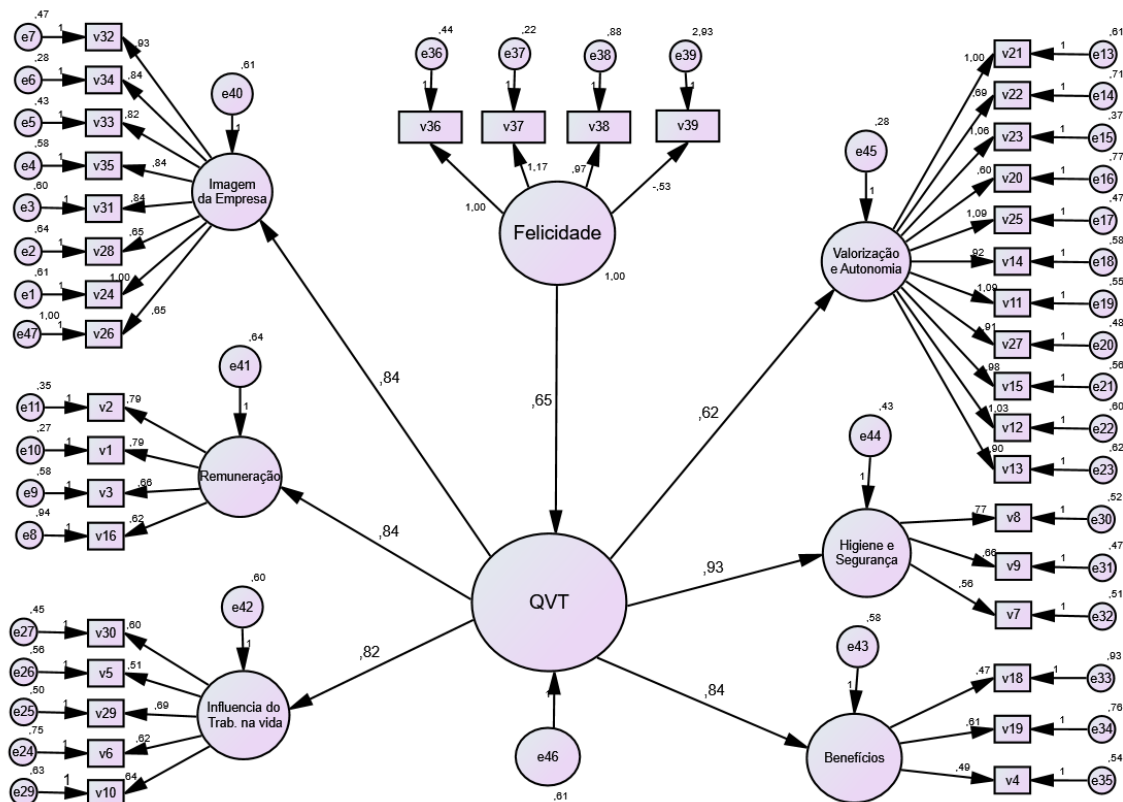
Após aplicação dos resultados do instrumento de coleta para o grupo masculino no modelo de equações estruturais, com o objetivo de verificar a influência da qualidade de vida no trabalho na felicidade do trabalhador, houve semelhança com a amostra total no agrupamento das dimensões, demonstrando que a qualidade de vida no trabalho é uma componente da felicidade e a dimensão de maior peso nesta composição é VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA, divergindo da percepção da QVT, onde a dimensão de maior peso era IMAGEM DA EMPRESA. A dimensão de menor peso dentro do modelo foi BENEFÍCIOS, a mesma dimensão demonstrada pelo grupo para a percepção da QVT.

Na composição da felicidade a dimensão que menor tem peso é a mesma para o grupo FEMININO, MASCULINO e para o total da amostra, BENEFÍCIOS, uma das possíveis interpretações para este fenômeno é a oferta de benefícios básicos por parte da empresa estudada.

O índice de Felicidade é calculado através da média aritmética das respostas obtidas no questionário II referente à felicidade subjetiva (APÊNDICE III), as

respostas são em escala Likert de 7 pontos, utilizou-se aqui o método do trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1999) ESCALA SUBJETIVA DA FELICIDADE (SHS - SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE). Para o grupo masculino o índice de felicidade obtido foi 4,602, ligeiramente menor se comparado à amostra total e à amostra do grupo feminino.

Figura 3 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Masculino



Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 27 traz os pesos de regressão padronizados para o grupo masculino, demonstrando a carga de cada variável nas dimensões do modelo.

Tabela 27 - Pesos de Regressão Padronizados - Grupo Masculino

		Estimate
QVT	<--- FELICIDADE	,637
IMAGEM DA EMPRESA	<--- QVT	,737
REMUNERAÇÃO	<--- QVT	,729
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<--- QVT	,731
BENEFICIOS	<--- QVT	,745

HIGIENE E SEGURANÇA	<---	QVT	,821
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<---	QVT	,762
O quantovocê está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos d	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,828
O quantovocê está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,681
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho com você presente	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,781
O quantovocê está satisfeito com a política de recursos humanos da forma d	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,788
O quantovocê está satisfeito com a integração comunitária contribui	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,823
O quantovocê está satisfeito com o serviço prestado se a qualidade dos	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,877
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,844
O quantovocê está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profi	<---	REMUNERAÇÃO	,596
O quantovocê está satisfeito com a recompensa e a participação em res	<---	REMUNERAÇÃO	,715
O quantovocê está satisfeito com o seu salário e remuneração	<---	REMUNERAÇÃO	,872
O quantovocê está satisfeito com o seu salário se você o comparar com al	<---	REMUNERAÇÃO	,842
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho co	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,723
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho comov	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,561
O quantovocê está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciat	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,818
Em relação à discriminação social, racial, religiosa, sexual etc. no seu	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,489
O quantovocê está satisfeito com a sua liberdade de expressão oportuna	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,794
O quantovocê está satisfeito com a sua avaliação de desempenho ter conh	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,703
Você está satisfeito com a autonomia e oportunidade de tomar decisões que po	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,770
Em relação ao respeito à sua individualidade e características individu	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,731
Em relação à responsabilidade conferida e responsabilidade de trabalho	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,732
Você está satisfeito com a importância da tarefa e do trabalho e atividade que	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,736
Em relação à polivalência e possibilidade de desempenho de várias taref	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E ,683
Em relação à sua carga de trabalho e quantidade de trabalho comovocê sente	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,634
O quantovocê está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua poss	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,742
O quantovocê está satisfeito com sua jornada de trabalho e semanal quantid	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,615
O quantovocê está satisfeito com o seu horário de trabalho e de descanso	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,715
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa comovocê sente	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,677
O quantovocê está satisfeito com a salubridade e condições de trabalho d	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,773
O quantovocê está satisfeito com o equipamento de segurança e proteç	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,742
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz comovocê sente	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,671
Em relação à situação e à frequência em que ocorrem as demissões de	<---	BENEFÍCIOS	,485
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar comovocê sente	<---	BENEFÍCIOS	,623
O quantovocê está satisfeito com os benefícios extras e alimentação	<---	BENEFÍCIOS	,604
De maneira geral, eu me considero Atribua sua resposta considerando a escala	<---	FELICIDADE	,834
Comparado à maioria dos meus pares, eu me considero	<---	FELICIDADE	,928
“Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveite a vida e independ	<---	FELICIDADE	,719
“Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não oes	<---	FELICIDADE	-,294
O quantovocê está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,598

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Testes de especificação RMSEA (,076), GFI (,790), AGFI (,768)

4.4 Grupo Faixa Etária

O grupo faixa etária apresenta variância total explicada (Tabela 10) de 62%, percentual similar ao grupo masculino, o modelo se mostrou válido também para este grupo, considerando testes KMO e Bartlett (Tabela 12).

A variância total explicada demonstra o agrupamento das variáveis observáveis em 7 dimensões (variáveis latentes não observáveis), trazendo as somas de extração, de rotação bem como o percentual de variância para cada componente. Os fatores se constituem uma nova variável construída por meio do grau de interdependência das variáveis entre elas.

Por conveniência, organizou-se as variáveis de todos os grupos da amostra por ordem decrescente considerando suas cargas fatoriais e excluiu-se os valores inferiores a 0,4 (HAIR et al.,2009) como forma de facilitar a visualização do agrupamento das variáveis nos respectivos fatores.

Tabela 10 - Variância total explicada Grupo Faixa etária

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	13,652	39,007	39,007	13,652	39,007	39,007	4,914	14,041	14,041
2	1,990	5,687	44,694	1,990	5,687	44,694	4,180	11,944	25,985
3	1,701	4,859	49,552	1,701	4,859	49,552	3,483	9,953	35,938
4	1,347	3,849	53,401	1,347	3,849	53,401	3,111	8,888	44,826
5	1,190	3,400	56,802	1,190	3,400	56,802	2,268	6,479	51,306
6	1,047	2,991	59,793	1,047	2,991	59,793	2,104	6,012	57,317
7	1,006	2,873	62,666	1,006	2,873	62,666	1,872	5,349	62,666
8	,933	2,665	65,331						
9	,842	2,406	67,737						
10	,800	2,287	70,024						
11	,736	2,104	72,128						
12	,675	1,928	74,056						
13	,620	1,773	75,829						
14	,588	1,681	77,511						
15	,578	1,651	79,161						
16	,559	1,597	80,758						
17	,525	1,499	82,257						
18	,521	1,490	83,747						
19	,466	1,333	85,079						
20	,438	1,251	86,330						
21	,432	1,235	87,566						
22	,418	1,194	88,759						
23	,392	1,121	89,880						
24	,379	1,084	90,964						
25	,355	1,013	91,977						
26	,338	,964	92,942						
27	,333	,952	93,894						
28	,311	,889	94,783						
29	,305	,872	95,655						
30	,295	,844	96,499						
31	,276	,790	97,289						
32	,268	,765	98,054						
33	,242	,691	98,745						
34	,225	,643	99,388						

35 ,214 ,612 100,000

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

A matriz de componente rotativa apresentada na Tabela 11, traz a percepção do grupo faixa etária a respeito da QVT, demonstrando que para o grupo a dimensão com maior quantidade de variáveis e maiores cargas é VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA, dimensão similar à apresentada pelo grupo FEMININO, para este grupo a satisfação com a importância dada à tarefa diária tem maior relevância diante das demais. A dimensão BENEFÍCIOS foi a que apresentou a menor importância para este grupo. De maneira similar ao grupo feminino, o grupo Faixa Etária apresentou uma dimensão a mais em relação à amostra total, considerando o conteúdo das variáveis a dimensão foi denominada RELACIONAMENTO, ela traz questões relacionadas ao relacionamento entre os colegas, relacionamento entre superior e subordinado, bem como discriminação (sexual, religiosa, etc).

Tabela 11 - Matriz de componente rotativa^a Grupo faixa etária

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	,701						
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	,673						
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?	,668						
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	,630						
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?	,611						
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?	,582						
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	,541						
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?	,528			,497			
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	,495						
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	,478	,449					
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?	,401						
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?		,752					
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?		,722					
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?		,705					
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?		,602					
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?		,559					
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	,438	,540					
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?			,750				
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?			,717				

O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?			,659				
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?			,617				
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?			,605				
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?		,475	,589				
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?				,816			
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?				,815			
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?				,718			
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?					,772		
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?					,744		
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?					,551		,407
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?						,753	
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?						,727	
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?						,486	
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?							,591
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?							,504
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?							,444

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

Tabela 12 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Faixa Etária

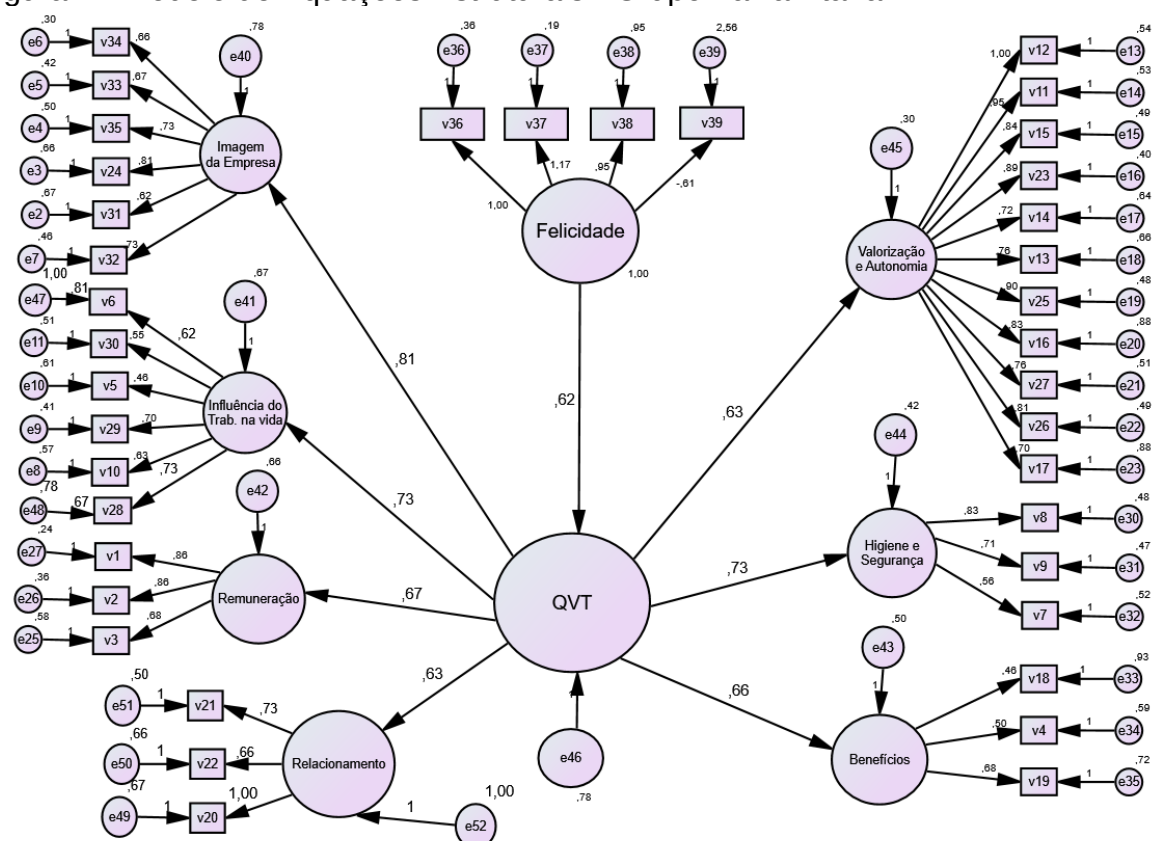
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,956
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	15793,539
	gl	595
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa

Após aplicação dos resultados do instrumento de coleta para o grupo Faixa etária (figura 4) no modelo de equações estruturais, de maneira similar ao grupo feminino também houve surgimento de uma dimensão a mais em relação à amostra total. A dimensão de maior importância para este grupo foi VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA e a de menor importância foi BENEFÍCIOS.

O grupo faixa etária considera importante na formação da FELICIDADE, além das demais dimensões propostas, questões ligadas ao RELACIONAMENTO, a dimensão traz variáveis ligadas ao relacionamento entre colegas e gerentes e também ao comprometimento da equipe bem como questões relacionadas à discriminação, racial, religiosa, sexual, etc.

Figura 4 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Faixa Etária



Fonte: Elaboração própria

O índice de Felicidade é calculado através da média aritmética das respostas obtidas no questionário II referente à felicidade subjetiva (APÊNDICE III), as respostas são em escala Likert de 7 pontos, utilizou-se aqui o método do trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1999) ESCALA SUBJETIVA DA FELICIDADE (SHS - SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE). Para o grupo Faixa Etária o índice de felicidade obtido foi 4,570, um pouco menor se comparado à amostra total, demonstrando que de maneira geral o grupo é ligeiramente menos feliz do que o total da amostra.

A Tabela 28 traz os pesos de regressão padronizados para o grupo faixa etária, demonstrando a carga de cada variável nas dimensões do modelo.

Tabela 28 - Pesos de Regressão Padronizados - Grupo Faixa Etária

		Estimate
QVT	<--- FELICIDADE	,573
IMAGEM DA EMPRESA	<--- QVT	,701
REMUNERAÇÃO	<--- QVT	,694

INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<--- QVT	,664
BENEFÍCIOS	<--- QVT	,713
HIGIENE E SEGURANÇA	<--- QVT	,775
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<--- QVT	,782
RELACIONAMENTO	<--- QVT	,564
v31	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,684
v24	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,778
v35	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,791
v33	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,788
v34	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,834
v10	<--- REMUNERAÇÃO	,690
v29	<--- REMUNERAÇÃO	,778
v5	<--- REMUNERAÇÃO	,556
v30	<--- REMUNERAÇÃO	,662
v12	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,765
v11	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,751
v15	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,722
v23	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,779
v14	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,618
v13	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,634
v25	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,750
v16	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,615
v27	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,683
v26	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,710
v17	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,547
v3	<--- INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,697
v2	<--- INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,839
v8	<--- HIGIENE E SEGURANÇA	,774
v9	<--- HIGIENE E SEGURANÇA	,726
v7	<--- HIGIENE E SEGURANÇA	,621
v18	<--- BENEFÍCIOS	,430
v4	<--- BENEFÍCIOS	,548
v19	<--- BENEFÍCIOS	,629
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespostaconsiderandoaescala	<--- FELICIDADE	,859
Comparadoàmaioriadodosmeuspareseumeconsidero	<--- FELICIDADE	,938
"Algumaspeçoasemgeralsãomuitofelizes.Aproveitamavidaindepend	<--- FELICIDADE	,697
"Algumaspeçoasdemaneirageralnãosãomuitofelizes.Emboranões	<--- FELICIDADE	-,354
v32	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,802
v6	<--- REMUNERAÇÃO	,658

v6	<--- REMUNERAÇÃO	,753
v28	<--- REMUNERAÇÃO	,816
v28	<--- REMUNERAÇÃO	,578
v1	<--- INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,883
v20	<--- RELACIONAMENTO	,828
v22	<--- RELACIONAMENTO	,704
v21	<--- RELACIONAMENTO	,784

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Testes de especificação RMSEA (,071), GFI: (,811), AGFI (,793)

4.5 Grupo Escolaridade

A Tabela 13 traz a variância total explicada dos componentes principais para o grupo Escolaridade, sendo que apresenta um percentual de 59,98%, o que pode ser considerado um modelo ajustado se analisarmos o teste de esfericidade KMO e Bartlett (Tabela 15).

A variância total explicada demonstra o agrupamento das variáveis observáveis em 6 dimensões (variáveis latentes não observáveis), trazendo as somas de extração, de rotação bem como o percentual de variância para cada componente. Os fatores se constituem uma nova variável construída por meio do grau de interdependência das variáveis entre elas.

Por conveniência, organizou-se as variáveis de todos os grupos da amostra por ordem decrescente considerando suas cargas fatoriais e excluiu-se os valores inferiores a 0,4 (HAIR et al.,2009) como forma de facilitar a visualização do agrupamento das variáveis nos respectivos fatores.

Tabela 13 - Variância total explicada Grupo Escolaridade

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	13,811	39,459	39,459	13,811	39,459	39,459	4,840	13,827	13,827
2	1,882	5,377	44,835	1,882	5,377	44,835	4,626	13,218	27,046
3	1,698	4,852	49,687	1,698	4,852	49,687	3,898	11,137	38,183
4	1,310	3,744	53,431	1,310	3,744	53,431	3,737	10,678	48,861
5	1,184	3,382	56,812	1,184	3,382	56,812	1,951	5,573	54,434
6	1,110	3,172	59,985	1,110	3,172	59,985	1,943	5,551	59,985
7	,990	2,830	62,815						
8	,911	2,604	65,419						
9	,841	2,403	67,822						
10	,805	2,301	70,122						
11	,720	2,057	72,179						
12	,646	1,847	74,026						
13	,630	1,801	75,827						
14	,615	1,758	77,585						

15	,586	1,673	79,258
16	,539	1,541	80,799
17	,528	1,508	82,307
18	,517	1,478	83,784
19	,454	1,297	85,082
20	,448	1,280	86,362
21	,431	1,230	87,592
22	,411	1,176	88,768
23	,392	1,119	89,887
24	,382	1,091	90,978
25	,359	1,026	92,004
26	,347	,991	92,995
27	,318	,909	93,904
28	,309	,882	94,786
29	,299	,855	95,641
30	,294	,841	96,481
31	,284	,813	97,294
32	,269	,769	98,063
33	,241	,688	98,751
34	,225	,642	99,393
35	,212	,607	100,000

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Os funcionários pertencentes ao grupo escolaridade demonstraram sua percepção a respeito da qualidade de vida no trabalho de maneira similar ao total da amostra (Tabela 14), contudo, a dimensão de maior importância para o grupo foi IMAGEM DA EMPRESA, sendo a dimensão BENEFÍCIOS a menos importante de acordo com a análise fatorial.

Tabela 14 - Matriz de componente rotativa^a Grupo Escolaridade

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	,751					
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?	,731					
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?	,709					
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	,639					
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	,615					
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	,567					
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	,492	,430				
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?		,727				
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?		,692				
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?		,637				
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?		,604				
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?		,592				
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?		,546	,426			
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?		,515				
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?		,487				
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?		,475	,421			
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?		,456	,435			
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?			,795			

O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?			,782		
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?			,645		
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?			,621		
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?					
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?					
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?			,720		
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?			,688		,408
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?			,651		
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?			,641		
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	,412		,636		
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	,493		,589		
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?				,703	
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?				,688	
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?				,490	
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?					,553
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?					,551
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?					,468

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

Cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram suprimidas com vistas a melhor análise dos resultados.

a. Rotação convergida em 10 iterações.

Tabela 15 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Escolaridade

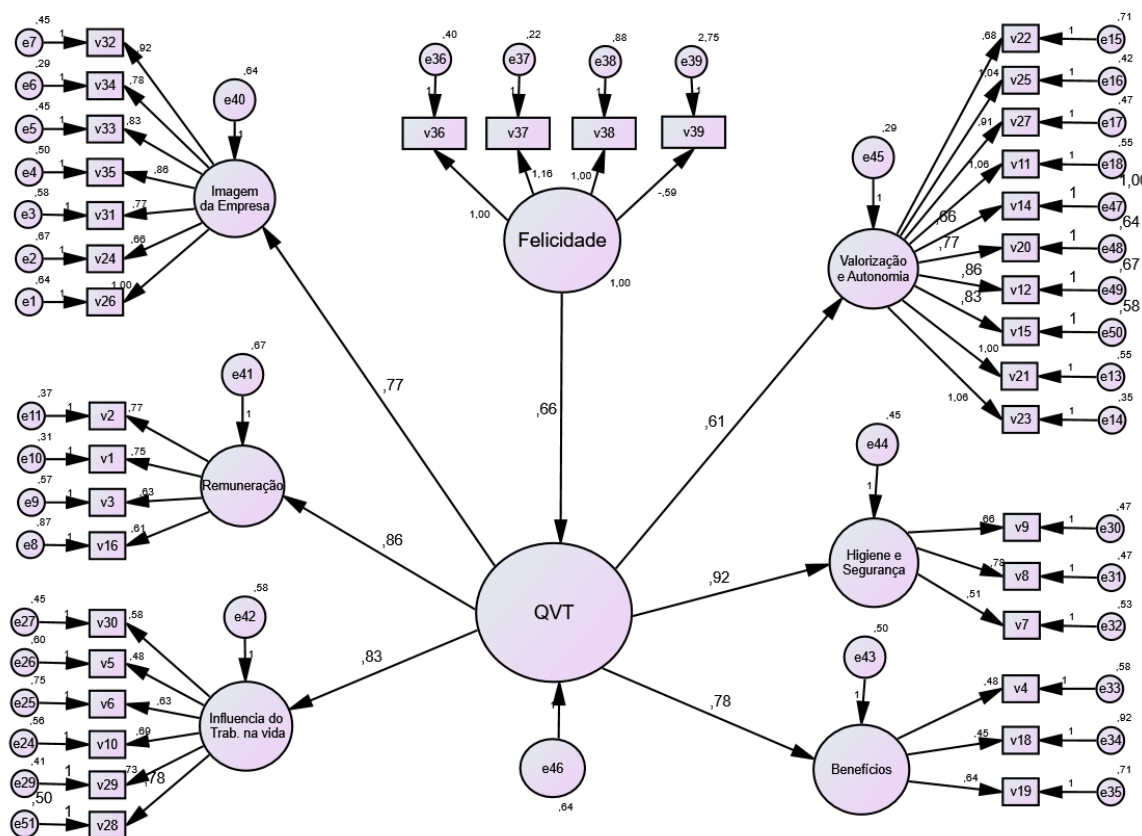
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,958
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado
	19485,063
	gl
	595
	Sig.
	,000

Para o grupo escolaridade o modelo de equações estruturais demonstra-se com as cargas/pesos conforme figura 5 abaixo, não houve diferenças significativas para este grupo se comparado à amostra total, sendo a principal divergência a ordem de prioridade das dimensões, observando os respectivos pesos das variáveis nas dimensões propostas. A dimensão VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA foi a que mais teve peso na composição da felicidade do trabalhador no modelo proposto, sendo que as dimensões HIGIENE E SEGURANÇA E BENEFÍCIOS ficaram empatadas em quantidade de variáveis agrupadas, contudo se somadas as cargas a dimensão BENEFÍCIOS foi a de menor importância para o grupo.

O índice de Felicidade é calculado através da média aritmética das respostas obtidas no questionário II referente à felicidade subjetiva (APÊNDICE III), as respostas são em escala Likert de 7 pontos, utilizou-se aqui o método do trabalho de

Lyubomirsky e Lepper (1999) ESCALA SUBJETIVA DA FELICIDADE (SHS - SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE). Para o grupo Escolaridade o índice de felicidade obtido foi 4,635.

Figura 5 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Escolaridade



Fonte: Elaboração própria

Tabela 29 traz os pesos de regressão padronizados para o grupo escolaridade, demonstrando a carga de cada variável nas dimensões do modelo.

Tabela 29 - Pesos de Regressão Padronizados Grupo Escolaridade

		Estimate
QVT	<--- FELICIDADE	,637
IMAGEM DA EMPRESA	<--- QVT	,707
REMUNERAÇÃO	<--- QVT	,739
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<--- QVT	,749
BENEFICIOS	<--- QVT	,754
HIGIENE E SEGURANÇA	<--- QVT	,819
VALORIZACAO E AUTONOMIA	<--- QVT	,762
v26	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,816

v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,676
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,753
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,810
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,815
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,855
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,841
v16	<---	REMUNEERACAO	,619
v3	<---	REMUNEERACAO	,714
v1	<---	REMUNEERACAO	,855
v2	<---	REMUNEERACAO	,839
v23	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,830
v22	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,555
v25	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,799
v27	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,737
v11	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,763
v10	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,726
v6	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,643
v5	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,578
v30	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,704
v29	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,796
v9	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,747
v8	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,799
v7	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,630
v4	<---	BENEFICIOS	,561
v18	<---	BENEFICIOS	,454
v19	<---	BENEFICIOS	,632
De maneira que eu me considero atribua sua resposta considerando a escala	<---	FELICIDADE	,844
Comparado à maioria dos meus pares eu me considero	<---	FELICIDADE	,926
"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida e independem"	<---	FELICIDADE	,727
"Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não o sejam"	<---	FELICIDADE	-,336

v14	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,481
v20	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,622
v12	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,657
v15	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,669
v21	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,744
v28	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,786

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Testes de especificação RMSEA (,076), GFI (,801), AGFI (,783)

4.6 Grupo Tempo de Empresa

A Tabela 16 traz a variância total explicada dos componentes principais para o grupo Tempo de Empresa, sendo que apresenta um percentual de 59,87%, o que pode ser considerado um modelo ajustado se analisarmos o teste de esfericidade KMO e Bartlett (Tabela 18).

A variância total explicada demonstra o agrupamento das variáveis observáveis em 6 dimensões (variáveis latentes não observáveis), trazendo as somas de extração, de rotação bem como o percentual de variância para cada componente. Os fatores se constituem uma nova variável construída por meio do grau de interdependência das variáveis entre elas.

Por conveniência, organizou-se as variáveis de todos os grupos da amostra por ordem decrescente considerando suas cargas fatoriais e excluiu-se os valores inferiores a 0,4 (HAIR et al.,2009) como forma de facilitar a visualização do agrupamento das variáveis nos respectivos fatores.

Tabela 16 - Variância total explicada Grupo Tempo de empresa

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	13,774	39,355	39,355	13,774	39,355	39,355	5,089	14,540	14,540
2	1,915	5,471	44,826	1,915	5,471	44,826	4,652	13,292	27,832
3	1,680	4,799	49,625	1,680	4,799	49,625	3,845	10,986	38,818
4	1,343	3,838	53,464	1,343	3,838	53,464	3,577	10,220	49,038
5	1,212	3,464	56,928	1,212	3,464	56,928	2,061	5,888	54,926
6	1,032	2,949	59,877	1,032	2,949	59,877	1,733	4,951	59,877
7	,954	2,727	62,603						

8	,908	2,594	65,197
9	,832	2,378	67,575
10	,812	2,320	69,896
11	,737	2,105	72,001
12	,689	1,970	73,970
13	,616	1,760	75,730
14	,594	1,696	77,426
15	,579	1,653	79,080
16	,558	1,594	80,674
17	,543	1,552	82,226
18	,508	1,451	83,677
19	,466	1,330	85,007
20	,444	1,269	86,276
21	,441	1,259	87,535
22	,410	1,171	88,706
23	,379	1,082	89,788
24	,373	1,067	90,855
25	,367	1,047	91,903
26	,346	,989	92,892
27	,322	,920	93,812
28	,318	,907	94,719
29	,306	,875	95,594
30	,300	,856	96,450
31	,287	,819	97,270
32	,270	,770	98,040
33	,242	,692	98,732
34	,229	,654	99,386
35	,215	,614	100,000

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Os funcionários do grupo tempo de empresa demonstraram visão da Qualidade de Vida no Trabalho de maneira similar ao total da amostra conforme matriz de componente rotativa (Tabela 17), ou seja, para este grupo as dimensões se mantêm em 6, sendo que a dimensão VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA foi a que apresentou maior carga e a dimensão BENEFÍCIOS a que apresentou a menor importância na composição da QVT.

Tabela 17 - Matriz de componente rotativa^a Grupo tempo de empresa

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?	,737					
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	,707					
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	,646					
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	,618					
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	,602					
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	,582					
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	,546					
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?	,518					
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?	,506					
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?	,458					
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	,758					
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?	,723					

O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?		,722			
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?		,625			
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?		,578			
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?		,573			
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	,469	,470			
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?			,800		
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?			,792		
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?			,683		
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?			,589		
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?			,406		
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?				,758	
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?				,733	
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?				,666	
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?				,603	
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?		,446		,596	
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?				,594	
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?					,719
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?					,710
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					,489
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?					,594
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?	,406				,467
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?					,454
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?					,443

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

Cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram suprimidas com vistas a melhor análise dos resultados.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

Tabela 18 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Tempo de Empresa

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,958
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	15347,196
	gl	595
	Sig.	,000

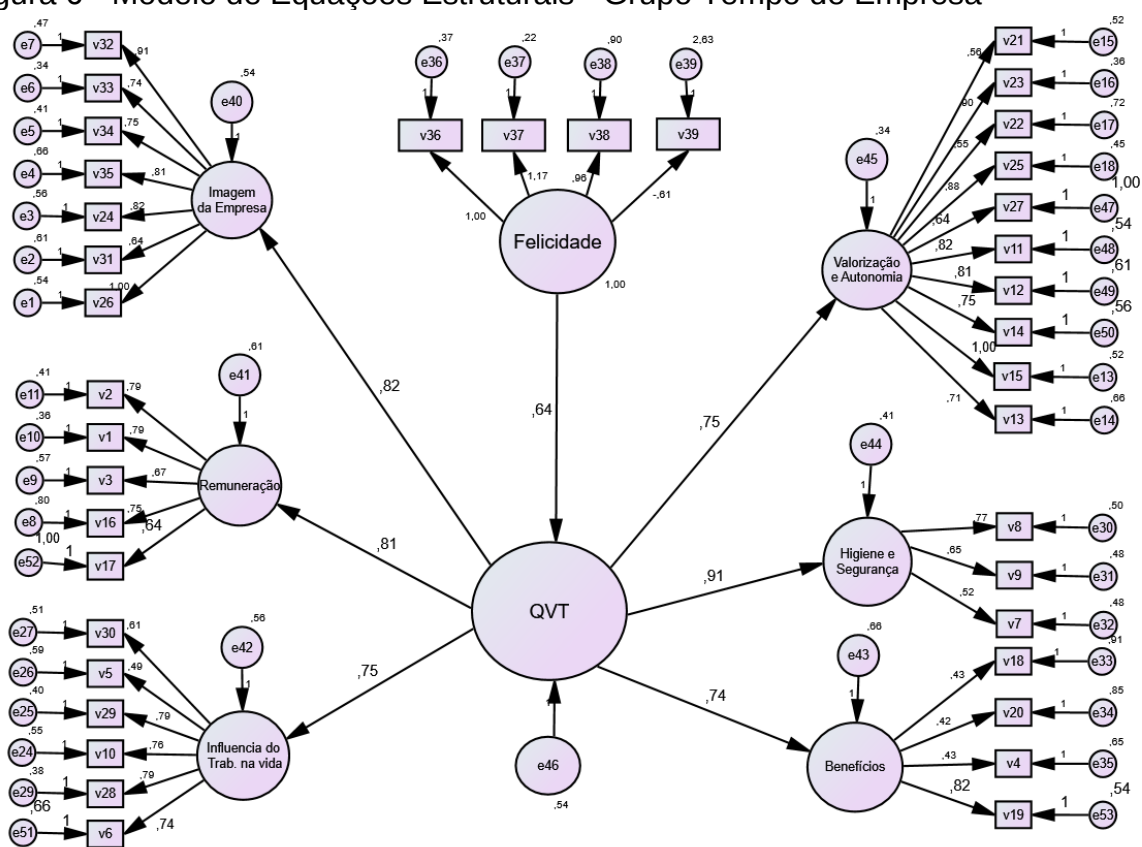
Fonte: Dados da pesquisa

Após a aplicação dos resultados no modelo (Figura 6) para o grupo tempo de empresa houve alteração apenas das cargas em relação à amostra total, sendo que a dimensão de maior importância para este grupo foi VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA, o ponto de divergência deste grupo em relação à amostra total foi a dimensão de menor importância, para o grupo a menor carga está na dimensão HIGIENE E SEGURANÇA, uma das possíveis interpretações para a dimensão ser a menos importante para o grupo tempo de empresa seria a possível probabilidade de

acomodação ou conformidade com a situação atual, ainda que em condições não confortáveis de higiene e segurança.

O índice de Felicidade é calculado através da média aritmética das respostas obtidas no questionário II referente à felicidade subjetiva (APÊNDICE III), as respostas são em escala Likert de 7 pontos, utilizou-se aqui o método do trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1999) ESCALA SUBJETIVA DA FELICIDADE (SHS - SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE). Para o grupo Tempo de Empresa o índice de felicidade obtido foi 4,579, ligeiramente menor se comparado ao total da amostra.

Figura 6 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Tempo de Empresa



Fonte: Elaboração própria

Tabela 30 traz os pesos de regressão padronizados para o grupo tempo de empresa, demonstrando a carga de cada variável nas dimensões do modelo.

Tabela 30 - Pesos de Regressão Padronizados Grupo Tempo de Empresa

		Estimate
QVT	<--- Felicidade	,655

IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,736
REMUNERACAO	<---	QVT	,711
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,702
BENEFICIOS	<---	QVT	,667
HIGIENE E SEGURANÇA	<---	QVT	,809
VALORIZACAO E AUTONOMIA	<---	QVT	,781
v26	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,828
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,665
v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,768
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,737
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,788
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,810
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,822
v16	<---	REMUNERACAO	,682
v3	<---	REMUNERACAO	,700
v1	<---	REMUNERACAO	,827
v2	<---	REMUNERACAO	,810
v21	<---	AMBIENTE	,587
v23	<---	AMBIENTE	,813
v22	<---	AMBIENTE	,522
v25	<---	AMBIENTE	,773
v10	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,731
v29	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,797
v5	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,556
v30	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,663
v28	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,801
v8	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,765
v9	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,720
v7	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,634
v18	<---	BENEFICIOS	,436
v20	<---	BENEFICIOS	,447
v4	<---	BENEFICIOS	,502
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespostaconsiderandoaescala	<---	FELICIDADE	,856
Comparadoàmaioriadosmeuspareseumeconsidero	<---	FELICIDADE	,928
“Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida e independ	<---	FELICIDADE	,712
“Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não oes	<---	FELICIDADE	-,350
v27	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,514
v11	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,722

v12	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,697
v14	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,687
v15	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,792
v6	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,693
v13	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,635
v17	<---	REMUNERACAO	,580
v19	<---	BENEFICIOS	,771

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Testes de especificação RMSEA (,073), GFI (,797), AGFI (,780)

4.7 Grupo Perfil Pessoa Física

A Tabela 19 traz a variância total explicada dos componentes principais para o grupo Perfil Pessoa Física, sendo que apresenta um percentual de 61,04%, o que pode ser considerado um modelo ajustado se analisarmos o teste de esfericidade KMO e Bartlett (Tabela 21).

A variância total explicada demonstra o agrupamento das variáveis observáveis em 6 dimensões (variáveis latentes não observáveis), trazendo as somas de extração, de rotação bem como o percentual de variância para cada componente. Os fatores se constituem uma nova variável construída por meio do grau de interdependência das variáveis entre elas.

Por conveniência, organizou-se as variáveis de todos os grupos da amostra por ordem decrescente considerando suas cargas fatoriais e excluiu-se os valores inferiores a 0,4 (HAIR et al.,2009) como forma de facilitar a visualização do agrupamento das variáveis nos respectivos fatores.

Tabela 19 - Variância total explicada Grupo Perfil Pessoa Física

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	13,953	39,866	39,866	13,953	39,866	39,866	5,366	15,332	15,332
2	1,859	5,311	45,177	1,859	5,311	45,177	4,596	13,132	28,464
3	1,817	5,190	50,367	1,817	5,190	50,367	3,762	10,747	39,211
4	1,407	4,021	54,389	1,407	4,021	54,389	3,673	10,493	49,704
5	1,254	3,584	57,973	1,254	3,584	57,973	2,064	5,898	55,602
6	1,074	3,070	61,043	1,074	3,070	61,043	1,904	5,441	61,043
7	,973	2,779	63,822						
8	,865	2,471	66,293						
9	,828	2,365	68,658						
10	,789	2,253	70,911						
11	,729	2,083	72,994						
12	,684	1,953	74,948						
13	,632	1,805	76,753						
14	,572	1,634	78,387						

15	,532	1,519	79,906
16	,519	1,482	81,388
17	,509	1,454	82,843
18	,485	1,387	84,229
19	,446	1,273	85,502
20	,433	1,238	86,741
21	,414	1,182	87,922
22	,401	1,145	89,067
23	,377	1,078	90,145
24	,370	1,058	91,204
25	,366	1,044	92,248
26	,333	,951	93,199
27	,316	,903	94,103
28	,312	,891	94,993
29	,292	,833	95,826
30	,269	,769	96,595
31	,263	,750	97,345
32	,257	,734	98,080
33	,239	,682	98,762
34	,222	,634	99,396
35	,211	,604	100,000

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

A matriz de componente rotativa (Tabela 20) traz a percepção do grupo Perfil Pessoa Física a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho, a dimensão mais importante para este grupo também foi VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA, sendo que dentre os 6 componentes principais após análise fatorial a dimensão de menor importância foi HIGIENE E SEGURANÇA, divergindo da amostra total. Uma das possíveis interpretações para esta divergência seriam possíveis falhas na estrutura física e ergonomia das agências voltadas ao perfil pessoa física varejo.

Tabela 20 - Matriz de componente rotativa^a Grupo Perfil Pessoa Física

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	,733					
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?	,704					
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	,683					
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	,658					
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	,622					
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	,605					
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?	,570					
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	,533					
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?	,532					
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?	,526					
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?	,441					
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	,778					
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?	,762					
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?	,694					
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	,628					

O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?		,606			
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?		,537			,440
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	,459	,492			
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?			,803		
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?			,796		
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?			,657		
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?			,609		
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?					
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?				,696	
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?				,681	
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?				,680	,429
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?				,673	
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?		,408		,610	
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?		,500		,565	
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?					,651
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?					,509
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?					,432
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?					,640
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?					,626
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					,445

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

Cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram suprimidas com vistas a melhor análise dos resultados.

a. Rotação convergida em 11 iterações.

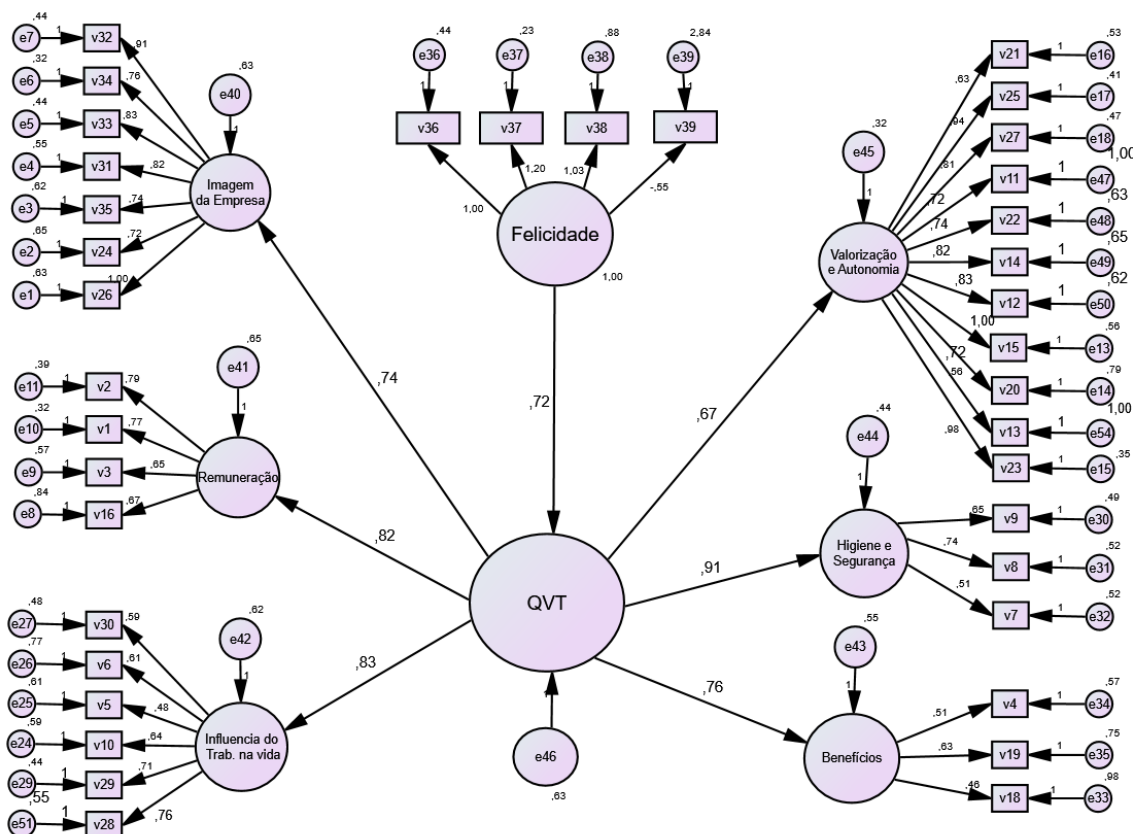
Tabela 21 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Perfil Pessoa Física

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,956
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	14923,712
	gl	595
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa

Para o grupo Perfil Pessoa Física o modelo de equações estruturais demonstra-se com as cargas/pesos conforme figura 7 abaixo, não houve diferenças significativas para este grupo se comparado à amostra total, sendo a principal divergência a ordem de prioridade das dimensões, observando os respectivos pesos das variáveis nas dimensões propostas. A dimensão VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA foi a que mais teve peso na composição da felicidade do trabalhador no modelo proposto, sendo que as dimensões HIGIENE E SEGURANÇA E BENEFÍCIOS ficaram empatadas em quantidade de variáveis agrupadas, contudo se somadas as cargas a dimensão BENEFÍCIOS foi a de menor importância para o grupo.

Figura 7 - Modelo de Equações Estruturais - Grupo Perfil Pessoa Física



Fonte: Elaboração própria

O índice de Felicidade é calculado através da média aritmética das respostas obtidas no questionário II referente à felicidade subjetiva (APÊNDICE III), as respostas são em escala Likert de 7 pontos, utilizou-se aqui o método do trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1999) ESCALA SUBJETIVA DA FELICIDADE (SHS - SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE). Para o grupo Perfil Pessoa Física o índice de felicidade obtido foi 4,605, também ligeiramente menor se comparado ao total da amostra.

A Tabela 31 traz os pesos de regressão padronizados para o Grupo Perfil Pessoa Física, demonstrando a carga de cada variável nas dimensões do modelo.

Tabela 31 - Pesos de Regressão Padronizados Grupo Perfil Pessoa Física

	Estimate
--	----------

QVT	<---	FELICIDADE	,672
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,706
REMUNERAÇÃO	<---	QVT	,735
TRABALHO	<---	QVT	,747
BENEFICIOS	<---	QVT	,739
HIGIENE E SEGURANÇA	<---	QVT	,826
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<---	QVT	,782
v26	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,816
v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,706
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,724
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,775
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,812
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,832
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,839
v16	<---	REMUNERAÇÃO	,653
v3	<---	REMUNERAÇÃO	,712
v1	<---	REMUNERAÇÃO	,852
v2	<---	REMUNERAÇÃO	,832
v21	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,619
v25	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,801
v27	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,733
v10	<---	TRABALHO	,703
v5	<---	TRABALHO	,586
v6	<---	TRABALHO	,637
v30	<---	TRABALHO	,710
v29	<---	TRABALHO	,786
v9	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,739
v8	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,771
v7	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,638
v4	<---	BENEFICIOS	,598
v19	<---	BENEFICIOS	,624
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespostaconsiderandoaescala	<---	FELICIDADE	,834
Comparadoàmaioriadosomeuspareseumeconsidero	<---	FELICIDADE	,928
"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida independentemente de sua situação financeira"	<---	FELICIDADE	,738
"Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não o sejam, elas não se sentem muito felizes"	<---	FELICIDADE	-,310
v11	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,547
v22	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,647
v14	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,678
v12	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,691
v15	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,772
v28	<---	TRABALHO	,772
v20	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,495
v13	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,547
v23	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,832
v18	<---	BENEFICIOS	,456

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Testes de especificação RMSEA (,075), GFI (,792), AGFI (,774)

4.8 Grupo Perfil Agronegócio

A Tabela 22 demonstra a variância total explicada dos componentes principais para o grupo Perfil Agronegócio, sendo que apresenta um percentual de variância de 65,82%, o que pode ser considerado um modelo ajustado se analisarmos o teste de esfericidade KMO e Bartlett (Tabela 24).

A variância total explicada demonstra o agrupamento das variáveis observáveis em 8 dimensões (variáveis latentes não observáveis), trazendo as

somas de extração, de rotação bem como o percentual de variância para cada componente. Os fatores se constituem uma nova variável construída por meio do grau de interdependência das variáveis entre elas.

Por conveniência, organizou-se as variáveis de todos os grupos da amostra por ordem decrescente considerando suas cargas fatoriais e excluiu-se os valores inferiores a 0,4 (HAIR et al.,2009) como forma de facilitar a visualização do agrupamento das variáveis nos respectivos fatores.

Tabela 22 - Variância total explicada Grupo Perfil Agronegócio

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	12,643	36,123	36,123	12,643	36,123	36,123	4,389	12,540	12,540
2	2,163	6,179	42,302	2,163	6,179	42,302	3,260	9,314	21,854
3	1,806	5,161	47,463	1,806	5,161	47,463	3,142	8,978	30,832
4	1,505	4,300	51,763	1,505	4,300	51,763	2,967	8,478	39,310
5	1,333	3,810	55,572	1,333	3,810	55,572	2,698	7,710	47,020
6	1,321	3,774	59,346	1,321	3,774	59,346	2,650	7,572	54,592
7	1,151	3,289	62,635	1,151	3,289	62,635	2,060	5,885	60,477
8	1,116	3,189	65,824	1,116	3,189	65,824	1,872	5,348	65,824
9	,999	2,854	68,678						
10	,956	2,733	71,411						
11	,915	2,613	74,024						
12	,848	2,424	76,448						
13	,730	2,086	78,534						
14	,644	1,839	80,374						
15	,611	1,747	82,120						
16	,564	1,611	83,732						
17	,542	1,548	85,279						
18	,498	1,424	86,703						
19	,455	1,301	88,004						
20	,433	1,238	89,242						
21	,410	1,172	90,414						
22	,390	1,113	91,527						
23	,349	,998	92,525						
24	,345	,984	93,509						
25	,315	,901	94,411						
26	,293	,838	95,248						
27	,265	,757	96,005						
28	,250	,716	96,721						
29	,233	,666	97,387						
30	,197	,562	97,949						
31	,182	,520	98,469						
32	,160	,456	98,926						
33	,140	,399	99,325						
34	,132	,376	99,701						
35	,105	,299	100,000						

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

A tabela 23 traz a visão do grupo Perfil Agronegócio a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho após análise fatorial, de maneira divergente do total da amostra, as variáveis se agruparam em 8 dimensões demonstrando assim que o grupo específico de funcionários que trabalham em agências predominantemente

ligadas ao agronegócio enxerga a QVT com 2 dimensões a mais do total da amostra.

Uma das dimensões apresentadas após análise fatorial foi RELACIONAMENTO de maneira similar à dimensão apresentada pelo grupo FAIXA ETÁRIA, o grupo Perfil Agronegócio também dá importância a esta dimensão na composição da QVT. A outra dimensão apresentada no modelo foi denominada POLÍTICAS DE RH e está relacionada à avaliação de desempenho que é utilizada na empresa, maneira de se medir o quanto o trabalho dos funcionários está bom ou ruim, formas de feedback, etc., relacionada à política de recursos humanos utilizada na empresa, maneiras de ascensão profissional, formas de encarecimento e situações relacionadas à gestão de pessoas praticada na empresa, por fim está relacionada ainda ao quanto a empresa respeita os direitos do trabalhador, legislação trabalhista etc.

Tabela 23 - Matriz de componente rotativa^a Grupo Perfil Agronegócio

	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	,655							
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	,638							
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	,634							
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	,625							
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	,594							
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	,588							
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente ?	,554							
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	,492							
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente?	,433			,406				
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco?		,812						
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	,756							
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa ?	,549				,413			
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional ?	,533			,440				
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz ?	,474							
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?								
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?			,784					
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?			,729					
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?			,670					
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	,404		,494					
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?			,479					

Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?			,462					
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?				,746				
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?				,701	,421			
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ?				,544				
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece?					,683			
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?					,637			
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?					,563			
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?						,784		
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?						,746		
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					,467	,601		
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?							,825	
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?							,757	
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?								,669
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões(desligamentos) no seu trabalho, como você se sente?								,591
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?			,434					,456

Fonte: Dados da pesquisa

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

Cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram suprimidas com vistas a melhor análise dos resultados.

a. Rotação convergida em 13 iterações.

Tabela 24 - Teste de KMO e Bartlett Grupo Perfil Agronegócio

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,884
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2894,275
	gl	595
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa

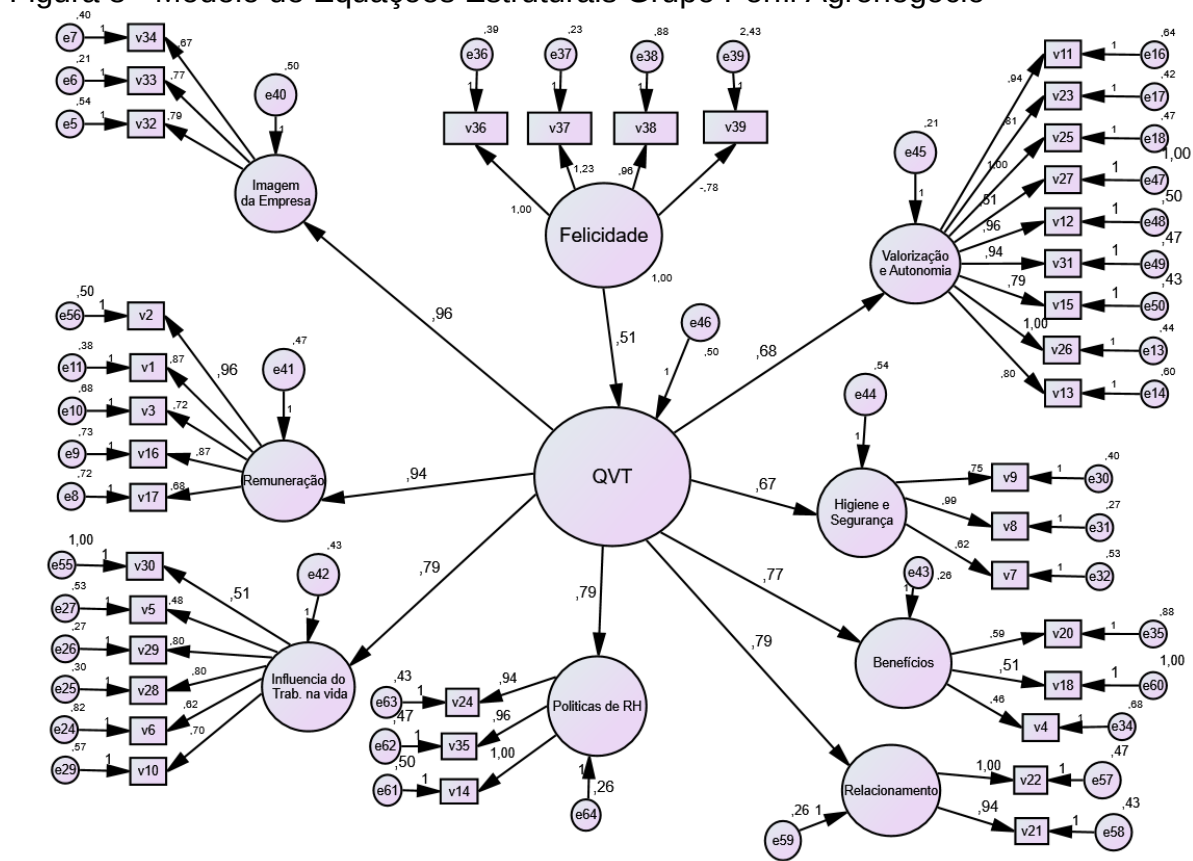
Para o grupo Perfil Agronegócio o modelo de equações estruturais demonstra-se com as cargas/pesos conforme Figura 8 abaixo, a dimensão VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA foi a que mais teve peso na composição da felicidade do trabalhador dentro da QVT no modelo proposto, sendo que a dimensão RELACIONAMENTO foi a de menor peso, uma das possíveis explicações para este fenômeno seja a dificuldade de contato entre os funcionários que atuam exclusivamente com agronegócios, considerando que as agências com este perfil encontram-se localizadas em municípios espalhados pela região oeste do estado de São Paulo.

Ao analisarmos o modelo de equações estruturais para o grupo, depreende-se que os funcionários que trabalham com Agronegócios têm uma visão mais complexa da composição da felicidade, considerando-se que a QVT e suas dimensões fazem parte deste conceito.

O índice de Felicidade é calculado através da média aritmética das respostas obtidas no questionário II referente à felicidade subjetiva (APÊNDICE III), as respostas são em escala Likert de 7 pontos, utilizou-se aqui o método do trabalho de Lyubomirsky e Lepper (1999) ESCALA SUBJETIVA DA FELICIDADE (SHS - SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE). Para o grupo Perfil Agronegócio o índice de felicidade obtido foi 4,559, menor se comparado ao total da amostra.

De acordo com o índice de felicidade o grupo Perfil Agronegócio é o menos feliz, uma das possíveis interpretações para este fenômeno seja a pressão que é exercida neste grupo nos tempos atuais, conforme já citado nesta pesquisa, o agronegócio tem sido responsável pelo bom resultado da instituição estudada nos últimos anos.

Figura 8 - Modelo de Equações Estruturais Grupo Perfil Agronegócio



Fonte: Elaboração própria

A Tabela 32 traz os pesos de regressão padronizados para o Grupo Perfil Pessoa Física, demonstrando a carga de cada variável nas dimensões do modelo.

Tabela 32 - Pesos de Regressão Padronizados Grupo Perfil Agronegócio

		Estimate
QVT	<--- FELICIDADE	,589
IMAGEM DA EMPRESA	<--- QVT	,764
REMUNERAÇÃO	<--- QVT	,768
TRABALHO	<--- QVT	,727
BENEFÍCIOS	<--- QVT	,797
HIGIENE E SEGURANÇA	<--- QVT	,619
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<--- QVT	,791
F1	<--- QVT	,805
F2	<--- QVT	,805
v32	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,762
v33	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,877
v34	<--- IMAGEM DA EMPRESA	,756
v17	<--- REMUNERAÇÃO	,652
v16	<--- REMUNERAÇÃO	,734
v3	<--- REMUNERAÇÃO	,685
v1	<--- REMUNERAÇÃO	,831
v11	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,666
v23	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,685
v25	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,742
v6	<--- TRABALHO	,546
v28	<--- TRABALHO	,812
v29	<--- TRABALHO	,828
v5	<--- TRABALHO	,533
v10	<--- TRABALHO	,660
v9	<--- HIGIENE E SEGURANÇA	,745
v8	<--- HIGIENE E SEGURANÇA	,872
v7	<--- HIGIENE E SEGURANÇA	,625
v20	<--- BENEFÍCIOS	,470
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespostaconsiderandoaescala	<--- FELICIDADE	,850
Comparadoàmaioriadosmeusparesumeconsidero	<--- FELICIDADE	,932
"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida e independem"	<--- FELICIDADE	,715
"Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não o sejam"	<--- FELICIDADE	-,449
v27	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,362
v12	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,715
v31	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,719
v15	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,675
v26	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,751
v13	<--- VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,617
v30	<--- TRABALHO	,440
v2	<--- REMUNERAÇÃO	,822
v22	<--- F1	,783

v21	<--- F1	,776
v18	<--- BENEFICIOS	,399
v4	<--- BENEFICIOS	,431
v14	<--- F2	,773
v35	<--- F2	,769
v24	<--- F2	,776

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Testes de especificação RMSEA (,087), GFI (,675), AGFI (,648)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa abordou um tema subjetivo, a FELICIDADE e a QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, são dois conceitos com elevada carga subjetiva, portanto, deve-se considerar que os resultados são construtos imperfeitos e não extremamente precisos. Muitos dizem que para saber se uma pessoa é feliz, a melhor maneira é perguntar a ela. Houve embasamento teórico consistente a respeito dos dois conceitos macro trabalhados na pesquisa, houve ainda um apanhado de trabalhos relacionados aos temas, bem como a conceituação da cultura do trabalho, do setor em que o estudo foi desenvolvido, o setor financeiro, ainda se conceitua os bancos e o trabalho.

Aplicou-se análise fatorial para a amostra total e também para os subgrupos da amostra (variáveis de controle) com objetivo de verificar a correlação das variáveis relacionadas à qualidade de vida no trabalho, obtidas no instrumento de coleta (APÊNDICE I), utilizou-se um questionário já validado da literatura, o modelo de Walton (1973). Após a redução em fatores principais, houve agrupamento das variáveis observáveis em 6 variáveis latentes não observáveis, ou seja, a amostra demonstrou enxergar a Qualidade de Vida no Trabalho em 6 componentes principais, nesta pesquisa chamados DIMENSÕES.

Hipótese 1: Existe correlação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Felicidade (bem-estar subjetivo) do trabalhador?

SIM. A qualidade de vida no trabalho e suas dimensões são parte da composição da felicidade do trabalhador, e influenciam a felicidade subjetiva. Com base nas 6 dimensões desenvolvidas após análise fatorial, utilizou-se o modelo de equações estruturais com o objetivo de verificar a correlação da qualidade de vida no trabalho na felicidade do trabalhador, no desenvolvimento do modelo, observou-se que a qualidade de vida no trabalho e suas dimensões são parte da composição da felicidade do trabalhador, e influenciam a felicidade subjetiva. Deve-se considerar as limitações e restrições deste trabalho, contudo pode-se afirmar que a qualidade

de vida no trabalho e suas respectivas dimensões tem influência na felicidade do trabalhador.

Hipótese 2: O ambiente de trabalho influencia a qualidade de vida e a felicidade do trabalhador?

SIM. Há influência dos elementos do ambiente de trabalho e das dimensões da qualidade de vida e a partir daí é possível analisar de maneira objetiva o quanto cada dimensão da qualidade de vida no trabalho e por consequência os elementos do ambiente de trabalho podem influenciar a felicidade do trabalhador.

Utilizou-se o modelo de equações estruturais para os grupos da amostra e para cada grupo o referido modelo sugere um "peso" em relação à influência da QVT na Felicidade do trabalhador, pode-se entender que há influência dos elementos do ambiente de trabalho e das dimensões da qualidade de vida e a partir daí é possível analisar de maneira objetiva o quanto cada dimensão da qualidade de vida no trabalho e por consequência os elementos do ambiente de trabalho podem influenciar a felicidade do trabalhador.

5.1 Contribuições acadêmicas e gerenciais

A principal contribuição acadêmica do trabalho foi a colaboração com dados científicos originais e atualizados e a complementação da literatura existente sobre os assuntos principais da pesquisa, bem como o desenvolvimento de uma nova maneira de se analisar qualidade de vida no trabalho, considerando 6 dimensões, proporcionando informações científicas que servem de base para pesquisa e ainda servirão de fonte para futuros estudos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho e Felicidade.

Outra contribuição importante para a academia foi o desenvolvimento de um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho levando em consideração um aspecto humanizado, que pode ser utilizado em outras empresas de diversos segmentos. O modelo de equações estruturais demonstrou de maneira original o agrupamento das variáveis relacionadas à qualidade de vida no trabalho na composição da felicidade do trabalhador, bem como dados científicos a respeito da

amostra e suas respectivas cargas dentro da formação da dimensão, imprimindo assim uma nova maneira de se interpretar qualidade de vida no trabalho

A principal contribuição gerencial do trabalho foi propiciar um modelo de análise capaz de gerar dados estatísticos reais e que podem ser ferramentas para análise estratégica sob a ótica da gestão de pessoas, podendo resultar em ações específicas a respeito do programa de Qualidade de Vida no Trabalho, o estudo proporciona uma nova visão a respeito da Felicidade do trabalhador, o que pode ser ponto de partida para uma revisão do programa de Qualidade de Vida no Trabalho adotado pela empresa, estimulando o início de mudanças culturais e enfatizando a importância do ser humano bem como da qualidade de vida no trabalho atrelada ao bem estar do funcionário.

Outra contribuição gerencial importante do trabalho foi a apresentação dos índices de felicidade de cada grupo, bem como o índice da amostra total. O índice pode ser utilizado como base para análise da felicidade dos funcionários bem como para planejamento estratégico de Gestão de Pessoas. Há variação do índice dentre o público alvo da pesquisa, o que pode sinalizar a necessidade de ações específicas com relação ao gênero, formação, tempo de empresa e demais variáveis de controle.

Dentre as contribuições gerenciais, destacam-se os construtos relacionados à qualidade de vida no trabalho, foi possível identificar as percepções de cada grupo estudado, bem como o grau de importância de cada dimensão para o respectivo grupo. O público mais jovem priorizou em sua percepção dentro do modelo a dimensão que está relacionada à IMAGEM DA EMPRESA, assim como o público com nível de escolaridade mais elevado. A dimensão leva em consideração questões relacionadas ao papel da empresa na sociedade, aos benefícios que a empresa proporciona à população e aos clientes, gerando uma informação que pode servir de base para uma análise estratégica aprofundada quanto ao posicionamento estratégico da marca da empresa, às ações voltadas aos clientes internos e externos.

Os grupos FEMININO e FAIXA ETÁRIA apresentaram uma dimensão a mais na percepção a respeito da Qualidade de Vida no trabalho. No grupo FEMININO surge a dimensão “DISCRIMINAÇÃO”, que demonstra que o conceito faz parte da

qualidade de vida para as mulheres, também para elas a qualidade de vida no trabalho também faz parte da felicidade. O grupo percebeu a dimensão DISCRIMINAÇÃO como um fator importante dentro da qualidade de vida se diferenciando dos demais grupos da amostra, esta dimensão traz questões relacionadas ao encarreiramento das mulheres, ao relacionamento com superior, relacionamento com os colegas e à equidade de gênero. O resultado pode trazer implicações aos programas de equidade utilizados pela empresa, sinalizando a necessidade de constante atualização e revisão com base no contato e na experiência do público alvo do programa.

No grupo FAIXA ETÁRIA surge a dimensão RELACIONAMENTO, que demonstra que o conceito faz parte da formação da qualidade de vida no trabalho, que por sua vez é parte da felicidade. A dimensão está relacionada a questões de relacionamento entre colegas, relacionamento com superior, comprometimento da equipe e neste caso, algumas questões de discriminação. Para o grupo o comprometimento da equipe com a realização do trabalho e os relacionamentos entre colegas e superiores, tornaram-se parte da qualidade de vida no trabalho, informação que pode sinalizar a oportunidade de elaboração de ações voltadas à mobilização, confraternização, fortalecimento dos relacionamentos na empresa, dentre outras.

Destaca-se ainda a tabela 38 que traz o resumo dos índices de felicidade por público alvo, sendo que apenas dois grupos encontram-se acima da média geral da Amostra Total, sendo eles Grupo Feminino e Grupo Escolaridade. O grupo com menor índice de felicidade é o grupo PERFIL AGRONEGÓCIO, os resultados proporcionam informações que também podem servir de base para uma análise estratégica para identificação dos motivos que trazem dificuldades aos grupos menos felizes (modo de trabalho, trilha de encarreiramento, capacitação, remuneração, etc.) bem como elaboração de ações específicas para os grupos que possuem menor índice de felicidade.

De maneira geral os resultados trazem dados reais que foram analisados, estudados e processados com rigor estatístico e acadêmico, podendo ser utilizados como base para revisão de programas e ações já em andamento dentro da empresa

estudada, bem como desenvolvimento de estratégias voltadas à gestão de pessoas, visando valorização do capital intelectual da organização.

5.2 Limitações e Sugestões de Novos Trabalhos

A principal limitação do trabalho foi a relação tempo de elaboração x processo para obtenção dos dados e desenvolvimento da pesquisa, além do universo da amostra de 1138 respostas válidas para um público alvo de 4.000 funcionários. Em virtude da quantidade de variáveis e do número de respostas, o estudo utilizou-se de grupos de maior representatividade para análise dos dados, o que poderá causar pequenas distorções, controladas nos resultados.

Para trabalhos futuros, a sugestão seria elaborar análise do modelo levando em conta todas as respostas apresentadas na pesquisa sem a divisão em grupos, detalhando e analisando as variáveis de controle (dados básicos) de maneira individual e total.

Considerando que a empresa estudada está presente em todos os estados do Brasil e também no exterior, outra sugestão, seria elaborar a pesquisa com abrangência nacional e internacional, detalhando subdivisões para os estados do Brasil e unidades no exterior.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, L.C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

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

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun., 1998.

AMORIM, M.; CAMPOS, A. A Felicidade no Trabalho: Estudo sobre a sua Revelação e Articulação com a Produtividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22, 2002. Curitiba, **Anais...**, Rio de Janeiro: ABEPRO, 2002.

ARAÚJO, L. C.; GARCIA, A. A. **Gestão de Pessoas: edição compacta**. São Paulo: Atlas, 2010.

BACEN. **Relação de bancos comerciais, múltiplos e caixas econômicas no Brasil**. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/?RELINST>>. Acesso em: 10/05/16.

_____. **Relação dos 50 maiores bancos no Brasil em ativos totais**. Disponível em: <<http://www4.bcb.gov.br/fis/TOP50/port/Top50P.asp>>. Acesso em 11/05/16.

BARROS, C. P.; WANKE, P. **Banking Efficiency in Brazil**. In: *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, v. 28, pp. 54-65, 2014.

BATISTA, R. A. **Análise da qualidade de vida no trabalho utilizando um modelo de regressão logística.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa (2010).

BAKER, D., GREENBERG, C., HEMINGWAY, C. **What Happy Companies Know.** Pearson Education. New Jersey. USA, 200.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editora, 2001.

BEEHR, T. A. Research on occupational stress: an unfinished enterprise. **Personnel Psychotrlogy**, 51(4), 835-844, 1998.

BEIRIZ, L. P. L.; et al. Bem-estar e desempenho no trabalho: o caso de uma empresa de comunicação. In: XXXVII Encontro da Anpad. **Anais...** Rio de Janeiro, 2013.

BISMARCHI, L. F. **Accelerating the transformation: an essay on banks, currency, networks and the transition to sustainability.** p164. Thesis (Ph.D. in Environmental Science) - Energy and Environment Institute of the University of São Paulo, São Paulo, 2015.

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

BOENTE, A.; BRAGA, G. **Metodologia científica contemporânea:** para universitário e pesquisadores. Rio de Janeiro: Brasport, 2004.

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos.** São Paulo, Pioneira Thompson Learning, 2003.

BOM SUCESSO, E. P. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. QualityMark, 2002.

BORELLI, E.; TORRES, A. R.; O desafio da métrica da felicidade para um desenvolvimento sustentável. Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente. **Anais...** – Engema, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo SP. 2015.

BRASIL. **Lei no 7.492, de 16 de junho de 1986**. Define os crimes contra o sistema financeiro nacional, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l7492.htm>. Acesso em: 10/05/16.

BREI, V.A. e LIBERALI NETO, G. O Uso da técnica de modelagem em equações estruturais na área de marketing: um estudo comparativo entre publicações no Brasil e no exterior. In: **Revista Adm. Contemp.** vol.10, no.4, p.131-151.2006 ISSN 1415-6555

BUSTOS, P.; CAPRETTINI, B.; PONTICELLI, J. Agricultural Productivity and Structural Transformation: evidence from Brazil. In: **Economics Working Papers** 1403, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra, 2013.

CAMARGO, P. (2009). **A evolução recente do setor bancário no Brasil**. São Paulo: Editora Unesp. Disponível em: <http://goo.gl/5FQlfC>. Acesso em: 12/03/2016

CAMPOS.J.F., DAVID, H.M. S. L. Abordagens e mensuração da qualidade de vida no trabalho de enfermagem: produção científica. **Rev. Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, 2007.

CAMPOS, P. P. et al. Felicidade no trabalho: estudos multidisciplinares com foco na sustentabilidade. In: XXII Encontro de Iniciação Científica e pós-graduação. **Anais...** USF Universidade São Francisco - Campus Bragança Paulista, 2016.

CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDRÉA, P. J. Qualidade de Vida no Trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Rev . Educação em foco**, Ed. 07/ - 9/2013, pág. 21-31. 2013.

CHOO, C. W. **A organização do conhecimento**: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora Senac, 2003.

COHEN, M. **A história da felicidade: uma palavra singular com sentido plural**. São Paulo, Saraiva, 2010.

COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? **Occupational Medicine**, Chicago, v. 55, no.1, p. 54-59, 2005.

CORBI, R. B.; MENEZES-FILHO, N. A. Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. **Rev. Econ. Polit., São Paulo**, v. 26, n. 4, p. 518-536, Dec. 2006.

COSTA FILHO, I. **Ginástica laboral**. Artigo. Disponível em: <<http://pessoal.onda.com.br/kikopers/>>. Acesso em 12/05/17

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

CURVINA, V. M. G.; FREIRE, F. S. **Mensuração de eventos culturais: estudo aplicado na Festa do Divino em Pirenópolis – GO**. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) — Programa Multi-institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade de Brasília, Universidade Federal da Paraíba, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasília, 2015.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: Uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

DECI, E. L., & RYAN, R. M. Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. **Journal of Happiness Studies**, 9(1), 1-11, 2008.

DE SOTO, J. **Moeda, Crédito Bancário e Ciclos Econômicos**. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises, 2012.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Rev. Adm. Empresas.**, São Paulo , v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993 .

DELLAGNELO, E. H. L., R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. **Rev. M. M. F. Vieira & D. M. Zovain (Orgs.), Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática** (pp. 97-118). São Paulo: FGV, 2005.

DESSLER, G. **Administração de recursos humanos**. 2 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DIENER, Ed et al. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, 95(3), 542-575. 1984.

DIENER, Ed. et al. **Well-being for public policy**. Series in Psychology. Oxford University Press. New York, 2009.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, (2002).

FARIAS, S. A.; SANTOS, R.C. Modelagem de equações estruturais e satisfação do consumidor: uma investigação teórica e prática. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 107-132, 2000. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552000000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 12/05/17.

FARO, C. **Administração bancária, uma visão aplicada**. São Paulo: FGV Editora, 2014.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Monografia, Graduação em Letras. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. Felicidade: uma revisão. **Rev. Psiquiatr. Clín.** vol.34 no.5 São Paulo, 2007.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Rev. Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>>. Acesso em: 25/02/2014.

FIDELIS, A; REACH, V. **A Relação entre Felicidade e Trabalho: Um Estudo Exploratório com Profissionais Ativos e Aposentados**. Caxias do SUL, UCS, 2016.

FIGUEIRA, T. G. **Bem-estar, mal-estar e qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira**. Tese Doutorado em Psicologia. p. 17- 18. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Instituto de Psicologia UNB Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

FIGUEREIA, J.O. **Psicologia para Administradores: Integrando Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

FISHER, C. D. Happiness at work. **International journal of management reviews**, v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010.

FLECK MP, L., LOUZADA S., XAVIER M., et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria** 1999;21(1):19-28.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa** (3a ed., J. E. Costa, Trad.). São Paulo: Artmed. (Obra original publicada em 1995), 2009.

FONSECA, J.J.S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GALAY, K. (Ed.). **Gross national happiness and development**. Butão: The Centre for Bhutan Studies, 2004. Disponível em: <<http://www.bhutanstudies.org.bt/pubFiles/Gnh%26dev-1.pdf>>. Acesso em 11/01/16.

GIANETTI, E. **Felicidade**. Ed. Companhia das Letras, 2002.

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

_____. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALO, M. F. **Projetos de vida, felicidade e escolhas profissionais de jovens brasileiros: um estudo na perspectiva da teoria dos modelos organizadores do pensamento**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação USP Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-22122016-113643/>>. Acesso em: 14/06/17.

GRUPO WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação da qualidade de vida (WHOQOL)**, Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da UFRGS, Porto Alegre, 1998. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol-100.html>>. Acesso em: 09/06/2016.

HAIR JR., J. F. et. al. **Multivariate data analysis**. New Jersey: Prentice Hall, 1998.

HAIR JR., J.F.; BLACK, W.C.; BABIN, B.J.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre, Bookman, 2009.

HUGGINS, M. K. **Urban Violence and Police Privatization in Brazil: Blended Invisibility**. Social justice, v. 27, n. 2, p. 113-123, 2000.

HUNT, J.G., SCHERMERHORN, J.R., OSBORN, R.N., **Fundamentos do comportamento organizacional**. Editora Bookman, 1999.

HUNTER, J. **Como se tornar um líder servidor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

INADA, J. F., FULGENCIO, L.; SIMANKE, R. T. **O conceito de felicidade em Freud. Freud na filosofia brasileira**. São Paulo: Escuta, p. 160, 2005.

INSTITUTO VISÃO FUTURO. **“O que é FIB?”**. Instituto visão Futuro – Conferência nacional da Felicidade interna bruta, Porangaba. 2009. Disponível em <<http://www.visaofuturo.org.br/pdfs2/O%20Que%20é%20o%20FIB%20%20pdf.pdf>>. Acesso em: 18/02/2017.

IORKOSKI. C.R.B., RISSI, V. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público. **Rev. Administração e Ciências Contábeis do IDEAU**. Vol.4, n.8, 2009. ISSN 18096212

JOHANN, J. R. **Introdução ao método científico**. 3. ed. Canoas, RS: Ulbra, 2002.

KAHNEMAN, D.; KRUEGUER, A. B. Developments in the measurement of subjective well-being. **The journal of Economic perspectives**. V.20, p. 3-24, 2006.

KAHNEMAN, D.; DIENER, E.; SCHWARZ, N. **Well being the foundations of hedonic psychology**. Russel Sage Foundation. New York, 1999.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A.: **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo. Ed. Atlas, 1985.

LAZZARINI, S. G. **Estudos de Caso para Fins de Pesquisa**: Aplicabilidade e Limitações do Método. In: FARINA et al. (Coord.). Estudos de Caso em Agribusiness. São Paulo: Pioneira, 1997.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho: Uma abordagem Psicossomática**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LYUBOMIRSKY, S. (2008). The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want. **New York Penguin Press**. Disponível em: <http://thehowofhappiness.com/> Acesso em: 12/06/2017.

LYUBOMIRSKY, S., LEPPER, H.S. "A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation". **Social Indicators Research**, 46, 1999.

MAINGON, T. **Balance y perspectivas de la política social en Venezuela**. Caracas: Instituto Latino-americano de Investigaciones Sociales, 2006.

MALONE, M. S. & LEIF, E. **Capital Intelectual**. São Paulo: Makron Books, 1998.

MANCALL, M. Gross national happiness and development: an essay. **Proceedings of the First International Conference on Operationalization of Gross National Happiness**. Centre for Bhutan Studies, Thimphu 2004, pp. 1-50. ISBN 99936-14-22X

MARTINS, I. R.; RIGOBELLO, R. B.; MAZON, V. E. R. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre a motivação dos funcionários nas organizações. **Rev. Espacios**, Vol 37/ Ano 2016. Pág. 21 (2016), ISSN 07951015

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 11º ed. São Paulo: Futura, 2005.

MARRAS, J. P. **Gestão Estratégica de Pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MASLACH, C., JACKSON, S.E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Organizational Behavior**. Vol 2. Pg. 99-113. 1981.

MATHENY, G. Money Not Key to Happiness, Survey Finds – **Rev. The Physician Executive**, pp. 14-15. ACPE.org/Career, USA, 2008.

MATOS, F. **Gomes de Empresa com alma**. São Paulo: Makron Books, Empresa Feliz. São Paulo: Makron Books, 2001.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: metodologia, planejamento, execução e análise. 5a.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MEDEIROS, E. D. et al. Escala de Felicidade de Lima: validade fatorial e consistência interna. **Rev. Psicol. Pesq.**, Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 150-158, dez. 2014.

MENDONÇA, S. H. A.; ARAUJO, L. S. Esgotamento profissional e qualidade de vida no trabalho: uma revisão integrativa. **Rev. Psicologias**. Vol2 / Ano 2016. (2016). ISSN 24467138

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Qualidade de Vida no Trabalho: análise da produção científica entre 2006 e 2016. **Rev. Gestão e Planejamento**. V. 17/Ano 2016. ISSN 21788030

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2003.

NAREHAN, H.; HAIRUNNISA, M. A.; NORFADZILLAH, R. A.; FREZIAMELLA, L. The effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. **Procedia social and Behavioral Sciences**, v. 152, p. 108-111, 2014.

OLIVEIRA, D. P. R, **Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R.; ROSA, A.C.M. Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. In: IX Seget – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Anais...** Campus Associação Educacional Dom Bosco - Resende - Rio de Janeiro, 2012.

OLIVEIRA, M. R.; ORSINI, M. Escalas de avaliação da qualidade de vida em pacientes brasileiros após acidente vascular encefálico. **Revista Neurociências** v.17, n.3, 2008.

OLIVEIRA, P. S.; GUERRA, J. B. S. O. A.; KNABBEN, J. M. P. R.; NEIVA, S. S. (2012). Os índices de bem-estar e felicidade como alternativas para a mensuração do desenvolvimento dos países. **Rev. Debates Interdisciplinares. Vol. 7, p. 61-83, UNISUL, 2015.**

OMS. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science and medicine.** v.41, n.10, p.403-409,1995.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; LUZ, T. R. Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. **Rev. Adm. (São Paulo)**, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 310-324, 2015.

PARANHOS, J.P., OLIVEIRA, D.A.G. Avaliação da qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma padaria e confeitaria de Jundiaí-SP. **Journal of Health Science Institute.** Vol. 33, pag. 243, 2015.

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

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

PRIESNER, S. **Gross national happiness – Bhutan’s vision of development and its challenges.** In: KINGA, S. et al. (Eds.). The gross national happiness: a set of discussion papers. Butão: The Centre for Bhutan Studies, 1999. Disponível em: <http://www.bhutan2008.bt/ndlb/typescripts/10/GNH_Ch3_Priesner.pdf>. Acesso em: 12/02/2017.

PRODANOV, C.C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUELHAS, D.; MORGADO, C. (1993). **A importância da qualidade de vida no trabalho para a competitividade**. Tendências do trabalho, São Paulo, 1993.

RIBEIRO, C.A.C. Renda, Relações Sociais e Felicidade no Brasil. **Rev. Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 58, n.1, pg. 37 a 78, 2015.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Rev. Inic. Científica Cairu, Vol 02. P. 78-96, 2015. ISSN 22581166

RODRIGUES, A.; SILVA, J. A. O papel das características sociodemográficas na felicidade. **Revista Psico-USF**. v.15, n.1, p.113-123, 2010.

RODRIGUES, M. V.C. Qualidade de vida no trabalho: Evolução e Análise no nível gerencial. **Revista Vozes**. Petropolis-RJ, 1999.

RODRIGUES, O. A.; SHIKIDA, P. F. A. E Economia e Felicidade: Elementos Teóricos e evidências empíricas. Pesquisa e Debate. **Revista do Programa de Estudos Pós-graduados em economia política**. ISSN 1806-9029, [S.L.], V. 16, N. 1(27), 2012. ISSN 1806-9029.

ROSA, S. J. **A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação básica pública e privada de Paracatu**. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2012.

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

RUSSEL, B. **A Conquista da Felicidade**, Lisboa, Guimarães Editores, 1972.

SAFINA, L.; KOLESNIKOVA, J.; KARASIK, E.; YURIEVA, O.; FAKHRUTDINOVA, A. The Higher Education Impact On The Quality Of Young People Working Life. **Revista Procedia - Social and Behavioral Sciences**. v. 191, p. 2412-2415, 2015.

SAMPAIO, R. S. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136. 2012.

SÁ JUNIOR, G. D.; SOUZA NETO, E. N. Qualidade de vida no trabalho – QVT: Produção de conhecimento no Brasil no período de 2006 a 2016. **Rev. Soc. Adm. E Contemporaneidade RESAC**, 2016 ISSN: 2237-0528.

SCHMIDT R. C. S.; DANTAS R. A. S. D. Qualidade de Vida no Trabalho de Profissionais de Enfermagem, Atuantes em Unidades do Bloco Cirúrgico, Sob a Ótica da Satisfação. **Rev Latino-am Enfermagem**, v. 14, n. 1, p. 54-60, 2006.

SCORSOLINI-COMIN, F., SANTOS, M.A. O estudo científico da felicidade e a promoção da saúde: revisão integrativa da literatura. **Rev. Latino AM Enfermagem**. Vol.18, 2010.

SEBRAE. **Sobrevivência das empresas no Brasil**. Disponível em: <[http://bis.sebrae.com.br/GestorRepositorio/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/93772f4f62b0716c573d3a9ed5a6a3aa/\\$File/4456.pdf](http://bis.sebrae.com.br/GestorRepositorio/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/93772f4f62b0716c573d3a9ed5a6a3aa/$File/4456.pdf)>. Acesso em: 10/02/2017.

SELYE, H. **Stress, a tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa - Instituição Brasileira de Difusão Cultural, 1959.

SHIKIDA, P. F. A., RODRIGUES, O. A., & BRAUN, M. B. S. Economia e felicidade: uma análise dos agricultores participantes do Show Rural. XLII Congresso Brasileiro de Economia e Sociologia Rural, **Anais...** – SOBER – Cascavel/PR (p. 1-16), 2004.

SIGNORINI, M. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Taba Cultural, 1999.

SILVA, S. A.; SANTOS, R. M. G. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso em uma empresa do ramo salineiro de Baixa do Meio-RN. **Revista Foco**, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 08-22, 2016. ISSN 1981-223X.

SILVA, S. P.; Pedagogia do ressentimento: O otimismo nas concepções e nas práticas de ensino. **Rev. Brasileira de estudos pedagógicos**. Vol 92., 2011.

SILVEIRA, Et. al. **Criação de uma escala de satisfação com a vida por meio da Teoria da Resposta ao item**. Dissertação de Mestrado. UFSC, Florianópolis, 2015.

SIMANKE, R. T. (Org.). **Freud na filosofia brasileira**. São Paulo: Escuta, p. 145-157, 2012.

SILVA, N.; TOLFO, S. R.. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** vol.12 no.3 Florianópolis, 2012.

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

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia Positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artemed, 2009.

SOBRINHO, F. R.; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **Revista Administração Contemporânea**, vol.16 no.2 Curitiba, 2012.

SWAMBROW, D. The paradox of happiness. **Psychology Today**, 23, 37-39, 1989.

TAMAYO, M. R., TROCCOLI, B. T. Exaustão Emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Rev. Estudos de Psicologia**, vol.7, pg. 37-46, 2002.

TESCH, F. C.; OLIVEIRA, B. H.; LEÃO, A. **Mensuração do impacto dos problemas bucais sobre a qualidade de vida de crianças: aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, 2007.

THINLEY, L. J. Y. **Educating for gross national happiness**. Opening address on educating for happiness. 2009. Disponível em: <<http://gnhcentre.completemind.com/downloads/Opening%20Address%20%20Educating%20for%20GNH.pdf>>. Acesso em: 01/02/2017.

TIDEMAN, S. G. Gross national happiness: towards a new paradigm in economics. **Proceedings of the First International Conference on Operationalization of Gross National Happiness**. Centre for Bhutan Studies, Thimphu 2004. ISBN 99936-14-19-X

TIMENI, S.H. **Fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho (QVT) de profissionais de enfermagem: um estudo de caso em hospitais públicos no RN**. Rev. Latino Enfermagem. Vol. 14, pag. 54-60. 2006.

TIMOSSI, L. S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, 2009.

TOBGAY, T.; DOPHU, U.; TORRES, C. E.; NA-BANGCHANG, K. Health and gross national happiness: review of status in Bhutan. **Journal of Multidisciplinary Healthcare**, n. 4, 2011. Disponível em: <<http://www.dovepress.com/health-and-gross-national-happiness-review-of-current-status-in-bhutan-peer-reviewed-article-JMDH>>. Acesso em: 01/02/2017.

URA, K. et al. Case Study: Bhutan Gross National Happiness and the GNH Index. **World Happiness Report**, Earth Institute, Columbia University, New York, Cap. 5, 2012.

URA, K.; ALKIRE, S.; ZANGMO, T.; WANGDI, K. et al. **An extensive analysis of GNH index**. The Centre for Bhutan Studies, 2012. Disponível em: <http://www.grossnationalhappiness.com/wpcontent/uploads/2012/10/An%20Extensive%20Analysis%20of%20GNH%20Index.pdf>. Acesso em: 01/02/2017.

VANÍCOLA, C. R. Índice de felicidade interna, o produto interno bruto das nações e outros indicadores quantitativos – Um estudo sobre suas relações. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **ANAIIS...** – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo SP. 2014

VARGAS, D. O. **Qualidade de Vida no trabalho em uma agência bancária de Porto Alegre**. Dissertação de graduação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Administração de Empresas. Porto Alegre RS. 2010.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, Mar., 2001.

VERGARA, Silvia Constant. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2003.

VIZIOLI, M.; CALEGARI, M. L.N.P. **Liderança: a força do temperamento**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Slow Management Review*, Cambridge, v. 15, no. 1, p. 11-21, 1973.

WALTON, R. E. **Improving the quality of work life**. *Harvard Business Review*, Boston, v. 12, no. 155, p. 12-19, 1974.

WAR, P. B. **Work, unemployment and mental health.** Oxford: Oxford Science Publication, 1987.

WAR, P. B. **Work, happiness and unhappiness.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

WATERMAN, A. S., SCHWARTZ, S. J., & Conti, R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. **Journal of Happiness Studies**, 9(1), 41-79, 2008.

WONNACOTT, P.; LUTZ, M. **Is there a case for free trade areas?** Shott.J. (ed.) Free trade areas and US trade policy. Washington D.C: Institute for International Economics, 1989.

WRIGHT, T.A., CROPANZANO, R. MEYER, D.G. State and trait correlates of job performance: a tale of two perspectives. **Journal of business and Psychology**. Vol 18, 2004.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** 3. ed. Porto Alegre: Goodman, 2005.

ZAMBERLAN, F. L.; SALERNO, M. S. Racionalização e Automatização: **A Organização do Trabalho nos Bancos.** Organização do Trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete casos brasileiros para estudo. São Paulo: Editora Atlas, 1983.

ZANELLA, G. **Felicidade no trabalho: fatores influenciadores no desempenho organizacional e operacional.** Unoesc & Ciência - ACSA Joaçaba, v. 7, n. 1, p. 59-66, 2016.

ZAVALA, M. O. Q.; et al. Qualidade de vida no trabalho do pessoal de enfermagem de instituições públicas de saúde. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 24, p. e2713-, jan. 2016. ISSN 1518-8345.

APÊNDICE I - INSTRUMENTO DE COLETA

Pesquisa: A influência da qualidade de vida na felicidade do trabalhador.

Colega,

Este questionário faz parte de uma pesquisa realizada através do programa de Mestrado da Universidade Estadual Paulista Unesp em parceria com a universidade corporativa XXXXXX. A pesquisa buscará avaliar a influência dos elementos da qualidade de vida no trabalho na felicidade do trabalhador.

O questionário tem um tempo estimado de resposta de 6 minutos. Gentileza responder todas as questões. Caso não tenha certeza sobre que resposta assinalar em alguma questão, escolha dentre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

Dados básicos

Gentileza assinalar a opção que lhe parece mais apropriada, esta seção está relacionada a dados básicos.

1 Qual a sua faixa etária ? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐até 20 anos

☐de 20 a 30 anos

☐de 30 a 40 anos

☐de 40 a 50 anos

☐acima de 50 anos

2 Qual seu gênero? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐Feminino

☐Masculino

3 Qual seu nível de escolaridade ? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐Nível médio

☐Graduação

☐Pós graduação - Especialização

☐Mestrado

☐Doutorado

4 Há quanto tempo você trabalha no banco ? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐até 2 anos

☐de 2 a 5 anos

☐de 6 a 10 anos

☐de 11 a 20 anos

☐acima de 21 anos

* Se você veio de um outro banco que foi incorporado, inclua o tempo total na resposta.

5 Qual o perfil da agência que você trabalha? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐ Varejo Pessoa Física

☐ Varejo Pessoa Jurídica

☐ Varejo Agronegócio (PF/PJ)

☐ Estilo/Escritório Exclusivo/Private (PF)

☐ Empresarial/Escritório MPE

☐ Unidades de apoio/táticas/estratégicas

Caso sua agência atenda mais de um público, pense no segmento que tem mais volume de negócios para definir o perfil.

Questionário 1 - Qualidade de Vida no Trabalho

Gentileza assinalar a opção que lhe parece mais apropriada, esta seção está relacionada à sua **Qualidade de Vida no Trabalho**.

Considerando a escala abaixo, faça a opção entre as alternativas e marque o número que melhor represente a sua opinião.

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐4

☐5

7 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

8 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

9 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2☐3☐4☐5

10 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

11 Em relação à sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

12 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

13 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

14 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

15 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

16 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

17 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4☐5

18 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

19 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) ? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

20 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

21 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

22 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

23 Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões (desligamentos) no seu trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

24 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

25 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

26 Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

27 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

28 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

29 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

30 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

31 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3☐4☐5

32 Em relação ao respeito à sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

33 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

34 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2☐3☐4☐5

35 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

36 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

37 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2☐3☐4☐5

38 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

39 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

40 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

Questionário 2 - Felicidade Subjetiva

Esta seção leva em consideração aspectos relacionados à sua FELICIDADE e será tratada em uma escala de 1 a 7. Gentileza observar as questões e assinalar a opção que lhe parece mais adequada.

41 De maneira geral, eu me considero:

Atribua sua resposta considerando a escala abaixo*:

Uma pessoa não muito feliz						Uma pessoa muito feliz
1	2	3	4	5	6	7

*Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

☐6

☐7

42 Comparado à maioria dos meus pares, eu me considero: *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

☐6

☐7

43 “Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida independentemente do que esteja ocorrendo, conseguindo o máximo de cada situação”

Considerando a escala abaixo, quanto esta declaração o descreve ? *

De maneira nenhuma me descreve						Me descreve totalmente
1	2	3	4	5	6	7

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐ 5

☐ 6

☐ 7

**44 “Algumas pessoas, de maneira geral, não são muito felizes. Embora não estejam deprimidas, nunca parecem tão felizes quanto poderiam ser.”
Considerando a escala abaixo, quanto esta afirmação o descreve ?**

De maneira nenhuma me descreve						Me descreve totalmente
1	2	3	4	5	6	7

***Favor escolher apenas uma das opções a seguir:**

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

☐ 7

Obrigado pela participação.

APÊNDICE II - QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Gentileza assinalar a opção que lhe parece mais apropriada, esta seção está relacionada à sua **Qualidade de Vida no Trabalho**.

Considerando a escala abaixo, faça a opção entre as alternativas e marque o número que melhor represente a sua opinião.

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

7 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas do banco? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

8 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

9 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

10 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

11 Em relação à sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

12 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

13 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2☐3☐4☐5

14 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

15 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

16 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

17 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

18 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

19 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

20 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

21 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

22 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

***Favor escolher apenas uma das opções a seguir:**

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

23 Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões (desligamentos) no seu trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

24 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3☐4☐5

25 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

26 Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

27 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2☐3☐4☐5

28 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

29 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

30 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

31 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

32 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1☐2☐3☐4☐5

33 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

34 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

35 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

36 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

37 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

38 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

39 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fornece? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

40 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

APÊNDICE III - QUESTIONÁRIO DE FELICIDADE SUBJETIVA

Esta seção leva em consideração aspectos relacionados à sua FELICIDADE e será tratada em uma escala de 1 a 7. Gentileza observar as questões e assinalar a opção que lhe parece mais adequada.

41 De maneira geral, eu me considero:

Atribua sua resposta considerando a escala abaixo*:

Uma pessoa não muito feliz						Uma pessoa muito feliz
1	2	3	4	5	6	7

*Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

☐ 7

42 Comparado à maioria dos meus pares, eu me considero:

*Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

Atribua sua resposta considerando a escala abaixo:

Uma pessoa não muito feliz						Uma pessoa muito feliz
1	2	3	4	5	6	7

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

☐6

☐7

43 “Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida independentemente do que esteja ocorrendo, conseguindo o máximo de cada situação”

Considerando a escala abaixo, quanto esta declaração o descreve ?

De maneira nenhuma me descreve						Me descreve totalmente
1	2	3	4	5	6	7

***Favor escolher apenas uma das opções a seguir:**

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

☐6

☐7

**44 “Algumas pessoas, de maneira geral, não são muito felizes. Embora não estejam deprimidas, nunca parecem tão felizes quanto poderiam ser.”
Considerando a escala abaixo, quanto esta afirmação o descreve ?**

De maneira nenhuma me descreve						Me descreve totalmente
1	2	3	4	5	6	7

***Favor escolher apenas uma das opções a seguir:**

☐1

☐2

☐3

☐4

☐5

☐6

☐7

APÊNDICE IV - DADOS BÁSICOS

Gentileza assinalar a opção que lhe parece mais apropriada, esta seção está relacionada a dados básicos.

1 Qual a sua faixa etária ? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐até 20 anos

☐de 20 a 30 anos

☐de 30 a 40 anos

☐de 40 a 50 anos

☐acima de 50 anos

2 Qual seu gênero? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐Feminino

☐Masculino

3 Qual seu nível de escolaridade ? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐Nível médio

☐Graduação

☐Pós graduação - Especialização

☐Mestrado

☐Doutorado

4 Há quanto tempo você trabalha no banco ? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐ até 2 anos

☐ de 2 a 5 anos

☐ de 6 a 10 anos

☐ de 11 a 20 anos

☐ acima de 21 anos

* Se você veio de um outro banco que foi incorporado, inclua o tempo total na resposta.

5 Qual o perfil da agência que você trabalha? *Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

☐ Varejo Pessoa Física

☐ Varejo Pessoa Jurídica

☐ Varejo Agronegócio (PF/PJ)

☐ Estilo/Escritório Exclusivo/Private (PF)

☐ Empresarial/Escritório MPE

☐ Unidades de apoio/táticas/estratégicas

Caso sua agência atenda mais de um público, pense no segmento que tem mais volume de negócios para definir o perfil.

APÊNDICE V - PESOS DE REGRESSÃO QVT

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
QVT	<---	FELICIDADE	,638	,019	33,873	***	W1
IMAGEM DA EMPRSA	<---	QVT	,817	,019	43,715	***	W2
REMUNERAÇÃO	<---	QVT	,851	,023	37,228	***	W3
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,862	,021	40,638	***	W4
BENEFICIOS	<---	QVT	,843	,018	45,819	***	W5
HIGIENE E SEGURANÇA	<---	QVT	,942	,023	41,820	***	W6
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<---	QVT	,564	,021	27,332	***	W7
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho	<---	IMAGEM EMPRESA DA	1,000				
O quanto você está satisfeito com a empresa pelo seu trabalho	<---	IMAGEM EMPRESA DA	,638	,019	33,873	***	W1
Em relação ao orgulho de realizar seu trabalho com você	<---	IMAGEM EMPRESA DA	,817	,019	43,715	***	W2
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos	<---	IMAGEM EMPRESA DA	,851	,023	37,228	***	W3
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária	<---	IMAGEM EMPRESA DA	,862	,021	40,638	***	W4
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados	<---	IMAGEM EMPRESA DA	,843	,018	45,819	***	W5
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a comunidade	<---	IMAGEM EMPRESA DA	,942	,023	41,820	***	W6
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você recebe	<---	REMUNERAÇÃO	,564	,021	27,332	***	W7
O quanto você está satisfeito com as suas oportunidades de crescimento	<---	REMUNERAÇÃO	,662	,030	22,297	***	W8
O quanto você está satisfeito com as recompensas que você recebe	<---	REMUNERAÇÃO	,648	,026	24,778	***	W9
O quanto você está satisfeito com o seu salário remunerado	<---	REMUNERAÇÃO	,747	,025	30,003	***	W10
O quanto você está satisfeito com o seu salário se você não trabalhasse aqui	<---	REMUNERAÇÃO	,774	,026	29,259	***	W11
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA E	1,000				
O quanto você está satisfeito com a valorização das suas ideias	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA E	1,135	,035	32,173	***	W12
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA E	1,120	,037	30,362	***	W13

Emrelaçãoaocomprometimentodasuaequipeecolegascomotr	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,732	,038	19,112	***	W14
Emrelaçãoaorespeitoasuaindividualidadecaracterísticas	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,954	,035	26,932	***	W15
Vocêestásisfeitocomaaautonomiaoportunidadeotomardecis	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	1,150	,040	29,029	***	W16
Oquantovocêestásisfeitocomasuaavaliaçãodedesempe	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,900	,038	23,507	***	W17
Emrelaçãoàresponsabilidadeconferidaresponsabilidade	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	1,002	,037	26,829	***	W18
Vocêestásisfeitocomaimportânciadatarefatrabalhooti	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	1,070	,040	27,025	***	W19
Emrelaçãoàdiscriminaçãosocialracialreligiosasexu	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,624	,040	15,684	***	W20
Emrelaçãoàpolivalênciapossibilidadedededesempenharvár	<---	VALORIZAÇÃO AUTONOMIA	E	,903	,039	23,135	***	W21
Emrelaçãoaocansaçoqueeutrabalhohecausacomovocê	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	DO	,654	,027	24,091	***	W22
Emrelaçãoasuacargadetralhoquantidadedetralhoc	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	DO	,587	,029	20,253	***	W23
Oquantovocêestásisfeitocomainfluênciadotrabalhoso_A	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	DO	,706	,025	27,976	***	W24
Oquantovocêestásisfeitocomsuajornadadetralhosema	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	DO	,447	,025	18,246	***	W25
Oquantovocêestásisfeitocomseushoráriosdetralhalhoe	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	DO	,553	,024	22,975	***	W26
Oquantovocêestásisfeitocomainfluênciadotrabalhoso	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	DO	,729	,026	28,486	***	W27
Oquantovocêestásisfeitocomasalubridadecondiçõesd	<---	HIGIENE SEGURANÇA	E	,769	,030	25,880	***	W28
Oquantovocêestásisfeitocomosequipamentosdeseguranç	<---	HIGIENE SEGURANÇA	E	,656	,027	24,136	***	W29
Emrelaçãoaousodetecnologianotrabalhoquevocêfazcom	<---	HIGIENE SEGURANÇA	E	,520	,025	20,531	***	W30
Emrelaçãoàssituaçãoseafrequênciaemqueocorre masd	<---	BENEFICIOS		,424	,034	12,625	***	W31
Oquantovocêestásisfeitocomosbenefíciosextrasalime	<---	BENEFICIOS		,464	,029	16,116	***	W32
Emrelaçãoaoincentivoqueaempresadáparavocêestudar	<---	BENEFICIOS		,593	,034	17,525	***	W33
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespostaconsidera	<---	FELICIDADE		1,000				
Comparadoàmaioriadodosmeusparesumeconsidero	<---	FELICIDADE		1,177	,026	45,494	***	W34

"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveite a vida"	<---	FELICIDADE	,988	,033	30,142	***	W35
"Algumas pessoas de maneira geral são muito felizes. Embora"	<---	FELICIDADE	-,604	,052	-11,574	***	W36

APÊNDICE VI - PESOS DE REGRESSÃO ESCOLARIDADE

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
QVT	<---	FELICIDADE	,662	,018	37,64 1	***	W1
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,770	,016	46,89 3	***	W2
REMUNERAÇÃO	<---	QVT	,863	,019	46,25 7	***	W3
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,829	,017	49,05 3	***	W4
BENEFICIOS	<---	QVT	,782	,015	51,80 7	***	W5
HIGIENE E SEGURANÇA	<---	QVT	,916	,022	42,29 9	***	W6
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<---	QVT	,606	,020	30,96 7	***	W7
v26	<---	IMAGEM DA EMPRESA	1,000				
v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,662	,018	37,64 1	***	W1
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,770	,016	46,89 3	***	W2
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,863	,019	46,25 7	***	W3
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,829	,017	49,05 3	***	W4
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,782	,015	51,80 7	***	W5
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,916	,022	42,29 9	***	W6
v16	<---	REMUNERAÇÃO	,606	,020	30,96 7	***	W7
v3	<---	REMUNERAÇÃO	,632	,026	24,78 5	***	W8
v1	<---	REMUNERAÇÃO	,750	,024	31,67 0	***	W9
v2	<---	REMUNERAÇÃO	,769	,025	30,89 3	***	W10
v23	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	1,061	,030	35,68 9	***	W12
v22	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,680	,035	19,25 7	***	W13
v25	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	1,044	,031	33,22 1	***	W14
v27	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,907	,031	28,90 0	***	W15
v11	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	1,062	,035	30,62 4	***	W16
v10	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,689	,026	26,48 3	***	W22
v6	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,633	,028	22,36 6	***	W23
v5	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,476	,024	19,46 0	***	W24
v30	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,581	,023	25,34 3	***	W25
v29	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,730	,024	30,46 5	***	W27
v9	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,662	,028	24,01 2	***	W28
v8	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,781	,030	25,79 9	***	W29
v7	<---	HIGIENE E SEGURANÇA	,507	,026	19,75 9	***	W30
v4	<---	BENEFICIOS	,481	,031	15,63 2	***	W31

v18	<---	BENEFICIOS	,453	,036	12,53 4	***	W32
v19	<---	BENEFICIOS	,637	,036	17,60 1	***	W33
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespost aconsiderandoaescala	<---	FELICIDADE	1,000				
Comparadoàmaioriadodosmeuspareseumeconsider o	<---	FELICIDADE	1,160	,027	42,88 3	***	W34
"Algumaspeçoasemgeralsãomuitofelizes.Aprovei tamavidaindepend	<---	FELICIDADE	,995	,035	28,70 3	***	W35
"Algumaspeçoasdemaneirageralnãosãomuitofeli zes.Emboranões	<---	FELICIDADE	-,592	,055	- 10,70 8	***	W36
v14	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,662	,018	37,64 1	***	W1
v20	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,770	,016	46,89 3	***	W2
v12	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,863	,019	46,25 7	***	W3
v15	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,829	,017	49,05 3	***	W4
v21	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	1,000				
v28	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,782	,015	51,80 7	***	W5

APÊNDICE VII - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO FAIXA ETÁRIA

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
QVT	<---	FELICIDADE	,619	,017	36,001	***	W1
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,807	,016	50,309	***	W2
REMUNERACAO	<---	QVT	,732	,016	45,513	***	W3
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,667	,020	34,028	***	W4
BENEFICIOS	<---	QVT	,663	,017	38,936	***	W5
HIGIENE E SEGURANCA	<---	QVT	,734	,018	40,390	***	W6
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<---	QVT	,633	,021	30,542	***	W7
F1	<---	QVT	,633	,021	30,542	***	W7
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,619	,017	36,001	***	W1
v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,807	,016	50,309	***	W2
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,732	,016	45,513	***	W3
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,667	,020	34,028	***	W4
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,663	,017	38,936	***	W5
v10	<---	REMUNERACAO	,633	,021	30,542	***	W7
v29	<---	REMUNERACAO	,698	,025	27,470	***	W8
v5	<---	REMUNERACAO	,460	,027	16,952	***	W9
v30	<---	REMUNERACAO	,554	,026	21,453	***	W10
v12	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	1,000				
v11	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,950	,037	25,707	***	W12
v15	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,838	,035	24,228	***	W13
v23	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,895	,033	27,205	***	W14
v14	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,721	,037	19,538	***	W15
v13	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,759	,038	20,202	***	W16
v25	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,896	,035	25,651	***	W17
v16	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,834	,043	19,411	***	W18
v27	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,763	,034	22,360	***	W19
v26	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,810	,034	23,631	***	W20
v17	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,703	,042	16,761	***	W21
v3	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,683	,032	21,154	***	W23
v2	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,855	,032	26,538	***	W24
v8	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,828	,038	21,944	***	W28
v9	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,706	,034	20,510	***	W29
v7	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,557	,032	17,244	***	W30

v18	<---	BENEFICIOS	,457	,044	10,376	***	W31
v4	<---	BENEFICIOS	,499	,038	13,239	***	W32
v19	<---	BENEFICIOS	,681	,045	15,034	***	W33
DemaneiragaleumeconsideroAtribuasuarespos taconsiderandoaescala	<---	FELICIDADE	1,000				
Comparadoàmaioriadosmeusparesumeconside ro	<---	FELICIDADE	1,171	,029	39,845	***	W34
"Algumaspeçoasemgeralsãomuitofelizes.Aprov eitamavidaindepend	<---	FELICIDADE	,949	,039	24,511	***	W35
"Algumaspeçoasdemaneirageralnãosãomuitofel izes.Emboranãoes	<---	FELICIDADE	-,606	,059	10,314	***	W36
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,734	,018	40,390	***	W6
v6	<---	REMUNERACAO	,619	,017	36,001	***	W1
v6	<---	e47	,807	,016	50,309	***	W2
v28	<---	REMUNERACAO	,732	,016	45,513	***	W3
v28	<---	e48	,667	,020	34,028	***	W4
v1	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,856	,030	28,203	***	W25
v20	<---	F1	1,000				
v22	<---	F1	,663	,017	38,936	***	W5
v21	<---	F1	,734	,018	40,390	***	W6

APÊNDICE VIII - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO FEMININO

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
QVT	<---	FELICIDADE	,596	,020	29,530	***	W1
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,705	,022	32,753	***	W2
REMUNERACAO	<---	QVT	,679	,022	31,133	***	W3
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,616	,021	28,869	***	W4
BENEFICIOS	<---	QVT	,626	,022	28,492	***	W5
HIGIENE E SEGURANCA	<---	QVT	,745	,030	24,714	***	W6
VALORIZACAO E AUTONOMIA	<---	QVT	,696	,028	24,555	***	W7
F1	<---	QVT	,616	,021	28,869	***	W4
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,596	,020	29,530	***	W1
v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,705	,022	32,753	***	W2
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,679	,022	31,133	***	W3
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,616	,021	28,869	***	W4
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,626	,022	28,492	***	W5
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,745	,030	24,714	***	W6
v3	<---	REMUNERACAO	,696	,028	24,555	***	W7
v16	<---	REMUNERACAO	,784	,043	18,097	***	W8
v1	<---	REMUNERACAO	,796	,036	21,991	***	W9
v2	<---	REMUNERACAO	,869	,039	22,383	***	W10
v23	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,873	,036	24,492	***	W14
v21	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,533	,036	14,838	***	W15
v27	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,716	,038	18,978	***	W16
v10	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,727	,038	19,064	***	W22
v6	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,654	,042	15,476	***	W23
v5	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,469	,036	13,134	***	W24
v30	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,584	,034	17,070	***	W25
v28	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,777	,034	22,697	***	W27
v9	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,718	,045	16,085	***	W28
v8	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,836	,048	17,471	***	W29
v7	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,477	,040	11,998	***	W30
v4	<---	BENEFICIOS	,544	,054	10,153	***	W32
v19	<---	BENEFICIOS	,661	,061	10,767	***	W33
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespostaconsiderandoaescala	<---	FELICIDADE	1,000				
Comparadoàmaioriadadosmeuspareseumeconsidero	<---	FELICIDADE	1,160	,037	31,387	***	W34
"Algumaspeçoasemgeraisãomuitofelizes.Aproveitamavidaaindepend	<---	FELICIDADE	,975	,048	20,497	***	W35
"Algumaspeçoasdemaneirageralnãosãomuitofelizes.Emboranãoes	<---	FELICIDADE	-,638	,071	-8,923	***	W36
v25	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,596	,020	29,530	***	W1
v11	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,705	,022	32,753	***	W2
v12	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,679	,022	31,133	***	W3
v22	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,616	,021	28,869	***	W4
v15	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	1,000				
v29	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,626	,022	28,492	***	W5
v14	<---	VALORIZACAO E	,604	,043	13,933	***	W12

v26	<---	AUTONOMIA VALORIZACAO E	,596	,020	29,530	***	W1
v13	<---	AUTONOMIA INFLUENCIA DO	,596	,020	29,530	***	W1
v17	<---	TRABALHO NA VIDA	,705	,022	32,753	***	W2
v18	<---	REMUNERACAO	1,000				
v20	<---	F1	,679	,022	31,133	***	W3

APÊNDICE IX - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO MASCULINO

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
QVT	<---	FELICIDADE	,646	,021	30,709	***	W1
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,840	,024	34,364	***	W2
REMUNERACAO	<---	QVT	,842	,028	29,673	***	W3
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,821	,027	30,954	***	W4
BENEFICIOS	<---	QVT	,837	,024	35,080	***	W5
HIGIENE E SEGURANCA	<---	QVT	,930	,029	32,282	***	W6
VALORIZACAO E AUTONOMIA	<---	QVT	,616	,029	21,321	***	W7
O quantovocê está satisfeito com a empresa por ela se peitar os direitos	<---	IMAGEM DA EMPRESA	1,000				
O quantovocê está satisfeito com a influência do INFLU UENCIA DO TRABALHO NA VIDA sobre sua vida	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,646	,021	30,709	***	W1
Em relação ao orgulho de realizar o seu INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA com você presente	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,840	,024	34,364	***	W2
O quantovocê está satisfeito com a política de recursos humanos a formar	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,842	,028	29,673	***	W3
O quantovocê está satisfeito com a integração comunit ária contribui	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,821	,027	30,954	***	W4
O quantovocê está satisfeito com o serviço prestado se a qualidade dos	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,837	,024	35,080	***	W5
Você está satisfeito com a IMAGEM DA EMPRESA que esta empresa tem perante a sociedade	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,930	,029	32,282	***	W6
O quantovocê está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional	<---	REMUNERACAO	,616	,029	21,321	***	W7
O quantovocê está satisfeito com a recompensa e a p articipação em	<---	REMUNERACAO	,663	,036	18,534	***	W8
O quantovocê está satisfeito com o seu salário e remun eração	<---	REMUNERACAO	,787	,033	23,711	***	W9
O quantovocê está satisfeito com o seu salário e voc comparar com o	<---	REMUNERACAO	,792	,035	22,734	***	W10
Em relação ao seu relacionamento com colegas e gere ntes no seu INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA com	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	1,000				
Em relação ao comprometimento da sua equipe e cole gas com o INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA com	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,695	,048	14,498	***	W12
O quantovocê está satisfeito com a valorização de sua sideia e iniciativa	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	1,059	,044	23,802	***	W13
Em relação à discriminação social, racial, religiosa e sex ual etc. no seu	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,601	,049	12,351	***	W14
O quantovocê está satisfeito com sua liberdade de exp ressão e oportunidade	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	1,092	,048	22,777	***	W15
O quantovocê está satisfeito com a sua avaliação de de sempenho e trabalho	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,917	,048	19,244	***	W16
Você está satisfeito com a autonomia e oportunidade de tomar decisões que	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	1,090	,050	21,802	***	W17
Em relação ao respeito à sua individualidade e caracte rísticas individuais	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,910	,045	20,284	***	W18
Em relação à responsabilidade de conferir responsabili dade de INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,980	,048	20,315	***	W19
Você está satisfeito com a importância da tarefa INFLU ENCIA DO TRABALHO NA VIDA e atividade que	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	1,025	,050	20,484	***	W20
Em relação à polivalência e possibilidade de desempen har várias tarefas	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,897	,048	18,510	***	W21
Em relação à sua carga de INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA e quantidade de INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA com você presente	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,622	,041	15,319	***	W22

O quanto você está satisfeito com a influência do INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA sobre sua poss	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,688	,037	18,382	***	W23
O quanto você está satisfeito com sua jornada de INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA a semanal quantidade	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,515	,035	14,815	***	W24
O quanto você está satisfeito com seus horários de INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA e de descanso	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,601	,034	17,600	***	W25
Em relação ao cansaço que seu INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA lhe causa como você se sente	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,641	,039	16,521	***	W27
O quanto você está satisfeito com a salubridade das condições de INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,767	,040	19,132	***	W28
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança que protegem	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,657	,036	18,288	***	W29
Em relação ao uso de tecnologia no INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA que você faz como você se sente	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,563	,035	16,313	***	W30
Em relação à situação e se a frequência em que ocorre mas demissões de	<---	BENEFICIOS	,471	,046	10,327	***	W31
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você e sua família como você se sente	<---	BENEFICIOS	,611	,046	13,326	***	W32
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras alimentação	<---	BENEFICIOS	,490	,038	12,918	***	W33
De maneira geral eu me considero atribua sua resposta considerando a escala	<---	FELICIDADE	1,000				
Comparado à maioria dos meus pares eu me considero	<---	FELICIDADE	1,169	,036	32,533	***	W34
"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveite a vida independente"	<---	FELICIDADE	,971	,045	21,609	***	W35
"Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não"	<---	FELICIDADE	-,527	,074	-7,145	***	W36
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,646	,021	30,709	***	W1

APÊNDICE X - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO PERFIL AGRONEGOCIO

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
QVT	<---	FELICIDADE	,515	,048	10,614	***	W1
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,956	,046	20,628	***	W2
REMUNERACAO	<---	QVT	,937	,047	19,889	***	W3
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,793	,046	17,334	***	W4
BENEFICIOS	<---	QVT	,772	,059	13,187	***	W5
HIGIENE E SEGURANCA	<---	QVT	,665	,060	11,126	***	W6
VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	<---	QVT	,684	,052	13,157	***	W7
F1	<---	QVT	,793	,046	17,334	***	W4
F2	<---	QVT	,793	,046	17,334	***	W4
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,793	,046	17,334	***	W4
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,772	,059	13,187	***	W5
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,665	,060	11,126	***	W6
v17	<---	REMUNERACAO	,684	,052	13,157	***	W7
v16	<---	REMUNERACAO	,865	,083	10,413	***	W8
v3	<---	REMUNERACAO	,725	,077	9,388	***	W9
v1	<---	REMUNERACAO	,869	,068	12,770	***	W10
v11	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,944	,102	9,273	***	W14
v23	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,811	,084	9,663	***	W15
v25	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	1,002	,091	10,954	***	W16
v6	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,619	,092	6,727	***	W22
v28	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,803	,071	11,376	***	W23
v29	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,798	,068	11,701	***	W24
v5	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,479	,073	6,536	***	W25
v10	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,695	,081	8,537	***	W27
v9	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,753	,089	8,468	***	W28
v8	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,987	,101	9,727	***	W29
v7	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,620	,087	7,114	***	W30
v20	<---	BENEFICIOS	,589	,126	4,660	***	W33
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuaresp ostaconsiderandoaescala	<---	FELICIDADE	1,000				
Comparadoàmaioriadodosmeuspareseumeconsi dero	<---	FELICIDADE	1,225	,074	16,508	***	W34
"Algumaspeçoasemgeraisãomuitofelizes.Apro veitamavidaindepend	<---	FELICIDADE	,958	,090	10,584	***	W35

"Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não oes	<---	FELICIDADE	-,783	,139	-5,635	***	W36
v27	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,515	,048	10,614	***	W1
v12	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,956	,046	20,628	***	W2
v31	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,937	,047	19,889	***	W3
v15	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,793	,046	17,334	***	W4
v26	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	1,000				
v13	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,804	,097	8,313	***	W12
v30	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,515	,048	10,614	***	W1
v2	<---	REMUNERACAO	,956	,046	20,628	***	W2
v22	<---	F1	1,000				
v21	<---	F1	,937	,047	19,889	***	W3
v18	<---	BENEFICIOS	,515	,048	10,614	***	W1
v4	<---	BENEFICIOS	,463	,108	4,272	***	W32
v14	<---	F2	1,000				
v35	<---	F2	,956	,046	20,628	***	W2
v24	<---	F2	,937	,047	19,889	***	W3

APÊNDICE XI - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO PERFIL PESOA FISICA

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
QVT	<---	FELICIDADE	,718	,019	38,581	***	W1
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,739	,019	39,741	***	W2
REMUNERACAO	<---	QVT	,815	,021	38,585	***	W3
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,828	,019	42,655	***	W4
BENEFICIOS	<---	QVT	,762	,018	42,471	***	W5
HIGIENE E SEGURANCA	<---	QVT	,914	,025	36,147	***	W6
VALORIZACAO E AUTONOMIA	<---	QVT	,665	,024	28,146	***	W7
v26	<---	IMAGEM DA EMPRESA	1,000				
v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,718	,019	38,581	***	W1
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,739	,019	39,741	***	W2
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,815	,021	38,585	***	W3
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,828	,019	42,655	***	W4
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,762	,018	42,471	***	W5
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,914	,025	36,147	***	W6
v16	<---	REMUNERACAO	,665	,024	28,146	***	W7
v3	<---	REMUNERACAO	,647	,030	21,261	***	W8
v1	<---	REMUNERACAO	,775	,029	27,109	***	W9
v2	<---	REMUNERACAO	,795	,030	26,271	***	W10
v21	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,633	,033	19,408	***	W14
v25	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,942	,032	29,494	***	W15
v27	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,815	,032	25,136	***	W16
v10	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,641	,030	21,639	***	W22
v5	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,477	,028	16,969	***	W23
v6	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,612	,032	18,924	***	W24
v30	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,587	,027	21,940	***	W25
v29	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,712	,028	25,484	***	W27
v9	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,651	,032	20,258	***	W28
v8	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,736	,035	21,216	***	W29
v7	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,505	,029	17,158	***	W30
v4	<---	BENEFICIOS	,511	,036	14,390	***	W32
v19	<---	BENEFICIOS	,628	,042	15,010	***	W33
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuaresp ostaconsiderandoaescala	<---	FELICIDADE	1,000				

Comparado à maioria dos meus pares e eu me considero	<---	FELICIDADE	1,201	,032	37,235	***	W34
"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveite a vida independente"	<---	FELICIDADE	1,028	,041	25,337	***	W35
"Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não"	<---	FELICIDADE	-,550	,065	-8,456	***	W36
v11	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,718	,019	38,581	***	W1
v22	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,739	,019	39,741	***	W2
v14	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,815	,021	38,585	***	W3
v12	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,828	,019	42,655	***	W4
v15	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	1,000				
v28	<---	INFLUÊNCIA DO TRABALHO NA VIDA	,762	,018	42,471	***	W5
v20	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,556	,038	14,483	***	W12
v13	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,718	,019	38,581	***	W1
v23	<---	VALORIZAÇÃO E AUTONOMIA	,977	,031	31,769	***	W13
v18	<---	BENEFÍCIOS	,460	,042	10,857	***	W31

APÊNDICE XII - PESOS DE REGRESSÃO GRUPO TEMPO DE EMPRESA

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
QVT	<---	FELICIDADE	,640	,016	38,801	***	W1
IMAGEM DA EMPRESA	<---	QVT	,821	,017	49,192	***	W2
REMUNERACAO	<---	QVT	,811	,021	38,753	***	W3
INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	<---	QVT	,754	,018	41,564	***	W4
BENEFICIOS	<---	QVT	,743	,018	41,626	***	W5
HIGIENE E SEGURANCA	<---	QVT	,905	,025	35,706	***	W6
VALORIZACAO E AUTONOMIA	<---	QVT	,750	,024	30,809	***	W7
v26	<---	IMAGEM DA EMPRESA	1,000				
v31	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,640	,016	38,801	***	W1
v24	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,821	,017	49,192	***	W2
v35	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,811	,021	38,753	***	W3
v34	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,754	,018	41,564	***	W4
v33	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,743	,018	41,626	***	W5
v32	<---	IMAGEM DA EMPRESA	,905	,025	35,706	***	W6
v16	<---	REMUNERACA O	,750	,024	30,809	***	W7
v3	<---	REMUNERACA O	,667	,030	22,024	***	W8
v1	<---	REMUNERACA O	,787	,028	28,005	***	W9
v2	<---	REMUNERACA O	,794	,029	27,178	***	W10
v21	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,556	,030	18,637	***	W13
v23	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,896	,029	31,375	***	W14
v22	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,553	,035	15,954	***	W15
v25	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,876	,031	28,516	***	W16
v10	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,755	,032	23,409	***	W22
v29	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,794	,030	26,565	***	W23
v5	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,492	,030	16,374	***	W24
v30	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,606	,030	20,492	***	W25
v28	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,792	,030	26,780	***	W27
v8	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,769	,036	21,373	***	W28
v9	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,654	,033	20,042	***	W29
v7	<---	HIGIENE E SEGURANCA	,521	,030	17,401	***	W30
v18	<---	BENEFICIOS	,426	,038	11,223	***	W31
v20	<---	BENEFICIOS	,423	,037	11,525	***	W32
v4	<---	BENEFICIOS	,431	,033	13,113	***	W33
DemaneirageraleumeconsideroAtribuasuarespostaconsiderandoaescala	<---	FELICIDADE	1,000				
Comparadoàmaioriadodosmeuspareseumeconsidero	<---	FELICIDADE	1,171	,030	38,917	***	W34
"Algumas pessoas em geral são muito felizes. Aproveitam a vida e independem	<---	FELICIDADE	,961	,039	24,854	***	W35

"Algumas pessoas de maneira geral não são muito felizes. Embora não	<---	FELICIDADE	-,607	,061	-10,018	***	W36
v27	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,640	,016	38,801	***	W1
v11	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,821	,017	49,192	***	W2
v12	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,811	,021	38,753	***	W3
v14	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,754	,018	41,564	***	W4
v15	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	1,000				
v6	<---	INFLUENCIA DO TRABALHO NA VIDA	,743	,018	41,626	***	W5
v13	<---	VALORIZACAO E AUTONOMIA	,715	,034	20,806	***	W12
v17	<---	REMUNERACAO	,640	,016	38,801	***	W1
v19	<---	BENEFICIOS	,821	,017	49,192	***	W2

APÊNDICE XIII - MATRIZ DE CORRELAÇÕES PERFIL AGRONEGOCIO

	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14	v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	v24	v25	v26	v27	v28	v29	v30	v31	v32	v33	v34	v35
v1	1,000	,749	,534	,203	,279	,271	,311	,386	,225	,412	,299	,349	,363	,317	,282	,506	,368	,316	,241	,215	,157	,050	,286	,464	,286	,323	,310	,326	,419	,271	,371	,443	,338	,354	,424
v2	,749	1,000	,509	,164	,206	,263	,345	,344	,226	,314	,329	,333	,342	,248	,435	,546	,338	,274	,280	,155	,154	,065	,211	,398	,258	,324	,279	,270	,292	,230	,342	,436	,287	,333	,417
v3	,534	,509	1,000	,308	,216	,321	,485	,309	,230	,329	,285	,216	,350	,244	,258	,441	,356	,328	,315	,150	,225	,172	,185	,423	,321	,397	,246	,350	,278	,196	,336	,414	,383	,384	,401
v4	,203	,164	,308	1,000	,433	,211	,297	,288	,195	,230	,154	,118	,109	,216	,179	,112	,090	,137	,229	,228	,278	,027	,186	,238	,196	,271	,217	,277	,325	,273	,199	,234	,137	,279	,201
v5	,279	,206	,216	,433	1,000	,460	,248	,389	,186	,359	,330	,222	,265	,316	,208	,152	,204	,138	,204	,249	,318	,156	,271	,206	,319	,366	,384	,418	,439	,569	,171	,187	,182	,216	,151
v6	,271	,263	,321	,211	,460	1,000	,335	,385	,367	,582	,433	,314	,427	,273	,399	,313	,304	,185	,222	,137	,173	,172	,298	,300	,339	,379	,341	,417	,360	,426	,345	,261	,360	,299	,287
v7	,311	,345	,485	,297	,248	,335	1,000	,522	,451	,351	,392	,278	,269	,356	,275	,320	,343	,210	,234	,092	,305	,153	,148	,293	,387	,481	,308	,316	,408	,351	,294	,326	,304	,459	,325
v8	,386	,344	,309	,288	,389	,385	,522	1,000	,664	,539	,360	,367	,332	,448	,348	,360	,275	,140	,159	,225	,319	,207	,333	,358	,382	,384	,337	,355	,348	,331	,301	,322	,250	,359	,271
v9	,225	,226	,230	,195	,186	,367	,451	,664	1,000	,475	,355	,302	,293	,385	,302	,363	,287	,075	,119	,209	,249	,131	,215	,288	,274	,290	,183	,270	,307	,339	,143	,226	,157	,294	,220
v10	,412	,314	,329	,230	,359	,582	,351	,539	,475	1,000	,393	,331	,510	,349	,434	,390	,392	,236	,258	,188	,277	,223	,341	,435	,376	,403	,291	,521	,515	,475	,384	,388	,333	,386	,407
v11	,299	,329	,285	,154	,330	,433	,392	,360	,355	,393	1,000	,449	,420	,296	,459	,393	,275	,150	,273	,126	,304	,150	,465	,319	,525	,476	,422	,458	,371	,281	,389	,378	,476	,421	,317
v12	,349	,333	,216	,118	,222	,314	,278	,367	,302	,331	,449	1,000	,372	,360	,499	,452	,415	,216	,228	,120	,318	,133	,417	,265	,361	,368	,416	,460	,537	,406	,584	,437	,441	,415	,364
v13	,363	,342	,350	,109	,265	,427	,269	,332	,293	,510	,420	,372	1,000	,403	,464	,364	,451	,330	,196	,179	,314	,201	,366	,467	,378	,414	,401	,478	,394	,333	,476	,438	,401	,396	,435
v14	,317	,248	,244	,216	,316	,273	,356	,448	,385	,349	,296	,360	,403	1,000	,394	,390	,333	,202	,174	,202	,370	,353	,491	,468	,380	,416	,316	,457	,470	,382	,276	,249	,327	,301	,454
v15	,282	,435	,258	,179	,208	,399	,275	,348	,302	,434	,459	,499	,464	,394	1,000	,475	,407	,223	,299	,217	,330	,245	,457	,474	,445	,452	,375	,432	,342	,299	,461	,456	,343	,389	,434
v16	,506	,546	,441	,112	,152	,313	,320	,360	,363	,390	,393	,452	,364	,390	,475	1,000	,452	,207	,288	,134	,203	,231	,425	,548	,364	,422	,226	,415	,405	,267	,448	,431	,402	,371	,597
v17	,368	,338	,356	,090	,204	,304	,343	,275	,287	,392	,275	,415	,451	,333	,407	,452	1,000	,235	,364	,109	,321	,221	,351	,373	,214	,399	,249	,371	,423	,293	,451	,298	,311	,356	,460
v18	,316	,274	,328	,137	,138	,185	,210	,140	,075	,236	,150	,216	,330	,202	,223	,207	,235	1,000	,264	,342	,132	,036	,181	,394	,320	,401	,281	,325	,259	,063	,305	,222	,215	,358	,460
v19	,241	,280	,315	,229	,204	,222	,234	,159	,119	,258	,273	,228	,196	,174	,299	,288	,364	,264	1,000	,225	,211	,166	,310	,228	,304	,350	,221	,345	,385	,228	,338	,308	,249	,225	,298
v20	,215	,155	,150	,228	,249	,137	,092	,225	,209	,188	,126	,120	,179	,202	,217	,134	,109	,342	,225	1,000	,410	,212	,201	,159	,239	,160	,397	,246	,158	,113	,206	,304	,153	,172	,134
v21	,157	,154	,225	,278	,318	,173	,305	,319	,249	,277	,304	,318	,314	,370	,330	,203	,321	,132	,211	,410	1,000	,618	,319	,177	,412	,223	,388	,381	,408	,410	,408	,290	,289	,306	,212
v22	,050	,065	,172	,027	,156	,172	,153	,207	,131	,223	,150	,133	,201	,353	,245	,231	,221	,036	,166	,212	,618	1,000	,328	,110	,258	,118	,258	,282	,273	,321	,215	,239	,303	,271	,235
v23	,286	,211	,185	,186	,271	,298	,148	,333	,215	,341	,465	,417	,366	,491	,457	,425	,351	,181	,310	,201	,319	,328	1,000	,345	,570	,442	,474	,476	,418	,265	,495	,361	,387	,354	,403
v24	,464	,398	,423	,238	,206	,300	,293	,358	,288	,435	,319	,265	,467	,468	,474	,548	,373	,394	,228	,159	,177	,110	,345	1,000	,457	,471	,218	,445	,432	,224	,415	,521	,460	,378	,719
v25	,286	,258	,321	,196	,319	,339	,387	,382	,274	,376	,525	,361	,378	,380	,445	,364	,214	,320	,304	,239	,412	,258	,570	,457	1,000	,609	,590	,501	,421	,294	,527	,456	,447	,416	,416
v26	,323	,324	,397	,271	,366	,379	,481	,384	,290	,403	,476	,368	,414	,416	,452	,422	,399	,401	,350	,160	,223	,118	,442	,471	,609	1,000	,534	,488	,436	,359	,418	,377	,405	,463	,474
v27	,310	,279	,246	,217	,384	,341	,308	,337	,183	,291	,422	,416	,401	,316	,375	,226	,249	,281	,221	,397	,388	,258	,474	,218	,590	,534	1,000	,448	,432	,366	,415	,336	,368	,425	,264
v28	,326	,270	,350	,277	,418	,417	,316	,355	,270	,521	,458	,460	,478	,457	,432	,415	,371	,325	,345	,246	,381	,282	,476	,445	,501	,488	,448	1,000	,722	,489	,540	,576	,474	,536	,491
v29	,419	,292	,278	,325	,439	,360	,408	,348	,307	,515	,371	,537	,394	,470	,342	,405	,423	,259	,385	,158	,408	,273	,418	,432	,421	,436	,432	,722	1,000	,725	,492	,518	,494	,511	,473
v30	,271	,230	,196	,273	,569	,426	,351	,331	,339	,475	,281	,406	,333	,382	,299	,267	,293	,063	,228	,113	,410	,321	,265	,224	,294	,359	,366	,489	,725	1,000	,282	,387	,322	,349	,282
v31	,371	,342	,336	,199	,171	,345	,294	,301	,143	,384	,389	,584	,476	,276	,461	,448	,451	,305	,338	,206	,408	,215	,495	,415	,527	,418	,415	,540	,492	,282	1,000	,553	,454	,442	,389
v32	,443	,436	,414	,234	,187	,261	,326	,322	,226	,388	,378	,437	,438	,249	,456	,431	,298	,305	,308	,304	,290	,239	,361	,521	,456	,377	,336	,576	,518	,387	,553	1,000	,603	,598	,564
v33	,338	,287	,383	,137	,182	,360	,304	,250	,157	,333	,476	,441	,401	,327	,343	,402	,311	,222	,249	,153	,289	,303	,387	,460	,447	,405	,368	,474	,494	,322	,454	,603	1,000	,609	,571
v34	,354	,333	,384	,279	,216	,299	,459	,359	,294	,386	,421	,415	,396	,301	,389	,371	,356	,215	,225	,172	,306	,271	,354	,378	,416	,463	,425	,536	,511	,349	,442	,598	,609	1,000	,521
v35	,424	,417	,401	,201	,151	,287	,325	,271	,220	,407	,317	,364	,435	,454	,434	,597	,460	,358	,298	,134	,212	,235	,403	,719	,416	,474	,264	,491	,473	,282	,389	,564	,571	,521	1,000

APÊNDICE XIV - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO FEMININO

	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14	v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	v24	v25	v26	v27	v28	v29	v30	v31	v32	v33	v34	v35
v1	1,000	,733	,573	,245	,060	,261	,208	,299	,300	,292	,349	,337	,273	,230	,309	,494	,298	,177	,257	,176	,130	,121	,309	,329	,289	,264	,184	,267	,250	,125	,330	,282	,317	,274	,365
v2	,733	1,000	,526	,250	,058	,269	,223	,303	,303	,277	,380	,349	,256	,230	,331	,544	,338	,140	,255	,175	,161	,164	,305	,301	,294	,249	,215	,225	,232	,074	,320	,273	,280	,242	,303
v3	,573	,526	1,000	,374	,159	,293	,288	,295	,249	,321	,326	,330	,232	,242	,308	,444	,335	,192	,303	,159	,171	,159	,279	,363	,305	,344	,249	,299	,251	,176	,347	,332	,370	,340	,396
v4	,245	,250	,374	1,000	,385	,275	,300	,299	,262	,275	,233	,252	,242	,197	,265	,226	,275	,151	,315	,225	,225	,202	,220	,322	,256	,296	,245	,294	,253	,307	,258	,265	,270	,305	,283
v5	,060	,058	,159	,385	1,000	,445	,260	,313	,233	,396	,214	,254	,263	,226	,299	,104	,206	,176	,194	,173	,184	,187	,182	,223	,255	,308	,267	,407	,392	,635	,234	,250	,202	,216	,214
v6	,261	,269	,293	,275	,445	1,000	,367	,369	,308	,582	,341	,298	,363	,263	,357	,264	,334	,215	,212	,148	,169	,229	,242	,269	,301	,307	,278	,508	,421	,426	,333	,300	,244	,252	,324
v7	,208	,223	,288	,300	,260	,367	1,000	,418	,393	,325	,315	,308	,311	,263	,387	,235	,280	,125	,253	,147	,234	,249	,262	,330	,279	,361	,288	,364	,368	,320	,324	,320	,309	,318	,298
v8	,299	,303	,295	,299	,313	,369	,418	1,000	,630	,452	,400	,362	,364	,276	,387	,271	,314	,171	,259	,203	,278	,338	,396	,374	,405	,390	,334	,401	,341	,339	,335	,357	,348	,327	,260
v9	,300	,303	,249	,262	,233	,308	,393	,630	1,000	,404	,353	,315	,254	,282	,313	,251	,277	,206	,234	,335	,266	,254	,316	,320	,332	,296	,311	,300	,293	,285	,215	,299	,325	,248	,223
v10	,292	,277	,321	,275	,396	,582	,325	,452	,404	1,000	,422	,366	,441	,282	,403	,283	,287	,235	,238	,213	,249	,279	,324	,301	,336	,336	,309	,627	,528	,480	,382	,382	,338	,329	,324
v11	,349	,380	,326	,233	,214	,341	,315	,400	,353	,422	1,000	,613	,449	,380	,538	,501	,350	,202	,279	,266	,351	,334	,631	,345	,562	,425	,480	,400	,359	,259	,479	,347	,391	,292	,338
v12	,337	,349	,330	,252	,254	,298	,308	,362	,315	,366	,613	1,000	,492	,387	,551	,513	,373	,191	,264	,239	,330	,287	,548	,355	,479	,386	,432	,446	,374	,297	,605	,386	,414	,338	,363
v13	,273	,256	,232	,242	,263	,363	,311	,364	,254	,441	,449	,492	1,000	,371	,479	,337	,336	,218	,233	,190	,286	,251	,411	,342	,407	,340	,353	,459	,367	,323	,407	,268	,316	,246	,292
v14	,230	,230	,242	,197	,226	,263	,263	,276	,282	,282	,380	,387	,371	1,000	,451	,348	,318	,216	,229	,279	,318	,215	,429	,308	,464	,376	,385	,340	,341	,299	,301	,315	,336	,280	,319
v15	,309	,331	,308	,265	,299	,357	,387	,387	,313	,403	,538	,551	,479	,451	1,000	,449	,371	,179	,273	,255	,316	,320	,532	,383	,484	,449	,451	,476	,433	,357	,491	,406	,387	,327	,358
v16	,494	,544	,444	,226	,104	,264	,235	,271	,251	,283	,501	,513	,337	,348	,449	1,000	,440	,202	,318	,249	,164	,221	,468	,384	,365	,328	,321	,334	,327	,194	,457	,352	,357	,327	,452
v17	,298	,338	,335	,275	,206	,334	,280	,314	,277	,287	,350	,373	,336	,318	,371	,440	1,000	,199	,363	,177	,243	,234	,398	,334	,343	,376	,329	,301	,325	,267	,321	,250	,313	,291	,371
v18	,177	,140	,192	,151	,176	,215	,125	,171	,206	,235	,202	,191	,218	,216	,179	,202	,199	1,000	,257	,189	,100	,133	,197	,357	,286	,266	,235	,261	,207	,155	,196	,293	,260	,217	,316
v19	,257	,255	,303	,315	,194	,212	,253	,259	,234	,238	,279	,264	,233	,229	,273	,318	,363	,257	1,000	,263	,206	,229	,386	,384	,371	,333	,268	,278	,331	,238	,314	,273	,320	,268	,322
v20	,176	,175	,159	,225	,173	,148	,147	,203	,335	,213	,266	,239	,190	,279	,255	,249	,177	,189	,263	1,000	,326	,239	,348	,308	,345	,252	,405	,302	,280	,203	,193	,248	,322	,202	,244
v21	,130	,161	,171	,225	,184	,169	,234	,278	,266	,249	,351	,330	,286	,318	,316	,164	,243	,100	,206	,326	1,000	,545	,497	,313	,459	,375	,483	,336	,270	,231	,302	,255	,286	,229	,221
v22	,121	,164	,159	,202	,187	,229	,249	,338	,254	,279	,334	,287	,251	,215	,320	,221	,234	,133	,229	,239	,545	1,000	,472	,309	,390	,387	,338	,345	,256	,247	,330	,346	,308	,267	,229
v23	,309	,305	,279	,220	,182	,242	,262	,396	,316	,324	,631	,548	,411	,429	,532	,468	,398	,197	,386	,348	,497	,472	1,000	,405	,661	,507	,584	,406	,397	,252	,488	,376	,452	,346	,395
v24	,329	,301	,363	,322	,223	,269	,330	,374	,320	,301	,345	,355	,342	,308	,383	,384	,334	,357	,384	,308	,313	,309	,405	1,000	,530	,535	,400	,426	,350	,219	,450	,522	,477	,467	,633
v25	,289	,294	,305	,256	,255	,301	,279	,405	,332	,336	,562	,479	,407	,464	,484	,365	,343	,286	,371	,345	,459	,390	,661	,530	1,000	,589	,556	,428	,399	,258	,412	,427	,472	,358	,430
v26	,264	,249	,344	,296	,308	,307	,361	,390	,296	,336	,425	,386	,340	,376	,449	,328	,376	,266	,333	,252	,375	,387	,507	,535	,589	1,000	,513	,461	,404	,314	,439	,461	,429	,442	,458
v27	,184	,215	,249	,245	,267	,278	,288	,334	,311	,309	,480	,432	,353	,385	,451	,321	,329	,235	,268	,405	,483	,338	,584	,400	,556	,513	1,000	,429	,375	,287	,366	,323	,366	,346	,355
v28	,267	,225	,299	,294	,407	,508	,364	,401	,300	,627	,400	,446	,459	,340	,476	,334	,301	,261	,278	,302	,336	,345	,406	,426	,428	,461	,429	1,000	,709	,545	,538	,504	,440	,425	,425
v29	,250	,232	,251	,253	,392	,421	,368	,341	,293	,528	,359	,374	,367	,341	,433	,327	,325	,207	,331	,280	,270	,256	,397	,350	,399	,404	,375	,709	1,000	,596	,442	,412	,438	,361	,337
v30	,125	,074	,176	,307	,635	,426	,320	,339	,285	,480	,259	,297	,323	,299	,357	,194	,267	,155	,238	,203	,231	,247	,252	,219	,258	,314	,287	,545	,596	1,000	,294	,280	,281	,278	,272
v31	,330	,320	,347	,258	,234	,333	,324	,335	,215	,382	,479	,605	,407	,301	,491	,457	,321	,196	,314	,193	,302	,330	,488	,450	,412	,439	,366	,538	,442	,294	1,000	,583	,538	,436	,409
v32	,282	,273	,332	,265	,250	,300	,320	,357	,299	,382	,347	,386	,268	,315	,406	,352	,250	,293	,273	,248	,255	,346	,376	,522	,427	,461	,323	,504	,412	,280	,583	1,000	,640	,628	,505
v33	,317	,280	,370	,270	,202	,244	,309	,348	,325	,338	,391	,414	,316	,336	,387	,357	,313	,260	,320	,322	,286	,308	,452	,477	,472	,429	,366	,440	,438	,281	,538	,640	1,000	,545	,477
v34	,274	,242	,340	,305	,216	,252	,318	,327	,248	,329	,292	,338	,246	,280	,327	,327	,291	,217	,268	,202	,229	,267	,346	,467	,358	,442	,346	,425	,361	,278	,436	,628	,545	1,000	,481
v35	,365	,303	,396	,283	,214	,324	,298	,260	,223	,324	,338	,363	,292	,319	,358	,452	,371	,316	,322	,244	,221	,229	,395	,633	,430	,458	,355	,425	,337	,272	,409	,505	,477	,481	1,000

APÊNDICE XV - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO FAIXA ETÁRIA

	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14	v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	v24	v25	v26	v27	v28	v29	v30	v31	v32	v33	v34	v35
v1	1,000	,761	,620	,327	,175	,286	,289	,342	,321	,319	,388	,374	,379	,307	,350	,491	,357	,227	,314	,214	,208	,132	,342	,393	,329	,356	,263	,341	,287	,179	,402	,380	,368	,341	,390
v2	,761	1,000	,578	,310	,145	,249	,300	,327	,313	,246	,398	,383	,369	,272	,368	,506	,359	,204	,338	,233	,193	,141	,336	,364	,322	,337	,280	,293	,264	,158	,385	,348	,325	,318	,334
v3	,620	,578	1,000	,383	,212	,281	,339	,321	,301	,327	,369	,340	,331	,293	,340	,470	,391	,232	,361	,167	,189	,145	,338	,412	,329	,366	,275	,311	,265	,203	,381	,380	,363	,362	,417
v4	,327	,310	,383	1,000	,393	,306	,358	,289	,307	,268	,257	,267	,280	,255	,254	,222	,264	,228	,346	,267	,212	,149	,252	,304	,281	,268	,286	,283	,265	,290	,269	,303	,265	,299	,300
v5	,175	,145	,212	,393	1,000	,456	,322	,314	,277	,400	,277	,273	,287	,259	,306	,128	,184	,188	,222	,198	,198	,189	,260	,262	,305	,325	,283	,370	,410	,631	,262	,285	,233	,278	,281
v6	,286	,249	,281	,306	,456	1,000	,351	,407	,322	,583	,387	,348	,383	,289	,329	,287	,303	,218	,221	,168	,217	,269	,321	,312	,366	,335	,298	,430	,406	,418	,352	,329	,296	,319	,344
v7	,289	,300	,339	,358	,322	,351	1,000	,474	,437	,328	,390	,387	,403	,348	,412	,316	,330	,199	,357	,205	,274	,230	,346	,361	,352	,439	,370	,370	,386	,355	,402	,404	,388	,408	,343
v8	,342	,327	,321	,289	,314	,407	,474	1,000	,620	,471	,405	,372	,367	,319	,398	,316	,300	,215	,300	,267	,317	,299	,389	,460	,405	,439	,384	,370	,347	,330	,370	,412	,404	,417	,364
v9	,321	,313	,301	,307	,277	,322	,437	,620	1,000	,401	,389	,382	,332	,350	,354	,320	,290	,219	,296	,341	,300	,264	,386	,399	,403	,410	,368	,326	,327	,335	,342	,357	,372	,349	,323
v10	,319	,246	,327	,268	,400	,583	,328	,471	,401	1,000	,443	,376	,424	,316	,393	,280	,302	,256	,212	,205	,278	,309	,352	,362	,379	,363	,329	,590	,523	,437	,400	,411	,371	,382	,397
v11	,388	,398	,369	,257	,277	,387	,390	,405	,389	,443	1,000	,603	,489	,475	,552	,512	,368	,236	,355	,260	,393	,334	,632	,427	,582	,525	,503	,433	,403	,331	,497	,442	,447	,438	,431
v12	,374	,383	,340	,267	,273	,348	,387	,372	,382	,376	,603	1,000	,552	,469	,606	,501	,427	,224	,339	,275	,369	,260	,551	,421	,509	,481	,468	,478	,389	,334	,652	,471	,456	,453	,436
v13	,379	,369	,331	,280	,287	,383	,403	,367	,332	,424	,489	,552	1,000	,452	,518	,382	,397	,265	,332	,239	,344	,261	,454	,394	,438	,435	,414	,473	,368	,325	,469	,396	,401	,375	,367
v14	,307	,272	,293	,255	,259	,289	,348	,319	,350	,316	,475	,469	,452	1,000	,490	,410	,367	,262	,315	,310	,352	,262	,498	,391	,470	,428	,409	,361	,344	,308	,379	,379	,374	,350	,402
v15	,350	,368	,340	,254	,306	,329	,412	,398	,354	,393	,552	,606	,518	,490	1,000	,474	,426	,207	,346	,286	,345	,303	,553	,432	,514	,509	,483	,436	,419	,360	,523	,479	,455	,443	,443
v16	,491	,506	,470	,222	,128	,287	,316	,316	,320	,280	,512	,501	,382	,410	,474	1,000	,466	,243	,378	,262	,227	,206	,499	,441	,416	,414	,342	,340	,313	,203	,472	,389	,378	,403	,500
v17	,357	,359	,391	,264	,184	,303	,330	,300	,290	,302	,368	,427	,397	,367	,426	,466	1,000	,233	,425	,200	,301	,261	,409	,389	,367	,428	,348	,333	,358	,263	,394	,337	,390	,397	,419
v18	,227	,204	,232	,228	,188	,218	,199	,215	,219	,256	,236	,224	,265	,262	,207	,243	,233	1,000	,250	,217	,138	,132	,251	,358	,321	,324	,284	,241	,248	,186	,228	,283	,244	,251	,339
v19	,314	,338	,361	,346	,222	,221	,357	,300	,296	,212	,355	,339	,332	,315	,346	,378	,425	,250	1,000	,281	,265	,218	,391	,402	,381	,356	,309	,336	,325	,272	,361	,346	,372	,347	,370
v20	,214	,233	,167	,267	,198	,168	,205	,267	,341	,205	,260	,275	,239	,310	,286	,262	,200	,217	,281	1,000	,377	,270	,361	,291	,352	,260	,406	,289	,248	,225	,238	,253	,282	,227	,235
v21	,208	,193	,189	,212	,198	,217	,274	,317	,300	,278	,393	,369	,344	,352	,345	,227	,301	,138	,265	,377	1,000	,572	,483	,324	,475	,362	,454	,351	,316	,272	,369	,301	,326	,302	,263
v22	,132	,141	,145	,149	,189	,269	,230	,299	,264	,309	,334	,260	,261	,262	,303	,206	,261	,132	,218	,270	,572	1,000	,431	,245	,370	,320	,328	,332	,277	,232	,309	,320	,266	,296	,264
v23	,342	,336	,338	,252	,260	,321	,346	,389	,386	,352	,632	,551	,454	,498	,553	,499	,409	,251	,391	,361	,483	,431	1,000	,467	,666	,564	,605	,444	,410	,336	,518	,464	,487	,469	,489
v24	,393	,364	,412	,304	,262	,312	,361	,460	,399	,362	,427	,421	,394	,391	,432	,441	,389	,358	,402	,291	,324	,245	,467	1,000	,563	,531	,433	,410	,351	,266	,489	,554	,509	,515	,644
v25	,329	,322	,329	,281	,305	,366	,352	,405	,403	,379	,582	,509	,438	,470	,514	,416	,367	,321	,381	,352	,475	,370	,666	,563	1,000	,616	,615	,450	,408	,332	,478	,496	,484	,489	,496
v26	,356	,337	,366	,268	,325	,335	,439	,439	,410	,363	,525	,481	,435	,428	,509	,414	,428	,324	,356	,260	,362	,320	,564	,531	,616	1,000	,558	,444	,400	,344	,501	,523	,498	,566	,504
v27	,263	,280	,275	,286	,283	,298	,370	,384	,368	,329	,503	,468	,414	,409	,483	,342	,348	,284	,309	,406	,454	,328	,605	,433	,615	,558	1,000	,446	,399	,357	,434	,424	,422	,460	,422
v28	,341	,293	,311	,283	,370	,430	,370	,370	,326	,590	,433	,478	,473	,361	,436	,340	,333	,241	,336	,289	,351	,332	,444	,410	,450	,444	,446	1,000	,709	,485	,569	,548	,497	,496	,468
v29	,287	,264	,265	,265	,410	,406	,386	,347	,327	,523	,403	,389	,368	,344	,419	,313	,358	,248	,325	,248	,316	,277	,410	,351	,408	,400	,399	,709	1,000	,598	,470	,453	,469	,434	,419
v30	,179	,158	,203	,290	,631	,418	,355	,330	,335	,437	,331	,334	,325	,308	,360	,203	,263	,186	,272	,225	,272	,232	,336	,266	,332	,344	,357	,485	,598	1,000	,331	,342	,322	,338	,316
v31	,402	,385	,381	,269	,262	,352	,402	,370	,342	,400	,497	,652	,469	,379	,523	,472	,394	,228	,361	,238	,369	,309	,518	,489	,478	,501	,434	,569	,470	,331	1,000	,630	,547	,549	,470
v32	,380	,348	,380	,303	,285	,329	,404	,412	,357	,411	,442	,471	,396	,379	,479	,389	,337	,283	,346	,253	,301	,320	,464	,554	,496	,523	,424	,548	,453	,342	,630	1,000	,668	,675	,558
v33	,368	,325	,363	,265	,233	,296	,388	,404	,372	,371	,447	,456	,401	,374	,455	,378	,390	,244	,372	,282	,326	,266	,487	,509	,484	,498	,422	,497	,469	,322	,547	,668	1,000	,632	,542
v34	,341	,318	,362	,299	,278	,319	,408	,417	,349	,382	,438	,453	,375	,350	,443	,403	,397	,251	,347	,227	,302	,296	,469	,515	,489	,566	,460	,496	,434	,338	,549	,675	,632	1,000	,544
v35	,390	,334	,417	,300	,281	,344	,343	,364	,323	,397	,431	,436	,367	,402	,443	,500	,419	,339	,370	,235	,263	,264	,489	,644	,496	,504	,422	,468	,419	,316	,470	,558	,542	,544	1,000

APÊNDICE XVI - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO MASCULINO

	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14	v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	v24	v25	v26	v27	v28	v29	v30	v31	v32	v33	v34	v35
v1	1,000	,779	,623	,399	,291	,351	,369	,395	,348	,377	,419	,409	,440	,396	,414	,473	,392	,254	,342	,215	,248	,193	,396	,436	,360	,422	,348	,425	,355	,266	,447	,429	,400	,373	,418
v2	,779	1,000	,591	,356	,236	,308	,368	,365	,334	,298	,419	,413	,405	,334	,428	,475	,356	,230	,338	,221	,223	,175	,370	,397	,316	,391	,346	,388	,300	,257	,434	,407	,383	,379	,381
v3	,623	,591	1,000	,401	,298	,331	,394	,357	,362	,372	,401	,345	,402	,351	,376	,480	,442	,299	,396	,193	,231	,223	,411	,491	,384	,414	,312	,359	,322	,269	,393	,424	,398	,388	,447
v4	,399	,356	,401	1,000	,445	,335	,401	,338	,320	,284	,307	,340	,345	,343	,290	,252	,306	,311	,356	,295	,245	,203	,346	,366	,344	,301	,340	,322	,338	,353	,316	,332	,295	,315	,330
v5	,291	,236	,298	,445	1,000	,432	,294	,332	,323	,358	,323	,308	,308	,302	,321	,178	,188	,250	,254	,236	,212	,254	,323	,337	,345	,368	,330	,365	,412	,633	,278	,272	,262	,278	,315
v6	,351	,308	,331	,335	,432	1,000	,357	,436	,376	,584	,390	,369	,384	,310	,374	,322	,336	,199	,230	,197	,221	,283	,369	,346	,387	,366	,364	,413	,434	,396	,375	,350	,356	,356	,359
v7	,369	,368	,394	,401	,294	,357	1,000	,517	,496	,351	,390	,400	,439	,374	,398	,348	,406	,252	,426	,244	,310	,230	,402	,422	,391	,475	,409	,367	,403	,355	,447	,461	,402	,485	,389
v8	,395	,365	,357	,338	,332	,436	,517	1,000	,623	,494	,417	,419	,367	,404	,398	,356	,359	,246	,318	,313	,344	,287	,443	,507	,414	,472	,436	,389	,369	,351	,413	,482	,429	,453	,463
v9	,348	,334	,362	,320	,323	,376	,496	,623	1,000	,433	,432	,454	,390	,387	,403	,368	,352	,229	,339	,297	,315	,285	,455	,489	,456	,517	,427	,384	,370	,376	,434	,439	,412	,441	,457
v10	,377	,298	,372	,284	,358	,584	,351	,494	,433	1,000	,471	,419	,417	,365	,409	,312	,382	,265	,228	,217	,296	,334	,395	,395	,431	,401	,397	,578	,524	,414	,426	,428	,424	,426	,450
v11	,419	,419	,401	,307	,323	,390	,390	,417	,432	,471	1,000	,613	,523	,525	,591	,541	,409	,297	,383	,294	,420	,390	,628	,467	,615	,569	,504	,486	,435	,376	,509	,475	,479	,493	,501
v12	,409	,413	,345	,340	,308	,369	,400	,419	,454	,419	,613	1,000	,570	,501	,636	,491	,444	,298	,347	,312	,369	,328	,543	,449	,524	,525	,517	,547	,435	,365	,659	,518	,460	,485	,468
v13	,440	,405	,402	,345	,308	,384	,439	,367	,390	,417	,523	,570	1,000	,522	,530	,399	,475	,284	,396	,265	,373	,332	,516	,452	,491	,494	,450	,473	,395	,306	,503	,447	,476	,462	,422
v14	,396	,334	,351	,343	,302	,310	,374	,404	,387	,365	,525	,501	,522	1,000	,540	,446	,430	,297	,356	,325	,417	,366	,596	,444	,521	,494	,450	,398	,354	,325	,417	,411	,414	,400	,454
v15	,414	,428	,376	,290	,321	,374	,398	,398	,403	,409	,591	,636	,530	,540	1,000	,529	,482	,248	,369	,348	,361	,337	,559	,463	,524	,536	,496	,457	,399	,344	,553	,509	,467	,480	,494
v16	,473	,475	,480	,252	,178	,322	,348	,356	,368	,312	,541	,491	,399	,446	,529	1,000	,502	,283	,419	,272	,289	,275	,513	,471	,463	,487	,369	,389	,336	,245	,487	,407	,398	,412	,528
v17	,392	,356	,442	,306	,188	,336	,406	,359	,352	,382	,409	,444	,475	,430	,482	,502	1,000	,271	,472	,273	,348	,332	,474	,442	,429	,481	,407	,403	,425	,284	,460	,402	,455	,451	,472
v18	,254	,230	,299	,311	,250	,199	,252	,246	,229	,265	,297	,298	,284	,297	,248	,283	,271	1,000	,291	,235	,216	,173	,286	,412	,361	,362	,303	,243	,298	,256	,241	,277	,239	,267	,368
v19	,342	,338	,396	,356	,254	,230	,426	,318	,339	,228	,383	,347	,396	,356	,369	,419	,472	,291	1,000	,316	,350	,259	,396	,393	,391	,408	,319	,363	,362	,334	,389	,380	,410	,378	,396
v20	,215	,221	,193	,295	,236	,197	,244	,313	,297	,217	,294	,312	,265	,325	,348	,272	,273	,235	,316	1,000	,437	,326	,363	,270	,395	,316	,415	,272	,228	,238	,291	,268	,266	,263	,250
v21	,248	,223	,231	,245	,212	,221	,310	,344	,315	,296	,420	,369	,373	,417	,361	,289	,348	,216	,350	,437	1,000	,596	,496	,319	,494	,389	,456	,362	,336	,299	,382	,322	,341	,339	,289
v22	,193	,175	,223	,203	,254	,283	,230	,287	,285	,334	,390	,328	,332	,366	,337	,275	,332	,173	,259	,326	,596	1,000	,489	,241	,406	,349	,404	,362	,342	,274	,339	,330	,301	,325	,336
v23	,396	,370	,411	,346	,323	,369	,402	,443	,455	,395	,628	,543	,516	,596	,559	,513	,474	,286	,396	,363	,496	,489	1,000	,485	,688	,602	,599	,482	,429	,395	,531	,502	,513	,508	,541
v24	,436	,397	,491	,366	,337	,346	,422	,507	,489	,395	,467	,449	,452	,444	,463	,471	,442	,412	,393	,270	,319	,241	,485	1,000	,568	,544	,455	,429	,399	,346	,486	,567	,540	,531	,670
v25	,360	,316	,384	,344	,345	,387	,391	,414	,456	,431	,615	,524	,491	,521	,524	,463	,429	,361	,391	,395	,494	,406	,688	,568	1,000	,635	,638	,485	,443	,394	,514	,508	,501	,521	,539
v26	,422	,391	,414	,301	,368	,366	,475	,472	,517	,401	,569	,525	,494	,494	,536	,487	,481	,362	,408	,316	,389	,349	,602	,544	,635	1,000	,604	,496	,456	,428	,532	,548	,539	,613	,565
v27	,348	,346	,312	,340	,330	,364	,409	,436	,427	,397	,504	,517	,450	,450	,496	,369	,407	,303	,319	,415	,456	,404	,599	,455	,638	,604	1,000	,531	,468	,425	,503	,507	,468	,511	,485
v28	,425	,388	,359	,322	,365	,413	,367	,389	,384	,578	,486	,547	,473	,398	,457	,389	,403	,243	,363	,272	,362	,362	,482	,429	,485	,496	,531	1,000	,728	,464	,610	,591	,547	,545	,523
v29	,355	,300	,322	,338	,412	,434	,403	,369	,370	,524	,435	,435	,395	,354	,399	,336	,425	,298	,362	,228	,336	,342	,429	,399	,443	,456	,468	,728	1,000	,609	,516	,497	,489	,481	,492
v30	,266	,257	,269	,353	,633	,396	,355	,351	,376	,414	,376	,365	,306	,325	,344	,245	,284	,256	,334	,238	,299	,274	,395	,346	,394	,428	,425	,464	,609	1,000	,367	,395	,359	,369	,366
v31	,447	,434	,393	,316	,278	,375	,447	,413	,434	,426	,509	,659	,503	,417	,553	,487	,460	,241	,389	,291	,382	,339	,531	,486	,514	,532	,503	,610	,516	,367	1,000	,663	,561	,611	,524
v32	,429	,407	,424	,332	,272	,350	,461	,482	,439	,428	,475	,518	,447	,411	,509	,407	,402	,277	,380	,268	,322	,330	,502	,567	,508	,548	,507	,591	,497	,395	,663	1,000	,676	,680	,620
v33	,400	,383	,398	,295	,262	,356	,402	,429	,412	,424	,479	,460	,476	,414	,467	,398	,455	,239	,410	,266	,341	,301	,513	,540	,501	,539	,468	,547	,489	,359	,561	,676	1,000	,679	,592
v34	,373	,379	,388	,315	,278	,356	,485	,453	,441	,426	,493	,485	,462	,400	,480	,412	,451	,267	,378	,263	,339	,325	,508	,531	,521	,613	,511	,545	,481	,369	,611	,680	,679	1,000	,595
v35	,418	,381	,447	,330	,315	,359	,389	,463	,457	,450	,501	,468	,422	,454	,494	,528	,472	,368	,396	,250	,289	,336	,541	,670	,539	,565	,485	,523	,492	,366	,524	,620	,592	,595	1,000

APÊNDICE XVII - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO PERFIL PESSOA FISICA

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35
V1	1,000	,749	,604	,362	,191	,328	,299	,327	,342	,329	,385	,394	,369	,341	,394	,471	,362	,221	,325	,162	,197	,139	,355	,372	,320	,343	,257	,368	,305	,227	,397	,350	,369	,326	,385
V2	,749	1,000	,554	,322	,153	,313	,288	,326	,333	,285	,412	,403	,335	,328	,384	,503	,361	,188	,298	,193	,213	,160	,345	,350	,317	,324	,281	,323	,267	,192	,377	,328	,344	,305	,335
V3	,604	,554	1,000	,424	,247	,308	,339	,333	,322	,327	,357	,371	,332	,338	,364	,457	,406	,235	,362	,173	,197	,170	,355	,437	,343	,373	,280	,325	,294	,242	,374	,377	,400	,355	,437
V4	,362	,322	,424	1,000	,444	,334	,339	,325	,304	,286	,276	,329	,326	,317	,296	,251	,323	,266	,341	,272	,231	,222	,307	,379	,340	,310	,280	,315	,302	,369	,307	,314	,321	,314	,342
V5	,191	,153	,247	,444	1,000	,463	,292	,341	,287	,355	,284	,302	,295	,259	,322	,135	,213	,232	,241	,187	,183	,233	,277	,308	,306	,355	,288	,355	,392	,642	,274	,273	,246	,257	,286
V6	,328	,313	,308	,334	,463	1,000	,378	,403	,314	,583	,354	,342	,354	,315	,385	,322	,350	,204	,210	,149	,184	,233	,322	,308	,331	,330	,296	,433	,420	,431	,362	,330	,273	,301	,352
V7	,299	,288	,339	,339	,292	,378	1,000	,459	,461	,329	,369	,393	,403	,364	,405	,309	,385	,195	,372	,227	,301	,260	,369	,398	,341	,427	,350	,367	,364	,344	,417	,418	,383	,413	,358
V8	,327	,326	,333	,325	,341	,403	,459	1,000	,620	,464	,384	,399	,343	,341	,389	,303	,371	,208	,312	,281	,315	,304	,429	,441	,411	,432	,365	,399	,356	,383	,378	,424	,405	,388	,376
V9	,342	,333	,322	,304	,287	,314	,461	,620	1,000	,398	,389	,405	,321	,326	,347	,295	,350	,230	,324	,320	,288	,243	,401	,423	,425	,436	,375	,340	,331	,355	,345	,378	,398	,338	,360
V10	,329	,285	,327	,286	,355	,583	,329	,464	,398	1,000	,434	,394	,408	,329	,405	,270	,330	,237	,216	,196	,245	,281	,353	,307	,344	,335	,326	,576	,508	,432	,389	,386	,363	,356	,378
V11	,385	,412	,357	,276	,284	,354	,369	,384	,389	,434	1,000	,649	,490	,527	,603	,538	,399	,271	,352	,321	,384	,363	,652	,431	,609	,510	,509	,435	,406	,352	,515	,422	,430	,388	,425
V12	,394	,403	,371	,329	,302	,342	,393	,399	,405	,394	,649	1,000	,555	,488	,619	,527	,441	,269	,338	,301	,368	,322	,575	,444	,535	,516	,495	,514	,401	,357	,635	,484	,452	,448	,426
V13	,369	,335	,332	,326	,295	,354	,403	,343	,321	,408	,490	,555	1,000	,505	,519	,380	,428	,267	,326	,239	,324	,289	,477	,395	,460	,415	,388	,450	,364	,320	,457	,366	,411	,386	,357
V14	,341	,328	,338	,317	,259	,315	,364	,341	,326	,329	,527	,488	,505	1,000	,530	,434	,452	,274	,329	,336	,388	,283	,560	,387	,543	,482	,481	,369	,351	,317	,390	,420	,414	,368	,407
V15	,394	,384	,364	,296	,322	,385	,405	,389	,347	,405	,603	,619	,519	,530	1,000	,511	,467	,215	,323	,320	,357	,330	,552	,453	,530	,515	,497	,473	,417	,369	,528	,477	,467	,421	,440
V16	,471	,503	,457	,251	,135	,322	,309	,303	,295	,270	,538	,527	,380	,434	,511	1,000	,510	,250	,393	,287	,228	,214	,494	,438	,430	,421	,360	,364	,318	,217	,481	,370	,396	,385	,470
V17	,362	,361	,406	,323	,213	,350	,385	,371	,350	,330	,399	,441	,428	,452	,467	,510	1,000	,244	,446	,259	,309	,273	,447	,415	,425	,452	,400	,354	,384	,304	,417	,354	,299	,390	,444
V18	,221	,188	,235	,266	,232	,204	,195	,208	,230	,237	,271	,269	,267	,274	,215	,250	,244	1,000	,280	,197	,145	,135	,258	,375	,322	,294	,265	,222	,241	,230	,205	,270	,218	,237	,345
V19	,325	,298	,362	,341	,241	,210	,372	,312	,324	,216	,352	,338	,326	,329	,323	,393	,446	,280	1,000	,303	,303	,233	,384	,422	,383	,383	,278	,336	,340	,321	,382	,345	,398	,366	,389
V20	,162	,193	,173	,272	,187	,149	,227	,281	,320	,196	,321	,301	,239	,336	,320	,287	,259	,197	,303	1,000	,397	,291	,399	,299	,405	,304	,420	,293	,265	,253	,233	,241	,330	,239	,241
V21	,197	,213	,197	,231	,183	,184	,301	,315	,288	,245	,384	,368	,324	,388	,357	,228	,309	,145	,303	,397	1,000	,566	,527	,325	,501	,376	,487	,347	,308	,254	,329	,304	,325	,272	,239
V22	,139	,160	,170	,222	,233	,233	,260	,304	,243	,281	,363	,322	,289	,283	,330	,214	,273	,135	,233	,291	,566	1,000	,498	,278	,418	,364	,383	,347	,307	,257	,323	,325	,277	,278	,253
V23	,355	,345	,355	,307	,277	,322	,369	,429	,401	,353	,652	,575	,477	,560	,552	,494	,447	,258	,384	,399	,527	,498	1,000	,451	,699	,571	,616	,435	,406	,379	,506	,454	,492	,437	,466
V24	,372	,350	,437	,379	,308	,308	,398	,441	,423	,307	,431	,444	,395	,387	,453	,438	,415	,375	,422	,299	,325	,278	,451	1,000	,542	,557	,432	,412	,368	,331	,476	,552	,507	,530	,652
V25	,320	,317	,343	,340	,306	,331	,341	,411	,425	,344	,609	,535	,460	,543	,530	,430	,425	,322	,383	,405	,501	,418	,699	,542	1,000	,620	,632	,427	,411	,364	,448	,462	,468	,443	,476
V26	,343	,324	,373	,310	,355	,330	,427	,432	,436	,335	,510	,516	,415	,482	,515	,421	,452	,294	,383	,304	,376	,364	,571	,557	,620	1,000	,574	,480	,428	,400	,520	,547	,508	,559	,525
V27	,257	,281	,280	,280	,288	,296	,350	,365	,375	,326	,509	,495	,388	,481	,497	,360	,400	,265	,278	,420	,487	,383	,616	,432	,632	,574	1,000	,481	,401	,343	,430	,439	,423	,421	,424
V28	,368	,323	,325	,315	,355	,433	,367	,399	,340	,576	,435	,514	,450	,369	,473	,364	,354	,222	,336	,293	,347	,347	,435	,412	,427	,480	,481	1,000	,707	,488	,577	,557	,493	,497	,474
V29	,305	,267	,294	,302	,392	,420	,364	,356	,331	,508	,406	,401	,364	,351	,417	,318	,384	,241	,340	,265	,308	,307	,406	,368	,411	,428	,401	,707	1,000	,585	,479	,464	,456	,430	,425
V30	,227	,192	,242	,369	,642	,431	,344	,383	,355	,432	,352	,357	,320	,317	,369	,217	,304	,230	,321	,253	,254	,257	,379	,331	,364	,400	,343	,488	,585	1,000	,362	,361	,341	,333	,355
V31	,397	,377	,374	,307	,274	,362	,417	,378	,345	,389	,515	,635	,457	,390	,528	,481	,417	,205	,382	,233	,329	,323	,506	,476	,448	,520	,430	,577	,479	,362	1,000	,649	,574	,564	,482
V32	,350	,328	,377	,314	,273	,330	,418	,424	,378	,386	,422	,484	,366	,420	,477	,370	,354	,270	,345	,241	,304	,325	,454	,552	,462	,547	,439	,557	,464	,361	,649	1,000	,669	,678	,570
V33	,369	,344	,400	,321	,246	,273	,383	,405	,398	,363	,430	,452	,411	,414	,467	,396	,429	,218	,398	,330	,325	,277	,492	,507	,468	,508	,423	,493	,456	,341	,574	,669	1,000	,628	,535
V34	,326	,305	,355	,314	,257	,301	,413	,388	,338	,356	,388	,448	,386	,368	,421	,385	,390	,237	,366	,239	,272	,278	,437	,530	,443	,559	,421	,497	,430	,333	,564	,678	,628	1,000	,548
V35	,385	,335	,437	,342	,286	,352	,358	,376	,360	,378	,425	,426	,357	,407	,440	,470	,444	,345	,389	,241	,239	,253	,466	,652	,476	,525	,424	,474	,425	,355	,482	,570	,535	,548	1,000

APÊNDICE XVIII - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO TEMPO DE EMPRESA

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35
V1	1,000	,746	,590	,337	,166	,291	,315	,354	,322	,345	,400	,373	,365	,319	,389	,478	,352	,215	,312	,197	,225	,181	,358	,399	,340	,376	,275	,341	,292	,178	,410	,387	,353	,326	,406
V2	,746	1,000	,544	,306	,144	,264	,320	,352	,320	,274	,424	,387	,352	,281	,405	,491	,359	,190	,329	,215	,200	,174	,361	,364	,333	,357	,309	,305	,268	,168	,397	,358	,317	,309	,356
V3	,590	,544	1,000	,370	,203	,293	,335	,301	,307	,350	,366	,331	,316	,280	,350	,450	,379	,216	,346	,143	,190	,167	,355	,417	,345	,392	,292	,319	,279	,207	,371	,384	,380	,341	,427
V4	,337	,306	,370	1,000	,375	,287	,334	,319	,322	,300	,265	,293	,297	,300	,305	,254	,297	,228	,292	,256	,234	,166	,277	,323	,298	,309	,301	,277	,284	,289	,274	,283	,279	,300	,293
V5	,166	,144	,203	,375	1,000	,418	,289	,297	,276	,393	,248	,254	,255	,250	,288	,160	,148	,164	,175	,179	,214	,192	,244	,273	,284	,331	,290	,364	,398	,622	,251	,248	,216	,256	,256
V6	,291	,264	,293	,287	,418	1,000	,362	,396	,337	,575	,356	,299	,367	,308	,323	,266	,297	,173	,188	,155	,209	,249	,299	,285	,326	,329	,304	,428	,411	,376	,324	,308	,285	,300	,323
V7	,315	,320	,335	,334	,289	,362	1,000	,477	,442	,347	,380	,361	,363	,370	,421	,301	,322	,185	,347	,192	,269	,236	,343	,375	,341	,442	,367	,371	,412	,347	,389	,386	,373	,407	,350
V8	,354	,352	,301	,319	,297	,396	,477	1,000	,601	,477	,404	,365	,346	,359	,395	,334	,330	,188	,306	,246	,304	,297	,413	,463	,404	,425	,400	,371	,369	,314	,356	,415	,402	,390	,367
V9	,322	,320	,307	,322	,276	,337	,442	,601	1,000	,420	,381	,375	,314	,391	,365	,317	,295	,215	,304	,335	,313	,265	,391	,441	,422	,406	,373	,349	,338	,315	,361	,399	,390	,357	,368
V10	,345	,274	,350	,300	,393	,575	,347	,477	,420	1,000	,451	,382	,422	,339	,408	,299	,320	,236	,231	,205	,263	,306	,378	,375	,410	,379	,350	,604	,533	,418	,399	,409	,384	,373	,427
V11	,400	,424	,366	,265	,248	,356	,380	,404	,381	,451	1,000	,605	,473	,475	,560	,529	,369	,246	,313	,230	,397	,354	,637	,443	,601	,541	,505	,446	,405	,302	,506	,442	,440	,433	,466
V12	,373	,387	,331	,293	,254	,299	,361	,365	,375	,382	,605	1,000	,542	,472	,603	,503	,434	,227	,325	,260	,368	,293	,559	,435	,521	,504	,476	,488	,414	,309	,629	,463	,443	,438	,439
V13	,365	,352	,316	,297	,255	,367	,363	,346	,314	,422	,473	,542	1,000	,448	,511	,373	,386	,242	,313	,208	,360	,285	,466	,412	,444	,434	,410	,480	,375	,285	,464	,368	,403	,359	,375
V14	,319	,281	,280	,300	,250	,308	,370	,359	,391	,339	,475	,472	,448	1,000	,508	,409	,384	,265	,308	,270	,379	,300	,539	,416	,503	,477	,428	,370	,354	,312	,382	,393	,401	,389	,411
V15	,389	,405	,350	,305	,288	,323	,421	,395	,365	,408	,560	,603	,511	,508	1,000	,486	,422	,222	,337	,266	,342	,309	,561	,451	,522	,536	,482	,465	,425	,349	,534	,483	,430	,451	,444
V16	,478	,491	,450	,254	,160	,266	,301	,334	,317	,299	,529	,503	,373	,409	,486	1,000	,485	,250	,386	,247	,240	,263	,519	,447	,420	,455	,366	,360	,331	,220	,476	,407	,385	,393	,511
V17	,352	,359	,379	,297	,148	,297	,322	,330	,295	,320	,369	,434	,386	,384	,422	,485	1,000	,218	,427	,207	,322	,283	,443	,393	,396	,431	,387	,365	,378	,246	,397	,350	,402	,410	,448
V18	,215	,190	,216	,228	,164	,173	,185	,188	,215	,236	,246	,227	,242	,265	,222	,250	,218	1,000	,272	,201	,168	,174	,248	,377	,339	,333	,275	,241	,239	,184	,220	,293	,249	,247	,366
V19	,312	,329	,346	,292	,175	,188	,347	,306	,304	,231	,313	,325	,313	,308	,337	,386	,427	,272	1,000	,266	,261	,220	,398	,400	,380	,398	,313	,325	,326	,257	,361	,354	,376	,360	,393
V20	,197	,215	,143	,256	,179	,155	,192	,246	,335	,205	,230	,260	,208	,270	,266	,247	,207	,201	,266	1,000	,360	,248	,327	,271	,336	,277	,378	,271	,250	,221	,216	,250	,257	,228	,229
V21	,225	,200	,190	,234	,214	,209	,269	,304	,313	,263	,397	,368	,360	,379	,342	,240	,322	,168	,261	,360	1,000	,584	,500	,331	,493	,412	,464	,354	,319	,285	,365	,286	,311	,299	,266
V22	,181	,174	,167	,166	,192	,249	,236	,297	,265	,306	,354	,293	,285	,300	,309	,263	,283	,174	,220	,248	,584	1,000	,485	,274	,408	,384	,378	,347	,300	,247	,340	,320	,299	,308	,291
V23	,358	,361	,355	,277	,244	,299	,343	,413	,391	,378	,637	,559	,466	,539	,561	,519	,443	,248	,398	,327	,500	,485	1,000	,472	,668	,584	,578	,447	,419	,324	,520	,456	,472	,458	,510
V24	,399	,364	,417	,323	,273	,285	,375	,463	,441	,375	,443	,435	,412	,416	,451	,447	,393	,377	,400	,271	,331	,274	,472	1,000	,573	,564	,429	,433	,368	,276	,505	,571	,529	,508	,651
V25	,340	,333	,345	,298	,284	,326	,341	,404	,422	,410	,601	,521	,444	,503	,522	,420	,396	,339	,380	,336	,493	,408	,668	,573	1,000	,615	,590	,448	,414	,311	,466	,496	,483	,464	,507
V26	,376	,357	,392	,309	,331	,329	,442	,425	,406	,379	,541	,504	,434	,477	,536	,455	,431	,333	,398	,277	,412	,384	,584	,564	,615	1,000	,579	,466	,431	,357	,515	,539	,514	,562	,537
V27	,275	,309	,292	,301	,290	,304	,367	,400	,373	,350	,505	,476	,410	,428	,482	,366	,387	,275	,313	,378	,464	,378	,578	,429	,590	,579	1,000	,445	,406	,352	,431	,423	,409	,449	,426
V28	,341	,305	,319	,277	,364	,428	,371	,371	,349	,604	,446	,488	,480	,370	,465	,360	,365	,241	,325	,271	,354	,347	,447	,433	,448	,466	,445	1,000	,716	,482	,565	,520	,493	,482	,469
V29	,292	,268	,279	,284	,398	,411	,412	,369	,338	,533	,405	,414	,375	,354	,425	,331	,378	,239	,326	,250	,319	,300	,419	,368	,414	,431	,406	,716	1,000	,598	,495	,432	,462	,442	,429
V30	,178	,168	,207	,289	,622	,376	,347	,314	,315	,418	,302	,309	,285	,312	,349	,220	,246	,184	,257	,221	,285	,247	,324	,276	,311	,357	,352	,482	,598	1,000	,323	,324	,310	,332	,309
V31	,410	,397	,371	,274	,251	,324	,389	,356	,361	,399	,506	,629	,464	,382	,534	,476	,397	,220	,361	,216	,365	,340	,520	,505	,466	,515	,431	,565	,495	,323	1,000	,624	,550	,540	,481
V32	,387	,358	,384	,283	,248	,308	,386	,415	,399	,409	,442	,463	,368	,393	,483	,407	,350	,293	,354	,250	,286	,320	,456	,571	,496	,539	,423	,520	,432	,324	,624	1,000	,670	,672	,573
V33	,353	,317	,380	,279	,216	,285	,373	,402	,390	,384	,440	,443	,403	,401	,430	,385	,402	,249	,376	,257	,311	,299	,472	,529	,483	,514	,409	,493	,462	,310	,550	,670	1,000	,639	,546
V34	,326	,309	,341	,300	,256	,300	,407	,390	,357	,373	,433	,438	,359	,389	,451	,393	,410	,247	,360	,228	,299	,308	,458	,508	,464	,562	,449	,482	,442	,332	,540	,672	,639	1,000	,548
V35	,406	,356	,427	,293	,256	,323	,350	,367	,368	,427	,466	,439	,375	,411	,444	,511	,448	,366	,393	,229	,266	,291	,510	,651	,507	,537	,426	,469	,429	,309	,481	,573	,546	,548	1,000

APÊNDICE XIX - MATRIZ DE CORRELAÇÕES GRUPO ESCOLARIDADE

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35
V1	1,000	,756	,603	,316	,172	,311	,296	,350	,329	,333	,388	,371	,372	,318	,384	,480	,346	,222	,306	,207	,185	,147	,353	,398	,348	,346	,273	,360	,304	,193	,395	,382	,371	,342	,397
V2	,756	1,000	,574	,294	,146	,291	,302	,333	,328	,283	,398	,371	,344	,290	,409	,503	,347	,193	,301	,217	,186	,168	,330	,367	,327	,322	,287	,313	,267	,171	,371	,364	,342	,337	,358
V3	,603	,574	1,000	,384	,230	,314	,353	,338	,310	,359	,381	,353	,322	,314	,364	,457	,386	,250	,350	,176	,198	,183	,351	,443	,360	,384	,279	,345	,292	,241	,383	,399	,401	,385	,434
V4	,316	,294	,384	1,000	,420	,291	,354	,311	,282	,265	,273	,302	,304	,272	,270	,230	,276	,231	,324	,251	,215	,192	,284	,346	,298	,289	,293	,314	,299	,358	,294	,300	,286	,305	,309
V5	,172	,146	,230	,420	1,000	,444	,266	,325	,266	,375	,277	,283	,294	,271	,313	,141	,192	,214	,221	,213	,181	,210	,253	,280	,312	,331	,305	,377	,388	,645	,245	,264	,226	,255	,257
V6	,311	,291	,314	,291	,444	1,000	,342	,404	,349	,582	,372	,341	,389	,282	,361	,292	,327	,219	,219	,164	,190	,247	,318	,323	,360	,343	,332	,470	,431	,428	,364	,342	,312	,326	,349
V7	,296	,302	,353	,354	,266	,342	1,000	,473	,448	,324	,358	,356	,384	,322	,389	,304	,351	,185	,352	,192	,242	,204	,329	,391	,332	,425	,351	,366	,369	,334	,401	,421	,357	,442	,358
V8	,350	,333	,338	,311	,325	,404	,473	1,000	,637	,479	,413	,388	,369	,338	,393	,329	,345	,206	,301	,263	,300	,312	,422	,456	,404	,432	,391	,405	,352	,357	,379	,439	,397	,409	,379
V9	,329	,328	,310	,282	,266	,349	,448	,637	1,000	,423	,393	,388	,320	,334	,365	,313	,305	,197	,290	,316	,267	,266	,386	,400	,398	,411	,358	,343	,321	,328	,346	,395	,371	,369	,337
V10	,333	,283	,359	,265	,375	,582	,324	,479	,423	1,000	,445	,387	,421	,305	,401	,294	,337	,257	,231	,217	,255	,298	,354	,355	,381	,368	,355	,607	,528	,443	,404	,428	,375	,389	,396
V11	,388	,398	,381	,273	,277	,372	,358	,413	,393	,445	1,000	,610	,484	,453	,564	,520	,385	,264	,337	,264	,375	,350	,628	,432	,590	,514	,485	,449	,394	,323	,499	,445	,457	,434	,439
V12	,371	,371	,353	,302	,283	,341	,356	,388	,388	,387	,610	1,000	,532	,444	,617	,504	,420	,262	,319	,280	,337	,286	,537	,408	,506	,472	,478	,504	,405	,337	,641	,484	,455	,446	,422
V13	,372	,344	,322	,304	,294	,389	,384	,369	,320	,421	,484	,532	1,000	,446	,513	,374	,410	,246	,333	,208	,319	,275	,465	,408	,447	,427	,393	,475	,381	,323	,464	,376	,403	,388	,365
V14	,318	,290	,314	,272	,271	,282	,322	,338	,334	,305	,453	,444	,446	1,000	,490	,406	,367	,268	,306	,294	,362	,276	,518	,387	,473	,445	,415	,372	,336	,315	,356	,378	,378	,350	,394
V15	,384	,409	,364	,270	,313	,361	,389	,393	,365	,401	,564	,617	,513	,490	1,000	,508	,433	,217	,333	,295	,313	,306	,537	,437	,485	,495	,467	,480	,413	,363	,541	,488	,450	,440	,444
V16	,480	,503	,457	,230	,141	,292	,304	,329	,313	,294	,520	,504	,374	,406	,508	1,000	,465	,258	,387	,245	,221	,240	,496	,445	,419	,426	,340	,374	,336	,231	,479	,412	,399	,405	,507
V17	,346	,347	,386	,276	,192	,327	,351	,345	,305	,337	,385	,420	,410	,367	,433	,465	1,000	,235	,427	,210	,277	,263	,437	,389	,376	,431	,366	,379	,388	,288	,410	,360	,398	,412	,433
V18	,222	,193	,250	,231	,214	,219	,185	,206	,197	,257	,264	,262	,246	,268	,217	,258	,235	1,000	,277	,218	,146	,150	,253	,367	,330	,314	,271	,267	,265	,228	,233	,278	,235	,235	,333
V19	,306	,301	,350	,324	,221	,219	,352	,301	,290	,231	,337	,319	,333	,306	,333	,387	,427	,277	1,000	,275	,274	,232	,382	,402	,384	,384	,296	,344	,357	,305	,375	,357	,398	,351	,380
V20	,207	,217	,176	,251	,213	,164	,192	,263	,316	,217	,264	,280	,294	,295	,245	,210	,218	,275	1,000	,368	,277	,339	,284	,358	,276	,397	,296	,259	,238	,245	,271	,298	,232	,247	
V21	,185	,186	,198	,215	,181	,190	,242	,300	,267	,255	,375	,337	,319	,362	,313	,221	,277	,146	,274	,368	1,000	,564	,478	,308	,457	,361	,443	,349	,293	,253	,343	,313	,310	,302	,261
V22	,147	,168	,183	,192	,210	,247	,204	,312	,266	,298	,350	,286	,275	,276	,306	,240	,263	,150	,232	,277	,564	1,000	,462	,251	,375	,342	,355	,348	,287	,240	,325	,333	,278	,297	,276
V23	,353	,330	,351	,284	,253	,318	,329	,422	,386	,354	,628	,537	,465	,518	,537	,496	,437	,253	,382	,339	,478	,462	1,000	,460	,672	,559	,586	,442	,400	,326	,507	,465	,491	,456	,485
V24	,398	,367	,443	,346	,280	,323	,391	,456	,400	,355	,432	,408	,408	,387	,437	,445	,389	,367	,402	,284	,308	,251	,460	1,000	,555	,543	,422	,441	,372	,309	,495	,562	,516	,514	,649
V25	,348	,327	,360	,298	,312	,360	,332	,404	,398	,381	,590	,506	,447	,473	,485	,419	,376	,330	,384	,358	,457	,375	,672	,555	1,000	,615	,591	,464	,414	,353	,475	,484	,495	,459	,493
V26	,346	,322	,384	,289	,331	,343	,425	,432	,411	,368	,514	,472	,427	,445	,495	,426	,431	,314	,384	,276	,361	,342	,559	,543	,615	1,000	,556	,480	,421	,379	,510	,527	,497	,561	,515
V27	,273	,287	,279	,293	,305	,332	,351	,391	,358	,355	,485	,478	,393	,415	,467	,340	,366	,271	,296	,397	,443	,355	,586	,422	,591	,556	1,000	,480	,414	,370	,440	,441	,428	,455	,429
V28	,360	,313	,345	,314	,377	,470	,366	,405	,343	,607	,449	,504	,475	,372	,480	,374	,379	,267	,344	,296	,349	,348	,442	,441	,464	,480	,480	1,000	,717	,491	,585	,577	,510	,513	,493
V29	,304	,267	,292	,299	,388	,431	,369	,352	,321	,528	,394	,405	,381	,336	,413	,336	,388	,265	,357	,259	,293	,287	,400	,372	,414	,421	,414	,717	1,000	,604	,488	,474	,461	,440	,417
V30	,193	,171	,241	,358	,645	,428	,334	,357	,328	,443	,323	,337	,323	,315	,363	,231	,288	,228	,305	,238	,253	,240	,326	,309	,353	,379	,370	,491	,604	1,000	,328	,366	,324	,349	,339
V31	,395	,371	,383	,294	,245	,364	,401	,379	,346	,404	,499	,641	,464	,356	,541	,479	,410	,233	,375	,245	,343	,325	,507	,495	,475	,510	,440	,585	,488	,328	1,000	,643	,568	,560	,488
V32	,382	,364	,399	,300	,264	,342	,421	,439	,395	,428	,445	,484	,376	,378	,488	,412	,360	,278	,357	,271	,313	,333	,465	,562	,484	,527	,441	,577	,474	,366	,643	1,000	,669	,667	,587
V33	,371	,342	,401	,286	,226	,312	,357	,397	,371	,375	,457	,455	,403	,378	,450	,399	,398	,235	,398	,298	,310	,278	,491	,516	,495	,497	,428	,510	,461	,324	,568	,669	1,000	,635	,550
V34	,342	,337	,385	,305	,255	,326	,442	,409	,369	,389	,434	,446	,388	,350	,440	,405	,412	,235	,351	,232	,302	,297	,456	,514	,459	,561	,455	,513	,440	,349	,560	,667	,635	1,000	,558
V35	,397	,358	,434	,309	,257	,349	,358	,379	,337	,396	,439	,422	,365	,394	,444	,507	,433	,333	,380	,247	,261	,276	,485	,649	,493	,515	,429	,493	,417	,339	,488	,587	,550	,558	1,000

APÊNDICE XX - MATRIZ DE CORRELAÇÕES AMOSTRA TOTAL

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35
V1	1,000	,758	,601	,331	,191	,312	,301	,353	,327	,338	,389	,378	,366	,324	,370	,484	,352	,219	,306	,191	,197	,159	,358	,390	,330	,357	,276	,355	,309	,203	,398	,367	,365	,333	,395
V2	,758	1,000	,561	,307	,156	,290	,303	,337	,320	,288	,400	,383	,336	,286	,384	,506	,347	,189	,300	,198	,195	,170	,340	,353	,306	,327	,287	,314	,270	,174	,383	,347	,336	,319	,346
V3	,601	,561	1,000	,388	,237	,313	,348	,330	,312	,349	,367	,338	,326	,302	,347	,464	,394	,252	,355	,176	,205	,194	,352	,434	,350	,382	,284	,332	,291	,228	,372	,384	,384	,367	,425
V4	,331	,307	,388	1,000	,419	,309	,358	,321	,294	,279	,276	,302	,299	,279	,280	,242	,294	,237	,339	,255	,235	,201	,291	,348	,306	,301	,298	,310	,300	,331	,293	,304	,286	,312	,310
V5	,191	,156	,237	,419	1,000	,439	,282	,325	,283	,373	,278	,286	,289	,271	,314	,148	,199	,216	,230	,200	,199	,222	,263	,290	,308	,347	,304	,383	,403	,632	,262	,265	,240	,256	,273
V6	,312	,290	,313	,309	,439	1,000	,363	,407	,345	,582	,370	,339	,375	,291	,368	,297	,337	,205	,224	,167	,198	,256	,313	,313	,350	,343	,326	,455	,428	,409	,359	,330	,309	,314	,344
V7	,301	,303	,348	,358	,282	,363	1,000	,476	,450	,338	,361	,363	,384	,329	,395	,301	,355	,196	,355	,191	,278	,235	,344	,385	,345	,432	,358	,366	,388	,339	,399	,404	,366	,420	,351
V8	,353	,337	,330	,321	,325	,407	,476	1,000	,626	,475	,410	,395	,366	,349	,394	,319	,340	,213	,294	,259	,316	,309	,423	,449	,411	,438	,392	,394	,357	,346	,381	,430	,395	,401	,376
V9	,327	,320	,312	,294	,283	,345	,450	,626	1,000	,420	,396	,392	,329	,340	,364	,315	,319	,218	,293	,312	,294	,270	,393	,413	,402	,421	,375	,346	,336	,335	,339	,378	,373	,358	,353
V10	,338	,288	,349	,279	,373	,582	,338	,475	,420	1,000	,447	,394	,427	,326	,405	,298	,338	,252	,232	,215	,276	,309	,362	,352	,389	,370	,357	,599	,525	,443	,404	,407	,384	,382	,393
V11	,389	,400	,367	,276	,278	,370	,361	,410	,396	,447	1,000	,614	,491	,463	,569	,525	,385	,252	,340	,271	,389	,362	,631	,416	,592	,511	,495	,448	,401	,323	,499	,422	,444	,442	,431
V12	,378	,383	,338	,302	,286	,339	,363	,395	,392	,394	,614	1,000	,535	,452	,600	,502	,415	,249	,313	,270	,351	,308	,546	,409	,505	,468	,481	,502	,408	,334	,637	,463	,442	,425	,423
V13	,366	,336	,326	,299	,289	,375	,384	,366	,329	,427	,491	,535	1,000	,455	,508	,372	,414	,254	,325	,225	,335	,294	,470	,403	,455	,428	,407	,467	,382	,313	,461	,370	,406	,371	,365
V14	,324	,286	,302	,279	,271	,291	,329	,349	,340	,326	,463	,452	,455	1,000	,503	,404	,383	,259	,303	,295	,374	,295	,523	,386	,497	,447	,422	,373	,348	,312	,370	,372	,383	,352	,396
V15	,370	,384	,347	,280	,314	,368	,395	,394	,364	,405	,569	,600	,508	,503	1,000	,495	,436	,217	,330	,299	,342	,327	,548	,430	,508	,501	,477	,465	,413	,349	,529	,467	,435	,420	,437
V16	,484	,506	,464	,242	,148	,297	,301	,319	,315	,298	,525	,502	,372	,404	,495	1,000	,476	,246	,376	,254	,235	,249	,494	,434	,421	,421	,349	,364	,332	,221	,475	,385	,382	,377	,495
V17	,352	,347	,394	,294	,199	,337	,355	,340	,319	,338	,385	,415	,414	,383	,436	,476	1,000	,237	,427	,221	,303	,286	,442	,397	,393	,440	,374	,358	,381	,275	,403	,339	,396	,387	,429
V18	,219	,189	,252	,237	,216	,205	,196	,213	,218	,252	,252	,249	,254	,259	,217	,246	,237	1,000	,275	,215	,167	,156	,245	,386	,328	,317	,272	,250	,259	,212	,219	,282	,245	,243	,344
V19	,306	,300	,355	,339	,230	,224	,355	,294	,293	,232	,340	,313	,325	,303	,330	,376	,427	,275	1,000	,284	,289	,244	,393	,391	,384	,380	,298	,326	,348	,292	,359	,336	,374	,335	,365
V20	,191	,198	,176	,255	,200	,167	,191	,259	,312	,215	,271	,270	,225	,295	,299	,254	,221	,215	,284	1,000	,385	,286	,347	,279	,366	,273	,403	,282	,249	,222	,236	,252	,279	,225	,243
V21	,197	,195	,205	,235	,199	,198	,278	,316	,294	,276	,389	,351	,335	,374	,342	,235	,303	,167	,289	,385	1,000	,573	,495	,315	,480	,381	,467	,350	,308	,270	,348	,294	,317	,294	,260
V22	,159	,170	,194	,201	,222	,256	,235	,309	,270	,309	,362	,308	,294	,295	,327	,249	,286	,156	,244	,286	,573	1,000	,478	,269	,397	,360	,373	,354	,303	,262	,331	,335	,301	,296	,287
V23	,358	,340	,352	,291	,263	,313	,344	,423	,393	,362	,631	,546	,470	,523	,548	,494	,442	,245	,393	,347	,495	,478	1,000	,452	,676	,563	,593	,448	,414	,331	,515	,449	,488	,442	,478
V24	,390	,353	,434	,348	,290	,313	,385	,449	,413	,352	,416	,409	,403	,386	,430	,434	,397	,386	,391	,279	,315	,269	,452	1,000	,552	,542	,432	,428	,377	,289	,473	,549	,515	,506	,654
V25	,330	,306	,350	,306	,308	,350	,345	,411	,402	,389	,592	,505	,455	,497	,508	,421	,393	,328	,384	,366	,480	,397	,676	,552	1,000	,616	,603	,461	,424	,335	,473	,475	,489	,456	,493
V26	,357	,327	,382	,301	,347	,343	,432	,438	,421	,370	,511	,468	,428	,447	,501	,421	,440	,317	,380	,273	,381	,360	,563	,542	,616	1,000	,566	,480	,432	,376	,498	,514	,497	,549	,520
V27	,276	,287	,284	,298	,304	,326	,358	,392	,375	,357	,495	,481	,407	,422	,477	,349	,374	,272	,298	,403	,467	,373	,593	,432	,603	,566	1,000	,486	,427	,364	,446	,429	,425	,443	,429
V28	,355	,314	,332	,310	,383	,455	,366	,394	,346	,599	,448	,502	,467	,373	,465	,364	,358	,250	,326	,282	,350	,354	,448	,428	,461	,480	,486	1,000	,720	,499	,578	,554	,500	,494	,480
V29	,309	,270	,291	,300	,403	,428	,388	,357	,336	,525	,401	,408	,382	,348	,413	,332	,381	,259	,348	,249	,308	,303	,414	,377	,424	,432	,427	,720	1,000	,604	,483	,461	,466	,431	,426
V30	,203	,174	,228	,331	,632	,409	,339	,346	,335	,443	,323	,334	,313	,312	,349	,221	,275	,212	,292	,222	,270	,262	,331	,289	,335	,376	,364	,499	,604	1,000	,334	,345	,323	,329	,324
V31	,398	,383	,372	,293	,262	,359	,399	,381	,339	,404	,499	,637	,461	,370	,529	,475	,403	,219	,359	,236	,348	,331	,515	,473	,473	,498	,446	,578	,483	,334	1,000	,631	,554	,543	,476
V32	,367	,347	,384	,304	,265	,330	,404	,430	,378	,407	,422	,463	,370	,372	,467	,385	,339	,282	,336	,252	,294	,335	,449	,549	,475	,514	,429	,554	,461	,345	,631	1,000	,661	,660	,572
V33	,365	,336	,384	,286	,240	,309	,366	,395	,373	,384	,444	,442	,406	,383	,435	,382	,396	,245	,374	,279	,317	,301	,488	,515	,489	,497	,425	,500	,466	,323	,554	,661	1,000	,626	,543
V34	,333	,319	,367	,312	,256	,314	,420	,401	,358	,382	,412	,425	,371	,352	,420	,377	,387	,243	,335	,225	,294	,296	,442	,506	,456	,549	,443	,494	,431	,329	,543	,660	,626	1,000	,548
V35	,395	,346	,425	,310	,273	,344	,351	,376	,353	,393	,431	,423	,365	,396	,437	,495	,429	,344	,365	,243	,260	,287	,478	,654	,493	,520	,429	,480	,426	,324	,476	,572	,543	,548	1,000