



Revista Alcance
ISSN: 1983-716X
alcance@univali.br
Universidade do Vale do Itajaí
Brasil

LOPES LA FALCE, JEFFERSON; NAHAS RIBEIRO, SILVANA; DE VASCONCELOS
MACHADO GUIMARÃES, LUDMILA; FERNANDES DE MUYLDER, CRISTIANA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ATIVIDADE FÍSICA:
ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

Revista Alcance, vol. 27, núm. 1, 2020, -, pp. 114-128

Universidade do Vale do Itajaí
Brasil

DOI: [https://doi.org/10.14210/alcance.v27n1\(Jan/Abr\).p114-128](https://doi.org/10.14210/alcance.v27n1(Jan/Abr).p114-128)

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477762769011>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UNIVALI redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ATIVIDADE FÍSICA: ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

QUALITY OF LIFE AT WORK AND PHYSICAL ACTIVITY: STUDY AT A FEDERAL INSTITUTION OF EDUCATION

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y ACTIVIDAD FÍSICA: ESTUDIO EN UNA INSTITUCIÓN FEDERAL DE EDUCACIÓN

JEFFERSON LOPES LA FALCE

Doutor

Universidade FUMEC / MG – Brasil

ORCID: 0000-0002-3293-2908

Jefferson.la.falce@gmail.com

SILVANA NAHAS RIBEIRO

Mestre

Universidade FUMEC e IFMG – Brasil

ORCID: 000-0001-9107-8273

silvana.nahas@ifmg.edu.br

LUDMILA DE VASCONCELOS MACHADO GUIMARÃES

Doutora

CEFET/MG - Brasil

ORCID: 0000-0001-5741-0279

ludmila@cefetmg.br



CRISTIANA FERNANDES DE MUYLDER

Doutora

Universidade FUMEC / MG – Brasil

ORCID: 0000-0002-0813-0999

cristiana.muylder@fumec.br

Submetido em: 26/09/2018

Aprovado em: 07/10/2019

LICENÇA CC BY:

Artigo distribuído
sob os termos
Creative Commons,
permite uso e
distribuição irrestrita
em qualquer meio
desde que o autor
credite a fonte
original.



Doi: 10.14210/alcance.v27n1(Jan/Abr).p114-128

Editor de seção: Profa. Dra. Anelise Mozzato

RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e atividade física, considerando que a atividade física tem sido apontada como um dos fatores desencadeadores da QVT. Utilizou-se uma pesquisa descritivo-quantitativa realizada em uma instituição de ensino público federal. A amostra deste estudo foi constituída por 336 servidores públicos federais. Os dados foram coletados por meio de um questionário aplicado via *e-mail* entre os meses de abril e maio de 2016. Foi possível identificar que não existem diferenças estatísticas significativas quando se comparam os níveis de atividade física e de qualidade de vida no trabalho dos servidores pesquisados, o que pode indicar que programas organizacionais que envolvem atividades físicas podem não ter o impacto esperado na qualidade de vida do trabalhador. O presente estudo apresenta contribuições práticas, visto que fornece dados sobre a QVT dos servidores da instituição estudada. Dessa forma, a instituição poderá realizar ações e programas de QVT considerando tais diferenças. Pesquisas qualitativas e quantitativas com metodologia probabilística são indicadas como sugestões de futuros trabalhos.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Atividade física. Gestão pública.

ABSTRACT

This article analyzes the relationship between quality of working life (QWL) and physical activity, considering that physical activity has been identified as one of the triggering factors of QWL. A descriptive-quantitative survey was conducted at a federal public education institution. The sample of this study consisted of 336 federal civil servants. Data were collected through a questionnaire applied via e-mail between May and April 2016. The results showed that there are no statistically significant differences when comparing levels of physical activity and QWL for the civil servants researched. This indicates that organizational programs involving physical activities may not have the expected impact on QWL. This study provides practical contributions, as it provides data on the QWL of civil servants at the studied institution. The institution can carry out actions and QWL programs based on these differences. As a suggestion for future studies, qualitative and quantitative research can be carried out, using a probabilistic methodology.

Keywords: Quality of life at work. Physical activity. public administration.

RESUMEN

Este artículo tuvo como objetivo analizar la relación entre calidad de vida en el trabajo (QVT) y actividad física, considerando que la actividad física ha sido señalada como uno de los factores desencadenantes de la QVT. Se utilizó una investigación descriptiva-cuantitativa realizada en una institución de enseñanza pública federal. La muestra de este estudio está constituída por 336 servidores públicos federales. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario aplicado vía *e-mail* entre los meses de mayo y abril de 2016. El resultado mostró que fue posible concluir que no existen diferencias estadísticas significativas cuando se comparan los niveles de actividad física y de la calidad de vida en el mismo, el trabajo de los servidores encuestados, lo que puede indicar que los programas organizacionales que involucran actividades físicas pueden no tener el impacto esperado en la calidad de vida del trabajador. El presente estudio presenta contribuciones prácticas, ya que proporciona datos sobre la QVT de los servidores de la institución estudiada y los separa por sexo, edad, escolaridad y tipo de actividad. De esta forma, la institución podrá realizar acciones y programas de QVT considerando tales diferencias. Las investigaciones cualitativas y cuantitativas con metodología de probabilidad se indican como sugerencias de futuros trabajos.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Actividad física. Gestión pública.

INTRODUÇÃO

O homem passa grande parte de sua vida trabalhando nas organizações, de maneira que um trabalho inadequado, cansativo e desgastante reduz, de algum modo, a percepção da qualidade de vida. O surgimento e o aumento do estresse e de doenças relacionadas ao trabalho têm também chamado a atenção e faz com que as empresas e os indivíduos atentem nas questões de qualidade de vida no trabalho (QVT) (Cañete, 2004).

O tema QVT tem suscitado várias pesquisas acadêmicas em diversas áreas do conhecimento em razão do impacto na produtividade e na redução do absenteísmo (Narehan *et al.*, 2014; Parsa *et al.*, 2014; Farid *et al.*, 2015; Monzani *et al.*, 2016; Zubair *et al.*, 2017). As pesquisas sobre qualidade de vida profissional perpassam vários setores da economia e possuem relação com inteligência emocional em docentes (Farahbakhsh, 2012), qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de empresas diversas (Narehan *et al.*, 2014; Razak, Ma'amor, & Hassan, 2016), relação entre avanço na carreira e na qualidade de vida (Parsa *et al.*, 2014), qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional em docentes (Farid *et al.*, 2015), presenteísmo e QVT (Monzani *et al.*, 2016), vida pessoal e QVT em cirurgiões (Zubair *et al.*, 2017), indicando a relevância deste campo do conhecimento.

Aliado ao tema citado, a importância dada à atividade física e à sua relação com a qualidade de vida no trabalho tem sido crescente na literatura e na prática organizacional (Ferreira, 2012; Jackson *et al.*, 2014; Schwarz & Lindorfs, 2015; Barber *et al.*, 2015; Gonçalves *et al.*, 2017), já que tal atividade tem sido integrada na rotina de muitas empresas, como forma de combater o estresse e aumentar a produtividade. No entanto, as pesquisas nessa área precisam avançar, particularmente em relação ao impacto do exercício físico praticado fora da empresa, fora do horário de expediente e na melhoria da qualidade de vida no trabalho (Tamayo, 2001, Scott Leicht, Sealey, & Devine, 2013; Bardus *et al.*, 2014; Jackson *et al.*, 2014; Barber *et al.*, 2015; Leininger, Kent, & DeBeliso, 2015; Farid *et al.*, 2015; Zubair *et al.*, 2017).

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo objeto de atenção nos últimos anos nas empresas privadas e nas organizações públicas. Embora a maioria dos estudos publicados sobre o tema mostre que importantes avanços foram feitos nessa área, há ainda grandes desafios para se instaurar a QVT como preocupação, organização e como valor estratégico na cultura das organizações públicas (Ferreira, 2012; Narehan *et al.*, 2014; Razak, Ma'amor, & Hassan, 2016). Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e na atividade física no âmbito de uma instituição federal de ensino.

Como justificativa deste estudo, ressaltam-se duas perspectivas, uma de ordem acadêmica e outra de ordem pragmática. No que se refere à primeira, destaca-se que os estudos de Scott Leicht, Sealey e Devine (2013), Bardus *et al.* (2014), Jackson *et al.* (2014), Barber *et al.* (2015), Leininger, Kent e DeBeliso (2015), Farid *et al.* (2015) e Zubair *et al.* (2017) sugeriram a pesquisa da relação da qualidade de vida com outros construtos do comportamento organizacional, incluindo a atividade física. Assim, espera-se que a presente pesquisa possa contribuir para o preenchimento da lacuna indicada pelos autores citados. Quanto à segunda perspectiva, em razão de o estímulo da prática de atividade física se fazer presente em organizações brasileiras como forma de melhoria de índices de qualidade de vida no trabalho (Matsudo, Andrade, & Araújo 2007; Gonçalves *et al.*, 2017), esta pesquisa também busca contribuir para o diagnóstico organizacional e subsídio a melhores práticas de gestão.

Este artigo assim se estrutura: esta introdução, seguida de dois capítulos de referencial teórico que abordam a qualidade de vida no trabalho e sua relação com atividade física; um capítulo com o arcabouço metodológico; outro com os resultados e as análises e, por fim, as considerações finais do trabalho.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho é baseada na humanização e na responsabilidade social da empresa (Walton, 1973). A ideia desse autor para a QVT envolve o atendimento às necessidades do indivíduo, as novas formas de organização do trabalho e a autonomia das equipes para a melhoria do ambiente de trabalho. Ele defende que a QVT está ligada ao equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, trata do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT.

Alguns estudos relacionaram a QVT com outras variáveis da administração, sendo que foram identificadas relações significativas com: inteligência emocional em docentes (Farahbakhsh, 2012); qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho (Narehan *et al.*, 2014; Razak, Ma'amor, & Hassan, 2016); progressão na carreira (Parsa *et al.*, 2014); comprometimento organizacional em docentes (Farid *et al.*, 2015); presenteísmo (Monzani *et al.*, 2016) e vida pessoal em médicos (Zubair *et al.*, 2017).

Hackman e Oldhams (1980) e Salmani (2003) afirmam que a qualidade de vida no trabalho é a reação dos trabalhadores em relação ao trabalho, ao contexto e à saúde mental. Na visão desses autores, a importância do construto está na medida em que contribui diretamente com o progresso da organização e melhora índices de satisfação no ambiente de trabalho.

Nazir *et al.* (2011) afirmam que a qualidade de vida profissional tem como elementos balizadores a cooperação, o progresso ocupacional, a resolução de conflitos, a organização estrutural, a saúde do trabalhador, a segurança, os salários e a identidade organizacional. Os autores ainda acreditam que a QVT inclui fatores como: respeito às condições de trabalho, remuneração e oportunidades de desenvolvimento profissional, papel do trabalho e da família e equilíbrio, segurança e interações sociais no local de trabalho. A combinação de estratégias de gestão de pessoas constitui o fator determinante dessas variáveis.

Qualidade de vida pode ser descrita como a satisfação do empregado diante de sete necessidades, a saber: econômicas e familiares, sociais, de estima, de atualização, de conhecimento e estéticas (Parsa *et al.*, 2014; Narehan *et al.*, 2014.; Farid *et al.*, 2015). Razak, Ma'amor e Hassan (2016) destacaram a importância do ambiente de trabalho saudável e harmônico como forma de alavancar a qualidade de vida no trabalho.

Os estudos recentes destacam a importância do tema em relação a construtos do comportamento organizacional com influência em indicadores de produtividade, absenteísmo, presenteísmo, entre outros. Farahbakhsh (2012) pesquisou a QVT em relação à inteligência emocional, constatando que, quanto mais alto o grau de inteligência emocional, melhores os índices de QVT dos diretores. Na pesquisa de Selahattin e Sadullah (2012), empregados turcos foram analisados para determinar a relação de QVT com engajamento no trabalho, sendo essa relação confirmada na referida pesquisa.

Narehan *et al.* (2014) investigaram a relação de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, sendo tal fator contribuinte para a qualidade de vida e também diretamente determinante da produtividade de funcionários. Já Parsa *et al.* (2014), também investigando o tema universidade, constataram a relação entre a qualidade de vida e a progressão na carreira. Os estudos encontrados indicam que o avanço na carreira tem relação positiva significativa com a melhoria de qualidade de vida no trabalho.

Farid *et al.* (2015) investigaram a relação entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional. Foi possível perceber que funcionários com baixo índice de qualidade de vida no trabalho tinham baixo comprometimento, impactando no desempenho da organização. Esse resultado possibilita entender a importância de as organizações melhorarem políticas de gestão de pessoas e condições de trabalho.

Os estudos sobre o construto QVT também envolveram áreas da saúde como forma de identificar fatores determinantes e também consequências do baixo índice de qualidade de vida na organização. Nesse sentido, Monzani *et al.* (2016) analisaram, por meio de ensaio clínico, trabalhadores que apresentavam enfermidades que não compõem justificativa para dispensa de saúde (dor de cabeça, gripes, entre outras) e a relação destas com a qualidade de vida e o impacto no presenteísmo. Os resultados mostraram a relação de pequenas enfermidades com alto grau de presenteísmo como consequência de baixo índice de QVT. Intensificação dos cuidados com trabalhadores foi recomendada na pesquisa.

Ainda na área de saúde, Zubair *et al.* (2017) estudaram o tema em cirurgiões, tentando compreender a sua relação com a vida pessoal. A análise da carreira estressante, segundo esses autores, revelou uma preocupação quanto a essa atividade, pois o impacto da redução de qualidade de vida mostrou influência na qualidade de vida no trabalho.

Esses estudos indicaram a relevância da pesquisa em relação ao tema QVT e a verificação empírica com outras variáveis. Tamayo (2001), Scott Leicht, Sealey e Devine (2013), Bardus *et al.* (2014), Jackson *et al.* (2014), Barber *et al.* (2015), Leininger, Kent e DeBeliso (2015), Farid *et al.* (2015) e Zubair *et al.* (2017) destacaram a importância de novas investigações sobre a relação de outras variáveis sobre o tema, incluindo a relação da atividade física, tópico do próximo capítulo deste artigo.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ATIVIDADE FÍSICA

Limongi-França (2004) afirma existir uma correlação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas e de estilo da vida existente dentro e fora da organização. Essa melhoria influenciará a excelência e a produtividade dos indivíduos

em seu trabalho. Fatores como vínculo e estrutura da vida pessoal, família, atividades de lazer e esporte, hábitos e expectativas de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate à vida sedentária, grupos de afinidades e apoio, que se encontram presentes no tempo livre das pessoas, passam a ser desencadeadores de QVT. O entendimento sobre qualidade de vida no trabalho é de que ela envolva não só os aspectos físicos e ambientais, mas também o bem-estar do trabalhador dentro e fora do local de trabalho (Rossi, 2002).

Em geral, uma boa QVT só irá existir se o indivíduo atentar no seu comportamento em relação a sua saúde e a sua qualidade de vida, procurando eliminar ou reduzir os hábitos negativos que podem comprometer seu bem-estar. As empresas, por sua parte, precisam ter uma visão geral e mais humanizada em relação ao trabalhador, entendendo finalmente que o indivíduo fora da empresa e o funcionário dentro dela são a mesma pessoa (Timossi *et al.*, 2008).

Na pesquisa de Tamayo (2001) também foi observado um efeito principal da variável “atividade física regular”, sendo o nível de estresse superior para aqueles que não praticavam exercícios físicos regularmente. A hipótese explicativa mais evidente da relação entre atividade física e estresse ocupacional parece ser de ordem fisiológica. O exercício físico regular desenvolve o condicionamento cardiovascular que, por sua vez, provoca uma redução na corrente sanguínea da taxa de diversas substâncias associadas ao estresse. Outra explicação do impacto da atividade física, para esse autor, pode ser a dimensão psicossocial inerente a várias modalidades de atividade física. A interação social, a companhia e a comunicação interpessoal podem agir como poderosas estratégias para lidar com o estresse e com algumas das suas reações fisiológicas. Além disso, o alto nível de desejabilidade social do exercício físico pode constituir também um fator positivo na luta contra o estresse ocupacional, no sentido da satisfação do indivíduo por realizar uma meta socialmente desejável, sugerida, recomendada e apresentada pela mídia como sendo de grande importância para a saúde.

Nesse aspecto, pôde-se perceber na literatura internacional, numa pesquisa bibliométrica realizada na base *Emerald*, com as palavras-chave “qualidade de vida no trabalho” e dentro dos resultados “atividade física”, incluindo seus termos em inglês, nos últimos três anos (2013 a 2015), que a maioria das organizações pesquisadas, tanto públicas quanto privadas, utilizavam a atividade física como parte de seus programas de saúde do trabalhador, visando à melhoria da qualidade de vida. Grande parte dos artigos pesquisados evidenciou o construto “atividade física”, como se vê na Figura 1.

Objetivo principal	Metodologia	Autor e data
Análise de atividade física sem outros fatores ou construtos	Questionários <i>on-line</i> , questionário IPAC e entrevistas	Burton <i>et al.</i> (2005), Edmunds, Hurst e Harvey (2013), Cheema <i>et al.</i> (2013), Passey <i>et al.</i> (2014), Brown <i>et al.</i> (2014), Surienty, Ramayah e Tamizi (2014) e Keenan e Greer (2015).
Análise de atividade física com outros fatores ou construtos, entre os quais: níveis de atividade por gênero em relação à dieta, em relação à satisfação do usuário, <i>stress</i> , síndrome metabólica, índice de carga de condições médicas (MCBI), além do estudo de barreiras à participação	Questionários <i>on-line</i> , questionário IPAC, entrevistas, entrevistas semiestruturadas, grupos focais e teste físico com acelerômetro	Scott, Leicht, Sealey e Devine (2013), Bardus <i>et al.</i> (2014), Jackson <i>et al.</i> (2014), Biallas <i>et al.</i> (2015), Santos <i>et al.</i> (2015), Marzec, Scibelli e Edington (2015), Schwarz e Lindfors (2015), Barber <i>et al.</i> (2015), Leininger, Kent e DeBeliso (2015) e Chee <i>et al.</i> (2015).
Análise das informações virtuais sobre atividade física	Grupos focais e pesquisas em <i>sites</i>	Gorczynski e Patel (2014) e Thomas <i>et al.</i> (2015)
Projeção de estação de trabalho para estimular a atividade física	Teste de estação de trabalho ativa funcionários de uma universidade	Carr <i>et al.</i> (2014)

Figura 1: Investigações sobre atividade física e trabalho

Fonte: Elaborada pelos autores.

Jackson *et al.* (2014), Schwarz e Lindorfs (2015), Barber *et al.* (2015) pesquisaram a atividade física e a relação desta com outros construtos ou fatores. Esses estudos permitem ter uma visão integrada da atividade física e impactos nas organizações, principalmente no que se refere à produtividade, ao desempenho, à capacidade e à disposição para o trabalho. Os resultados positivos foram percebidos por Schwarz e Lindorfs (2015), em pesquisa com mulheres cuidadoras de idosos, sendo que a atividade física aumentou a capacidade física para o trabalho, embora mais pesquisas sejam necessárias sobre os resultados relacionados com a produtividade. Barber *et al.* (2015) destacaram que os resultados de um programa de gerenciamento de peso no local de trabalho, durante 12 semanas, foram uma

opção que, além de conseguir a perda de peso e melhorar os resultados de saúde dos funcionários, levou a melhorias no bem-estar geral, na qualidade de vida e no desempenho no trabalho.

Ao se investigar os artigos produzidos, na base *Science Direct*, utilizando as mesmas palavras-chave anteriormente citadas, nos últimos 20 anos, com o intuito de analisar as publicações sobre o tema, encontraram-se seis artigos. Entretanto nenhum destes realizava análise da relação entre os construtos, embora sugerissem explorar tal estudo. Edmunds *et al.* (2013), Scoth Leicht *et al.* (2013), Bardus *et al.* (2014) e Brown *et al.* (2014) investigaram as barreiras para a prática de atividade física. A maioria dos motivos inclui a falta de tempo e de energia, a falta de motivação, de cultura, dentre outros. Em jovens adultos, uma barreira identificada foi que a maioria não vê a atividade física como um benefício imediato à saúde (Edmunds *et al.*, 2013).

Passey *et al.* (2014) e Gorczynski e Patel (2014) conduziram estudos que focalizaram motoristas de caminhão de longa distância. O primeiro estudo explora a visão da atividade física pelo caminhoneiro e o segundo avaliou *sites* de atividade física, direcionados a essa categoria. A conclusão desses artigos é de que, para essa categoria profissional, ainda existem grandes lacunas de conhecimento sobre os benefícios da atividade física.

A seguir, será traçado o caminho metodológico deste trabalho.

METODOLOGIA

Sob o aspecto metodológico, esta pesquisa foi de caráter quantitativo-descritivo, já que mensurou a relação entre o nível de atividade física com qualidade de vida no trabalho. Para Zanella (2006), esse método caracteriza-se como aquele que se preocupa com a representação numérica, com a medição objetiva e a quantificação de resultados.

A população da pesquisa foi composta de docentes e técnico-administrativos, servidores públicos de uma instituição de ensino, localizada na região central de Minas Gerais. A instituição se dedica à oferta de cursos de graduação e ensino técnico profissionalizante, contando com 1473 servidores públicos, dos quais 728 são docentes e 745 técnico-administrativos. A organização em questão possui um programa voltado para a qualidade de vida, em que incentiva e monitora a prática de atividade física de seus servidores. Os questionários foram enviados para o *e-mail* institucional de toda a população da instituição.

Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado um questionário com três seções, a primeira contendo dados sociodemográficos, a segunda para avaliar a qualidade de vida no trabalho e a terceira para avaliar o nível de atividade física. O questionário informava ao respondente a natureza da pesquisa, a sua importância e a necessidade de obter respostas. O questionário aplicado sobre QVT continha 33 perguntas cujas respostas seguem uma escala do tipo *Likert* com sete pontos (1 - discordo totalmente, 2 - discordo bastante, 3 - discordo um pouco, 4 - não concordo nem discordo, 5 - concordo um pouco, 6 - concordo bastante, 7 - concordo totalmente).

O questionário proposto pelo modelo de Walton (1973) utiliza-se das oito dimensões de QVT propostas pelo autor:

- Compensação Justa e Adequada, refere-se à remuneração adequada pelo trabalho realizado, assim como o respeito à equidade;
- Condições de Trabalho, condições reais oferecidas ao empregado para a consecução das suas tarefas;
- Oportunidade Imediata para Usar e Desenvolver Capacidades Humanas, aproveitamento do talento humano ou capital intelectual;
- Oportunidades de Crescimento e Segurança, políticas da instituição no que concerne ao desenvolvimento, ao crescimento e à segurança de seus empregados;
- Integração Social na Organização de Trabalho, cultivo do bom relacionamento;
- Constitucionalismo no Trabalho, grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição;
- Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida, Relevância Social, equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, percepção do empregado em relação à imagem da empresa;
- Importância do Trabalho.

O questionário de atividade física foi baseado no Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ) – versão curta (Pardini *et al.*, 2001). Trata-se de um instrumento autoadministrável, usado em várias pesquisas, conforme descrito na Figura 1, já apresentada, composta por seis itens, que procura verificar o número de vezes em que o sujeito praticou pelo menos 10 minutos contínuos de caminhada, atividade física moderada e vigorosa, na última semana, no trabalho laboral, em casa, no jardim, nos deslocamentos, no tempo livre, na recreação e nos exercícios ou esportes. As variáveis avaliadas no questionário apresentam-se de acordo com a quantidade de atividade física realizada. Os indivíduos podem ser classificados de acordo com a escala a seguir:

- **Sedentário:** não realizou nenhuma atividade física por pelo menos 10 minutos contínuos durante a semana.
- **Insuficientemente ativo:** realizou atividade física por pelo menos 10 minutos contínuos por semana, porém insuficiente para ser classificado como ativo.
- **Ativo:** cumpriu pelo menos uma das seguintes recomendações de atividade:
 - a - atividade vigorosa: ≥ 3 vezes por semana e ≥ 20 minutos por sessão;
 - b - atividade moderada ou caminhada: ≥ 5 vezes por semana e ≥ 30 minutos por sessão;
 - c - qualquer atividade: ≥ 5 vezes por semana e ≥ 150 minutos por semana.
- **Muito ativo:** cumpriu pelo menos uma das seguintes recomendações de atividade:
 - a - atividade vigorosa: ≥ 5 vezes por semana e ≥ 30 minutos por sessão; ou
 - b - atividade vigorosa: ≥ 3 vezes por semana e ≥ 20 minutos por sessão, mais atividade moderada e/ou caminhada: ≥ 5 vezes por semana e ≥ 30 minutos por sessão.

Em relação ao tratamento, à organização e à sistematização dos dados coletados, foram realizados por meio de planilhas eletrônicas e do *software* estatístico gratuito R (versão 3.2.2).

Para descrever as variáveis de caracterização do respondente, foram utilizadas frequências absolutas e relativas. Já para apresentar e comparar os itens de cada construto, foram utilizados média e desvio padrão, além do intervalo *percentil bootstrap* de 95% de confiança. A escala *likert* de concordância foi fixada para variar de -1 (Muito insatisfeito) a 1 (Muito satisfeito). Dessa forma, valores médios negativos indicam que os indivíduos tendem a estar insatisfeitos, enquanto valores positivos indicam que os indivíduos tendem a estar satisfeitos. O método *bootstrap* é utilizado na realização de inferências quando não se conhece a distribuição de probabilidade da variável de interesse (Efron & Tibshirani, 1994).

Na segunda etapa da análise dos resultados, os dados foram agrupados por meio da Análise Fatorial, buscando, assim, a redução da dimensão dos dados para, posteriormente, correlacioná-los (Lattin *et al.*, 2011). Quando se utiliza a análise fatorial, é importante verificar se ela é adequada aos dados da pesquisa. Para tanto, foi utilizada a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que indica a proporção da variância dos dados e que pode ser considerada comum a todas as variáveis. É uma medida que varia de 0,0 a 1,0, sendo que, quanto mais próximo de 1,0 (unidade), mais apropriada será a amostra à aplicação da análise fatorial. É adequado aplicar a Análise Fatorial ao conjunto de variáveis quando o KMO for maior que 0,50 (Lattin *et al.*, 2011).

Para analisar a qualidade e a validade dos construtos, foram verificadas a dimensionalidade, a confiabilidade e a validade convergente. Para verificar a validade convergente, foi utilizado o critério da Variância Média Extraída (AVE), que indica que o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e seus itens seja superior a 50% (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009) ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (Nunnally & Bernstein, 1994). Para mensurar a confiabilidade, foram utilizados o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC). Para esses autores, os indicadores AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do construto, sendo que, em pesquisas exploratórias, valores acima de 0,60 também são aceitos.

Na última etapa da pesquisa, para comparar os indicadores criados pela análise fatorial (fixados para variar de 0 a 1) entre os níveis de atividade física, foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis. Para comparar os indicadores entre o sexo e o tipo de atividade, foi utilizado o teste de Mann-Whitney, enquanto que, para compará-los com a idade e a escolaridade, foi utilizada a Correlação de Spearman (Hollander & Wolfe, 1999). É importante ressaltar que, para as

duas amostras, utiliza-se o teste Mann-Whitney e, para mais de duas amostras, utiliza-se o teste Kruskal-Wallis (Pestana & Gageiro, 2005). A hipótese nula desses testes é de igualdade entre os grupos, portanto, com valores para significância estatística abaixo de 5%, rejeita-se a hipótese nula, inferindo-se que há diferença entre os grupos.

Foram utilizadas siglas para as oito dimensões e suas respectivas perguntas, assim, para a dimensão Compensação Justa e Adequada: SAL1, SAL2, SAL3; para a dimensão Condições de Trabalho: CDT1, CDT2, CDT3, CDT4, CDT5, CDT6; para a dimensão Capacidades no Trabalho: CAT1, CAT2, CAT3, CAT4, CAT5; para a dimensão Oportunidades no Trabalho: OPT1, OPT2, OPT3; para a dimensão Integração Social no Trabalho: IST1, IST2, IST3, IST4; para a dimensão Constitucionalismo no Trabalho: CTT1, CTT2, CTT3, CTT4; para a dimensão Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida: EST1, EST2, EST3; e, por fim, para a dimensão Relevância Social e Importância do Trabalho: RST1, RST2, RST3, RST4.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com um total de 336 respondentes de ambos os sexos, 47,8 % do sexo feminino e 52,2 % do sexo masculino. A maior concentração de respondentes está na faixa etária entre 31 e 35 anos (27%). A partir dessa informação, pode-se afirmar, considerando essa faixa de idade, que a maior parte dos servidores respondentes tem a instituição como uma de suas primeiras experiências profissionais, portanto se torna imprescindível a relevância da responsabilidade que a instituição tem em relação a essa mão de obra recém-formada.

Quanto à escolaridade, a amostra apresenta maior concentração dos respondentes com especialização e mestrado (67,9% da amostra). Esse dado tem sido constantemente observado em organizações de ensino (La Falce *et al.*, 2017). Já no tocante à atividade desenvolvida na organização, os participantes docentes e os técnicos estão quase na mesma proporção na amostra.

Em relação à atividade física dos respondentes, do total de pesquisados, pode-se destacar que 11,9% dos respondentes eram sedentários, 58,8% eram insuficientemente ativos, 23,1% eram ativos e 6,2% eram muito ativos. Os resultados encontrados na presente pesquisa mostraram que, apesar de a grande maioria dos servidores serem jovens e declararem fazer atividade física, muitos deles não o fazem em volume adequado para se beneficiarem da atividade física como fator associado à proteção para a saúde. Bardus *et al.* (2014) e Brown *et al.* (2014) destacam a importância da prática de atividade como forma de prevenir absenteísmo. Nesse sentido os dados descritivos sobre a prática desportiva mostram-se preocupantes na organização e devem ser observados por gestores em razão de possibilidade de impacto na produtividade futura.

Resultados semelhantes foram encontrados em pesquisa com funcionários de uma universidade do Estado da Bahia, a qual registrou que 49,4% de funcionários são insuficientemente ativos (Rocha *et al.*, 2011). Na pesquisa de Nespeca e Cyrillo (2011), analisando a prática de atividade física, a minoria dos funcionários públicos de uma universidade foi classificada como praticante, e os resultados mostraram uma proporção elevada de indivíduos sedentários (55,4%).

Foi realizada a análise fatorial dos dados da escala de qualidade de vida no trabalho. Pode-se observar que apenas o item CDT3 do construto Condições de Trabalho apresentou uma carga fatorial abaixo de 0,50. De acordo com Hair *et al.* (2009), itens com cargas fatoriais menores que 0,50 devem ser eliminados dos construtos, pois, ao não contribuir de forma relevante para formação da variável latente, prejudica o alcance das suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores criados para representar o conceito de interesse. Porém se optou por não excluí-lo, uma vez que todas as suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores (dimensionalidade, confiabilidade e validade) foram atendidas, conforme será apresentado a seguir (Tabela 1).

Tabela 1.

Análise Fatorial Exploratória para Criação dos Indicadores.

Indicadores		C.F. ¹	Com. ²	Peso
Compensação Justa e Adequada	SAL1	0,896	0,803	0,447
	SAL2	0,856	0,733	0,427
	SAL3	0,685	0,469	0,341
Condições de Trabalho	CDT2	0,789	0,623	0,287
	CDT6	0,754	0,569	0,275

(Continua)

(Conclusão)

Condições de Trabalho	CDT4	0,694	0,482	0,253
	CDT1	0,660	0,435	0,240
	CDT5	0,633	0,401	0,230
	CDT3	0,488	0,238	0,177
Oportunidades no Trabalho	CAT5	0,836	0,698	0,275
	CAT3	0,816	0,666	0,269
	CAT1	0,808	0,653	0,266
	CAT2	0,808	0,652	0,266
	CAT4	0,608	0,369	0,200
	OPT1	0,828	0,686	0,415
	OPT3	0,810	0,657	0,406
	OPT2	0,808	0,652	0,405
Integração Social no Trabalho	IST2	0,856	0,733	0,354
	IST4	0,786	0,617	0,325
	IST3	0,772	0,595	0,319
	IST1	0,686	0,471	0,284
Constitucionalismo no Trabalho	CTT2	0,863	0,744	0,310
	CTT4	0,829	0,688	0,298
	CTT3	0,826	0,682	0,296
	CTT1	0,821	0,673	0,294
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	EST2	0,931	0,866	0,388
	EST3	0,886	0,784	0,369
	EST1	0,866	0,750	0,361
Relevância Social e Importância do Trabalho	RST4	0,822	0,675	0,286
	RST2	0,798	0,637	0,277
	RST5	0,774	0,600	0,269
	RST3	0,773	0,597	0,269
	RST1	0,606	0,368	0,211

¹ Carga Fatorial; ² Comunalidade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Dessa forma, pode-se perceber que os índices foram bastante satisfatórios e indicam que as perguntas representam os indicadores criados.

Na Tabela 2, podem-se verificar as medidas de validade e qualidade dos construtos, sendo que todos os construtos apresentaram validação convergente ($AVE > 0,40$) e apresentaram Alfa de Cronbach (AC) ou Confiabilidade Composta (CC) acima de 0,70. Ou seja, todos apresentaram os níveis exigidos de confiabilidade. O KMO apresentou-se favorável à amostra, significando que a escala é adequada para ser submetida à análise fatorial, pois apresentou valor ($> 70\%$), o que representa um grau razoável de ajuste ao uso do método. Os indicadores avaliados indicaram uma alta confiabilidade. Esses dados são importantes ao mostrarem convergência e aceitação do modelo por parte dos respondentes.

Tabela 2.

Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos construtos.

Construtos	Itens	AVE ¹	AC ²	CC ³	KMO ⁴
Compensação Justa e Adequada	3	0,669	0,737	0,788	0,608
Condições de Trabalho	6	0,458	0,759	0,776	0,724
Capacidades no Trabalho	5	0,608	0,835	0,830	0,838
Oportunidades no Trabalho	3	0,665	0,746	0,781	0,690
Integração Social no Trabalho	4	0,604	0,778	0,793	0,753
Constitucionalismo no Trabalho	4	0,697	0,855	0,844	0,815
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	3	0,800	0,874	0,870	0,705
Relevância Social e Importância do Trabalho	5	0,575	0,811	0,812	0,791

¹ Variância Extraída; ² Alfa de Cronbach; ³ Confiabilidade Composta; ⁴ Medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin
Fonte: Dados da pesquisa.

Como resultado da análise fatorial, foram criados oito indicadores, como demonstra a Tabela 3. Nela são descritos os indicadores, com suas respectivas médias, desvio padrão e intervalo de confiança (IC). Os indicadores foram fixados para variar de 0 a 1, sendo que o indicador Qualidade de Vida no Trabalho foi criado a partir da média dos indicadores.

Tabela 3.

Descrição das Médias dos Indicadores Criados.

Indicadores	Média	D.P.	I.C. - 95%
Salário	0,546	0,200	[0,52; 0,57]
Condições de Trabalho	0,537	0,181	[0,52; 0,56]
Capacidades no Trabalho	0,638	0,199	[0,62; 0,66]
Oportunidades no Trabalho	0,491	0,220	[0,47; 0,51]
Integração Social no Trabalho	0,628	0,193	[0,61; 0,65]
Constitucionalismo no Trabalho	0,616	0,200	[0,59; 0,64]
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	0,530	0,236	[0,51; 0,56]
Relevância Social e Importância do Trabalho	0,586	0,192	[0,57; 0,61]
Qualidade de Vida no Trabalho	0,571	0,155	[0,55; 0,59]

Fonte: Dados da pesquisa.

Para verificar se existia relação entre a qualidade de vida no trabalho e o nível de atividade física, foi utilizado o Teste de Kruskal-Wallis. Dessa forma, a Tabela 4 apresenta a comparação das dimensões de QVT e os níveis de atividade física dos pesquisados.

Tabela 4

Comparação das dimensões de QVT e os níveis de atividade física.

Nível de Atividade Física		N	Média	E.P.	Valor-p
Compensação Justa e Adequada	Sedentário	40	0,540	0,035	0,321
	Insuficiente ativo	198	0,542	0,015	
	Ativo	78	0,537	0,021	
	Muito Ativo	21	0,625	0,034	
Condições de Trabalho	Sedentário	40	0,526	0,023	0,462
	Insuficiente ativo	198	0,526	0,014	
	Ativo	78	0,556	0,020	
	Muito Ativo	21	0,587	0,020	
Capacidades no Trabalho	Sedentário	40	0,630	0,030	0,607
	Insuficiente ativo	198	0,633	0,014	
	Ativo	78	0,654	0,023	
	Muito Ativo	21	0,632	0,035	
Oportunidades no Trabalho	Sedentário	40	0,521	0,032	0,603
	Insuficiente ativo	198	0,479	0,016	
	Ativo	78	0,495	0,026	
	Muito Ativo	21	0,536	0,040	
Integração Social no Trabalho	Sedentário	40	0,626	0,027	0,874
	Insuficiente ativo	198	0,628	0,014	
	Ativo	78	0,623	0,022	
	Muito Ativo	21	0,657	0,032	
Constitucionalismo no Trabalho	Sedentário	40	0,629	0,027	0,939
	Insuficiente ativo	198	0,613	0,014	
	Ativo	78	0,607	0,025	
	Muito Ativo	21	0,652	0,037	
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	Sedentário	40	0,414	0,037	0,000
	Insuficiente ativo	198	0,517	0,017	
	Ativo	78	0,598	0,024	

(Continua)

(Conclusão)

Nível de Atividade Física		N	Média	E.P.	Valor-p
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida		21	0,618	0,036	
Relevância Social e Importância do Trabalho	Muito Ativo	40	0,615	0,024	0,846
	Sedentário	198	0,577	0,014	
	Insuficiente ativo	78	0,590	0,024	
	Muito Ativo	21	0,607	0,032	
Qualidade de Vida no Trabalho	Sedentário	40	0,563	0,020	0,486
	Insuficiente ativo	198	0,564	0,012	
	Ativo	78	0,583	0,017	
	Muito Ativo	21	0,614	0,024	

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da análise da Tabela 4, pode-se perceber que houve diferença significativa (Valor-p=0,000) somente da dimensão “Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida” entre os níveis de atividade física, sendo que os indivíduos sedentários apresentaram menor satisfação com a dimensão “Espaço que o Trabalho ocupa na Vida”. Um dos problemas ocasionados pelas pressões do trabalho contemporâneo é a falta de tempo, que, normalmente, está ligada à jornada excessiva de trabalho, ao tempo para as obrigações familiares, à dificuldade na administração do tempo e à ausência de tempo para atividade física (Edmunds *et al.*, 2013). Um impacto preocupante, haja vista que os estudos indicam que o equilíbrio entre vida e trabalho deve ser mantido (Scotch Leicht *et al.*, 2103; Brown *et al.*, 2014) para evitar o adoecimento do trabalhador, o que, no presente estudo, mostra-se pendente apenas para o lado do trabalho. Nos estudos de Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho depende da conciliação do tempo de trabalho com o tempo de lazer e família.

Também se observa que não houve diferença significativa (Valor-p>0,05) nos demais indicadores. Dessa forma, os resultados estatísticos apontaram pela não influência do nível de atividade física na qualidade de vida no trabalho dos servidores pesquisados, contrariando as perspectivas encontradas nos estudos de Jackson *et al.* (2014), Schwarz e Lindorfs (2015), que, de certa forma, apontavam para o impacto da atividade física na qualidade de vida no trabalho. Embora a presente pesquisa não possa invalidar as perspectivas de estudos anteriores sobre a relevância da atividade física na qualidade de vida do trabalho, os dados aqui presentes mostram a necessidade de novos estudos que possam validar ou não a relação com a QVT. Edmunds *et al.* (2013) e Brown *et al.* (2014) indicaram a existência de barreiras, como motivação, cultura, tempo e falta de energia, entre outras destacadas nos estudos, que podem explicar o motivo da ausência de relação em outras dimensões de qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, a investigação de antecedentes da relação da atividade física e QVT se faz necessária com vistas a elucidar os resultados aqui encontrados.

Os resultados encontrados também demonstram que as ações de QVT na organização investigada não devem ser planejadas de forma isolada, visando, por exemplo, à implantação de um programa que inclua somente a atividade física como forma de melhoria da QVT, mas também ações complementares. É necessário planejar essas ações alinhadas com as características das organizações, com o tipo de gestão desempenhada e com as atividades de cada servidor. Ressalta-se que esses resultados podem indicar que programas organizacionais que envolvem atividades físicas podem não ter o impacto esperado na qualidade de vida do trabalhador, quando implementados de forma isolada. Parsa *et al.* (2014), Narehan *et al.* (2014) e Farid *et al.* (2015) indicaram que a qualidade de vida no trabalho advém de um conjunto de necessidades percebidas na organização, o que, no presente estudo, parece ser uma possível resposta da ausência de relação direta da atividade física com a qualidade de vida no trabalho.

Esse resultado vem corroborar os estudos de Rodrigues (2014) e Ferreira (2012), os quais indicaram que, cada vez mais, as organizações estão investindo em QVT. Também mostraram várias ações com o foco imediato no bem-estar e na saúde como reflexo deste investimento (como sessões de Tai Chi Chuan, massagens, exercícios de relaxamento e aulas de danças). Tais ações são benéficas ao bem-estar dos funcionários, mas não atendem aos verdadeiros anseios de melhorar a qualidade de vida no trabalho (Tamayo, 2001; Scott Leicht, Sealey, & Devine, 2013; Bardus *et al.*, 2014; Barber *et al.*, 2015; Farid *et al.*, 2015; Zubair *et al.*, 2017). Esses resultados levam a uma reflexão sobre a adoção da atividade física de forma isolada nos programas de qualidade de vida no trabalho das organizações.

Ferreira (2012), Rodrigues (2014), Barber *et al.* (2015) e Zubair *et al.* (2017) criticam a difusão de programas de bem-estar baseados apenas em atividades ligadas à saúde/bem-estar, como massagens, exercícios de relaxamento, aulas de dança, acompanhamento nutricional e antitabagismo. Para esses autores, tanto funcionários de empresas

privadas quanto servidores públicos se sentem frustrados com esses tipos de ações de bem-estar – alcunhadas de “ofurô corporativo” (por buscarem o relaxamento imediato da tensão dos indivíduos em seu ambiente de trabalho, mas sem tratar os problemas estruturais da organização nem os de gestão de pessoas) –, quando, na verdade, os funcionários anseiam por reconhecimento pelo trabalho, crescimento profissional, bom relacionamento, clima de trabalho agradável sem pressão e sem metas inatingíveis. Ainda segundo os autores citados, as organizações estão investindo nos indivíduos, quando deveriam voltar o olhar para o ambiente de trabalho. A presente pesquisa corrobora, com dados empíricos, as críticas dos referidos autores, pois, considerando os respondentes, o benefício de tal programa não mostrou impacto na qualidade de vida dos trabalhadores na organização pesquisada.

Por fim, é relevante enfatizar a necessidade de conhecer as percepções e as expectativas dos servidores de acordo com sua visão quanto à QVT, por meio de pesquisas que legitimam o conhecimento, com o objetivo de definir uma visão integral do ser humano, bem como divulgar os diagnósticos antes da elaboração de programas e políticas de QVT.

A seguir serão traçadas as considerações finais deste trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física no âmbito de uma instituição federal de ensino. Para o alcance desse objetivo, foi utilizada uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa. Aplicou-se um questionário contendo três partes, a saber: dados demográficos; escala de qualidade de vida no trabalho, construída por Walton (1973); e escala internacional de atividade física, validada por Pardini *et al.* (2001). Em relação ao nível de atividade física dos respondentes, os resultados apontaram para uma maioria classificada como insuficientemente ativa (58,8%), ou seja, são realizados exercícios considerados incapazes de garantir os benefícios esperados para a saúde, o que pode ser considerado preocupante e objeto de atenção por parte de gestores. Percebe-se a importância do combate ao sedentarismo, que é um problema de saúde pública. Dessa forma, a prática de atividades físicas pode e deve ser incentivada a partir do trabalho, pois os reflexos de uma vida sedentária podem levar a prejuízos e impactos no trabalho.

Pode-se concluir que, apesar de a literatura científica ter revelado forte associação entre prática de atividade física e melhoria nos quadros de doenças crônico-degenerativas, tais como obesidade, cardiopatias, hipertensão, diabetes, e uma associação positiva entre atividade física e saúde psicossocial nos trabalhadores, em especial para a qualidade de vida e bem-estar emocional (Franchi & Montenegro, 2005), os resultados desta pesquisa não apontaram diferenças estatísticas significativas quando comparados à qualidade de vida no trabalho e os níveis de atividade física de servidores públicos de uma instituição de ensino. Esses dados indicam que outras variáveis podem intermediar a relação dos dois construtos, e a investigação de antecedentes dessa relação deve ser objeto de estudos futuros.

Os resultados encontrados nesta pesquisa indicam ainda que bons hábitos de saúde, empregados sozinhos, não preveem benefícios organizacionais de curto prazo. É importante salientar que esses resultados não negam os benefícios à saúde em longo prazo para quem leva um estilo de vida saudável. Como a literatura indica que a qualidade de vida tem associação com a qualidade de vida fora do trabalho, a atividade física praticada de forma adequada pode ter resultados satisfatórios para os indivíduos. Nota-se que as organizações estão investindo nos indivíduos, quando deveriam voltar o olhar para o ambiente de trabalho e as condições necessárias ao equilíbrio entre vida e trabalho.

Apesar de muitos dos resultados encontrados apresentarem similaridade com outros estudos sobre QVT dos servidores públicos, eles não podem ser generalizados além do contexto da instituição investigada, sendo, para tanto, necessários novos estudos. Nesse mesmo sentido, para melhor compreender o contexto de trabalho dos servidores públicos, seria importante examinar os resultados por meio de uma abordagem qualitativa na pesquisa. A partir dessa inserção, tornar-se-ia possível compor uma “fotografia” mais completa e acabada da percepção global de QVT dos servidores, abordagens por meio de metodologias mais abrangentes, a fim de possibilitar uma compreensão sistêmica das variáveis de QVT. Essa compreensão também perpassa pela avaliação dos instrumentos de qualidade de vida no trabalho existentes na literatura e dos padrões de atividade física, considerados como apropriados, que precisam de novas investigações sobre a adequação destes diante das novas realidades do trabalho.

Para trabalhos futuros, sugere-se ainda o estudo dos antecedentes de qualidade de vida em relação a práticas de atividade física, bem como a investigação do impacto da atividade física nos níveis de absenteísmo e no presenteísmo dos servidores públicos, a fim de contribuir ainda mais com essa discussão. Ainda no sentido da compreensão dos fenômenos investigados neste trabalho, é importante sugerir um estudo que permita compreender as individualidades em relação a cada construto trabalhado, em que a “voz” de cada trabalhador será escutada e refletida.

REFERÊNCIAS

- Barber, J., Hillier, S. E., Middleton, G., Keegan, R., Henderson, H. & Lavin, J. (2015), Providing weight management via the workplace, *International Journal of Workplace Health Management*, 8(3), 230-243.
- Bardus, M., Blake, H., Lloyd, S., & Suzanne Suggs, L. (2014), Reasons for participating and not participating in a e-health work place physical activity intervention: A qualitative analysis, *International Journal of Workplace Health Management*, 7 (4), 229-246.
- Burton, W.N, Mc Calister K.T, Chen C.Y & Edington, D.W. (2005), The association of health status, worksite fitness center participation, and two measures of productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine.*; 47(4), 343-51.
- Biallas, B., Froböse, I., Zöller, M., & Wilke, C. (2015), Analysis of workplace health promotion and its effect on work ability and health-related quality of life in a medium-sized business. *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany))*, 77(5), 357-361.
- Brown, T., Volberding, J., Baghurst, T. & Sellers, J. (2014), Faculty/staff perceptions of a free campus fitness facility, *International Journal of Work place Health Management*, 7 (3), 156-170.
- Carr, L., Maeda, H., Luther, B., Rider, P., J. Tucker, S. & Leonhard, C. (2014), Acceptability and effects of a seated active workstation during sedentary work: A proof of concept study, *International Journal of Workplace Health Management*, 7 (1), 2-15.
- Cañete, I. (2004), *Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados* In: Bitencourt, C. (Org). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre: Bookman.
- Chee, H. P., Hazizi A. S., Barakatun N. M. Y. and Mohd N. M. T. (2015), Work place health program among individuals with metabolic syndrome. *International Journal of Workplace Health Management*, 8(3), 175-188.
- Cheema, B. S., Houridis, A., Busch, L., Raschke-Cheema, V., Melville, G. W., Marshall, P. W., & Colagiuri, B. (2013), Effect of an office worksite-based yoga program on heart rate variability: outcomes of a randomized controlled trial. *BMC complementary and alternative medicine*, 13(1), 82.
- Edmunds, S., Hurst, L. & Harvey, K. (2013), Physical activity barriers in the workplace: an exploration off actors contributing to non-participation in a UK work place physical activity intervention, *International Journal of Workplace Health Management*, 6, (3), 227-240.
- Efron, B. & Tibshirani, R. (1994). *An introduction to the bootstrap*. CRC press.
- Farahbakhsh, S. (2012). The role of emotional intelligence in increasing quality of work life in school principals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 31 – 35.
- Farid, H.; Izadi, Z.; Ismail, I.A. & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52, 54-61.
- Ferreira, M. C. (2012), *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*, 2. ed., Paralelo 15, Brasília.
- Franchi, K. M. B. & Montenegro, R. M. J. (2005), Atividade física: uma necessidade para a boa saúde na terceira idade, *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*. Fortaleza, 18 (3), 152-156.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Gorczyński, P. & Patel, H. (2014), Quality of online physical activity information for long-haul truck drivers, *International Journal of Workplace Health Management*, 7 (1), 40-53.
- Gonçalves, E. C. A.; Rinaldi, W.; Nunes, H. E. G., Capdeboscq, M. C., & Silva, D. A. S. (2017), Baixos níveis de atividade física em servidores públicos do sul do Brasil: associação com fatores sociodemográficos, hipercolesterolemia e diabetes. *Revista Andaluza de Medicina del Deporte*, 10(2), 54-59.

- Hair, J. F.; Babin, B.; Money, A. H.; Samouel. (2009). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman.
- Henseler, J.; Ringle, C. & Sinkovics, R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling International Marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Hollander, M. & Wolfe, D.A. (1999). *Nonparametric Statistical Methods*. New York: John Wiley & Sons.
- Jackson, C., Lewis, K., Conner, M., Lawton, R., & RC McEachan, R. (2014), Are incremental changes in physical activity and sedentary behaviours associated with improved employee health?, *International Journal of Workplace Health Management*, 7(1), 16-39.
- Keenan, M. & Greer, A. E. (2015), Sedentary behavior and related factors among full-time, university faculty, *International Journal of Workplace Health Management*, 8(3), 206-213.
- La Falce, J. L.; Paiva, K. C. M.; De Muijder, C. F. & Morais, M. M. S. (2017). Organizational Commitment: Longitudinal Study In A Public Higher Education Organization. *Ram. Revista De Administração Mackenzie (Online)*, 18, 124-148.
- Lattin, J.; Carroll, J.D. & Green, P.E. *Análise de dados multivariados*. (tradução de Harue Avritscher). São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- Leininger, L. J, Adams, K. J. and Debeliso, M. (2015), Differences in health promotion program participation, barriers and physical activity among faculty, staff and administration at a university worksite. *International Journal of Workplace Health Management*, 8 (4), 246-255.
- Limongi-França, A. C. (2010) *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial*, 2 ed. Atlas, São Paulo.
- Marzec, M. L.; Scibelli, A. & Edington, D. (2015). Impact of changes in medical condition burden index and stress on absenteeism among employees of a US utility company, *International Journal of Workplace Health Management*, 8(1), 15-33.
- Matsudo, V. K. R., Andrade, D. R., & Araujo, T. L. D. (2007), Promovendo atividade física no ambiente do trabalho. *Diagn. tratamento*, 12(2), 97-102.
- Monzani, L.; Espí-lopes, G.V.; Zurriaga, R. & Andersen, L.L. (2016). Manual therapy for tension-type headache related to quality of work life and work presenteeism: Secondary analysis of a randomized controlled Trial. *Complementary Therapies in Medicine*, 25, 86–913.
- Narehan, H.; Hairunnisa, M.; Norfadzillah, R.A. & Freziamella, L. (2014). 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*, 112, 24 – 34.
- Nazir, U., Qureshi, T.M. & Shafaat, T. I. A. (2011). Office harassment: A negative influence on quality of work life. *African Journal of Business Management*, 5(25), 10276-10285.
- Nespeca, M. & Cyrillo, D. C. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho de Funcionários Públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. *Acta Scientiarum Health Sciences*, 33(2), 187-195.
- Nunnally, J. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill: New York.
- Passey, D. G, Robbins, R., Hegmann, K. T., Ott, U., Thiese, M., Garg, A. & Murtaugh, M. A. (2014), Long haul truck drivers' views on the barriers and facilitators to healthy eating and physical activity: A qualitative study, *International Journal of Workplace Health Management*, 7(2), 121-135.
- Parsa, B.; Idris, K.; Samah, B.B.A.; Wahat, N.W.B.A & Parsa, P. (2014). Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 108–111.

- Pardini, R. et al. (2001). Validação do questionário internacional de nível de atividade física (IPAQ-versão 6): estudo piloto em adultos jovens brasileiros. *Rev. Bras. Ciência e Mov.* Brasília, 9(3), 39-44.
- Passey, G. D., Robbins, R., T. Hegmann, K., Ott, U., Thiese, M., Garg, A., Kinney, A. and A. Murtaugh, M. (2014), Long haul truck drivers' views on the barriers and facilitators to healthy eating and physical activity, *International Journal of Workplace Health Management*, 7 (2), 121-135.
- Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2005). *Análise de Dados para Ciências Sociais – a Complementaridade do SPSS* (4.ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo.
- Razak, N.A.; Ma'amor, H. & Hassan, N. (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance*, 37, 520 – 528.
- Rocha S.V., Pie A.C.S, Cardoso J.P., Amorim C.R, Carneiro L.R.V & Vilela A.B.A. (2011). Nível de atividade física entre funcionários de uma instituição de nível superior da Bahia. *Ulbra e Movimento – Rev.Educ Física*. 2(1), 16-29.
- Rodrigues, M. V. C. (2014), *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise do nível gerencial*. 14. ed. : Vozes Rio de Janeiro.
- Rossi, A. M. (2002), *Autocontrole: uma nova maneira de controlar o stress*. Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro.
- Salmani, D. (2003) *Quality of work life, improving organizational behavior*. Tehran: Faculty of Management of Tehran University Publications.
- Selahattin, K. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360 – 366.
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C., & Tarmizi, A. N. (2014), Quality of work life and turnover intention: a partial least square (PLS) approach. *Social indicators research*, 119(1), 405-420.
- Timossi, L. D. S., Francisco, A. C., Michaloski, A. O. & Pilatti, L. A. (2008), Relações entre o estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: avaliação e influências sobre a vida dos colaboradores. *Lecturas Educación Física y Deportes*, Buenos Aires, v. 13, n.1, p. 1-10.
- Schwarz, U. V. T & Lindfors, P. (2015), Improved fitness after a work based physical exercise program. *International Journal of Workplace Health Management*, 8, (1), 61-74.
- Scott Leicht, A., M. Sealey, R. and Devine, S. (2013), Relationship between employment category and gender on quality of life, physical activity and their barriers and motivators, for full-time University staff, *International Journal of Workplace Health Management*, 6 (3), 160-173.
- Tamayo, A.(2001), Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional, *Revista de Administração Contemporânea*, 5 (3), 127-147.
- Thomas, E. L., Puig Ribera, A., Senye-Mir, A., Greenfield, S. and Eves, F. (2015), Testing messages to promote stair climbing at work, *International Journal of Workplace Health Management*, 8 (3), 189-205.
- Walton, R. (1973), Quality of working life: what is this? *Sloan Management Review*, Cambridge, US. 15(1), 11-21,
- Zanella, L. C. H. (2006), *Metodologia de estudo e pesquisa em Administração*, Sead/UFSC, Florianópolis.
- Zubair, M.; Hussain, L.R.; Williams, K.N. & Grannan, K.J. (2017). Work-Related Quality of Life of US General Surgery Residents: Is It Really so Bad? *Journal of Surgical Education*, 74(6),138-145.