

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PRESENCIAL E REMOTO: ANÁLISE DE ESCALAS DE MENSURAÇÃO

Ana Luiza Leite - UDESC

Mario Cesar Barreto Moraes - Universidade do Estado de Santa Catarina

Resumo

A qualidade de vida no trabalho, seja presencial ou remoto, apresenta possibilidades de diferentes formas de mensuração. Logo, o objetivo deste artigo consiste em analisar a construção de escalas de mensuração sobre a qualidade de vida no trabalho e teletrabalho, verificando sua adequação metodológica. Uma vez que a seleção de um instrumento sobre qualidade de vida no trabalho/teletrabalho para uma pesquisa empírica, precisa ser coesa quanto ao significado do termo, à linguagem e à cultura em que o estudo será realizado e às propriedades psicométricas (confiabilidade e validade). Com uma revisão da literatura, verificaram-se cinco estudos desenvolvidos para mensurar a qualidade de vida no trabalho, entre os anos de 2007 e 2018, e um estudo que mensura a qualidade de vida no teletrabalho, de 2020. Conclui-se que o desenvolvimento de escalas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e Teletrabalho ainda é um desafio, pois, embora possua uma razoável quantidade de escalas sobre o tema, ainda se observa a carência de escalas que atendam aos interesses práticos dos pesquisadores, de forma validada.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Qualidade de Vida no Teletrabalho. Escalas. Mensuração.

Abstract

Quality of life at work, whether in person or remotely, possibilities for different ways of measuring. Therefore, the objective of this article is to analyze the construction of measurement scales on the quality of life at work and telework, verifying their methodological adequacy. Once the selection of an instrument of quality of life at work/telework for empirical research, it needs to be cohesive as to the meaning, language, and culture in which the study will be carried out and the psychometric properties (mandatory and valid). With a review of the literature, there were five studies developed to measure the quality of life at work, between 2007 and 2018, and a study that measures the quality of life in telework, from 2020. It is concluded that the development of scales on Quality of Life at Work and Telework is still a challenge, because, although there is a reasonable amount of scales on the subject, there is still a lack of scales that meet the practical interests of researchers, in a validated way.

Keywords: Quality of life at work. Quality of Life in Telework. Scales. Measurement.

Qualidade de vida no trabalho presencial e remoto: análise de escalas de mensuração

Resumo:

A qualidade de vida no trabalho, seja presencial ou remoto, apresenta possibilidades de diferentes formas de mensuração. Logo, o objetivo deste artigo consiste em analisar a construção de escalas de mensuração sobre a qualidade de vida no trabalho e teletrabalho, verificando sua adequação metodológica. Uma vez que a seleção de um instrumento sobre qualidade de vida no trabalho/teletrabalho para uma pesquisa empírica, precisa ser coesa quanto ao significado do termo, à linguagem e à cultura em que o estudo será realizado e às propriedades psicométricas (confiabilidade e validade). Com uma revisão da literatura, verificaram-se cinco estudos desenvolvidos para mensurar a qualidade de vida no trabalho, entre os anos de 2007 e 2018, e um estudo que mensura a qualidade de vida no teletrabalho, de 2020. Conclui-se que o desenvolvimento de escalas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e Teletrabalho ainda é um desafio, pois, embora possua uma razoável quantidade de escalas sobre o tema, ainda se observa a carência de escalas que atendam aos interesses práticos dos pesquisadores, de forma validada.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Qualidade de Vida no Teletrabalho. Escalas. Mensuração.

Abstract:

Quality of life at work, whether in person or remotely, possibilities for different ways of measuring. Therefore, the objective of this article is to analyze the construction of measurement scales on the quality of life at work and telework, verifying their methodological adequacy. Once the selection of an instrument of quality of life at work/telework for empirical research, it needs to be cohesive as to the meaning, language, and culture in which the study will be carried out and the psychometric properties (mandatory and valid). With a review of the literature, there were five studies developed to measure the quality of life at work, between 2007 and 2018, and a study that measures the quality of life in telework, from 2020. It is concluded that the development of scales on Quality of Life at Work and Telework is still a challenge, because, although there is a reasonable amount of scales on the subject, there is still a lack of scales that meet the practical interests of researchers, in a validated way.

Key-words: Quality of life at work. Quality of Life in Telework. Scales. Measurement.

1. Introdução

A compreensão da qualidade de vida no trabalho e teletrabalho, compreende o entendimento dos conceitos de qualidade, qualidade de vida, trabalho e teletrabalho, bem como sua combinação. A qualidade, apesar de ser genericamente conceituada como a ausência de defeitos (JURAN, 1989), transborda subjetividade no entendimento de defeitos e virtudes. Se verificar a qualidade temporalmente, percebe-se tratar-se de algo que muda constantemente para se manter, já que a percepção das pessoas também se altera (DEMING, 1986).

Quando o conceito de qualidade é transportado para a vida, percebe-se ainda mais ambiguidades. Por exemplo, Mendes e Leite (2004) apresentam o conceito de Qualidade de Vida (QV) de forma abrangente, pois esta varia de indivíduo para indivíduo devido às perspectivas e aos projetos de vida de cada um. Nesse sentido, QV é uma sigla que resume as reações de uma pessoa às experiências em sua vida, seja com a família, sociedade ou trabalho (VAN SELL; JACOBS, 1994).

A partir da década de 1960, iniciaram-se as preocupações com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a qual deixou o termo ainda mais complexo, se possível. A QVT foi, inicialmente, influenciada pela inquietação norte-americana sobre efeitos do trabalho na saúde

e no bem-estar (NADLER; LAWLER, 1983). Ao verificar que as pessoas comumente trabalham uma carga horária padrão de oito horas, percebe-se que o trabalho possui uma posição central na vida dos indivíduos. Desta forma, a qualidade de vida no trabalho é, até mesmo, uma forma de entender parte da qualidade de vida das pessoas.

Assim como o conceito de qualidade se altera, o conceito de trabalho também. Filosoficamente, pode-se dizer que o trabalho ocorre quando o homem põe em atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo em mira um fim sério que deve ser realizado ou alcançado (ALBORNOZ, 2017). O teletrabalho, por sua vez, é um conceito desenvolvido mais tardiamente e diz respeito a uma forma diferenciada de trabalho. Pode ser caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana (VAN SELL; JACOBS, 1994). Contudo, ele não se limita a uma nova forma de organizar o trabalho, pois modifica a ideia de trabalho como sendo um lugar para se ir em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e lugar (COSTA, 2007).

Medeiros e Ferreira (2011) verificaram um crescimento contínuo de publicações sobre qualidade de vida no trabalho, com a predominância de estudos no campo da Administração e prevalência pela adoção do conceito de QVT de acordo com a literatura clássica. Entretanto, notaram a ausência de investigações em outros segmentos de trabalho tais como trabalhadores informais (MEDEIROS; FERREIRA, 2011)

No que tange à avaliação da qualidade de vida no trabalho, percebe-se que os instrumentos de medida da QVT foram baseados nos instrumentos destinados a medir a Qualidade de Vida, encontrados na literatura na década de 1970 e, desde então, têm mostrado um desenvolvimento considerável (MEDEIROS; FERREIRA, 2011). Contudo, ainda há relatos da falta de instrumentos específicos, dificultando essa mensuração e induzindo o pesquisador a utilizar alguma ferramenta que não atenda completamente os objetivos ou não seja adequada para a população do estudo (REIS JR; PILATTI, 2008).

Nessa esteira, **o objetivo deste artigo consiste em analisar a construção de escalas de mensuração sobre a qualidade de vida no trabalho e teletrabalho.** Sobretudo, a verificação das construções de escalas sobre qualidade de vida no trabalho/teletrabalho foi baseada em metodologia científica adequada. Assim, esta pesquisa pode auxiliar pesquisadores sobre a temática, ao apresentar a contribuição e o desenvolvimento de instrumentos sobre QVT, fazendo com que pesquisadores possam fazer escolhas embasadas sobre instrumentos para utilização, gerando maior profundidade científica às pesquisas.

Para tanto, procurou-se estabelecer uma sistematização da medida da QVT, atendendo aos interesses práticos dos pesquisadores, o que inclui demonstrar a utilidade e validade de instrumentos, com o intuito de aprimorar diagnósticos e avaliar a eficácia de sua aplicabilidade no campo.

2. Referencial Teórico

Para que os construtos de qualidade de vida no trabalho e no teletrabalho tornem-se mais claros, a seguir são apresentadas as conceituações específicas, aspectos históricos, e estudos realizados.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Desde que o termo Qualidade de Vida no Trabalho surgiu, têm sido observadas certas divergências sobre seu significado. Medeiros e Oliveira (2007) apresentam, de forma breve, cinco grupos de definições criadas ao longo do tempo: (i) de 1959 a 1972, onde a QVT era vista como uma variável, tendo como foco os resultados individuais; (ii) entre 1969 e 1974, onde a

QVT era vista como uma abordagem e possuía foco nos resultados, com ênfase no indivíduo e na organização; (iii) durante o mesmo período, apontou-se a QVT como um método que visa a melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório; (vi) ao final da década de 70 desponta a QVT como um movimento, e despendia esforço no sentido de diferenciar a QVT de outras abordagens; (v) entre a década de 70 e 80, a qualidade de vida no trabalho passou a significar praticamente tudo o que era feito na área de recursos humanos.

Em complemento, observa-se que, historicamente, a QVT esteve relacionada às questões de saúde e segurança do trabalho, e foi agregando, aos poucos, outros fatores como produtividade, legitimidade, experiências, competências e integração social (LIMONGI-FRANÇA, 2004), assim como, envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias (MEDEIROS; FERREIRA, 2011). Ribeiro e Campos (2009) apresentam a QVT como uma forma de entender o processo de trabalho e seus impactos, de dois lados: (i) profissionalmente, observando a produtividade, absenteísmo e *turnover*; (ii) e, pessoalmente, observando o nível de estresse, doenças, conflitos internos, dentre outros.

Enquanto vários conceitos surgiram, diversos modelos foram propostos formando certa teoria clássica da QVT, em que se destacam: Walton (1973), Hackman e Suttle (1977), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983). Walton (1973), um dos primeiros estudiosos da temática, considera a QVT como uma forma de atender as necessidades e aspirações humanas, com base na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa. Ideia essa, que estava negligenciada devido ao avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico. Para isso, o autor apresenta oito dimensões que afetam a vida do trabalhador e sugere que podem ser ampliados ou complementadas, a depender do contexto. Hackman e Suttle (1977) apresentam que as pessoas buscam satisfazer suas necessidades pessoais, inclusive por meio de experiências de trabalho e de vivência na organização (WALTON, 1973). Westley (1979), na mesma linha de Walton, buscou a humanização do trabalho e a solução de problemas gerados pela natureza das organizações produtivas. Werther e Davis (1983), por sua vez, pesquisaram sobre como tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios para melhorar a qualidade de vida, em diferentes níveis de análise: organizacionais, ambientais e comportamentais. Nadler e Lawler (1983), por fim, também com uma visão mais humanista, refletem sobre as pessoas, a participação na resolução de problemas, o enriquecimento do trabalho e a melhoria no ambiente de trabalho.

Em suma, esses modelos conciliam os interesses divergentes entre empregados e empregadores, por meio da elevação do nível de satisfação do trabalhador, e sua consequente melhoria de desempenho, contribuindo, assim, para crescente produtividade das organizações. Isto é, embora eles possam ter interesses antagônicos, o alcance desses interesses pode ser concomitante e colaborativo, já que Yadav e Khanna (2014) perceberam que uma organização não consegue obter resultados eficientes e efetivos dos funcionários sem que eles tenham QVT.

Assim, a QVT tem evidenciado contribuições em três pontos de vistas: (i) social, devido ao papel histórico que o trabalho representa na sociedade; (ii) institucional, pela importância que exerce na criação de políticas e projetos de gestão de pessoas; (iii) e, acadêmico, pela reflexão entre trabalho e saúde, o papel e o campo em que eles intervêm (FIGUEIRA, 2014).

2.2 Qualidade de Vida no Teletrabalho

Illegems e Verbeke (2004) definem teletrabalho como um trabalho remunerado a partir de seu domicílio ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal, por pelo menos um dia. De acordo com a amplitude da conceituação de teletrabalho, verifica-se que o termo abrange tanto a um profissional em domicílio em tempo integral, quanto a um profissional que ocasionalmente exerce sua função em domicílio ou em outro lugar (TREMBLAY, 2002). Nesta esteira, a conceituação de teletrabalho pode ser identificada como

heterogênea, já que existem diferentes nomenclaturas se referindo às mesmas situações e práticas divergentes referidas pelos mesmos termos (ROCHA; AMADOR, 2018).

O teletrabalho tem sido investigado em relação à qualidade de vida, sobretudo na influência positiva que ele pode produzir na QVT ao evitar ou reduzir o estresse do local de trabalho (VAN SELL; JACOBS, 1994; TREMBLAY, 2002). Van Sell e Jacobs (1994) discriminaram três fatores que estão interligados no teletrabalho: a sociedade; a organização e sua estrutura; e, os indivíduos. No que concerne aos indivíduos, a influência do teletrabalho na QVT ocorre devido às variáveis mediadoras em três dimensões: concentração, graças a menos distrações e interrupções; flexibilidade, pela maleabilidade no desenvolvimento das tarefas; e, controle de tempo, pela determinação do ritmo do trabalho (VAN SELL; JACOBS, 1994).

Porém, as dimensões concentração, flexibilidade e controle de tempo, tem se mostrado ambíguas em estudos empíricos. Por exemplo, no estudo de Vittersø et al. (2003) foi percebido que quando os colaboradores trabalham com muita frequência em casa, a satisfação geral dos seus parceiros/família se reduz, pois, ao ocorrer o aumento de concentração dos teletrabalhadores em casa, o sentimento de pertencimento dos parceiros/família diminui. Costa (2007), também, percebeu que o teletrabalho propicia a invasão do espaço familiar, enquanto Filardi, Castro e Zanini (2020) verificaram a possibilidade de geração de problemas psicológicos. Por outro lado, pesquisas identificaram resultados favoráveis ao teletrabalho e qualidade de vida, como o equilíbrio entre trabalho e família (ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001), o aumento da qualidade de vida no trabalho (SILVA, 2004; HAU; TODESCAT, 2018), o aumento de motivação de profissionais (ILLEGEMS; VERBEKE, 2004) e da produtividade (SELL; JACOBS, 1994).

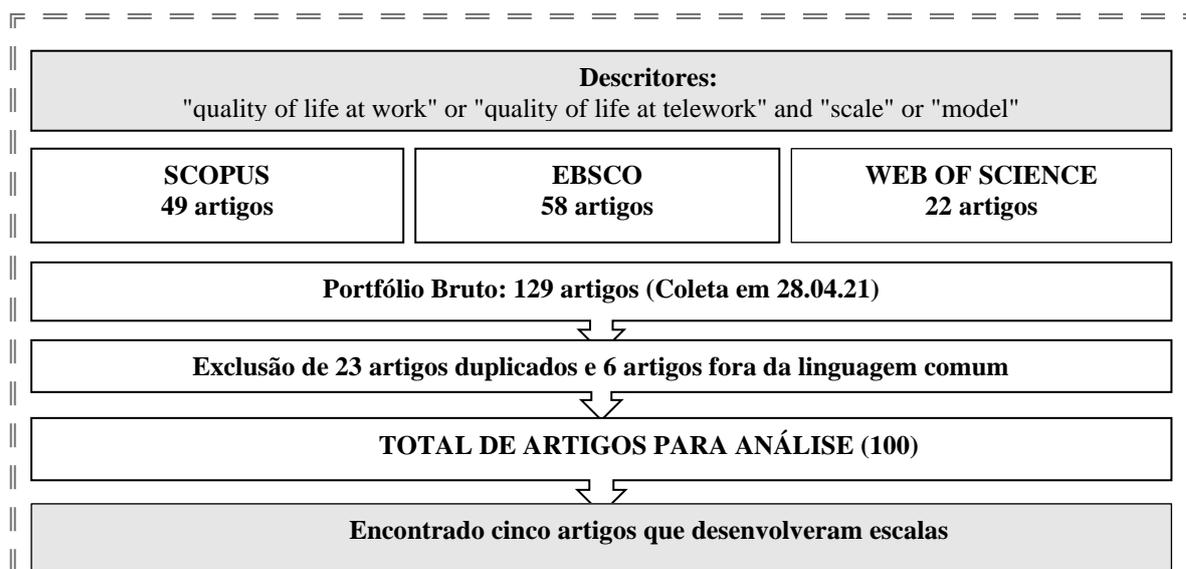
Assim, resta o entendimento de que a realidade de vida de cada indivíduo e sua relação com a qualidade são únicas e requerem uma avaliação personalizada, onde o próprio profissional precisa negociar e envolver seus familiares (BARROS; DA SILVA, 2010). Outra questão observada, é que há algumas características necessárias ao teletrabalhador para que tenha êxito nesta forma de trabalho (GOULART, 2009). Em suma, eles precisam ser qualificados, possuir experiência profissional, ter habilidade organizacional e boa comunicação (VAN SELL; JACOBS, 1994). Isto é, o êxito no desenvolvimento do teletrabalho depende do gerenciamento pela parte do profissional e pela alocação de seu tempo (VAN SELL; JACOBS, 1994).

3. Procedimentos Metodológicos

Por meio de uma revisão sistemática da literatura, a pesquisa buscou encontrar pesquisas que desenvolvessem escalas na área de qualidade de vida no trabalho e teletrabalho. Sendo assim, a pesquisa caracteriza-se como exploratória de caráter qualitativo descritivo, já que é realizada uma análise crítica descritiva dos artigos encontrados.

Após algumas tentativas de combinações de palavras-chave, a pesquisa foi realizada por meio dos descritores “*quality of life at work*” or “*quality of life at telework*” and “*scale*” or “*model*”. Os descritores foram escritos em inglês com o intuito de retomar mais resultados de pesquisa. A busca foi realizada em 24 de abril de 2021, nas bases de dados internacionalmente conhecidas: EBSCO, SCOPUS e WEB OF SCIENCE. Foi reportado um portfólio inicial de 129 (cento e vinte e nove) artigos, gerenciados pelo *software EndNote*. A pesquisa realizada às bases de dados propiciou os seguintes resultados:

Quadro 1 – Descrição das etapas da revisão



Fonte: elaborado pelos autores, 2021.

Na etapa exploratória dos artigos, iniciaram-se as filtragens. Na primeira, houve a exclusão de 23 (vinte e três) artigos duplicados. Em seguida, removeram-se seis publicações que não estavam em língua portuguesa, inglesa ou espanhola (publicações em russo, chinês e francês). Na terceira filtragem, foi realizada a leitura dos resumos e procedimentos metodológicos. Foi possível perceber uma quantidade expressiva de artigos específicos de campo na área da saúde (35), como também, artigos que utilizaram questionários prévios ou adaptados em suas pesquisas de campo (60). Por fim, foi possível reconhecer cinco artigos que construíram escalas, exemplificados a seguir:

Quadro 2 – Descrição dos Artigos Científicos de Construção de Escala

Ano	Autores	Objetivo	Escala
2016	Realyvasquez e colaboradores	Analisar os efeitos dos elementos ambientais nas características psicológicas e no desempenho de funcionários em sistemas de manufatura usando modelagem de equações estruturais.	Questionário de compatibilidade macroergonômica (MCQ)
2018	Sallas-Vallina e Alegre	Fornecer uma versão abreviada da escala de felicidade no trabalho, mantendo suas propriedades psicométricas.	Escala encurtada de felicidade no trabalho
2018	Converso e colaboradores	Explorar as propriedades psicométricas de um novo instrumento (AQoLW) para avaliar características específicas do contexto do trabalho acadêmico e do ambiente que caracterizam a qualidade de vida dos acadêmicos no trabalho.	Escala de qualidade de vida no trabalho dos acadêmicos (AQoLW)
2019	Servant e colaboradores	Construir e explorar as propriedades psicométricas de uma escala de bem-estar no trabalho denominada “Serenat” para validá-la.	Seremat - Escala de bem-estar no trabalho
2020	Farina e colaboradores	Baseando-se no modelo RDT, esse estudo tem como objetivo a construção e validação do Questionário de Recursos e Demandas de Trabalho (QRDT).	Questionário de Recursos e Demandas de Trabalho (QRDT)

Fonte: elaborado pelos autores, 2021.

Contudo, como visto no quadro acima, a criação de escalas encontradas não é sobre qualidade de vida no trabalho ou teletrabalho de forma geral. Algumas escalas dizem respeito a temas que tangenciam a qualidade de vida, como a felicidade no trabalho, o bem-estar, ergonomia e demandas de trabalho. Outro artigo, apesar de focar a qualidade de vida no

trabalho, o faz de forma muito específica aos acadêmicos. Deste modo, optou-se por analisar novamente os 60 (sessenta) artigos que utilizaram escalas ou criaram de forma simples e sem validação seus questionários com base em escalas ou modelos. Nessa segunda rodada de busca, foi possível encontrar cinco estudos que criaram escalas de qualidade de vida no trabalho e uma pesquisa que criou escala de qualidade de vida no teletrabalho. O Quadro 3 as apresenta, brevemente, a seguir:

Quadro 3 – Descrição dos Artigos Científicos de Construção de Escala Encontrados

Ano	Autores	Objetivo	Escala
2007	Medeiros sob orientação de Oliveira	Caracterizar a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos lotados na EMATER- RN, tomando como referência um instrumento de pesquisa sintetizado a partir da literatura acadêmica típica do tema	Instrumento de pesquisa sintetizado de qualidade de vida no trabalho
2008	Reis Jr sob orientação de Pilatti	Elaborar um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT), intitulado QWLQ-78.	QWLQ-78
2009	Timossi e colaboradores	Adaptar o modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Walton para uma linguagem mais simples e direta.	Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)
2010	Rada	Fazer o desenho, construção e validação de um instrumento para medir a qualidade de vida no trabalho percebida nas empresas colombianas.	CVLP
2018	Easton e Van Laar	Construir uma medida de qualidade de vida no trabalho	WRQoL
2020	Andrade sob orientação de Pantoja e Figueira	Construir uma escala de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho, segundo as percepções de servidores públicos brasileiros.	Escala de Qualidade de vida no teletrabalho

Fonte: elaborado pelos autores, 2021.

Desta forma, estas seis pesquisas de construção de qualidade de vida, sendo cinco no trabalho, e uma em teletrabalho foram analisadas. Três pesquisas são dissertações, outras duas, artigos científicos e uma é um *e-book* em forma de manual da construção da escala. A seguir, apresenta-se o desenvolvimento dessas pesquisas de forma crítica com base em Devellis (2012), o qual aponta as seguintes etapas de estruturação de uma escala: determinação clara do constructo em estudo, criação/utilização de conjunto de itens, determinação do formato de medida, ter o conjunto de itens revisado por especialistas, considerações de inclusão/exclusão de itens, administração dos itens com uma amostra, avaliação dos itens e otimização da escala.

4. Resultados

Quando há um número considerável de instrumentos disponíveis, os pesquisadores precisam escolher qual se adequa mais ao propósito do estudo. Sem, é claro, esquecer de certificar de que o instrumento apresenta propriedades psicométricas relevantes (SCATTOLIN, 2006). A seguir, consolida-se de forma sucinta, o tipo de escala, tipo de análise e avaliação dos itens, número de itens do instrumento, caracterização da amostra e formas de validação dos trabalhos selecionados para análise:

Quadro 4 – Descrição de aspectos relacionados à construção de escala das pesquisas analisadas

Autores e Ano	Escala	Tipo de Análise	Itens	Caracterização da Amostra	Confiabilidade e Validade
Medeiros e Oliveira (2007)	Instrumento de pesquisa sintetizado de qualidade de vida no trabalho - Likert de 6 pontos	AFE	52	260 servidores públicos do EMATER-RN	Utilização do Coeficiente alfa de Cronbach. Validação de conteúdo: pré-teste com o professor orientador e outros 15 professores com experiência na área. Pré-teste com 14 pessoas aplicados com a presença do pesquisador.
Reis Jr e Pilatti (2008)	QWLQ-78 - Likert de 5 pontos	Correlação e Variância	78	387 pessoas de empresas do Paraná	Utilização do Coeficiente alfa de Cronbach. Validação de conteúdo: pré-teste com 38 colaboradores e painel com um juiz expert na temática QV e QVT.
Timossi et al. (2009)	Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - Likert de 5 pontos	-	35	99 indivíduos diversos	Utilização do Coeficiente alfa de Cronbach. Sem pré-teste e indicadores de validade.
Rada (2010)	CVLP - Likert com 10 pontos	TRI	39	250 funcionários de Bogotá	Utilização do Coeficiente alfa de Cronbach. Validação de conteúdo: pré-teste com cinco juízes especialistas e pré-teste com 50 pessoas.
Easton e Van Laar (2018)	WRQoL - Likert com 5 pontos	AFE e AFC	24	953 funcionários de dois hospitais da Inglaterra	Utilização do Coeficiente alfa de Cronbach. Validação de conteúdo: painel com pesquisadores de psicologia ocupacional e recursos humanos, representantes sindicais e um psicólogo clínico.
Andrade, Pantoja e Figueira (2020)	Escala de Qualidade de vida no teletrabalho - Likert de 11 pontos	AFE	27	262 servidores em teletrabalho de três instituições públicas	Utilização do Coeficiente alfa de Cronbach. Validação de conteúdo: pré-teste com oito servidores públicos federais e painel com cinco especialistas em gestão pública e/ou em gestão de pessoas.

Fonte: elaborado pelos autores, 2021.

Inicialmente, DeVellis (2012) apresenta a necessidade de conceituar claramente o que se busca medir, isto é, discriminar o fenômeno, o construto e as variáveis de forma coerente. Observa-se que foi selecionado apenas escalas com uma maior abrangência sobre o construto qualidade de vida no trabalho. Outro construto, também abordado, é a qualidade de vida no teletrabalho, forma de trabalho que tem sido utilizada exponencialmente desde a necessidade de isolamento social ocasionada pela Covid-19. Ao abordar os dois construtos, poderá ser possível observar convergências e divergências na construção de escala entre trabalho presencial e teletrabalho.

Observou-se, em suma, que todas as pesquisas trazem uma robusta fundamentação teórica, mas ainda se destaca a utilização de modelos e conceitos ligados aos clássicos da qualidade de vida no trabalho como Walton, Werther e Davis, Westley, Hackman e Suttle. Ademais, todas as pesquisas definiram o conceito de qualidade de vida no trabalho/teletrabalho.

Medeiros e Oliveira (2007), propuseram um instrumento sintético sobre QVT, já que alguns estudiosos já percebiam a necessidade de novos instrumentos menos amplos, baseando-se em teóricos clássicos sobre o tema como Walton e em autores nacionais. Reis Jr e Pilatti (p. 51, 2008), por sua vez, basearam-se na metodologia da construção da escala de qualidade de vida, WHOQOL-100, da Organização Mundial da Saúde, e utilizaram a definição de que “QVT é o conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas na implantação de melhorias gerenciais, estruturais e tecnológicas, na busca da satisfação e do bem-estar físico, psicológico, social e

profissional dos colaboradores”. Timossi et al. (2009) adotaram critérios para a construção da escala baseando-se em Detoni (2001), o qual já havia realizado uma adaptação dos critérios e subcritérios da tradução do modelo de QVT de Walton realizada por Fernandes (1996). Rada (2010), por sua vez, também construiu seu instrumento a partir do modelo proposto por Walton.

Easton e Van Laar (2018) realizaram seu instrumento com base em Warr, Cook e Wall (1979), Goldberg e Williams (1988), Sirgy et al. (2001), entre outros. Andrade, Pantoja e Figueira (2020), ao buscarem criar uma escala de qualidade de vida no teletrabalho para servidores públicos, se embasaram no Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – IA_QVT de Ferreira (2012), por ser um instrumento científico validado e aplicado em diversos órgãos públicos. Andrade, Pantoja e Figueira (2020) utilizaram, também, entrevistas prévias junto com a fundamentação teórica para entender o construto.

Na sequência, DeVellis (2012) identifica a necessidade de geração de conjunto de itens de forma abrangente para exaurir as possibilidades, sendo que o número de itens ideal gira em torno de três ou quatro vezes a mais do que o número de itens da escala final. O único artigo que fez este montante equivalente de itens foi o de Easton e Van Laar (2018), partindo de 200 itens para 24. Outra preocupação com os itens, girou em torno do ordenamento. Reis Jr e Pilatti (2008), por exemplo, optaram por alocar as questões de forma aleatória, para que o respondente não saiba sobre qual domínio pertence à questão respondida, e, então, não seja capaz de tentar prever qual será, aproximadamente, o seu índice de QVT. Medeiros e Oliveira (2007), por sua vez, determinaram a numeração das questões por meio de sorteio.

Em síntese, todas as pesquisas tiveram a preocupação com a clareza dos termos utilizados, para não gerar ambiguidade ou que fosse desconhecido pela população alvo. Timossi et al. (p. 399, 2009), por exemplo, buscou a adaptação dos termos técnicos para uma terminologia simplificada e presente no cotidiano dos trabalhadores inseridos em linhas produtivas por meio de cinco etapas:

1. identificação dos termos que seriam adaptados;
2. elaboração de um conjunto de perguntas envolvendo os termos-âncora e os termos adaptados;
3. permanência do termo âncora original do instrumento ao lado do termo que corresponde ao seu sinônimo alterado;
4. identificação dos termos que seriam adaptados;
5. padronização do questionário envolvendo os oito critérios propostos por Walton (1973) e subcritérios, cada qual representado por uma questão; validação por especialista da área linguística.

Outro ponto chave na identificação dos itens, é a verificação das dimensões a serem medidas e o consequente enquadramento dos itens. A seguir, o Quadro 5 apresenta as dimensões utilizadas nas escalas analisadas:

Quadro 5 – Descrição das dimensões das escalas analisadas

Autores e Ano	Dimensões
Medeiros e Oliveira (2007)	Execução do trabalho, Autorrealização, Equidade no trabalho, Relação com a organização, Organização do trabalho, Adequação da remuneração, Relação chefe-subordinado, Efetividade da comunicação e da aprendizagem, Relação trabalho e vida pessoal, Participação e Efetividade dos processos de trabalho
Reis Jr e Pilatti (2008)	Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional
Timossi et al (2009)	Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso das capacidades, Oportunidades, Integração social, Constitucionalismo, Trabalho e vida, Relevância social

Rada (2010)	Compensação e benefícios, condições ambientais e de trabalho, natureza da tarefa, desenvolvimento e segurança no trabalho, democracia organizacional, direitos fundamentais, equilíbrio do trabalho e relevância social do trabalho
Easton e Van Laar (2018)	Bem-estar geral, Interface Casa-Trabalho, Satisfação no Trabalho e Carreira, Controle no Trabalho, Condições de Trabalho e Estresse no Trabalho
Andrade, Pantoja e Figueira (2020)	Autogestão do teletrabalho, Contexto do Teletrabalho, Estrutura Tecnológica, Infraestrutura de Trabalho e Sobrecarga de Trabalho

Fonte: elaborado pelos autores, 2021.

Observa-se que alguns autores agrupam mais itens em uma dimensão, enquanto, outros dispersam os itens em mais dimensões. Walton (1973) já alertava que para a avaliação da qualidade de vida no trabalho necessita-se da combinação de diferentes dimensões básicas do desempenho das atividades e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação. Ao verificar as dimensões estabelecidas entre o instrumento de qualidade de vida no teletrabalho proposto por Andrade, Pantoja e Figueira (2020), percebe-se que não divergem das demais dimensões apresentadas pelos outros instrumentos.

Em uma terceira fase, em paralelo com a geração de itens e dimensões é realizada a determinação do formato de medição. Observou-se que todos os estudos utilizaram a Escala Likert, isto é, sentenças que apresentavam respostas que variavam entre concordo e discordo, com intervalos iguais, mas com diferentes pontos, sendo de no mínimo cinco pontos e no máximo 11 pontos. DeVellis (2012) observa que a Escala Likert é comumente usada em medição de opinião, crenças e atitudes, observação esta, que comporta a escolha desse formato de medição, uma vez que, as pesquisas buscam medir, metricamente, a opinião das pessoas sobre a qualidade de vida no trabalho/teletrabalho delas.

Em quarto lugar, DeVellis (2012) aponta que a validação de conteúdo pode ser realizada com especialistas da área, por meio da consulta sobre a concordância entre os itens e a variável latente. Por exceção de um estudo (TIMOSSI et al., 2009), todos buscaram validar suas pesquisas e melhorá-las por meio da sugestão de especialistas. Medeiros e Oliveira (2007) submeteram o questionário ao professor orientador de sua pesquisa e a outros professores com experiência na área. Reis Jr e Pilatti (2008) validaram o instrumento com um pesquisador doutor, vinculado a programas de pós-graduação *stricto sensu* e em linhas de pesquisa vinculadas com a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Com base em alguns aspectos, os especialistas julgaram o instrumento plenamente capaz de avaliar a QVT (REIS JR; PILATTI, 2008; TIMOSSI et al., 2009).

Rada (2010) realizou a validação de conteúdo com cinco especialistas, que avaliaram o instrumento quanto a: relevância, coerência, clareza e suficiência dos itens para avaliar cada dimensão. Easton e Van Laar (2018) reuniram um painel composto por pesquisadores de psicologia ocupacional e recursos humanos, representantes sindicais e um psicólogo clínico, os quais removeram quaisquer questões irrelevantes ou repetitivas de conteúdo. Andrade, Pantoja e Figueira (2020), por fim, realizaram a validação de conteúdo com cinco pessoas comprovadamente especialistas em gestão pública e/ou em gestão de pessoas, os quais propuseram a alteração na redação de 25 itens, a exclusão de seis itens e concordaram totalmente com onze questões (ANDRADE; PANTOJA; FIGUEIRA, 2020).

Hair Jr et al. (2005) indica a possibilidade, além de painel de especialistas, a administração do questionário em uma pequena amostra (5 a 30 indivíduos) com características semelhantes às da população alvo e em um ambiente semelhante ao do verdadeiro, denominado de pré-teste. Todos os estudos que usufruíram de especialistas também acabaram realizando pré-teste, com número suficiente, de acordo com Hair Jr. Et al. (2005), exceto pelo estudo de Easton e Van Laar (2018), que realizaram somente o painel com especialistas. Medeiros e Oliveira (2007) convidaram 30 servidores que trabalhavam na organização alvo da pesquisa,

tendo um retorno de 16 respondentes. Reis Jr e Pilatti (2008) aplicaram o pré-teste em 38 colaboradores de duas empresas localizadas no estado do Paraná. Rada (2010) realizou o pré-teste com uma amostra composta por 50 pessoas, as quais já haviam realizado diferentes negócios ou estudado psicologia em duas universidades de Bogotá. Andrade, Pantoja e Figueira (2020), por fim, realizaram o pré-teste com oito servidores públicos federais.

DeVellis (2012) apresenta que uma **quinta etapa**, justamente, referindo-se à decisão final de aceitar ou rejeitar os conselhos dos especialistas por parte do pesquisador. Em suma, os artigos que usufruíram das sugestões de especialistas ou obtiveram informações de melhoria por meio do pré-teste, acabaram adaptando seus instrumentos conforme pertinência.

Em sexto lugar, após a aplicação do pré-teste e/ou painel com especialistas e possíveis aperfeiçoamentos, o instrumento precisa ser aplicado na população alvo. Hair Jr. et al. (2005) sugere que o número da amostra varia próximo de cinco respondentes por item. Como a determinação de uma numeração mínima diverge sob a ótica dos autores (DEVELLIS, 2012), adota-se a proposta de Hair Jr. et al. (2005). Desta forma, o estudo de Easton e Van Laar (2018), Rada (2010), Andrade, Pantoja e Figueira (2020), Medeiros e Oliveira (2007) alcançaram o número da amostra desejado.

Easton e Van Laar (2018) aplicaram seu instrumento em 953 funcionários de dois hospitais da Inglaterra. Contudo, embora os autores tenham tido uma amostra grande (953) para apenas 24 itens, destaca-se que a mesma amostra foi utilizada para realização da Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Confirmatória (AFC), o que não é aconselhável, já que pelo alto número de respondentes, a amostra poderia ter sido dividida. Rada (2010), por sua vez, aplicou o instrumento de 39 itens em 250 funcionários de 3 empresas do setor público e privado de Bogotá. Andrade, Pantoja e Figueira (2020), tiveram como amostra, 262 servidores em teletrabalho de 3 instituições públicas brasileiras que responderam o instrumento de 27 itens. Medeiros e Oliveira (2007) declararam como população 570 funcionários cadastrados na Unidade Instrumental de Recursos Humanos de uma organização pública do Rio Grande do Norte. Os autores apresentam que tiveram 260 respostas completas e que representa 45,6%, sendo um percentual satisfatório para os objetivos da pesquisa, já que, por meio do cálculo amostral, para uma população de 570 sujeitos fazia-se necessária uma amostragem de, pelo menos, 235 casos. Ainda, é identificado que o instrumento foi aplicado no mínimo proposto por Hair Jr. et al. (2005), com 52 variáveis iniciais e uma amostra de 260 respondentes. Contudo, ao considerar a população alvo como apenas os funcionários da empresa, Medeiros e Oliveira (2007) limitam o instrumento à empresa, uma vez que foi criado nesse contexto.

Reis Jr e Pilatti (2008) aplicaram o instrumento de 78 itens a uma amostra simples estratificada de 378 colaboradores de 4 cidades do estado do Paraná. Assim, além de os autores não alcançarem o número mínimo de 390 respondentes, limitaram o instrumento a uma população composta pelas empresas. Timossi et al. (2009), por fim, fez uso de um instrumento com 35 itens para uma amostra de 99 indivíduos. Também limitou sua população a apenas aos indivíduos selecionados (110) composta por alunos de mestrado em Engenharia de Produção da UTFPR, profissionais do setor de limpeza, manutenção e vigilância da UTFPR, profissionais do setor de limpeza, zelador e copeira de uma organização tributária federal, profissionais de uma unidade de alimentação e nutrição, cozinheiras, auxiliares de cozinha e balconistas, colaboradores do setor de limpeza, manutenção e vigilância de um condomínio residencial. Além de não atingir um número significativo para amostra e identificar a população equivocadamente, Timossi et al. (p. 401, 2009) fazem a seguinte afirmação: “amostra estatística significativa de 99 respondentes, com um nível de significância de 0,05 e uma margem de erro de 0,04”. Por fim, as pesquisas que não alcançaram cinco respondentes por item (TIMOSSI et al., 2009; REIS JR; PILATTI, 2008), podem acabar sendo limitadas, pois ao usar uma amostra muito pequena, os padrões de covariação entre os itens podem não ser estáveis e a amostra pode não ser representativa da população (DEVELLIS, 2012).

Na sétima etapa, depois de administrar a escala a uma amostra, torna-se necessário avaliar a performance individual dos itens, para que os itens apropriados permaneçam e constituam a escala (DEVELLIS, 2012). Desta forma, geralmente se faz uso de itens de correlação, variância, medidas centrais, análise fatorial e confiabilidade mediante coeficiente Alfa (DEVELLIS, 2012). A confiabilidade é uma das primeiras características necessárias ao instrumento, pois indica a reprodutibilidade de uma medida (SCATTOLIN, 2006).

Reis Jr e Pilatti (2008) fizeram uso apenas de estatística descritiva, gerando dados sobre: média, desvio padrão, coeficiente de variação, valor mínimo, valor máximo, amplitude e matriz de correlação entre os quatro domínios, tudo isso, apenas com o uso do *Software Excel*. Os autores também calcularam o Alfa de Cronbach, contudo o fizeram de forma geral para o instrumento, ao invés de fazer por dimensões: “igual a 0.86, o que, assim como no teste piloto, representa que as questões do presente instrumento possuem um bom índice de consistência interna, dando confiabilidade para aplicações futuras” (REIS JR; PILATTI, p. 73, 2008)

Timossi et al. (2009) apresentaram o Alfa de Cronbach das dimensões, encontrando valores entre 0,66 e 0,88. Os autores aceitaram o valor de Alfa de uma dimensão de 0,66 por considerar um valor moderado. E, ainda, erroneamente, realizaram um alfa total do instrumento resultando em 0,96, e informando que este valor “garante uma consistência interna muito alta ao instrumento adaptado proposto neste estudo” (TIMOSSI et al., p. 403, 2009).

Medeiros e Oliveira (2007) também encontraram, de forma equívoca, um Alfa “total” de 0,904 para as 51 variáveis do estudo. Observa-se que quatro dimensões (0,587;0,659;0,637;0,673) não atingiram o coeficiente Alfa de Cronbach de 0,70, mesmo assim, os autores optaram por permanecer com as três dimensões que se enquadram dentro do limite inferior de 0,60, aceito para pesquisas exploratórias, sugerindo que seja realizada a reavaliação dessas dimensões em estudos posteriores. Desta forma, a escala obteve Alfas de Cronbach entre 0,637-0,860. Ainda, os autores também realizaram Análise Fatorial Exploratória, sendo que a carga fatorial representante da correlação entre uma variável original e seu fator observado no presente estudo foi de apenas 0,35 (MEDEIROS; OLIVEIRA, 2007).

Easton e Van Laar (2018) encontraram valores de Alfa de cada dimensão entre 0,752-0,912. Os autores realizaram a Análise Exploratória com o intuito de reduzir o número de itens dentro do questionário, mantendo a confiabilidade da escala e a estrutura fatorial subjacente, sendo que os itens que não carregaram em nenhum fator com pelo menos 0,5 foram excluídos. Desta forma, 34 itens foram removidos, restando 27 itens, que juntos representaram sete fatores. A Análise Fatorial Confirmatória, por sua vez, foi realizada para testar a estrutura fatorial exploratória por meio de estimativa de máxima verossimilhança (EASTON; VAN LAAR, 2018). A análise fatorial confirmatória foi realizada nos 24 itens identificados no conjunto de dados exploratórios, e foi considerado um ajuste aceitável, mas relativamente insatisfatório com base nas estatísticas de qualidade de ajuste: $\chi^2 (238, N = 472) = 750,02$ $p < 0,01$, CFI = 0,91, GFI = 0,89, NFI = 0,88 e RMSEA = 0,07 (EASTON; VAN LAAR, 2018). A inspeção indicou que um item, de menor fator de carga dentro do conjunto de dados (0,505), deveria ser removido. Nesse sentido, o item foi excluído e o modelo de estrutura fatorial foi testado novamente nos 23 itens restantes, e foi encontrado suporte para o modelo no conjunto de dados CONFIRM: $\chi^2 (216, N = 472) = 642,15$ $p < 0,01$, CFI = 0,93, GFI = 0,90, NFI = 0,89 e RMSEA = 0,06 (EASTON; VAN LAAR, 2018).

Andrade, Pantoja e Figueira (2020) calcularam o Alfa das dimensões, encontrando valores entre 0,734 e 0,889. Também, realizaram Análise Fatorial Exploratória, testando o relacionamento entre as variáveis para averiguar a linearidade e assim expressar que o modelo possui as propriedades de aditividade e homogeneidade.

Quadro 7 – Descrição dos valores de Alfa de Cronbach encontrados nas escalas analisadas

Autores	Alfa de Cronbach
---------	------------------

Medeiros e Oliveira (2007)	0,637-0,860; Total a 0,904
Reis Jr e Pilatti (2008)	Total a 0,860
Timossi et al (2009)	0,660 -0,880; Total a 0,960
Rada (2010)	-
Easton e Van Laar (2018)	0,752-0,912
Andrade, Pantoja e Figueira (2020)	0,734-0,889

Fonte: elaborado pelos autores, 2021.

O Coeficiente Alfa é um dos mais utilizados indicadores da qualidade e confiabilidade da escala, pois apresenta a proporção de variância da escala atribuída ao escore verdadeiro. O coeficiente é aceitável quando maior que 0,70, resultado este, que todos os artigos apresentaram, embora alguns artigos tenham calculado erroneamente outros aceitado valores abaixo de 0,7. Ademais, observa-se que os autores acabam apresentando apenas alguns dos aspectos que deveria haver na etapa de análise: a determinação da validade de conteúdo, a consistência interna, a análise semântica ou a análise fatorial exploratória e confirmatória dos instrumentos usados (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008).

A Análise Fatorial Exploratória determina o número de fatores e cargas, auxiliando na determinação de grupos de itens (dimensões) e redução de itens. Como foi visto, todos os artigos possuem dimensões definidas, mas apenas três artigos fizeram uso da Análise Fatorial Exploratória (ANDRADE; PANTOJA; FIGUEIRA, 2020; EASTON; VAN LAAR, 2018; MEDEIROS; OLIVEIRA, 2007). Ademais, apenas Easton e Van Laar (2018) utilizaram a Análise Fatorial Confirmatória, verificando quão bem os fatores combinavam com a realidade.

Por fim, deixando à parte a Teoria Clássica da Medida, Rada (2010) utilizou para a criação de sua escala a Teoria de Resposta ao Item (TRI). Rada (2010), identificou um índice de confiabilidade de 0,88, indicando um alto nível de precisão para as informações fornecidas pelos participantes. Também utilizou o método dos mínimos quadrados padronizados (MNSQ) para determinar o grau de predição do instrumento e inferir a atitude dos sujeitos, o qual resultou em que 97,4% do total itens se encaixavam bem no modelo, porque estavam dentro da faixa de parâmetros aceitáveis (0,5 - 1,5), sendo que foi excluído apenas um item, fora dos parâmetros.

Por fim, em sua última etapa, DeVellis (2012) apresenta a necessidade de uma otimização final da escala, já que podem ser retirados itens com um baixo quadrado múltiplo, assim como, incluídos itens mais ricos e conseqüentemente, aumentado o Alfa de Cronbach. Em suma, como apresentado anteriormente, alguns artigos retiraram itens ou dimensões de suas escalas que não obtiveram boas análises estatísticas. Por fim, o Quadro 7 apresenta de forma sintética as escalas e se realizaram as etapas propostas por DeVellis (2012) de forma completa, incompleta ou não realizaram:

Quadro 7 – Descrição das etapas de DeVellis (2012) e o desenvolvimento das escalas analisadas

ETAPAS/ AUTORES	E 1	E 2	E 3	E4	E5	E6	E7	E8
	Definição de Construto	Geração de Itens	Definição da Medida	Revisão de itens	Inclusão/exclusão dos itens	Aplicação em uma amostra	Avaliação dos itens	Otimização da escala
Medeiros e Oliveira (2007)	✓	!	✓	✓	✓	✓	!	!
Reis Junior e Pilatti (2008)	✓	!	✓	✓	✓	!	✗	✗

Timossi et al (2009)								
Rada (2010)								
Easton e Van Laar (2018)								
Andrade, Pantoja e Figueira (2020)								

Fonte: elaborado pelos autores, 2021.

Embora cinco escalas tenham sido construídas com o intuito de mensurar a qualidade de vida no trabalho e uma escala com o objetivo de mensurar a qualidade de vida no teletrabalho, de acordo com o apresentado anteriormente, todas apresentaram certas limitações, algumas com questões de validade de forma mais grave e outras com questões que poderiam ter sido melhoradas para um instrumento mais efetivo. Por exemplo, Medeiros e Oliveira (2007) buscaram elaborar um instrumento para medir a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos lotados no Instituto de Assistência Técnica e Extensão Rural (EMATER), localizado no Rio Grande do Norte. No entanto, houve pontos críticos como um número inicial baixo de itens, utilização apenas da Análise Fatorial Exploratória, cálculo de Alfa “total”, e aceitação de dimensões com alfa menor de 0,7, não realizando a otimização mais adequada da escala.

Embora Reis Jr e Pilatti (p. 99, 2008) afirmem que “o QWLQ-78 pode ser utilizado, de forma confiável, em diversos tipos de população, em diferentes tipos de empresas e diversas culturas socioeconômicas, sempre com o objetivo de avaliar a QVT dos colaboradores”, percebe-se que a construção de sua escala não possibilita isso efetivamente, já que não houve uma análise estatística profunda e o cálculo do Alfa de Conbrach foi feito erroneamente do total da escala e não por dimensão, e, ainda, não foi realizada uma otimização da escala.

Timossi et al. (2009) objetivaram adaptar o modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Walton para uma linguagem mais simples e direta. Contudo, verificou-se que os autores obtiveram um baixo número de pessoas na amostra, não realizaram nenhum tipo de análise fatorial e aceitaram dimensões com alfa menores que 0,7.

Easton e Van Laar (2018) construíram uma medida de qualidade de vida no trabalho com funcionários de dois hospitais da Inglaterra, de forma clara e coerente. Entretanto, percebe-se que poderia ter sido feita a divisão da amostra (abrangente) para a realização da Análise Fatorial Exploratória e da Análise Fatorial Confirmatória.

Rada (2010) apresenta um instrumento que examina a qualidade de qualidade de vida no trabalho nas organizações colombianas, a partir da TRI, indicando uma série de vantagens em termos de validade, confiabilidade e universalidade deste tipo de teoria. Algum ponto de melhoria que pode ser citado gira em torno do baixo número de itens iniciais.

Andrade, Pantoja e Figueira (2020), construíram uma escala de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho, segundo as percepções de servidores públicos brasileiros, de forma coesa ao apresentado por DeVellis (2012). Porém, poderiam ter construído inicialmente, um conjunto de itens mais volumoso e ter aplicado, além da AFE, a Análise Fatorial Confirmatória.

Desta forma, percebe-se que é preciso analisar a forma como o instrumento é construído para saber em quais amostras são mais adequadas a sua aplicação. Por exemplo, depende do tipo de amostra em que o instrumento foi testado em relação à localidade, cultura, profissões, tipo de organizações, entre outros. Como também, avaliação de que o instrumento tenha o devido rigor metodológico necessário para reaplicação.

5. Considerações Finais

A seleção de um instrumento sobre qualidade de vida no trabalho/teletrabalho para uma pesquisa empírica, precisa ser realizada de forma coerente com o significado do termo em que se pretende utilizar, adequada à linguagem e à cultura em que o estudo será realizado e que possua propriedades psicométricas (confiabilidade e validade). Nesse sentido, este artigo buscou analisar o desenvolvimento de escalas sobre a temática e verificar sua adequação ao percurso metodológico indicado por DeVellis (2012).

No tocante às escalas selecionadas, verificaram-se cinco estudos desenvolvidos para mensurar a qualidade de vida no trabalho, entre os anos de 2007 a 2018, e um estudo que mensura a qualidade de vida no teletrabalho, publicado, recentemente, em 2020. Dos seis estudos, quatro possuem foco de desenvolvimento no Brasil, um na Colômbia e outro na Inglaterra. De forma geral, percebeu-se que a construção dos conjuntos de itens se deu baseada na literatura, com esforço para validação da escala, e, por exceção de um trabalho, o restante desenvolveu pré-teste e/ou painel com especialistas. Destaca-se que houve apenas uma utilização de TRI e uma de AFC, três trabalhos utilizaram a AFE e dois artigos não utilizaram nenhuma técnica de modelagem estrutural. Em suma, todos os trabalhos acabaram deixando de fazer alguma parte importante das etapas de DeVellis (2012), ou a fizeram de forma incompleta.

Conclui-se, então, que o desenvolvimento de escalas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e Teletrabalho ainda é um desafio. Embora possua uma razoável quantidade de escalas sobre o tema, ainda se observa a carência de escalas que atendam aos interesses práticos dos pesquisadores, de forma validada.

Como proposta para pesquisas futuras, sugere-se a análise de escalas de qualidade de vida em contextos específicos, para que possa haver uma comparação com as escalas criadas de forma mais abrangente. Entende-se como uma limitação da pesquisa a verificação dos desenvolvimentos de escalas sob a ótica de apenas um autor, DeVellis (2012). Desta forma, o estudo poderia ser expandido para considerar outras abordagens no desenvolvimento de escalas.

Referências

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. Brasiliense, 2017.

ANDRADE, L. L. S.; PANTOJA, M. J.; FIGUEIRA, T. G. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. Dissertação. (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade de Brasília 2020.

BARROS, A. M.; DA SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

CONVERSO, D., et al. Nem todos os acadêmicos são iguais: Primeira validação da escala de qualidade de vida no trabalho dos acadêmicos (AQoLW). **Fronteiras em psicologia**, v. 9, p. 2408, 2018.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.

DEMING, W. E. **Out of the crisis**. Cambridge, MA: Center for Advanced Engineering Study, Massachusetts Institute of Technology, 1986.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de casos em agroindústrias. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

DEVELLIS, R. F. **Scale development: theory and application**. 3 ed. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 2012.

EASTON, S.; VAN LAAR, D. **Manual do usuário da escala de qualidade de vida relacionada ao trabalho (WRQoL)**: uma medida de qualidade de vida no trabalho. University of Portsmouth, 2018.

FARINA, L. S. A., et al. Construção e Evidências de Validade do Questionário de Recursos e Demandas Laborais. **Avaliação psicológica**, v. 19, n. 1, p. 1-9, 2020.

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

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2 Ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FIGUEIRA, T. G. **Bem-estar, Mal-estar e Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. D.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

GOLDBERG, D. P.; WILLIAMS, P. **A User's guide to the general health questionnaire**. NFER: Windsor, 1988.

GOULART, J. O. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

HACKMAN, J. R.; SUTTLE, J. L. **Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change**. Goodyear Publishing Company, 1977.

HAIR JR., J. F.; BABIN, B. J.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

ILLEGEMS, V.; VERBEKE, A. Telework: what does it mean for management? **Long Range Planning**, v. 37, n. 4, p. 319-334, 2004.

ILLEGEMS, V.; VERBEKE, A.; S'JEGERS, R. The organizational context of teleworking implementation. **Technological forecasting and social change**, v. 68, n. 3, p. 275-291, 2001.

JURAN, J. M. **Juran on leadership for quality**: an executive handbook. New York: Free Press, 1989.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo; Atlas, 2004.

MEDEIROS, J. P.; OLIVEIRA, J. A. **Qualidade de vida no trabalho da EMATER-RN**: validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2007.

MEDEIROS, L. F. R.; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, n. 9, 2011.

MENDES, R.A.; LEITE, N. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. Barueri, SP: Manole, 2004.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Qualidade de vida no trabalho**: Perspectivas e rumos. Dinâmica organizacional, 1983.

RADA, C. A. G. Desenho, construção e validação de um instrumento que avalia a qualidade de Vida laboral percebida em organizações colombianas, from la teoría de Respuesta al ítem. *Psychologia*. **Avances de la disciplina**, v. 4, n. 1, p. 113-124, 2010.

REALYVÁSQUEZ, A., et al. Modelo estrutural para os efeitos dos elementos ambientais nas características psicológicas e no desempenho dos funcionários dos sistemas de manufatura. **Jornal internacional de pesquisa ambiental e saúde pública**, v. 13, n. 1, p. 104, 2016.

REIS JUNIOR, D. R; PILATTI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação. (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnologia Federal do Paraná, 2008.

RIBEIRO, C. A. O; CAMPOS, L. N. M. **Qualidade de vida no trabalho**. Tecer, Belo Horizonte, vol. 2, n. 2, 2009.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J. Felicidade no trabalho: desenvolvendo uma medida mais curta. **Journal of Management & Organization**, v. 1, p. 21, 2018.

SCATTOLIN, F. A. A. Qualidade de vida: a evolução do conceito e os instrumentos de medida. **Rev. Fac. Cienc. Med. Sorocaba**, Sorocaba, v. 8, n. 4, p. 1–5, 2006.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SERVANT, D., et al. Elaboração e propriedades psicométricas de uma escala de bem-estar no trabalho. O estudo Serenat entre funcionários de unidade de medicina do trabalho. **Revue D'épidemiologie et de Sante Publique**, v. 67, n. 5, p. 303-309, 2019.

SILVA, R. T. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho.** Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SIRGY, M. J.; EFRATY, D.; SIEGEL, P.; LEE, D. A new measure of quality of work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theories. **Social Indicators Research**, n.55, p. 241-302, 2001.

TIMOSSI, L. S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

VAN SELL, M.; JACOBS, S. M. Telecommuting and quality of life: a review of the literature and a model for research. **Telematics and Informatics**, v. 11, n. 2, p. 81-95, 1994.

VITTERSØ, J., et al. Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners. Quantitative and qualitative results from a European survey. **Journal of Happiness Studies**, v. 4, n. 2, p. 201-233, 2003.

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

WARR, P.; COOK, J.; WALL, T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological wellbeing. **Journal of Occupational Psychology**. n. 52, p. 129-148, 1979.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. Administração de recursos humanos. São Paulo: McGrawHill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, 10, p. 1403-1409, 1995.

YADAV, R.; KHANNA, A. Literature Review on Quality of Work Life and Their Dimensions. **IOSR Journal of Humanities and Social Science**, v. 19, n. 9, p. 71-80, 2014.