



Questionário para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: JDS ou TQWL-42?

Questionnaire for Assessing the Quality of Work Life: JDS or TQWL-42?

Clauber Baldim Rabelo¹, Edna Maria Querido de Oliveira Chamon², Gladis Camarini³

¹Mestrando do Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional, Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS-MG, E-mail: clauber.rabelo@alunos.unis.edu.br,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7898-3180>

²Docente do Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Estácio de Sá - UNESA-RJ, Docente do Mestrado em Desenvolvimento Humano – UNITAU-SP, E-mail: edna.chamon@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2835-6554>

³Docente do Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS-MG. E-mail: gcamarini@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4536-9699>

Resumo

A escolha de um instrumento para o levantamento de dados é uma etapa importante da pesquisa. Desde a década de 1970, os estudos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se intensificaram e se tornaram mais amplos os métodos e instrumentos. Propôs-se com este estudo analisar dois instrumentos utilizados para o levantamento de dados da QVT: *Job Diagnostic Survey* (JDS) e *Total Quality of Work Life* (TQWL-42), evidenciando suas peculiaridades, tornando a escolha mais pertinente a cada estudo. A revisão bibliográfica foi utilizada como método para esta pesquisa, possibilitando observar que o TQWL-42 possui temas pertinentes que o JDS não aborda como: tempo de descanso e lazer, liberdade de expressão, cansaço e exaustão. O questionário TQWL-42 mostra-se mais sucinto e dinâmico, oferecendo aos pesquisadores uma opção mais atual e compacta para o estudo da QVT.

Palavras-chave: questionário, qualidade de vida no trabalho, TQWL-42, JDS.



Abstract

The choice of an instrument for data collection is an important stage of the research. Since the 1970s, studies on Quality of Work Life (QWL) have intensified and methods and instruments have become broader. It was proposed with this study to analyze two instruments used for the survey of QVT data: Job Diagnostic Survey (JDS) and Total Quality of Work Life (TQWL-42), highlighting its peculiarities, making the choice more relevant to each study. The bibliographic review was used as a method for this research, making it possible to observe that the TQWL-42 has pertinent themes that the JDS does not address such as: rest and leisure time, freedom of expression, tiredness and exhaustion. The TQWL-42 questionnaire is more succinct and dynamic, offering researchers a more up-to-date and compact option for the study of QWL. *Keywords:* questionnaire, quality of work Life, TQWL-42, JDS.

1 Introdução

Desde o início das pesquisas mais aprofundadas acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), partindo de Eric Trist e seus colaboradores em Londres pelo Instituto Tavistock na década de 1950, diversos métodos de pesquisas foram desenvolvidos a fim de compreender melhor este campo de estudos. Entre os estudos estão os métodos clássicos os idealizados por Walton (1973), Hackman e Oldham (1974, 1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983) e o de Pedroso (2010).

Walton (1973), apesar de ser o mais antigo dos clássicos, ainda é o modelo mais difundido e utilizado em pesquisas qualitativas e quantitativas na área da QVT. Este modelo permite a avaliação da QVT de forma mais ampla, abordando o trabalho e o não trabalho, bem como suas relações diretas e indiretas para com o trabalhador.

J. Richard Hackman e Greg Oldham (1974) priorizaram os aspectos inerentes à satisfação, motivação interna e enriquecimento do cargo, preocupando-se com estratégias efetivas para a implantação de projetos de delineamento do trabalho, desenvolvendo seu próprio instrumento para aferir a QVT: o Job Diagnostic Survey (JDS).



Desenvolvido a partir dos estudos de Bruno Pedroso (2010), o TQWL-42 surgiu como uma opção de questionário mais atual para avaliação da QVT e fora embasado nos modelos clássicos, mantendo o que estes modelos já apresentaram de relevante ao longo das décadas.

O objetivo deste trabalho foi analisar as diferenças existentes entre os dois instrumentos, o JDS e o TQWL-42, utilizados para o levantamento de dados acerca da QVT, a fim de constatar se as possíveis perdas de informações no uso do TQWL-42 são significativas. A comparação entre os dois instrumentos se dá pela relevância do JDS e sua colaboração para com as pesquisas sobre QVT desde que foi elaborado e pelo fato de o TQWL-42 ser relativamente recente, traduzindo com mais fidedignidade as avaliações dos respondentes, dadas as mudanças sociais ocorridas desde os primeiros estudos acerca da QVT.

2 Os Instrumentos JDS e TQWL-42

Neste tópico são apresentados os questionários utilizados para análise da QVT: JDS e TQWL-42.

2.1 Job Diagnostic Survey (JDS)

Criado por Hackman e Oldham (1974, 1975), o JDS é um instrumento bastante utilizado em pesquisas sobre a QVT. Araújo et al. (2016) afirmam que os estes autores têm como prioridade em sua teoria, avaliar características ligadas à satisfação, motivação interna e enriquecimento do cargo.

O questionário JDS tem 85 questões sobre QVT em uma escala de Likert de 7 pontos (1 a 7), distribuídas em 6 seções e 1 seção complementar com 14 questões. “Essas questões encontram-se embaralhadas ao longo do questionário, algumas invertidas em relação às outras, procurando sempre respostas independentes para os diversos estímulos fornecidos” (MORAES; KILIMNIK, 1989, p. 64).

Silva et al. (2010) explicam que, ao tentar mensurar o nível de motivação gerado pelo trabalho, Hackman e Oldham (1974) propõem um escore denominado “Potencial Motivador do Trabalho”, que integra o JDS. É possível, então, afirmar que há três fatores capazes de influenciar o ambiente laboral, que são os Estados Psicológicos Críticos:



- Conhecimento dos reais resultados do seu trabalho - CRT;
- Responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho - PRR;
- Significância percebida do seu trabalho - PST.

Hackman e Oldham (1974) perceberam que os estados psicológicos críticos eram dependentes das Dimensões básicas da Tarefa, obtendo-se os Resultados Pessoais e do Trabalho (reações afetivas pessoais e sentimentais de um indivíduo), incorporando ao modelo a Motivação interna ao trabalho (MIT), a Satisfação geral com o trabalho (SGT), e as Satisfações Específicas (contextuais): Satisfação com a Possibilidade de Crescimento (SPC), Satisfação com a Segurança no Trabalho (SST), Satisfação com a Compensação (SC), Satisfação com o Ambiente Social (SAS) e a Satisfação com a Supervisão (SSU).

Em síntese, existem sete Dimensões Básicas da Tarefa que conduzem a três Estados Psicológicos Críticos, e estes levam aos Resultados Pessoais e de Trabalho, conforme o Quadro 1.

Dizem respeito à Percepção da Significância do Trabalho (PST): VH, IT, ST e IR. Relaciona-se à Percepção da Responsabilidade pelos Resultados (PRR) a AU e ao Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho (CRT): FI e FE (Hackman; Oldham, 1974, 1975).

Os Estados Psicológicos Críticos que conduzem aos Resultados Pessoais e de Trabalho são a PST, a PRR e o CRT. A Necessidade Individual de Crescimento – NIC avalia as diferenças individuais e os reflexos nas variáveis relacionadas à tarefa (Hackman; Oldham, 1974, 1975).

Por meio das Dimensões Essenciais do trabalho é possível apurar o Potencial Motivacional do Trabalho (PMT) que indica o quanto o trabalhador reconhece se o seu trabalho é significativo e o quanto de responsabilidade ele proporciona e promove o conhecimento dos seus resultados (Hackman; Oldham, 1974, 1975). Quando os trabalhadores vivenciam estas Dimensões Essenciais, tendem a obter elevada satisfação pessoal no trabalho e, conseqüentemente, motivação para o trabalho (Pedroso et al., 2014).



Quadro 1 – Modelo das dimensões básicas da tarefa

Dimensões Básicas da Tarefa	Estados Psicológicos Críticos	Resultados Pessoais e de Trabalho		
Variedade de Habilidades – VH	Percepção do Significado do Trabalho - PST	Satisfação Geral com o Trabalho – SGT		Alta Motivação Interna para o Trabalho
Identidade com a Tarefa – IT		Motivação Interna para o Trabalho – MIT		
Significado da Tarefa – ST		Satisfações Específicas (contextuais)	Satisfação com a Possibilidade de Crescimento – SPC	
Inter-relacionamento – IR			Satisfação com a Segurança no Trabalho – SST	
Autonomia – AU	Percepção da Responsabilidade pelos Resultados - PRR		Satisfação com a Compensação – SC	Alta Satisfação com o Trabalho
Feedback Intrínseco – FI	Conhecimento dos Resultados do Trabalho - CRT		Satisfação com o Ambiente Social – SAS	
Feedback Extrínseco – FE (chefia e colegas)			Satisfação com a Supervisão – SSU	Baixa Rotatividade e Absenteísmo
Necessidade Individual de Crescimento - NIC				

Fonte: Camarini et al. (2020)

2.2 Total Quality of Work Life (TQWL-42)

Desenvolvido por Pedrosa (2010), o estudo buscou construir um instrumento global para avaliar a QVT, seguindo os moldes dos instrumentos desenvolvidos pelo grupo WHOQOL (*World Health Organization Quality of Life*) da Organização Mundial de Saúde (OMS) com alicerce nos modelos teóricos clássicos de avaliação de QVT já difundidos ao longo dos anos.

A sigla TQWL refere-se à Qualidade de Vida no Trabalho Total - do inglês “*Total Quality of Work Life*” -, e o sufixo 42 representa o número total de questões. Estas questões



estão divididas em cinco seções, denominadas esferas: Esfera A - Biológica/Fisiológica, Esfera B - Psicológica/Comportamental, Esfera C - Sociológica/Relacional, Esfera D - Econômica/Política e a Esfera E - Ambiental/Organizacional.

Todas as esferas possuem 8 questões e cada uma aborda diferentes aspectos e características a fim de compreender melhor a QVT dos respondentes. Estas Esferas, por sua vez, possuem ramificações ou subesferas, denominadas “aspectos”, exemplificados pelo Quadro 2.

Quadro 2 - Esferas e Aspectos do TQWL-42

Esferas	Abreviação e Letras Correspondentes	Aspectos e Números Correspondentes
Biológica/Fisiológica	EBR (A)	1 Disposição física e mental 2 Capacidade de trabalho 3 Serviços de saúde e assistência social 4 Tempo de repouso
Psicológica/Comportamental	EPC (B)	1 Autoestima 2 Significância da tarefa 3 Feedback 4 Desenvolvimento pessoal e profissional
Sociológica/Relacional	ESR (C)	1 Liberdade de expressão 2 Relações interpessoais 3 Autonomia 4 Tempo de lazer
Econômica/Política	EEP (D)	1 Recursos financeiros 2 Benefícios extras 3 Jornada de trabalho 4 Segurança de emprego
Ambiental/Organizacional	EAO (E)	1 Condições de trabalho 2 Oportunidade de crescimento 3 Variedade da tarefa 4 Identidade da tarefa

Fonte: Autores, adaptado de Pedroso (2010)

O questionário ainda apresenta uma seção de avaliação final (F), não se inserindo em nenhuma Esfera, representando um aspecto de autoavaliação.



Possuindo apenas questões fechadas, o TQWL-42 utiliza uma escala Likert com 5 alternativas, sendo as mesmas utilizadas nos instrumentos WHOQOL. Cada questão inicia-se com uma letra seguida de um número, um ponto e outro número (1 ou 2) que significam, respectivamente: a esfera, aspecto e o nível de presença da variável a presentes na vida do respondente (1) e a avaliação da sua satisfação com a variável (2). Exemplificando, a questão A4.2 é representada de tal forma pois corresponde à Esfera Biológica/Fisiológica (A), ao aspecto Tempo de repouso (4) e à satisfação do entrevistado em relação ao aspecto (2).

Ambos os questionários apresentam questões sobre os respondentes (dados sociodemográficos). Cada questionário permite que os dados complementares, sociodemográficos ou quaisquer dados pessoais podem ser alterados. Neste sentido, é importante salientar que estes dados não serão avaliados por poderem se adequar a cada grupo a ser estudado.

3 Análise das seções (JDS) e esferas (TQWL-42)

Nesta análise foi possível encontrar diversos pontos convergentes entre os questionários apontados no quadro 3.

Quadro 3 - Convergências entre os instrumentos

Tema	JDS	TQWL-42
Autonomia	Seções 1, 2, 4 e 6	Esfera C
Relações Interpessoais	Seções 1 e 4	Esfera C
Importância do Trabalho	Seções 1, 2, 5 e 6	Esfera B
Feedback	Seções 1, 2 e 6	Esfera B
Monotonia do trabalho	Seção 2	Esfera E
Impacto do trabalho realizado	Seção 2 e 6	Esfera B
Segurança da permanência no trabalho	Seção 4	Esfera D
Salários e Benefícios	Seções 4 e 6	Esfera D
Crescimento e Desenvolvimento	Seções 4 e 6	Esfera B
Possibilidade de promoção	Seção 6	Esfera E

Fonte: Elaborado pelos autores



O TQWL-42 engloba diversos aspectos presentes no JDS, mesmo possuindo uma menor quantidade de questões. Também apresenta questões pertinentes acerca do tempo de descanso e sobre o potencial cansaço e exaustão trazidos com as atividades desenvolvidas no trabalho e que têm ligação com a esfera Biológica/Fisiológica, abordando aspectos relacionados ao atendimento disponibilizado ao trabalhador, não presentes no JDS.

A reincidência de vários tópicos ao longo do questionário JDS é clara. Autonomia (seções 1, 2, 4 e 6), relações interpessoais (seções 1 e 4) e importância do trabalho (seções 1, 2, 5 e 6) são exemplos de assuntos que são retomados com frequência. Há a necessidade de verificar se o respondente segue uma lógica no raciocínio de suas respostas e não apenas assinala aleatoriamente as alternativas por conta do elevado número de questões.

4 Análise das Dimensões Básicas da Tarefa e o TQWL-42

É possível identificar uma correspondência das questões do TQWL-42 com o Quadro 1, que traz os modelos das dimensões básicas da tarefa. Conforme evidenciam os Quadros 4 a 6, as questões equivalentes às variáveis do modelo JDS se fazem presentes.

Relacionando-se com a Variedade de Habilidades - VH, estão as questões E3.2 e E3.2, que avaliam a frequência com que o trabalho é monótono e a satisfação com a variedade das atividades desempenhadas.

Relacionadas à variável Identidade com a Tarefa - IT, as questões A2.1, A2.2 e B1.1 buscam entender a satisfação e a capacidade de se realizar as tarefas, posteriormente abordando a frequência da realização das atividades completas na questão E4.1.

As questões B2.1 e B2.2 tratam da importância e satisfação com o trabalho realizado e possuem relação com o Significado da Tarefa - ST. Correspondendo-se com a Autonomia - AU, as questões C3.1 e C3.2 abordam justamente a frequência e a satisfação com a autonomia do respondente. A questão B3,2 é a única do TQWL-42 a abordar o feedback sobre o trabalho realizado e por isso, relaciona-se com o Feedback Intrínseco - FI e o Feedback Extrínseco - FE (chefia e colegas).

Quadro 4 - Associação das questões do TQWL-42 com as Dimensões Básicas da Tarefa

Variáveis do modelo JDS		Questões do TQWL-42	Avaliação
Dimensões Básicas da Tarefa	Variedade de Habilidades - VH	E3.1 e E3.2	Variedade de atividades diferentes e de habilidades e talentos requeridos do trabalhador para a execução da tarefa.
	Identidade com a Tarefa - IT	A2.1, A2.2, B1.1 e E4.1	Possibilidade que a tarefa oferece de ser concluída como um todo, isto é, que o trabalho seja executado do início ao fim, para que o resultado seja visível.
	Significado da Tarefa - ST	B2.1 e B2.2	Importância que a tarefa tem sobre a vida ou sobre o trabalho de outras pessoas no ambiente interno e externo à organização.
	Inter-relacionamento - IR	-	Cooperação e interação com outras pessoas (internas ou externas à organização) que a tarefa requer.
	Autonomia - AU	C3.1, C3.2	Liberdade, independência e poder de decisão sobre o planejamento e execução da tarefa, proporcionada pela mesma.
	Feedback Intrínseco - FI	B3.2	Informações diretas e claras que a própria execução da tarefa fornece ao trabalhador sobre a efetividade de seu desempenho.
	Feedback Extrínseco - FE (chefia e colegas)	B3.2	Informações claras que o trabalhador recebe dos supervisores e colegas sobre seu desempenho, durante e depois da execução da tarefa.

Fonte: Autores, baseado em Leite Júnior (2016, p. 91-92)

Quadro 5 - Associação das questões do TQWL-42 com os Estados Psicológicos Críticos

Variáveis do modelo JDS		Questões do TQWL-42	Avaliação
Estados Psicológicos Críticos	Percepção da Significância do Trabalho - PST	B2.1 e B2.2	Percepção e sentimento quanto à importância, à utilidade e à significância do seu trabalho, tanto para si mesmo como para outras pessoas.
	Percepção da Responsabilidade pelos Resultados - PRR	B2.1	Percepção quanto à responsabilidade por suas tarefas, por seus resultados, e à sua preocupação pela forma como está executando a tarefa.
	Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho - PRT	B2.1	Conhecimento e percepção de seu desempenho em suas tarefas, ou seja, o quanto conhece os resultados do seu trabalho, enquanto o mesmo ainda está sendo executado.

Fonte: Autores, baseado em Leite Júnior (2016, p. 91-92)



A Percepção da Significância do Trabalho - PST corresponde-se com as questões B2.1 e B2.2, relacionadas agora a uma variável diferente. A questão B2.1 também é relacionada a outras variáveis do JDS como a Percepção da Responsabilidade pelos Resultados -PRR e o Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho - PRT.

Quadro 6 - Associação das questões do TQWL-42 com os Resultados Pessoais e de Trabalho

Variáveis do modelo JDS		Questões do TQWL-42	Avaliação
Resultados Pessoais e de Trabalho (Reações Afetivas ou Sentimentais)	Satisfação Geral com o Trabalho - SGT	B2.2, D4.1, D4.2 e E4.2	Quanto está satisfeito com o seu trabalho, quanto percebe que outras pessoas estão satisfeitas e se pensa em deixá-lo.
	Motivação Interna para o Trabalho - MIT	F1.1 e F1.2	Quanto se sente importante e satisfeito quando realiza bem o seu trabalho.
	Satisfação com a Possibilidade de Crescimento - SPC	B4.1, B4.2, E2.1 e E2.2	Sensação de realização, a independência de pensamentos e ação, o desafio da tarefa e a possibilidade de crescimento e desenvolvimento pessoal.
	Satisfação com a Segurança no Trabalho - SST	E1.1 e E1.2	Sentimento quanto às condições de trabalho seguras e saudáveis.
	Satisfação com a Compensação - SC	A3.1, A3.2, D1.1; D1.2, D2.1 e D2.2	Satisfação com relação ao pagamento justo, incluindo salário e benefícios.
	Satisfação com o Ambiente Social - SAS	C2.1 e C2.2	Satisfação do trabalhador com os relacionamentos no ambiente de trabalho.
	Satisfação com a Supervisão – SSU	-	Satisfação com relação ao respeito, tratamento, apoio, liderança e qualidade da supervisão que recebe dos superiores.

Fonte: Autor, baseado em Leite Júnior (2016, p. 91-92)

Associadas à Satisfação Geral com o Trabalho - SGT, além da questão B2.2, já relacionada nos dois quadros anteriores, a variável também recebe por associação as questões D4.1 e D4.2, que tratam de assuntos como a frequência de demissões, e a segurança de permanência no emprego. Também se associa à variável a questão E4.2 por questionar a satisfação com o trabalho que o respondente realiza.



Mesmo não pertencendo a nenhuma esfera do TQWL-42 por serem questões auto avaliativas, F1.1 e F1.2 possuem uma forte ligação com o objetivo da variável Motivação Interna para o Trabalho - MIT. Relacionando-se com a variável Satisfação com a Possibilidade de Crescimento - SPC estão as questões B4.1 e B4.2 por tratarem do incentivo ao desenvolvimento pessoal e profissional, e as questões E2.1 e E2.2 por abordarem o plano de carreira e/ou possibilidades de promoção. Questionando as condições do ambiente do trabalho e a satisfação com tais condições, as questões E1.1 e E1.2 podem ser relacionadas à variável Satisfação com a Segurança no Trabalho - SST. Apresentando questões pertinentes à variável Satisfação com a Compensação - SC, as questões A3.1 e A3.2 abordam a disponibilidade e a satisfação com a qualidade dos serviços de saúde e assistência fornecidos pela empresa. Também em associação direta com a variável supracitada, as questões D1.1, D1.2, D2.1 e D2.2 têm por objetivo compreender a satisfação com o salário, vantagens e benefícios oferecidos pela empresa. Ligadas à variável Satisfação com o Ambiente Social - SAS, as questões C2.1 e C2.2 respostas sobre desentendimentos e a satisfação com a equipe no trabalho.

Nota-se que a questão B2.1 é associada a quatro variáveis devido à sua abrangência: Significado da Tarefa - ST, Percepção da Significância do Trabalho - PST, Percepção da Responsabilidade pelos Resultados - PRR e Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho - PRT. A questão B2.2, também devido a sua abrangência sobre a satisfação com a contribuição do trabalho realizado, está associada a mais de uma variável. São elas: Significado da Tarefa - ST, Percepção da Significância do Trabalho - PST e Satisfação Geral com o Trabalho - SGT.

Também foi possível identificar que não se relacionam com nenhuma variável das Dimensões Básicas da Tarefa as questões A1.1, A1.2, A4.1, A4.2, B1.2, C1.1, C1.2, C4.1, C4.2, D3.1 e D3.2 do TQWL-42. As questões A1.1, A1.2, A4.1 e A4.2 abordam os temas como disposição, cansaço, exaustão e satisfação com a jornada de trabalho no trabalho, assim como retomam as questões D3.1 e D3.2, não sendo associadas a nenhum tema proposto pelas variáveis do JDS. A questão B1.2 busca avaliar a satisfação do respondente consigo mesmo, não se relacionando com nenhuma das variáveis. As questões C1.1 e C1.2 denotam a intenção de conhecer mais sobre a possibilidade e a satisfação com a liberdade de expressão das opiniões.



Já as questões C4.1 e C4.2 também não possuem relação com as variáveis, tendo em vista que trazem a frequência e satisfação com o tempo de lazer, o que não é contemplado no JDS.

Observou-se, também, que não há questões do instrumento TQWL-42 com alguma relação próxima com as variáveis Inter-relacionamento - IR e Satisfação com a Supervisão - SSU do JDS.

5 Aspectos do TQWL-42 não abordados de forma direta no JDS

Os aspectos do instrumento TQWL-42 foram comparados com o modelo JDS a fim de denotar suas não abordagens e/ou relações não diretas com as questões do modelo de Hackman e Oldham (1974, 1975).

Na esfera Biológica e Fisiológica são abordados dois importantes aspectos que não são trazidos pelo JDS: A Disposição física e mental e o Tempo de repouso, trazendo questões que abordam a frequência da incidência de cansaço e sono durante o trabalho e a satisfação com a disposição para trabalhar e o tempo de repouso. Na esfera Psicológica e Comportamental, o aspecto Autoestima indaga acerca da frequência em que o respondente se sente incapaz de realizar seu trabalho e a sua satisfação consigo mesmo. Na esfera Sociológica e Relacional, a Liberdade de expressão e o Tempo de lazer abordam, respectivamente, questões como a possibilidade de expressar a opinião e a satisfação em fazê-lo e a frequência na prática de atividades de lazer, bem como a satisfação com o tempo para praticá-las. Na esfera Econômica e Política, a Jornada de trabalho busca entender se o respondente julga o trabalho cansativo e exaustivo, além de sua satisfação com a jornada de trabalho realizada.

6 Considerações finais

Conforme proposto, após as análises, foi possível constatar que o instrumento mais adequado para avaliação da QVT para o contexto atual é o TQWL-42. Seu menor número de questões se torna uma vantagem, podendo diminuir a evasão dos respondentes já que possui 42 questões e o JDS, 85 questões.

O questionário aborda diversos temas de grande valia para a colaboração do campo de estudos que não estão presentes no JDS: tempo de descanso, cansaço e exaustão, satisfação com a jornada de trabalho, sensação de incapacidade de realização do trabalho, satisfação consigo



mesmo, possibilidade e satisfação com a liberdade de expressão e opiniões, frequência e satisfação com o tempo de lazer.

Em se tratando dos aspectos, disposição, tempo de repouso, autoestima, liberdade de expressão, tempo de lazer e a jornada de trabalho trazidos pelo TQWL-42 são pertinentes e relevantes para a percepção da QVT e a ausência da abordagem destes aspectos no modelo JDS pode ser justificada pela idade do modelo, já que fora desenvolvido ainda na década de 1970.

A evolução dos estudos sobre a QVT, bem como a evolução da sociedade como um todo também possuem influência no TQWL-42, considerando-se que os instrumentos devem atender a realidade e o contexto evolutivo. Não obstante, o JDS continua a ser uma boa alternativa para subsidiar as pesquisas do ramo, não sendo anulado ou invalidado pelo TQWL-42.

Agradecimentos

Os autores agradecem à Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais – FAPEMIG pela bolsa de estudos. Agradecem ao CNPq pelas bolsas de Produtividade em Pesquisa.

Referências

- Araújo, P. C. D. De; Maduro, M. R.; Zogahib, A. L.; Lima, O. P. De.; Silva, L. C. De J. (2016). Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no estado do Amazonas. *Gestão e sociedade*, 9(23), 961-976.
- Camarini, G.; Leite Júnior, J. A. P.; Perez, J. F.; Chamon, E. M. Q. O. (2020). Quality of Work Life: A Study on Civil Construction Workers. *International journal of social science studies*, 8(4), 66-81.
- Easton, S.; Van Laar, D. (2018). *User manual for the work-related quality of life (wrqol) scale*. A measure of quality of working life. Second edition. University of Portsmouth, UK.
- Fell, A. F. A.; Martins, D. F. V. (2015). Memória sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT): Uma perspectiva crítica. *Perspectivas em gestão & conhecimento*, 5(2), 35-48.



- Hackman, J. R.; Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *Technical report*, (4), Department of Administrative Sciences of Yale University.
- Hackman, J. R.; Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-70.
- Leite Júnior, J. A. P. (2016). Análise de aplicações da qualidade de vida no trabalho (JDS) no setor da construção civil. [Tese de Doutorado em Arquitetura, Tecnologia e Cidade]. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo.
- Moraes, L. F. R.; Kilimnik, Z. M. (1989). A qualidade de vida no trabalho burocrático automatizado. Belo Horizonte/MG: UFMG/FACE/CEPAD. *Relatório de pesquisa*, CNPq.
- Nadler, D. A.; Lawler, E. E. (1983) Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30.
- Pedroso, B. (2010). Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. [Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção]. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, campus Ponta Grossa.
- Pedroso, B.; Kovaleski, A.; Ferreira, C. L.; Pilatti L. A.; Gutierrez, G. L.; Picinin, C. T. (2014). Desenvolvimento e validação da versão brasileira do diagnóstico do trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. *Gestão e produção*, 21(2), 285-301.
- Silva, K. A.; Pedroso, B.; Pilatti, L. A. (2010). Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. *Revista eletrônica FAFIT/FACIC*, 1(2), 11-25.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Slow management review*, 15(1), 11-21.
- Werther, B. W; Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho*. MC-Graw-Hill do Brasil.
- Westley, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Humans relations*, 32(2) 111-123.

