

# Qualidade de vida e engajamento no trabalho: revisão integrativa

## Quality of life and work engagement: an integrative review

**Débora Rodrigues Lima** <sup>1</sup>

**Aline Maciel Monteiro** <sup>2</sup>

**Cácia Régia de Paula** <sup>3</sup>

**Tamara Rodrigues  
Lima Zanuzzi** <sup>4</sup>

**Ludmila Grego Maia** <sup>5</sup>

**Edinamar Aparecida  
Santos da Silva** <sup>6</sup>

**Maria Alves Barbosa** <sup>7</sup>

<sup>1</sup> Enfermeira de apoio técnico de monitoramento e avaliação, doutora em Enfermagem – Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás (UFG). Goiânia, GO, Brasil. <https://orcid.org/0009-0007-8178-7544>

<sup>2</sup> Professora titular da Universidade de Rio Verde (UniRV), Faculdade de Medicina – Campus Goiânia. Doutora e Pós-Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde – Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Goiás (UFG). Goiânia, GO, Brasil. <https://orcid.org/0009-0008-7153-3396>

<sup>3</sup> Professora do curso de Enfermagem da Universidade Federal de Jataí (UFJ), doutora em Enfermagem pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Jataí, GO, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-2551-0483>

<sup>4</sup> Psicóloga, doutoranda em Ciências Aplicadas à Saúde pela Universidade Federal de Jataí (UFJ). Jataí, GO, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-2551-0483>

<sup>5</sup> Professora do curso de Enfermagem da Universidade Federal de Jataí (UFJ), doutora em Ciências da Saúde – Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Goiás (UFG). Jataí, GO, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-7771-8040>

<sup>6</sup> Professora externa nos programas de pós-graduação em Ciências da Saúde e de Enfermagem e Ciências da Universidade de Goiás (UFG), doutora em Ciências da Saúde – Faculdade de Medicina da UFG. Goiânia, GO, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-3139-5784>

<sup>7</sup> Professora titular aposentada da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás (UFG), doutora em Enfermagem pela Universidade de São Paulo (USP). Goiânia, GO, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-0861-9655>

Recebido em 10 de outubro de 2024.

Publicado em 23 de abril de 2026.

## Resumo

O objetivo desta revisão integrativa foi identificar as evidências disponíveis na literatura sobre a relação entre os construtos qualidade de vida no trabalho e engajamento no trabalho. A maioria dos estudos revisados indicaram correlações positivas, variando de fracas a fortes, com predominância das positivas moderadas entre os escores gerais e domínios/dimensões dos dois construtos, contudo, houve uma exceção em que não foi verificada a existência de correlação positiva.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho; engajamento no trabalho; ambiente laboral.

## Abstract

The objective of this integrative review was to identify the available evidence in the literature regarding the relationship between the constructs of quality of work life and work engagement. Most of the reviewed studies reported positive correlations, ranging from weak to strong, with a predominance of moderate positive associations between the overall scores and the domains/dimensions of the two constructs. However, one study did not find a positive correlation.

**Keywords:** quality of life at work; work engagement; work environment.

## Introdução

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT), apesar de ser amplamente discutido na contemporaneidade, ainda é um construto sem consensualidade no que diz respeito à definição. São múltiplos conceitos sob diferentes perspectivas, contudo existe um ponto em comum entre os conceitos, que consiste na tentativa de conciliar os interesses individuais dos profissionais com os objetivos e valores das organizações, em busca da satisfação dos profissionais e da ampliação da produtividade (Fernandes, 1996; Vital; Paiva, 2019).

Considerando os diversos conceitos e a subjetividade da QVT, a literatura ressalta que diferentes modelos teóricos foram desenvolvidos para mensurar a QVT, como os propostos por Walton em 1973, Hackman e Oldham em 1974, Westley em 1979, Werther e Davis em 1983, Nadler e Lawler também em 1983 e outros teóricos (Pedroso; Pilatti, 2010; Vital; Paiva, 2019).

O modelo de QVT proposto por Richard Walton em 1973 é o mais utilizado nas pesquisas, considerando a perspectiva que enfatiza a correlação entre produtividade, satisfação e motivação dos colaboradores nas organizações. Nesse modelo, a QVT é composta por oito dimensões: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança, integração social à organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho (Pedroso; Pilatti, 2010; Vital; Paiva, 2019; Walton, 1973).

Os paradigmas que envolvem a QVT e o contexto das relações de trabalho também perpassam o engajamento no trabalho (EGT). Esse construto é definido como um estado mental positivo na vivência laboral, caracterizado pelos domínios *vigor*, *dedicação* e *absorção*. O *vigor* é definido por níveis elevados de energia e resiliência mental durante o período laboral. A *dedicação* é caracterizada pela conexão do trabalhador com os processos de trabalho e a *absorção* é a condição de imersão e concentração no trabalho (Schaufeli, 2018).

O modelo teórico mais utilizado para investigar o EGT é o de demandas e recursos do trabalho (*job demands-resource* – JD-R), que considera que o bem-estar dos profissionais é determinado por duas características do ambiente de trabalho: as demandas e os recursos (Manzzeti et al. 2023). As demandas se referem aos aspectos que exigem esforço, sendo associados aos custos físicos e psicológicos. Os recursos são fatores que ajudam os trabalhadores a enfrentar as demandas e promovem seu desenvolvimento e aprendizado. O modelo sugere que os processos motivacionais promovidos por recursos pessoais do trabalho aumentam o EGT, culminando em melhor desempenho e comprometimento dos profissionais (Manzzeti et al., 2023; Schaufeli, 2018).

A percepção dos trabalhadores sobre as vivências no ambiente de trabalho envolvem a satisfação com a tarefa executada, oportunidades de crescimento na empresa, reconhecimento pelo trabalho executado, remuneração, benefícios, relacionamentos interpessoais, ambiente psicológico e físico do trabalho, entre outros fatores que são avaliados a partir do construto QVT (Fernandes, 1996). Essas percepções podem ter correlações com o EGT, mensurado pelos níveis de energia, resiliência, conexão e concentração em relação ao trabalho (Schaufeli, 2018).

A avaliação da QVT, como descrito anteriormente, é direcionada por diversos modelos teóricos de avaliação propostos ao longo dos anos (Vital, Paiva, 2019). No entanto, o EGT é um construto baseado em estudos mais recentes, tendo como principal instrumento de avaliação a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (Utrecht Work Engagement Scale – UWES), proposta por Schaufeli e colaboradores em 2002 (Schaufeli, 2018).

A partir desses pressupostos teóricos sobre a avaliação do ambiente laboral, compreende-se a importância da investigação e análise de estudos sobre a relação da QVT com o EGT em diferentes categorias profissionais.

É notório que na contemporaneidade houve um crescente interesse pela qualidade de vida no ambiente de trabalho, desse modo, o presente estudo tem como objetivo identificar e sintetizar as evidências científicas da literatura sobre a correlação entre a QVT e o EGT em diferentes categorias profissionais. A revisão selecionou estudos desenvolvidos em diversos contextos ocupacionais, incluindo profissionais de saúde, educação e setores industriais, visando explorar como as condições laborais influenciam o nível de engajamento dos trabalhadores.

## Metodologia

Trata-se de uma revisão integrativa de literatura, que seleciona e sintetiza resultados de pesquisas relacionadas a determinado construto, desenvolvida de maneira sistemática e ordenada, possibilitando a compreensão do estado do conhecimento de um determinado assunto, além de identificar lacunas do conhecimento. Podem

ser incluídos estudos com diferentes tipos de delineamento, ampliando a profundidade e abrangência da revisão (Mendes, Silveira, Galvão, 2008).

A revisão seguiu as seis etapas metodológicas preconizadas por Mendes, Silveira e Galvão (2008): (1) identificação do tema e elaboração da questão norteadora da pesquisa; (2) definição de critérios para inclusão e exclusão dos estudos; (3) seleção e categorização dos estudos; (4) avaliação dos estudos; (5) interpretação dos resultados; e (6) síntese do conhecimento.

A questão norteadora deste estudo foi direcionada pelo acrônimo *population, concept, context* (PCC). Para *população* foram considerados trabalhadores, para o *conceito*, QVT e EGT, e no *contexto*, local de trabalho, resultando na seguinte questão: “Qual a relação entre qualidade de vida no trabalho e engajamento no trabalho nas diversas categorias profissionais?”

Para responder à questão norteadora, foi elaborado um protocolo de busca na literatura, definindo as bases de dados (Biblioteca Virtual em Saúde – BVS, Web of Science e MEDLINE), os termos de acordo com os Descritores em Ciências da Saúde (“Quality of life”, “Qualidade de vida”, “Work Engagement” e “Engajamento no trabalho”), as palavras-chave (“Quality of work life”, “Quality of working life” e “Qualidade de vida no Trabalho”) e os critérios de elegibilidade (estudos que avaliam a relação entre QVT e engajamento no trabalho).

Foram considerados estudos com diversas categorias profissionais, sem limitações em relação ao período de realização do estudo. Quanto ao idioma, foram considerados estudos em inglês, português e espanhol.

Utilizou-se o *software* Endnote 20.6 para gerenciar as referências, organizando-as em grupos conforme os resultados das bases de dados. Dois pesquisadores conduziram o processo de maneira independente; em caso de divergências, os estudos foram discutidos detalhadamente. Se o consenso não fosse alcançado, um terceiro pesquisador decidiu sobre a inclusão ou exclusão. A seleção e categorização dos estudos basearam-se na leitura cuidadosa de títulos, resumos e, posteriormente, do texto completo, assegurando o cumprimento dos critérios de elegibilidade e a resposta à questão norteadora.

A etapa seguinte consistiu na reflexão e análise crítica dos estudos selecionados, a fim de compreender a relação entre os construtos QVT e engajamento no trabalho. Os dados foram analisados em termos descritivos, que foram catalogados em formulário bibliográfico, compreendendo os seguintes aspectos: título/ano; objetivo; participantes e local (Quadro 1).

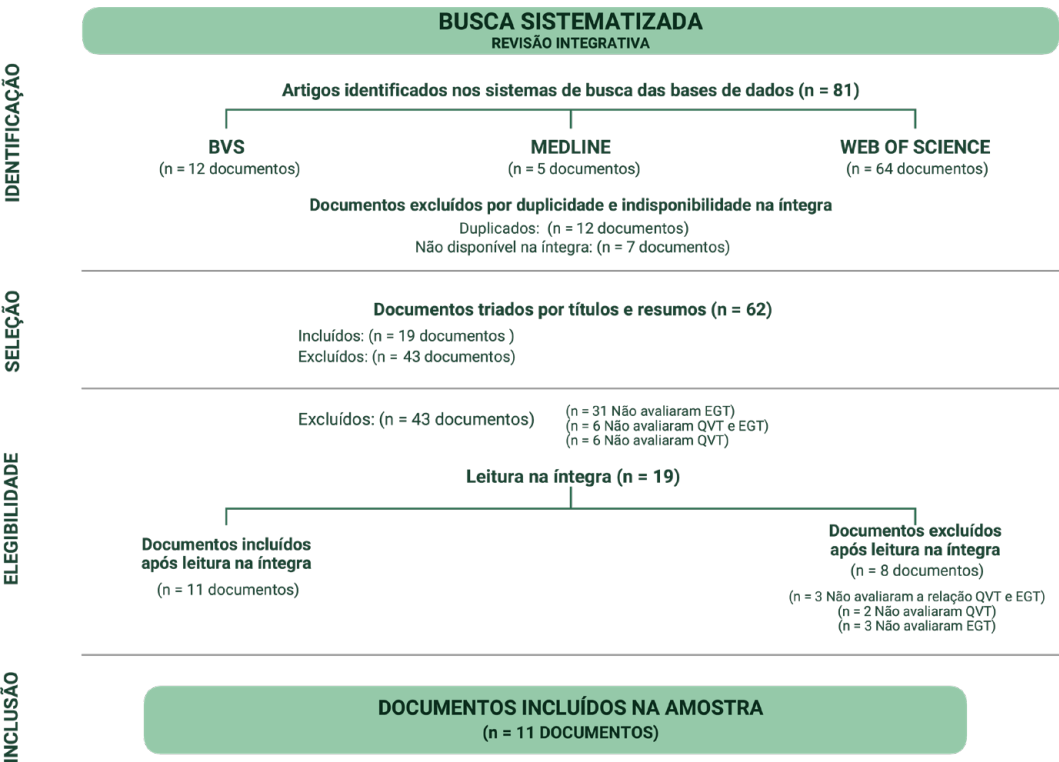
O protocolo da presente revisão foi cadastrado na base Open Science Framework (OSF), no link <https://osf.io/xa684>.

Resultados e discussão

A pesquisa resultou em 81 documentos, gerenciados conforme as etapas sintetizadas na Figura 1, sendo 12 na base BVS, cinco na Medline e 64 na Web of Science. Após o gerenciamento das referências, foram excluídos os documentos duplicados e sete que não estavam disponíveis na íntegra.

Os documentos foram triados inicialmente pela leitura de títulos e resumos, resultando em 19 documentos elegíveis para leitura completa. Procedeu-se à leitura e aplicação dos critérios de elegibilidade previamente definidos, resultando em 11 documentos para serem revisados.

Figura 1. Representação esquemática da busca dos documentos nas bases de dados



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os estudos selecionados foram publicados entre 2012 e 2023, com maior concentração de publicações no ano de 2023, indicando que a discussão sobre a relação da QVT com o construto de EGT foi intensificada nos últimos anos. Em uma meta-análise das publicações anteriores sobre o EGT, verificou-se que, de 1960 a 2010, 8.084

documentos mencionavam a palavra EGT em títulos, resumos ou palavras-chave, já no período de 2011 a 2018 essa métrica aumentou para 30.657 (Mazzetti *et al.*, 2023). Quanto aos países, as pesquisas foram realizadas na Arábia Saudita, Brasil, Canadá, Colômbia, China, França, Índia, Peru e Turquia, com um total de 2.596 participantes de diversas categorias profissionais, com predominância de estudos com profissionais da saúde (Quadro 1).

**Quadro 1. Análise descritiva dos documentos selecionados considerando título, objetivo, participantes e locais**

| Título/ano                                                                                                                                                                           | Objetivo                                                                                                                                                                                                                                        | Participantes                                                                              | Local    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| An empirical research on relationship quality of work life and work engagement (2012).                                                                                               | Investigar a associação entre a QVT e o EGT                                                                                                                                                                                                     | 138 funcionários de uma marmoraria                                                         | Turquia  |
| The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: a cross-sectional questionnaire survey (2013) | Identificar as relações entre liderança transformacional, justiça organizacional, QVT e EGT                                                                                                                                                     | 343 profissionais da equipe de enfermagem                                                  | França   |
| Relationships between work outcomes, work attitudes and work environments of health support workers in Ontario long-term care and home and community care settings (2018)            | Verificar a relação entre as percepções sobre o ambiente de trabalho, as atitudes no trabalho e os resultados do trabalho de cuidadores de idosos                                                                                               | 460 participantes profissionais de saúde de instituições de longa permanência              | Canadá   |
| Engaging employees for quality of life: mediation by psychological capital (2018)                                                                                                    | Avaliar o papel mediador do capital psicológico entre o EGT e QVT                                                                                                                                                                               | 200 profissionais do departamento de acidentes e emergências de centros de saúde primários | Índia    |
| Quality of life at work and its relationship with engagement (2020)                                                                                                                  | O estudo teve como objetivo identificar a relação entre QVT e engajamento no trabalho, para identificar elementos baseados em evidências para orientar processos que melhorem a QVT nas organizações e facilitem melhores níveis de engajamento | 189 funcionários de uma instituição de ensino superior                                     | Colômbia |

|                                                                                                                                            |                                                                                                                                                             |                                                                   |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------|
| Qualidade de vida e engajamento no trabalho na orientação profissional de adultos (2020)                                                   | Investigar diferenças de percepção de QVT e EGT entre os profissionais que trabalham ou não em sua área de atuação e investigar o impacto da QVT sobre o ET | 221 trabalhadores de empresas privadas                            | Brasil         |
| Effect of Saudi nurses' perceived work-life quality on work engagement and organizational commitment (2021)                                | Avaliar o papel mediador da QVT no EGT e no comprometimento organizacional                                                                                  | 60 professores de enfermagem                                      | Arábia Saudita |
| Qualidade de vida no trabalho e <i>work engagement</i> em profissionais da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (2022)         | Avaliar QVT e EGT de profissionais da Rede Nacional de Cuidados Continuados                                                                                 | 240 profissionais de saúde                                        | Brasil         |
| Qualidade de vida e engajamento no trabalho em profissionais de enfermagem no início da pandemia de COVID-19 (2023)                        | Investigar a correlação entre EGT e QVT dos profissionais de enfermagem de um hospital público                                                              | 341 profissionais de enfermagem                                   | Brasil         |
| Psychological resilience and work engagement of Chinese nurses: a chain mediating model of career identity and quality of work life (2023) | Investigar a relação entre resiliência psicológica, identidade profissional, EGT e QVT                                                                      | 356 enfermeiros                                                   | China          |
| Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería (2023)                                                    | Determinar a relação entre QVT e o engajamento dos profissionais de enfermagem de um hospital público                                                       | 48 enfermeiros de um serviço de emergência de um hospital público | Peru           |

Fonte: Elaborado pelas autoras.

O Quadro 2 apresenta a distribuição das dimensões/domínios da QVT e dos domínios do EGT avaliados nos estudos selecionados.

**Quadro 2. Análise descritiva dos documentos selecionados considerando as dimensões e domínios da QVT e do EGT**

| Título/ano                                                                                                                                                                            | Dimensões/domínios QVT                                                                                                                                                                                                                   | Domínios EGT                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| An empirical research on relationship quality of work life and work engagement (2012)                                                                                                 | 1. Constitucionalismo<br>2. Condições de trabalho<br>3. Relevância social e importância do trabalho<br>4. Compensação justa e adequada<br>5. Ocupação no trabalho<br>6. Uso da capacidade e integração social                            | 1. Vigor;<br>2. Absorção<br>3. Dedicção (avaliado apenas o escore geral) |
| The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey (2013). | Não foi detalhado no estudo                                                                                                                                                                                                              | 1. Vigor;<br>2. Absorção<br>3. Dedicção (avaliado apenas o escore geral) |
| Relationships between work outcomes, work attitudes and work environments of health support workers in Ontario long-term care and home and community care settings (2018)             | 1. Necessidades de saúde e segurança<br>2. Necessidades econômicas<br>3. Necessidades social<br>4. Necessidades de reconhecimento<br>5. Necessidades de atualização<br>6. Necessidades de conhecimento<br>7. Necessidade de criatividade | 1. Vigor<br>2. Absorção<br>3. Dedicção (avaliado apenas o escore geral)  |
| Engaging employees for quality of life: mediation by psychological capital (2018)                                                                                                     | 1. Satisfação no trabalho e na carreira<br>2. Bem-estar geral<br>3. Interface casa-trabalho<br>4. Controle no trabalho<br>5. Condições de trabalho<br>6. Estresse no trabalho                                                            | 1. Vigor<br>2. Absorção<br>3. Dedicção (avaliado apenas o escore geral)  |

|                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Quality of life at work and its relationship with engagement (2020)                                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Remuneração e benefícios</li> <li>2. Condições do ambiente do trabalho</li> <li>3. Natureza da tarefa</li> <li>4. Desenvolvimento organizacional</li> <li>5. Democracia organizacional</li> <li>6. Direitos fundamentais</li> <li>7. Saldo trabalhista</li> <li>8. Impacto social</li> </ol>                                                                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigor</li> <li>2. Absorção</li> <li>3. Dedicção</li> </ol>                                         |
| Qualidade de vida e engajamento no trabalho na orientação profissional de adultos (2020)                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compensação justa e adequada (salário)</li> <li>2. Condições de trabalho</li> <li>3. Oportunidades no trabalho</li> <li>4. Expectativas no trabalho</li> <li>5. Envolvimento social</li> <li>6. Constitucionalismo</li> <li>7. Trabalho e vida</li> <li>8. Relevância social</li> </ol>                                                                                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigor</li> <li>2. Absorção</li> <li>3. Dedicção</li> </ol>                                         |
| Effect of Saudi nurses' perceived work-life quality on work engagement and organizational commitment (2021) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salário justo</li> <li>2. Condições de trabalho</li> <li>3. Desafios no trabalho</li> <li>4. Oportunidades na carreira</li> <li>5. Bom envolvimento com a equipe de trabalho</li> <li>6. Constitucionalismo (ética no trabalho)</li> <li>7. Equilíbrio entre o horário de trabalho e estilo de vida</li> <li>8. Relevância social e importância do seu trabalho</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigor</li> <li>2. Absorção</li> <li>3. Dedicção</li> </ol> <p>(avaliado apenas o escore geral)</p> |

|                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Qualidade de vida no trabalho e <i>work engagement</i> em profissionais da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (2022)         | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Necessidades de saúde e segurança</li><li>2. Necessidades econômicas</li><li>3. Necessidades social</li><li>4. Necessidades de reconhecimento</li><li>5. Necessidades de atualização</li><li>6. Necessidades de conhecimento</li><li>7. Necessidade de criatividade</li></ol>   | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vigor</li><li>2. Absorção</li><li>3. Dedicção</li></ol>                                  |
| Qualidade de vida e engajamento no trabalho em profissionais de enfermagem no início da pandemia de COVID-19 (2023)                        | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Compensação justa e adequada (salário)</li><li>2. Condições de trabalho</li><li>3. Oportunidades no trabalho</li><li>4. Expectativas no trabalho</li><li>5. Envolvimento social</li><li>6. Constitucionalismo</li><li>7. Trabalho e vida</li><li>8. Relevância social</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vigor</li><li>2. Absorção</li><li>3. Dedicção</li></ol>                                  |
| Psychological resilience and work engagement of Chinese nurses: a chain mediating model of career identity and quality of work life (2023) | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Condições de trabalho</li><li>2. Estresse no trabalho</li><li>3. Controle do trabalho</li><li>4. Equilíbrio trabalho-família</li><li>5. Avaliação do trabalho</li><li>6. Bem-estar geral</li><li>7. Satisfação com o trabalho</li></ol>                                         | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vigor</li><li>2. Absorção</li><li>3. Dedicção (avaliado apenas o escore geral)</li></ol> |
| Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería (2023)                                                    | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Bem-estar individual</li><li>2. Condições e meio ambiente de trabalho</li><li>3. Organização</li><li>4. Bem-estar no trabalho</li></ol>                                                                                                                                         | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vigor</li><li>2. Absorção</li><li>3. Dedicção</li></ol>                                  |

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os estudos analisados evidenciam a construção de diversas dimensões/domínios da QVT investigadas, quanto ao EGT, observa-se que é predominantemente mensurado pelos domínios vigor, dedicação e absorção. No que se refere à correlação entre as dimensões e domínios dos dois construtos, os estudos evidenciaram resultados distintos entre os contextos analisados.

Kanten e Sadullah (2012) investigaram a percepção da QVT e do EGT em uma fábrica de mármore na Turquia com 138 funcionários, identificando correlação positiva forte entre o EGT e o domínio “relevância social e importância do trabalho” da QVT ( $r = 0,737$ ), bem como correlações positivas moderadas com os domínios “constitucionalismo” ( $r = 0,561$ ), “condições de trabalho” ( $r = 0,534$ ), “compensação” ( $r = 0,510$ ) e “uso da capacidade e integração social” ( $r = 0,581$ ) (Kanten, Sadullah, 2012).

No entanto, não foi identificada correlação positiva para o domínio “ocupação no trabalho”, evidenciando a necessidade de intervenções voltadas a minimizar a influência negativa do trabalho sobre o lazer, os horários de descanso e a vida e rotina familiar (Kanten, Sadullah, 2012).

Gillet *et al.* (2013), em um estudo com profissionais de enfermagem da área hospitalar na França, analisaram a relação entre QVT e EGT, confirmando a correlação positiva entre os dois construtos, sendo atribuído ao nível de QVT uma variação positiva de 20% do EGT ( $r = 0,44$ ), o que indica correlação positiva e moderada entre os construtos e corrobora pesquisa no Canadá com profissionais da saúde de instituições de longa permanência, em que houve correlação positiva moderada ( $r = 0,56$ ) entre a QVT geral e o EGT (Berta *et al.*, 2018).

No estudo de Gupta, Shaheen e Das (2018), confirmou-se a hipótese de correlação positiva do EGT com as dimensões da QVT “satisfação no trabalho e carreira”, “bem-estar geral”, “interface casa-trabalho”, “controle no trabalho” e “condições de trabalho”. E a hipótese de correlação negativa do EGT com o “estresse no trabalho” foi constatada no estudo com profissionais do serviço de emergência da atenção primária à saúde na Índia.

A relação direta entre QVT e EGT de 189 profissionais de uma instituição de ensino superior na Colômbia foi verificada no estudo de Toscano del Cairo, Vesga-Rodríguez e Avendano-Prieto (2020). Os profissionais apresentaram escores superiores a 50% em todas as dimensões da QVT, indicando uma percepção muito boa da QVT. As dimensões com avaliações mais elevadas foram as de “impacto social”, “natureza da tarefa” e “condições do ambiente e trabalho”. Para os três domínios do EGT o resultado da percepção foi elevado, sendo a “dedicação” a melhor avaliada, seguida por “vigor” e “absorção”.

Com o objetivo de investigar o impacto da QVT sobre o EGT, Campos, Pisoni e Rueda (2020) conduziram pesquisa com 221 trabalhadores de empresas privadas no Brasil. Os autores encontraram, a partir de modelos regressão, que a dimensão “integração, respeito e autonomia” da QVT foi a que promoveu maior impacto no EGT, sendo capaz de explicar sozinha a variância de 21% no domínio “vigor” e 30% no domínio “absorção”.

O papel mediador da QVT na relação com o EGT foi avaliado em estudo com professores do curso de enfermagem na Arábia Saudita. Os autores identificaram níveis satisfatórios da QVT geral; as dimensões da QVT com maiores médias foram “relevância e importância social do trabalho”, “equilíbrio entre trabalho e vida” e “bom

envolvimento com a equipe de trabalho”, e a menor avaliação foi na dimensão “oportunidades na carreira”. Quanto ao EGT, o estudo revelou alto nível de engajamento, contudo não houve correlação positiva com a QVT (Hassona, Albaqawi, Laput, 2021).

Em investigação realizada no Brasil por Almeida (2022) com 240 profissionais de saúde, a hipótese de que existe correlação positiva entre QVT e EGT foi confirmada. Considerando a QVT geral e o EGT geral, a correlação foi moderada ( $r = 0,658$ ). A correlação entre os domínios do EGT e a QVT geral foram semelhantes para “vigor” ( $r = 0,572$ ), “dedicação” ( $r = 0,621$ ) e “absorção” ( $r = 0,6$ ).

Nessa mesma pesquisa, quanto aos domínios da QVT e o EGT geral, foi observada correlação positiva fraca do domínio de “necessidades sociais” ( $r = 0,362$ ) e correlações moderadas para “necessidade de segurança e saúde” ( $r = 0,401$ ), “necessidades econômicas e familiares” ( $r = 0,48$ ), “necessidades de reconhecimento” ( $r = 0,577$ ), “necessidade de atualização” ( $r = 0,636$ ), “necessidade de conhecimento” ( $r = 0,559$ ) e “necessidade de criatividade” ( $r = 0,525$ ) (Almeida, 2022).

Outro estudo brasileiro, que investigou 341 profissionais de enfermagem da área hospitalar, com o objetivo de avaliar a correlação entre EGT e QVT no início da pandemia de covid-19, demonstrou predominância de níveis satisfatórios de QVT na maioria das dimensões, com destaque para “relevância social”, que alcançou o maior percentual de satisfação; e para a dimensão “compensação justa e adequada” o nível de satisfação foi intermediário. Quanto ao EGT, foram identificadas médias muito altas para o escore geral e para os domínios de “vigor” e “dedicação”, e média alta para o domínio “absorção” (Carvalho *et al.*, 2023).

A análise de correlação entre QVT e EGT evidenciou correlação forte e positiva entre a dimensão “integração social” da QVT e “vigor” do EGT ( $r = 0,88$ ), e correlação moderada e positiva entre a dimensão “condições de trabalho” da QVT e os domínios de “vigor” e “dedicação” do EGT ( $r = 0,40$ ). Para as demais dimensões da QVT e domínios do EGT, as correlações foram fracas e positivas, variando de  $r = 0,18$  a  $r = 0,38$  (Carvalho *et al.*, 2023).

Meng *et al.* (2023) investigaram a correlação entre QVT e EGT de enfermeiros da área hospitalar na China, identificando correlação forte e positiva entre os dois construtos ( $r = 0,749$ ).

No estudo de Cedas-Sanchez (2023), realizado com profissionais de enfermagem de uma unidade hospitalar no Peru, foi identificada correlação forte e positiva entre as dimensões “bem-estar individual” e “condições e ambientes de trabalho” da QVT com o EGT ( $r = 0,788$  e  $r = 0,741$ ). Para as dimensões “organização” e “bem-estar relacionado ao trabalho”, as correlações com EGT foram moderadas e positivas ( $r = 0,660$  e  $r = 0,583$ ). Em relação aos domínios do EGT, a “absorção” apresentou a correlação mais forte com a QVT ( $r = 0,906$ ), seguida por “dedicação” ( $r = 0,806$ ) e “vigor” ( $r = 0,767$ ).

O resultado desta revisão integrativa demonstrou que, majoritariamente, foi constatada correlação positiva significativa entre os construtos de QVT e EGT, indicando variação entre correlações positivas, fortes, moderadas e fracas (Almeida, 2022; Berta *et al.*, 2018; Campos; Pisoni; Rueda, 2020; Carvalho *et al.*, 2023; Cedas-Sanchez, 2023; Gillet *et al.*, 2013; Gupta; Shaheen; Das, 2019; Hassona; Albaqawi; Laput, 2021; Kanten; Sadullah 2012; Meng *et al.*, 2023; Toscano del Cairo; Vesga-Rodríguez; Avendano-Prieto, 2020). Apenas a pesquisa de Hassona, Abaqwi e Laput (2021) não evidenciou correlação positiva entre os construtos. No estudo de Kanten e Sadullah (2012), somente o domínio “ocupação no trabalho” da QVT não teve correlação positiva com EGT.

Quanto às limitações identificadas nesta investigação, destaca-se a heterogeneidade dos documentos selecionados em relação à metodologia e ao contexto de aplicação. A fim de minimizar vieses, foi utilizada dupla checagem dos estudos para serem agrupados de acordo com características semelhantes para viabilizar a análise e interpretação dos resultados.

## Considerações finais

Compreende-se que as correlações positivas entre a QVT e suas dimensões com o EGT variaram entre os diferentes estudos. No entanto, algumas dimensões, como “relevância social e importância do trabalho”, “bem-estar individual” e “condições e ambientes de trabalho”, se destacaram, pois apresentaram correlações positivas e fortes. Esses achados evidenciam maior influência dessas dimensões sobre níveis mais elevados de energia e resiliência mental no trabalho, conexões mais fortes com ambiente laboral e imersão com os processos de trabalho.

Os resultados desta revisão integrativa sugerem que houve contribuições significativas para ampliar o conhecimento acerca da correlação entre os construtos QVT e EGT, colaborando para o avanço na investigação de dois construtos que têm potencial para influenciar as vivências do ambiente laboral. Esses dados podem ser incentivos para que as organizações proporcionem programas de QVT e EGT direcionados para necessidades específicas, otimizando os resultados.

O impacto da QVT sobre o EGT foi verificado de modo consistente nos estudos analisados, levando em consideração as melhorias nas diversas dimensões e domínios da QVT, como “condições de trabalho”, “compensação justa e adequada” e “bem-estar no ambiente”, entre outras que estão diretamente associadas ao aumento de “vigor”, “dedicação” e “absorção” no trabalho, que compõem o EGT.

A partir das constatações, sugere-se que futuras pesquisas explorem intervenções específicas com a finalidade de evidenciar fragilidades e potencialidades da correlação entre os construtos. Recomenda-se também que as organizações invistam em políticas de QVT que contemplem as dimensões mais correlacionadas ao EGT, como forma de maximizar o desempenho e o engajamento dos trabalhadores.

## Referências

ALMEIDA, Diogo Soares da Costa. **Qualidade de vida no trabalho e work engagement em profissionais da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados**. Orientador: Carminda Morais; Alexandra Costa. 2022. 90 f. Dissertação (Mestrado em Gestão das Organizações) — Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Portugal, 2022. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1412311>. Acesso em: 10 jul. 2024.

BERTA, Whitney *et al.* Relationships between work outcomes, work attitudes and work environments of health support workers in Ontario long-term care and home and community care settings. **Human resources for health**, [Toronto], v. 16, p. 1-11, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0277-9>. Acesso em: 10 jul. 2024.

CAMPOS, Maria Isabel de; PISONI, Kelly Zanon de Bortoli; RUEDA, Fabián Javier Marín. Qualidade de Vida e Engajamento no Trabalho na Orientação Profissional de Adultos. **Revista brasileira de Orientação Profissional**, [Campinas], v. 21, n. 2, p. 177-188, jul./dez. 2020. ISSN 1679-3390. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902020000200006](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902020000200006). Acesso em: 10 jul. 2024.

CARVALHO, Taisa Moitinho de *et al.* Qualidade de vida e engajamento no trabalho em profissionais de enfermagem no início da pandemia de COVID-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 28, n. 10, p. 2903-2913, out. 2023. ISSN: 1413-8123. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09982023>. Acesso em: 10 jul. 2024.

CERDA-SANCHEZ, Mayra *et al.* Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. **Revista Cubana de medicina militar**, [s. l.], v. 52, n. 1, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212>. Acesso em: 10 jul. 2024.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. ISBN: 858565113X.

GILLET, Nicolas *et al.* The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. **International journal of nursing studies**, [s. l.], v. 50, n. 10, p. 1359-1367, out. 2013. ISSN: 0020-7489. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748912004403?via%3Dihub>. Acesso em: 12 jul. 2024.

GUPTA, Manish; SHAHEEN, Musarrat; DAS, Manoj. Engaging employees for quality of life: mediation by psychological capital. **The Service Industries Journal**, [s. l.], v. 39, n. 5-6, p. 403-419, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1462799>.

HASSONA, Farida Mahmoud; ALBAQAWI, Hamdan; LAPUT, Vivian. Effect of Saudi nurses' perceived work-life quality on work engagement and organizational commitment. **International journal of advanced and applied sciences**, [s. l.], v. 8, n. 6, p. 79-87, jun. 2021. ISSN: 2313-626X. DOI: <https://doi.org/10.21833/ijaas.2021.06.009>.

KANTEN, Selahattin; SADULLAH, Omer. An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, [s. l.], v. 62, p. 360-366, 2012. ISSN: 1877-0428. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>.

MAZZETTI, Greta *et al.* Work engagement: a meta-analysis using the job demands-resources model. **Psychological reports**, [s. l.], v. 126, n. 3, p. 1069-1107, 2023. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/597.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

MENDES, Karina dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & contexto - enfermagem, Florianópolis**, v. 17, n. 4, p. 758-764, out./dez. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>. Acesso em: 12 jul. 2024.

MENG, Zhixing *et al.* Psychological resilience and work engagement of Chinese nurses: a chain mediating model of career identity and quality of work life. **Frontiers in Psychology**, [s. l.], v. 14, nov. 2023. ISSN: 1664-1078. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1275511>. Acesso em: 12 jul. 2024.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. In: VILARTA, Roberto; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MONTEIRO, Maria Inês. (org.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: Ipes, 2010. cap. 21. p. 197-206. ISBN: 978-85-98189-28-4.

SCHAUFELI, Wilmar B. O que é engajamento? In: VAZQUEZ, Ana Claudia Sousa; HUTZ, Claudio Simon. (org.). **Aplicações da psicologia positiva: trabalho e organizações**. São Paulo: Hogrefe, 2018. cap. 1. p. 33-62. ISBN: 978-85-85439-63-7.

TOSCANO DEL CAIRO, Claudia Alejandra; VESGA RODRÍGUEZ, Juan Javier; AVENDAÑO PRIETO, Bertha Lucía. Quality of life at work and its relationship with engagement. **Acta Colombiana de Psicología**, Bogotá, v. 23, n. 1, p. 138-146,

jan./jun. 2020. ISSN: 0123-9155. Disponível em: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552020000100138](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552020000100138). Acesso em: 12 jul. 2024.

VITAL, Mirian Serrão; PAIVA, Kely César Martins de. Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisas. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 20, p. 635-659, jan./dez. 2019. ISSN: 2178-8030. DOI: 10.21714/2178-8030gep.v.20.5854.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, [s. l.], v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.