

# Estudo Longitudinal: Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional

Maria D'Ajuda Costa Passos<sup>1</sup>, Diva Ester Okazaki Rowe<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0001-8900-7740> / Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), Petrolina, Pernambuco, Brasil

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0003-4760-5157> / Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, Bahia, Brasil

## Resumo

Considerando a qualidade de vida no trabalho e os vínculos organizacionais como relacionáveis, coexistentes e estratégicos para a organização, buscou-se identificar a influência da qualidade de vida no trabalho nos perfis latentes de comprometimento e de entrincheiramento organizacional entre servidores de instituições de ensino federais do Brasil. Ainda, objetivou-se avaliar a estabilidade desses perfis. Trata-se de pesquisa quantitativa, longitudinal e com amostra inicial de 1.060 participantes com coleta em três tempos. Realizaram-se análises estatísticas descritivas, de transição latente e de regressão logística. Os vínculos mostraram-se relativamente estáveis, assim como os perfis, e com espaço para intervenção da gestão na qualidade de vida no trabalho. Esse fator mostrou, longitudinalmente, influência positiva e estável no comprometimento e influência variável e instável no entrincheiramento. Os resultados apontam aos gestores públicos que uma gestão descentralizada e democrática pode favorecer a formação de perfis diferentes e eficientes de servidores diante da coexistência dos vínculos na organização.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho, entrincheiramento organizacional, comprometimento organizacional.

## Longitudinal Study: Quality of Work Life, Commitment and Organizational Entrenchment

### Abstract

Quality of life at work and organizational ties are elements that can be related, coexist and are strategic for the organization. This study sought to identify the influence of quality of work life (QWL) on the latent profiles of organizational commitment and entrenchment among civil servants at federal educational institutions in Brazil. A quantitative, longitudinal study was carried out with an initial sample of 1,060 participants, with data collected over three periods. Descriptive statistics, latent transition and logistic regression analyses were carried out. The bonds were relatively stable, as were the profiles, and there was room for management intervention in QWL. Longitudinally, there was a positive and stable influence of QWL on commitment and a variable and unstable influence on entrenchment. The results point out to public managers that decentralized and democratic management can encourage the formation of diverse and efficient profiles of civil servants, given the coexistence of ties in the organization.

**Keywords:** quality of life at work, organizational entrenchment, organizational commitment.

## Estudio Longitudinal: Calidad de Vida en el Trabajo, Compromiso y Arraigo Organizativo

### Resumen

Considerando que la calidad de vida en el trabajo y los vínculos organizacionales como relacionables, coexistentes y estratégicos para la organización, se buscó identificar la influencia de la calidad de vida en el trabajo en los perfiles latentes de compromiso y arraigo organizacional de funcionarios de instituciones educativas federales de Brasil. El objetivo también busco evaluar la estabilidad de esos perfiles. Se trata de un estudio cuantitativo, longitudinal, con una muestra inicial de 1.060 participantes, recogida a lo largo de tres periodos de tiempo. Se realizaron análisis estadísticos descriptivos, de transición latente y de regresión logística. Los vínculos eran relativamente estables, al igual que los perfiles, y había margen para la intervención de la dirección en la calidad de vida en el trabajo. Longitudinalmente, este factor mostró una influencia positiva y estable en el compromiso y una influencia variable e inestable sobre el arraigo. Los resultados señalan a los gestores públicos que una gestión descentralizada y democrática puede favorecer la formación de perfiles diferentes y eficaces de funcionarios, dada la coexistencia de vínculos en la organización.

**Palabras clave:** calidad de vida en el trabajo, atrincheramiento organizacional, compromiso organizacional.

As relações preditivas da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sobre o Comprometimento Organizacional (CO) e o Enrincheiramento Organizacional (EO) são pouco exploradas na literatura nacional e internacional (Milhome et al., 2018). As respostas existentes não ofereciam uma perspectiva que ajudasse no esclarecimento de algumas questões, como: a qualidade de vida no trabalho influencia, ao longo do tempo, a forma como as pessoas se vinculam nas organizações? Se sim, de que forma isso pode ser melhor representado?

Para atender a estas questões buscou-se uma perspectiva alternativa ao usual. Primeiro, apesar da recomendação de que estudos longitudinais com os vínculos fossem realizados em organizações privadas (Milhome et al., 2018) e organizações públicas (Nóbrega & Rowe, 2022), as pesquisas se mostraram inexistentes. Embora esses três temas constem de forma isolada nas agendas de pesquisa dessas instituições, não ofertam respostas quanto à relação entre esses construtos, sobretudo em uma perspectiva longitudinal (Costa, 2021; Milhome & Rowe, 2018; Nóbrega & Rowe, 2018). Segundo, considerou-se uma abordagem que não tomasse o grupo de indivíduos como o todo da população, mas sim, fosse centrada na pessoa. A análise de perfil latente considera melhor a variação possível dentro de uma amostra populacional, porque observa a formação de subgrupos componentes desse universo (Kam et al., 2016; Meyer et al., 2019) e identifica o comportamento das pessoas dentro das subpopulações nas quais se organizam (Spúrk et al., 2020). Somado ao método, a aposta numa pesquisa longitudinal se coloca ainda mais apropriada.

No campo prático, a QVT é tratada como um item estratégico com impactos em aspectos, como satisfação, motivação, desenvolvimento, desempenho dos profissionais (Lírio et al., 2020) e as pesquisas podem subsidiar processos decisórios e as ações gerenciais, tanto em nível privado como no serviço público (Amâncio et al., 2021). O CO também está associado a resultados positivos pelos gestores, como maiores índices de produtividade, empenho no trabalho, dedicação e motivação (Cunha et al., 2021). Já o EO é percebido como causa de profissionais com vida laboral vegetativa, falta de inovação e perda da produtividade por parte dos gestores (Pinho et al., 2015) e, especificamente para o servidor público da educação, alvo desta pesquisa, há também uma relação estabelecida entre entrincheiramento e aspectos negativos (Nóbrega & Rowe, 2022).

O serviço público possui suas idiossincrasias que acabam revelando esforços específicos das práticas gerenciais (Bottini et al., 2021). Um exemplo disso é a estabilidade, vista por alguns como um benefício que favorece a permanência (Oliveira et al., 2021). A estabilidade pode tanto influir de forma satisfatória no envolvimento com a organização, como pode intensificar o entrincheiramento, associando desligamento à perda (A. P. G. Rodrigues et al., 2013). Porém, as evidências de que trabalhadores entrincheirados não são necessariamente improdutivos já são apresentadas e conhecer melhor o funcionamento desse vínculo se propõe como uma medida estratégica, já que este é um vínculo que exige mais por parte da organização e dos gestores (Costa, 2021; Tomazzoni & Costa, 2020).

O que está posto é que as características da organização influem na formação e coexistência dos vínculos com padrões e níveis diferentes (Nóbrega & Rowe, 2022). Além disso, os estudos consideram que os vínculos sofrem influência do tempo (H. J. Klein et al., 2020), inclusive nos estudos em organizações públicas (Nóbrega & Rowe, 2022). Com isso, conhecer o comportamento ao longo do tempo em um modelo

de organização pública pode oferecer novas aprendizagens e possíveis caminhos práticos. Para isso, buscou-se identificar a influência da qualidade de vida no trabalho nos perfis latentes de comprometimento e entrincheiramento organizacional entre trabalhadores de instituições de ensino federais do Brasil, a partir da avaliação da estabilidade desses perfis, longitudinalmente. A complexidade e vastidão do setor público brasileiro é frutífero para pesquisas nessa área, devido à abrangência e alta complexidade do setor (Bottini et al., 2021) e, nesse caso, agregaria ao estudo um maior número de servidores com condições e normas de trabalho semelhantes, favorecendo as análises em multigrupos.

## Referencial Teórico e Delineamento das Hipóteses

O referencial teórico apresentado focou nas relações entre os três constructos na literatura. Em um levantamento acerca do período entre 2011-2022 nas bases de dados Google Scholar e Portal de Periódicos da CAPES com os buscadores qualidade de vida no trabalho, *quality of work life*, CO, *organizational commitment*, EO e *organizational entrenchment*, levantou-se um número superior de trabalhos publicados reunindo QVT e CO. Excluíram-se trabalhos repetidos ou em que essas expressões estivessem tratando dos vínculos em outras condições que não as organizacionais e qualidade de vida exclusivamente no ambiente do trabalho. Dentre os trabalhos encontrados, não há nenhum correlacionando os três constructos através de uma análise centrada na pessoa e/ou com uma perspectiva longitudinal.

Analisar especificamente os dois vínculos é possível porque existem evidências teóricas de que comprometimento e EO são vínculos distintos (A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021), embora coexistentes (Costa et al., 2022; Kim & Beehr, 2018). CO há anos atravessa embates teóricos acerca da dimensionalidade de sua estrutura, se unidimensional ou multidimensional (A. C. A. Rodrigues et al., 2019; Van Rossenberg et al., 2018), definindo-se aqui como um vínculo afetivo. As questões conceituais sobre a dimensionalidade do comprometimento (H. J. Klein & Park, 2016; A. C. A. Rodrigues et al., 2019), mais as questões psicométricas da escala de continuação do modelo tridimensional (A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021), levaram a percepção de sobreposição da base instrumental com o EO (A. C. A. Rodrigues et al., 2019; A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021). EO é a permanência por necessidade, definida por três fatores (A. C. A. Rodrigues & Bastos, 2015): Ajustamento à Posição Social (APS), que são os investimentos e condições empreendidos pelo indivíduo para adaptação e bom desempenho das atividades; Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI), que representa a segurança, estabilidade, benefícios, e ganhos financeiros vinculados àquela organização; e Limitação de Alternativas (LA) que é a avaliação individual do trabalhador de pouca ou nenhuma oportunidade fora da organização, seja por restrições mercadológicas ou descrença pessoal na sua empregabilidade.

QVT é o investimento organizacional na melhoria de fatores incidentes na saúde e no bem-estar e as pesquisas são animadoras quanto à importância desse investimento para o incentivo às boas práticas de trabalho (Van Rossenberg et al., 2018). No modelo de Walton (1973), adaptado por Timossi et al. (2009), observam-se aspectos como: remuneração, condições e estrutura de trabalho, relações interpessoais, reconhecimento e possibilidades de crescimento, influência da vida profissional no pessoal, e a imagem que o trabalhador tem da organização. Essas dimensões da QVT estão sob a influência de fatores

externos e internos, relacionando os vínculos com o trabalho de forma dinâmica com o contexto de trabalho (Amâncio et al., 2021; H. J. Klein et al., 2020; Van Rossenberg et al., 2018).

Há evidências de que QVT e CO relacionam-se de forma relevante e positiva (Astrianti et al., 2020; Milhome et al., 2018) e a satisfação com a QVT influi de forma positiva no CO (Mohsen et al., 2022; Paiva & Vital, 2019). Sabe-se, também, que o vínculo afetivo tem mais influência no desempenho do trabalhador junto à organização do que o vínculo instrumental (H. J. Klein et al., 2020). A observação longitudinal pode avançar no quanto essa relação mantém-se estável ou é pontual. A partir do exposto, surgem as seguintes hipóteses: (H1) perfil com nível de comprometimento alto recebe influência positiva da qualidade de vida no trabalho; (H2) a percepção positiva da QVT irá relacionar-se positivamente à probabilidade de um servidor passar de um perfil menos comprometido para um mais comprometido e a redução na percepção da QVT se relacionará positivamente com a transição de um perfil mais comprometido para um menos comprometido.

Embora não existam conclusões acerca das relações entre QVT e EO, alguns estudos orientam aproximações possíveis (Milhome et al., 2018). Componentes das práticas de gestão que afetam a QVT são vistos como possíveis de influenciar o EO, dependendo da percepção dos trabalhadores (A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021). Podem-se citar práticas de remuneração e benefícios, considerando que os trabalhadores costumam ter avaliações mais negativas do que positivas sobre as questões remuneratórias (A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021). Paiva et al. (2020) citam outros aspectos antecedentes do entrincheiramento: inter-relacionamentos, autonomia (dimensões da tarefa); responsabilidade pelos resultados (estados psicológicos críticos), e satisfação geral (resultados pessoais e de trabalho).

Um trabalhador entrincheirado tem custos atribuídos a sua permanência que podem afetar seu bem-estar (Pinho et al., 2015) e exigir mais estratégia dos gestores. A produtividade dos profissionais entrincheirados está mais voltada às metas individuais, com menor empenho para objetivos globais da organização. Um olhar atualizado, contudo, destaca o EO como um vínculo desejável em alguns contextos organizacionais, devendo ser combinado com níveis de comprometimento (Tomazzoni & Costa, 2020).

As dimensões de QVT presentes nesse modelo adotado se relacionam, de forma geral, com as dimensões de EO compostos por fatores extrínsecos: ajustamentos à posição social e arranjos burocráticos impessoais. Limitação de alternativas, por sua vez, considera fatores externos (análise das oportunidades externas do mercado) e fatores internos (autoanálise sobre a empregabilidade pessoal), tendo uma relação mais indireta sobre os itens componentes desse modelo da QVT. Considerando essas questões, pode-se hipotetizar que a QVT seja antecedente do EO (Paiva et al., 2020), propondo as seguintes hipóteses: (H3) perfil com nível de EO alto recebe influência negativa da QVT; (H4) perfil com baixo nível de EO recebe influência positiva da QVT; (H5) um aumento na percepção da QVT relaciona-se positivamente à probabilidade de um servidor passar de um perfil mais entrincheirado para um menos entrincheirado e a redução na percepção da QVT se relaciona positivamente com a transição de um perfil menos entrincheirado para um mais entrincheirado.

## Método

Essa pesquisa adotou o modelo de desenho em painel, assim chamada por ser um painel de amostra de indivíduos seguidos ao longo do tempo (Menard, 2008). De forma complementar, soma-se à perspectiva longitudinal a análise de perfil latente que consiste na identificação de subpopulações latentes em uma população maior com base em um determinado conjunto de variáveis (Spúrk et al., 2020). Assume-se assim que os grupos possuem organizações menores, subgrupos, com diferentes perfis de configuração pessoal e/ou ambientais. Seguindo essas diretrizes teóricas para o método, organizaram-se as etapas da pesquisa.

## Participantes

Os participantes foram selecionados de forma não probabilística e por conveniência. Essas pessoas eram servidores públicos federais de instituições de ensino do Nordeste brasileiro. Dos 1.060 participantes da primeira coleta, mantiveram-se 385 na segunda coleta (36,32%) e destes, 175 (16,51%) participaram da terceira. Um total de 53,43% de casos ausentes foram tratados adequadamente na análise dos dados. Os participantes apresentam em média 40 anos de idade ( $M = 40,20$ ;  $DP = 9,60$ ; Mín. = 20 anos; Máx. = 70), sendo a maior parte deles mulheres (55,57%), pessoas casadas (54,62%), com formação variando entre especialista (28,21%), mestrado (27,26%) e doutorado (22,45%) e com média de 8,35 ( $DP = 8,25$ ; Mín. = 1; Máx. = 45) anos de atuação na organização, não ocupando cargo de chefia (75,66%). Essas informações se referem às características dos participantes no Tempo 1, mas foi mantido o padrão de características preponderantes nos demais tempos, com pequenas alterações numéricas.

## Instrumentos

O questionário continha dados sociodemográficos e a Escala de CO (Bastos & Aguiar, 2015), – unidimensional e com 12 itens, – e Escala de EO (A. C. A. Rodrigues & Bastos, 2015), tridimensional e com 18 itens, ambas com escala tipo Likert de 6 pontos variando entre (1) “discordo totalmente” a (6) “concordo totalmente”; e Escala de qualidade de vida no trabalho Walton (1973) adaptada para o Brasil por Timossi et al., (2009) com 8 dimensões, 34 itens e escala do tipo Likert de 5 pontos, variando de “muito satisfeito” (1) a “muito insatisfeito” (5). Os indicadores de validade das propriedades psicométricas das escalas foram: *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI), conforme Tabela 1.

Teoricamente, a escala de QVT considera aspectos como a imagem da organização, o senso de justiça, autonomia, as relações sociais, sem desconsiderar aspectos relacionados as

**Tabela 1**

*Principais Índices das Escalas Após Ajustes*

Índices psicométricos das escalas	CO	EO	QVT	Ideal
1 $\chi^2/df$	441,9	619,91	1908,25	> 2
2 <i>Root Mean Square Error of Approximation</i> (RMSEA)	0,09	0,06	0,05	< 0,10
3 <i>Comparative Fit Index</i> (CFI)	0,96	0,92	0,91	> 0,90
4 <i>Tucker-Lewis Index</i> (TLI)	0,95	0,91	0,90	> 0,90

Nota. QVT = qualidade de vida no trabalho; CO = CO; EO = EO. Fonte: Dados da pesquisa

condições de trabalho como cargo, ambiente organizacional, e necessidades profissionais do indivíduo. Bastos e Aguiar (2015), teoricamente, propõem a avaliação do CO a partir de itens como desenvolvimento profissional, objetivos e valores reafirmados pela organização, o orgulho e significado de trabalhar na organização, anuência com as normas, e interesse pelo futuro da organização. Para EO, as três dimensões apresentadas teoricamente também constituem a escala, com itens que medem questões referentes a limitação de alternativas, os arranjos burocráticos impessoais e os ajustes à posição social.

Além dos aspectos teóricos apontados, a robustez psicométrica validada em diversas pesquisas nacionais (Milhome & Rowe, 2018), especialmente o Alpha de Cronbach, que mede a confiabilidade do instrumento, foram levados em consideração. Em todas as escalas os valores do  $\alpha$  de Cronbach estiveram iguais ou superiores ao alto limiar de confiabilidade de 0,80 (Hair et al., 2009). Para QVT, CO e EO o  $\alpha$  de Cronbach foi de 0,96, 0,92 e 0,80, respectivamente.

### Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

As coletas foram realizadas em três tempos (outubro a dezembro de 2018 / julho a setembro de 2019 / abril a junho de 2020), com intervalo mínimo de seis meses entre cada, conforme orienta a literatura (Diggle, 2002). Todas as instituições federais de ensino do Nordeste foram contatadas. Apenas cinco delas liberaram que os servidores tivessem acesso à pesquisa através dos endereços eletrônicos institucionais, ou através do setor de gestão de pessoas. O tipo de amostragem foi não probabilística por conveniência. Os servidores participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que continha informações sobre a pesquisa antes do acesso e realização da mesma. O prazo de cada uma das três coletas durou três meses e os e-mails dos respondentes permitiram o pareamento dos bancos de dados em função do tempo, garantindo o controle da amostra.

### Procedimentos de Análise de Dados

Realizaram-se análises exploratórias de normalidade, dados ausentes, outliers. O Alfa de Cronbach (A.C.) foi superior a 0,70 (Hair et al., 2009). Realizaram-se análises descritivas (tendência de centralidade e dispersão), de comparação de médias e correlação, análise fatorial confirmatória através dos mínimos quadrados ponderados robustos ajustados pela Média da Variância (WLSMV) (Muthén & Muthén, 2018) e de invariância longitudinal, bem como a definição dos perfis latentes. Para os dados ausentes utilizou-se o estimador *Full Information Maximum Likelihood* (FIML) que garantiu o uso da primeira coleta como referência adequada para análise. Esse estimador é largamente utilizado em pesquisas longitudinais por ser capaz de lidar com uma grande quantidade de missing sem enviar (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2020; Spúrk et al.,

2020), mesmo com mais de 50% dos dados ausentes (Kam et al., 2016).

Para estimação dos perfis latentes e na Análise de Transição Latente (LTA) utilizou-se o estimador *Robust Maximum Likelihood* (RML) (Muthén & Muthén, 2018). Os modelos testados tiveram os seguintes indicadores para ajuste de bondade: *Akaike Information Criterion* (AIC), *Bayesian Information Criterion* (BIC), e *Sample-Adjusted Bayesian Information Criterion* (SABIC). Testes de simulação para comparar os modelos foram utilizados, como o *Bootstrapped Likelihood Ratio Test* (BLRT) e *Adjusted LMR* (*adjusted Lo-Mendell-Rubin test*) e o resultado estatisticamente significativo aponta para a adoção do modelo com mais classes (Asparouhov & Muthén, 2012). O poder preditivo da variável latente foi conduzido pelas análises de regressão logística e a referência foi o modelo final dos perfis estimados pela função SVALUES. Avaliou-se a invariância da estrutura das escalas através do estimador FIML (Cham et al., 2017; Seddig & Leitgöb, 2018) em quatro passos: (1) invariância da estrutura, (2) invariância métrica, (3) invariância escalar e (4) invariância estrita. Os pontos de corte dos indicadores foram (Chen, 2007): CFI 0,010; RMSEA 0, 015; SRMR 0,030 (para o passo 2) e 0,010 (para o passo 4). Com esses dados têm-se que as escalas são invariantes ao longo do tempo, além das propriedades psicométricas descritas, em relação a unicidade e a consistência interna.

### Resultados e Discussão

A definição dos perfis foi realizada a partir dos fatores das escalas de CO e de EO. Os valores de AIC, BIC e SABIC mostraram um decréscimo à medida que o número de perfis aumentava, comum neste tipo de análise (Morin et al., 2011). O platô ocorreu em torno dos três perfis, a partir dos parâmetros usuais: indicadores de ajuste, tamanho da amostra, e pesquisas anteriores (Spúrk et al., 2020). A Tabela 2 apresenta esses resultados, enquanto a Figura 1 apresenta a representação gráfica das pontuações médias para a escala de CO e os fatores da escala de EO.

Os três perfis apresentam um alto nível de CO e as principais diferenças estão nos níveis de entrenchamento. O Perfil 1 (médio entrenchamento) apresenta uma pontuação média em todos os fatores da escala de EO, quando comparado aos demais perfis. Por sua vez, o Perfil 2 (baixo entrenchamento) apresenta as menores médias de pontuação nos fatores de EO; e o Perfil 3 (alto entrenchamento) apresenta os níveis mais elevados dentre os perfis. A dimensão arranjos burocráticos impessoais apresenta as médias mais elevadas em todos os perfis, enquanto limitação de alternativas possui menor pontuação.

Na dimensão arranjos burocráticos impessoais há uma identificação positiva com o caráter afetivo do CO (A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021) e aspectos influentes sobre o entrenchamento. L. L. Klein et al. (2019) abordam que políticas de RH beneficentes influenciam os dois vínculos.

**Tabela 2**

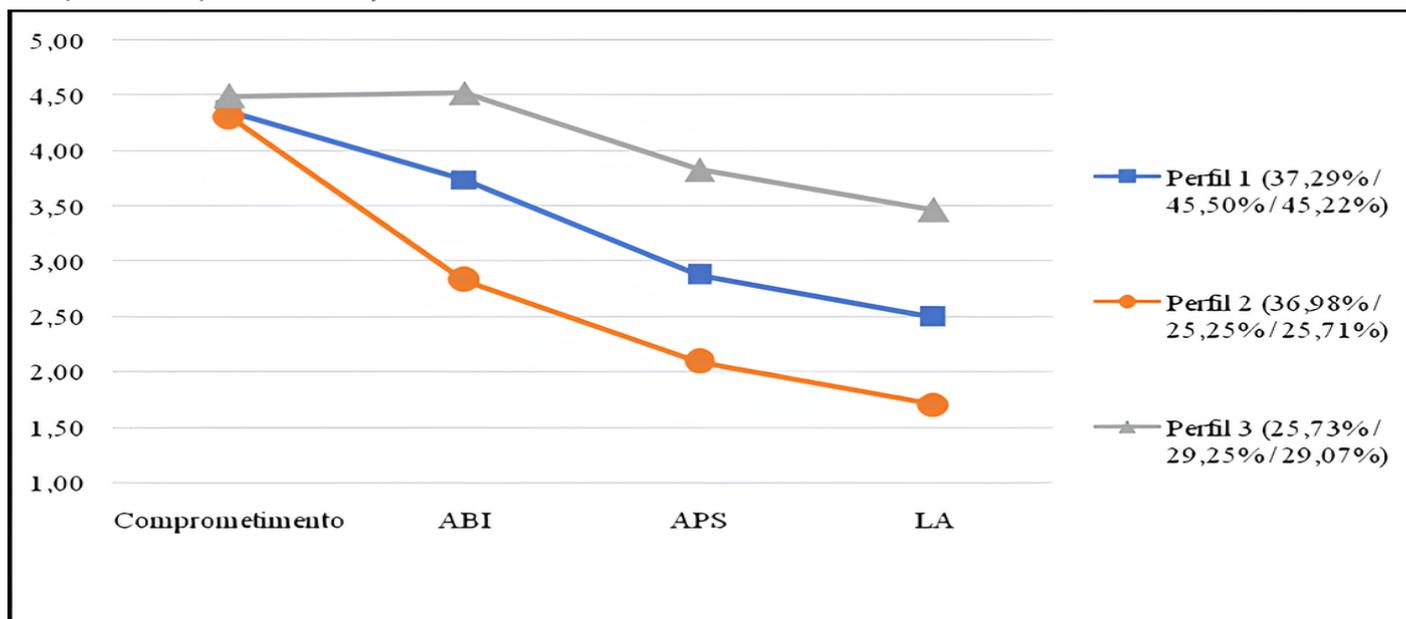
*Indicadores de Ajuste dos Modelos de Transição Latente*

Quant. de perfis	fp	LL	SCF	AIC	BIC	SABIC	Entropia
2	21	-12210,36	2,67	24462,72	24567,00	24500,30	0,93
3	38	-10687,33	2,09	21450,67	21639,38	21518,68	0,93
4	59	-10006,89	1,99	20131,79	20424,78	20237,39	0,91

*Nota.* fp – parâmetros livres; LL – *loglikelihood*; SCF – *Scaling Correction Factor*; AIC – *Akaike information criterion*; BIC – *Bayesian Information Criterion*; SABIC – *Sample-Adjusted Bayesian Information Criterion*. Fonte: dados da pesquisa.

Figura 1

Descrição das Pontuações Médias dos Perfis, Médias Estimadas a Partir do FIML



Nota. ABI = arranjos burocráticos impessoais; APS = ajustamento a posição social; LA = limitação de alternativas. Ao lado do número dos perfis é possível observar o percentual de indivíduos classificados em cada perfil para os tempos 1, 2 e 3, respectivamente. Fonte: dados da pesquisa.

As altas médias do CO e da dimensão arranjos burocráticos impessoais corroboram longitudinalmente a possibilidade de relação simultânea do EO e do CO na mesma organização.

As relações entre limitações de alternativas e EO são de fundamental importância, inclusive pelo seu impacto nas demais dimensões (A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021). Limitações de alternativas é composta por limitações extrínsecas (formadas pelos atributos organizacionais e mercadológicos) e limitações intrínsecas (auto percepção de seu perfil profissional e potencial de empregabilidade) (A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021). Somados os aspectos intrínsecos e extrínsecos, pode ter ocorrido o impacto nas demais dimensões e reforçado a importância dada pelos servidores aos demais itens da dimensão arranjos burocráticos impessoais, justificando que tenha se destacado nas médias.

A ANOVA identificou diferenças nas configurações médias das variáveis, entre os Perfis 1, 2 e 3, para cada um dos três tempos. Em relação a cada tempo, perceberam-se padrões parecidos nos perfis. CO: em todos os tempos é possível observar diferenças estatisticamente significativas nos três perfis – tempo 1/ [ $F(2, 876) = 4,54; p = 0,01$ ]; tempo 2/ [ $F(2, 876) = 5,55; p = 0,01$ ]; e tempo 3/ [ $F(2, 876) = 4,81; p = 0,01$ ]. EO: é possível observar diferenças nas três dimensões e nos três perfis nos três tempos – tempo 1 (“arranjos burocráticos impessoais” [ $F(2, 876) = 928,31; p < 0,0001$ ]/ “ajustamento à posição social” [ $F(2, 876) = 1416,36; p < 0,0001$ ]/ “limitação de alternativa” [ $F(2, 876) = 1296,28; p < 0,0001$ ]); tempo 2 (“arranjos burocráticos impessoais” [ $F(2, 876) = 877,62; p < 0,0001$ ]/ “ajustamento à posição social” [ $F(2, 876) = 1204,25; p < 0,0001$ ]/ “limitação de alternativa” [ $F(2, 876) = 1049,53; p < 0,0001$ ]); e tempo 3 (“arranjos burocráticos impessoais” [ $F(2, 876) = 745,39; p < 0,0001$ ]/ “ajustamento à posição social” [ $F(2, 876) = 2060,48; p < 0,0001$ ]/ “limitação de alternativa” [ $F(2, 876) = 1491,58; p < 0,0001$ ]) – com o Perfil 3 mais alto que o Perfil 1 e Perfil 2 com menor resultado de EO em todos os três tempos. Qualidade de vida no trabalho: apenas o fator “compensação justa e adequada” apresenta diferenças estatisticamente significativas, entre todos os perfis, nos três tempos – tempo 1 [ $F(2, 876) = 16,94; p < 0,0001$ ]; tempo 2 [ $F(2, 876) = 16,83; p < 0,0001$ ]; e tempo 3 [ $F(2, 876) = 16,83; p$

$< 0,0001$ ].

É possível inferir que a diferença entre os perfis não está relacionada diretamente ao CO. Os níveis de EO dos três perfis possuem maior variabilidade em todos os tempos, considerando as médias altas em arranjos burocráticos impessoais e menores na limitação de alternativa. Este resultado confirma a importância das ações organizacionais para o EO já que os fatores extrínsecos das dimensões com maiores médias acabam por aumentar, ao passo que aumenta o entrincheiramento.

Quanto à compensação justa e adequada da QVT trata das questões remuneratórias e de ganhos materiais. Existe relação de potencialização da remuneração sobre o EO e mais recentemente também foi percebida relação de influência da remuneração com a dimensão afetiva do CO e com o EO, mesmo sem grande magnitude (A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021). Os itens constituintes das dimensões em QVT da escala são, por constituição, mais ligados às dimensões arranjos burocráticos impessoais e ajustamentos à posição social (Milhome et al., 2018), em virtude de essas expressarem melhor os fatores extrínsecos. Portanto, longitudinalmente, esses resultados contribuem e reforçam Rodrigues et al. (2021) quando sugerem que é necessária uma revisão dos aspectos extrínsecos e intrínsecos nas dimensões de EO.

Permaneceram no mesmo perfil latente 82,92% dos participantes, indicando perfis relativamente estáveis no tempo. Apenas um padrão de migração se destacou (11,13%): a mudança do Perfil 2 no Tempo 1 para o Perfil 1 nos Tempos 2 e 3 (Perfil “2-1-1”). Com exceção do padrão “2-1-1”, as demais migrações podem ser atribuídas ao erro do modelo em classificar os indivíduos, especialmente nos casos limítrofes (Spúrk et al., 2020). Contudo, esse achado mostra que é possível migrar de comprometido para entrincheirado com o tempo. Como esse é o primeiro estudo longitudinal do constructo entrincheiramento, não existem dados para comparação.

### Predição dos Perfis

A predição dos perfis explorou as chances de pertencimento em determinados perfis, a partir dos fatores da escala de QVT. Os dados sociodemográficos dos participantes não

apresentaram um poder preditivo expressivo para classificação em perfil específico. Os resultados apresentados comparam as chances de pertencimento a um perfil específico, sendo isso avaliado numericamente a partir do *Odds Ratio* (OR) (Hair et al., 2009).

Na Tabela 3 é possível observar o resultado da análise de regressão logística. No Tempo 1, apenas o fator compensação justa e adequada (QVT) se mostrou um preditor estatisticamente significativo para os Perfis 1 (médio entrincheiramento) e 2 (baixo entrincheiramento), em comparação ao Perfil 3 (alto entrincheiramento), mas, quando os valores de OR são avaliados, inferem-se que pontuações mais altas do fator tendem aumentar as chances de pertencimento do indivíduo ao Perfil 3, onde estão os maiores níveis de EO. O fator uso e desenvolvimento das capacidades da QVT apresenta significância estatística em relação ao Perfil 2, aquele com os menores níveis de EO. Ainda sobre o Tempo 1, temos “compensação justa e adequada” influenciando de forma positiva sobre o EO e o uso e desenvolvimento das capacidades de forma negativa sobre o mesmo construto. Justificativas socioemocionais e afetivas são condições que influem mais sobre o comprometimento, sendo as justificativas mais burocráticas e técnicas alinhadas a um vínculo mais instrumental (H. J. Klein et al., 2020; A. C. D. A. Rodrigues et al., 2021). Os aspectos vinculados à remuneração se mostram como comprometedores da QVT, o que pode justificar a influência positiva sobre o EO. Os itens que avaliam o uso e o desenvolvimento das capacidades são vistos como grandes facilitadores da QVT (Amâncio et al., 2021). Isso indica que o investimento das organizações em treinamentos eficazes, contínua aprendizagem, criação de oportunidades

para aplicação de conhecimentos, e habilidades que implicam em QVT e em altos níveis de comprometimento (Mohsen et al., 2022), mesmo com o passar do tempo, continuam sendo uma boa estratégia e podem resultar em menor nível de entrincheiramento.

Para o Tempo 2, nenhum dos preditores considerados apresenta significância estatística. No Tempo 3, novas dimensões da QVT se somam ao Tempo 1 e mostraram caráter preditivo: compensação justa e adequada possui influência negativa sobre entrincheiramento, inversamente ao Tempo 1; uso e desenvolvimento de capacidades mantém a influência negativa sobre EO que tinha no Tempo 1; integração social no trabalho passa a apresentar influência positiva sobre EO; e “constitucionalismo” passa a ter uma relação negativa com o EO. Nessa dimensão, quanto maior a concordância dos servidores com as normas e a percepção de segurança institucional, menor a chance de EO e; espaço que o trabalho ocupa na vida possui uma relação negativa com o EO. Quanto melhor administrado o espaço que o trabalho ocupa na vida do servidor, menor o entrincheiramento.

Compensação justa e adequada e uso e desenvolvimento das capacidades apresentam poder preditivo na classificação dos indivíduos nos três perfis, nos Tempos 1 e 3. Foi encontrada a relação entre essas dimensões e CO de maneira transversal (Milhome et al., 2018) e numa perspectiva longitudinal confirmam-se esses resultados. O uso e desenvolvimento das capacidades não sofre alteração no tipo de influência, reforçando seu aspecto favorável como item a promover a QVT, o CO e a reduzir o EO ao longo do tempo.

A dimensão compensação justa e adequada inverte no

**Tabela 3**

*Qualidade de Vida no Trabalho Predizendo Perfis*

Dimensão da qualidade de vida no trabalho		Perfil 1		Perfil 2	
		Coef. (SE)	OR	Coef. (SE)	OR
Tempo 1	Compensação justa e adequada	-0,29 (0,12)*	0,75	-0,65 (0,12)*	0,52
	Condições de trabalho	-0,19 (0,24)	0,83	-0,11 (0,22)	0,89
	Uso e desenvolvimento das capacidades	0,35 (0,24)	1,41	0,63 (0,24)*	1,88
	Oportunidades no trabalho	0,09 (0,25)	1,09	0,04 (0,23)	1,04
	Integração social no trabalho	0,32 (0,34)	1,38	0,39 (0,32)	1,47
	Constitucionalismo	-0,72 (0,39)	0,49	-0,64 (0,38)	0,53
	Espaço que o trabalho ocupa na vida	0,27 (0,21)	1,31	0,16 (0,20)	1,17
	Relevância social e importância do trabalho	0,05 (0,15)	1,05	-0,21 (0,14)	0,81
Tempo 2	Compensação justa e adequada	0,62 (0,45)	1,85	0,44 (0,52)	1,55
	Condições de trabalho	-0,85 (0,64)	0,43	-0,41 (0,73)	0,67
	Uso e desenvolvimento das capacidades	0,67 (0,51)	1,95	0,07 (0,55)	1,08
	Oportunidades no trabalho	0,06 (0,56)	1,06	0,23 (0,66)	1,26
	Integração social no trabalho	0,95 (0,63)	2,59	0,68 (0,70)	1,98
	Constitucionalismo	-1,04 (0,91)	0,36	-0,39 (1,21)	0,68
	Espaço que o trabalho ocupa na vida	0,76 (0,60)	2,15	0,57 (0,66)	1,77
	Relevância social e importância do trabalho	-0,54 (0,45)	0,58	-0,48 (0,51)	0,62
Tempo 3	Compensação justa e adequada	1,96 (1,06)	7,08	1,63 (0,52)*	5,11
	Condições de trabalho	-1,37 (1,41)	0,25	-0,63 (0,40)	0,53
	Uso e desenvolvimento das capacidades	2,70 (0,84)*	14,84	0,11 (0,66)	1,12
	Oportunidades no trabalho	-1,62 (1,27)	0,20	0,56 (0,51)	1,75
	Integração social no trabalho	-6,06 (2,43)*	0,00	-1,78 (1,02)	0,17
	Constitucionalismo	4,56 (1,80)*	95,58	0,43 (1,14)	1,54
	Espaço que o trabalho ocupa na vida	-0,51 (0,55)	0,60	1,69 (0,47)*	5,43
	Relevância social e importância do trabalho	-0,92 (0,80)	0,40	-1,10 (0,60)	0,33

Nota. \*  $p < 0,05$ ; Coef. – Coeficiente da regressão; SE – Erro Padrão; OR – Odds Ratio.

Tempo 3 a sua influência sobre o EO e passa a ser um fator que influi de maneira negativa, diferente do Tempo 1. Para analisar essa relação inversa, refletem-se duas questões: a primeira, a remuneração pode entrincheirar profissionais, tanto por ser absolutamente satisfatória e difícil de ser substituída, como por ser insatisfatória, mas necessária diante da ausência de alternativas melhores (Pinho et al., 2015). Essa dimensão compara se há justiça remuneratória entre os colegas de trabalho, em relação ao mercado e adequada para atender às necessidades do trabalhador. A mudança entre influência positiva e negativa dessa dimensão de QVT parece ter sofrido impacto de questões societais.

A terceira coleta ocorreu durante a pandemia e o cenário econômico ficou instável, tornando-se assim aversivo para muitos profissionais que encontram na estabilidade uma segurança. O trabalho remoto foi instalado. Para alguns servidores, o aumento da sensação de segurança com o vínculo e as medidas de isolamento proporcionadas pelo trabalho virtual indicaram ganhos, como flexibilidade, melhoria na qualidade de vida (Baccili & Cruz, 2021; Vilarinho et al., 2021), produtividade, melhor relacionamento familiar, economia de tempo com deslocamento, e motivação (Baccili & Cruz, 2021). Mas, por outro lado, reduziu o contato entre profissionais, o que dificultou para muitos a manutenção dos vínculos afetivos e sobrecarregou alguns grupos (Pandini & Pereira, 2020; Vilarinho et al., 2021), a exemplo das mulheres (Oo et al., 2021). Embora nesta pesquisa não haja uma redução dos níveis de comprometimento, fica evidente que os aspectos extrínsecos afetaram os níveis de entrincheiramento, com mais dimensões da QVT sendo influentes à medida que a pandemia avançava e trazia perdas de salários e benefícios no mercado privado, o que não ocorria no serviço público. Ademais, cabe destacar que limitação de alternativas é a única dimensão que sofre aumento nos três tempos (Tempo 1 para 2 e Tempo 1 para 3). Ou seja, em cada tempo de análise aconteceu um aumento perceptível na noção de limitação dos fatores externos substitutivos aos benefícios da organização.

Observando as dimensões de QVT que surgem no Tempo 3, é importante considerar que os teletrabalhadores percebem mais positivamente seu contexto de trabalho, seu desempenho profissional e seu bem-estar no trabalho, mas apontam aspectos negativos como redução do convívio social e dificuldades técnicas (Vilarinho et al., 2021). Assim, integração social no trabalho é uma dimensão que trata das relações interpessoais, do compartilhamento dos espaços e oportunidades e espaço que o trabalho ocupa na vida trata do equilíbrio na vida pessoal e profissional. Essas são duas dimensões que se apresentam como preditivas (a primeira de forma positiva e a segunda de forma negativa) no Tempo 3, quando essas dimensões sofrem influência do trabalho remoto.

Ainda no Tempo 3, temos a dimensão ‘constitucionalismo’, com itens como segurança e estabilidade, com influência negativa no EO. Milhorne et al. (2018) também encontraram, em análise transversal, relação entre o ‘constitucionalismo’ e os vínculos e a presente análise longitudinal reforça esse achado. No Tempo 3 da coleta, com a crise sanitária e a crise econômica instaladas, pode ter ocorrido impacto na satisfação com características comuns ao serviço público, como estabilidade e garantia de benefícios (arranjos burocráticos impessoais) ameaçados no cenário privado (limitação de alternativas) e justificados no aumento da dimensão limitação de alternativas e arranjos burocráticos impessoais (Tempos 1 e 3).

Duas dimensões de QVT são preditivas dos dois vínculos, mas apenas a dimensão uso e desenvolvimento das capacidades

mantêm a mesma influência no EO em todas as dimensões, comportando-se como uma influência positiva. Desta forma, não é possível confirmar H3 e H4. A QVT explica a migração de perfis, especialmente no Tempo 3, contudo, não a justifica em sua totalidade, posto que a QVT não influencia no Tempo 2, onde também ocorreu migração. Portanto, H5 não se confirma. Confirmam-se H1 e H2, já que o comprometimento se mantém alto durante todos os períodos de análise (Els et al., 2021; Paiva & Vital, 2019). Assim, se a QVT influencia de forma positiva o CO, algumas de suas dimensões também influenciam, positivamente, o entrincheiramento. E este estudo deixa claro, de forma inédita, que as duas relações estão sujeitas a alterações no tempo concomitantemente.

Em nossa sociedade, as posturas receosas diante do novo e a mudança quando se fala em emprego e renda exigem constantes revisões de projetos que tratem de temas como carreira, emprego e até mesmo empreendedorismo (Zago et al., 2023). Embora a QVT mostre sua influência no EO, ao longo do tempo, o vínculo parece mais suscetível aos aspectos societais. Por ser esse o primeiro estudo que mostra relações entre os dois constructos em uma perspectiva longitudinal, essa inferência aponta que os investimentos em QVT são boas alternativas para manter servidores comprometidos, mas requer atenção quanto ao nível de influência que exerce sobre o EO, já que esse constructo tanto pode estar respondendo à QVT como estar sob impacto de questões externas à organização, como as questões de mercado de trabalho e empregabilidade. E isso fica ainda mais reforçado por se tratar de um estudo em instituição pública, onde a estabilidade e segurança, ausentes na iniciativa privada, se destacam entre os diversos fatores atraentes no serviço público. Porém, embora sejam esses fatores de grande permanência e fortes preditores do EO (Nóbrega & Rowe, 2022; Maia & Bastos, 2015), neste estudo, o crescente entrincheiramento entre os tempos colocou os fatores internos em evidência, como a importância atribuída ao medo de perda dos ganhos e benefícios obtidos com a organização. Esse fato demonstra que pensar qualidade de vida no trabalho no serviço público implica em uma revisão constante das ofertas internas da gestão de pessoas e como isso está reforçando o vínculo desejado por cada gestor.

Esse estudo consegue relacionar a coexistência de dois vínculos, comprometimento e entrincheiramento, com atuações diferentes ao longo do tempo. Enquanto o primeiro funciona de maneira estável, o EO comporta-se de forma mais variável. Essa movimentação independente reforça, teoricamente, os esforços de A. C. D. A. Rodrigues et al. (2021) de que a dimensão instrumental do modelo tridimensional do comprometimento não pode ser tomada como tal vínculo, mas sim com um vínculo de outra natureza.

Na pesquisa, o pouco movimento entre os subgrupos não foi de redução nos níveis do vínculo instrumental que variou entre a relativa estabilidade e o pequeno aumento. E, quanto mais aumentou o movimento de migração de grupos menos entrincheirados para grupos mais entrincheirados (Tempo 1-2-2), mais dimensões da QVT passaram a influir sobre a redução desse vínculo ou sobre seu aumento. Dessa forma, a relação entre QVT e EO tem uma nítida interferência de questões externas às práticas organizacionais. Na prática, isso orienta que o controle ou incentivo do vínculo instrumental pelas organizações não pode ser mediado apenas pela QVT, embora ela mostre bons resultados no caso do comprometimento.

Assim, as organizações precisam ter posse e uso de ferramentas que diagnostiquem a percepção de seus trabalhadores (aspectos subjetivos) quanto à qualidade de vida

no trabalho, em relação a mudanças de contexto (aspectos objetivos) de forma periódica, para poder intervir nos níveis dos vínculos. Com isso, destaca-se a importância de ações em QVT sempre centradas nas perspectivas dos trabalhadores, construídas coletivamente entre gestores e colaboradores (Mohsen et al., 2022).

Pensando sobre essa realização participativa, e de forma prática, os resultados desta pesquisa chamam a atenção para outro achado bastante significativo que é a dimensão uso e desenvolvimento das capacidades (QVT) intervindo sobre o comprometimento (positiva) e entrincheiramento (negativa) de forma estável. Com isso, manifesta-se o quanto é importante que o investimento em QVT valorize e incentive a iniciativa do trabalhador, promovendo treinamento e aprimoramento e permitindo ao profissional a possibilidade do uso de suas próprias habilidades e conhecimentos. A autonomia e o ambiente democrático favorecem o envolvimento do trabalhador com sua atividade e reforçam o vínculo afetivo, reduz o instrumental e indicam a possibilidade de um tempo maior do uso dessa estratégia ao longo do tempo.

Considerando que esses vínculos não são antagônicos, mas sim complementares, uma outra contribuição prática é rever a percepção negativa da gestão sobre a manutenção de trabalhadores entrincheirados e o alcance de metas ou boa produtividade (Pinho et al., 2015; Tomazzoni & Costa, 2020). Um servidor pode associar mais de um vínculo formando um perfil eficiente, conforme mostraram A. P. G. Rodrigues e Bastos (2013), ao identificar, no serviço público, diferentes perfis profissionais que uniam níveis de EO e CO e que variavam de níveis mais altos a níveis mais baixos de identificação e colaboração com a organização. Nesta pesquisa, embora tenham surgido perfis relativamente estáveis, podemos verificar que há a possibilidade de interferência dos gestores públicos para, através da QVT, trabalhar os níveis dos dois vínculos.

## Conclusões e Implicações do Estudo

O principal objetivo deste trabalho foi identificar a influência da qualidade de vida no trabalho a partir da avaliação da estabilidade dos perfis latentes de CO e EO entre servidores públicos de instituições federais do Brasil. Para isso, uma análise longitudinal e centrada na pessoa se mostrou mais apropriada para mostrar uma forma inédita de avaliar esse fenômeno e construir novas perspectivas de análise com resultados contributivos. O maior desafio deste estudo foi realizar três coletas de dados ao longo do tempo. As principais conclusões são que a QVT influi de forma positiva e estável no CO, mesmo longitudinalmente. Quanto ao EO, varia quanto ao tipo de influência, e dimensão de análise, podendo ser positiva e negativa no decorrer do tempo, mas ainda assim, como vínculo, mostra relativa estabilidade. Contudo, as relações estáveis, negativas, e significativas entre a dimensão uso e desenvolvimento das capacidades em QVT e a redução do EO orienta quais os possíveis caminhos para construção de estratégias da organização quando na tentativa de redução desse vínculo a partir das práticas que gerem bem-estar aos seus servidores. Conclui-se também que, investimento em qualidade de vida no trabalho está condicionado a avaliações periódicas para promoção e manutenção de perfis alinhados aos objetivos organizacionais. Reforça-se, portanto, investimento em QVT de forma estratégica, considerando o tipo de vínculo desejado.

Dentre as implicações práticas, vale destacar que os

resultados mostram que gestores que pensam em implementar programas em qualidade de vida no trabalho para fins de incentivo aos vínculos precisam estar atentos a ações que promovam a autonomia dos servidores públicos e fomentem o desenvolvimento de suas habilidades, oportunizando o uso delas. Quanto aos processos de trabalho, fica evidente que as práticas de QVT precisam inovar suas realizações constantemente e em acordo com as demandas externas que podem afetar fatores internos, a exemplo de crises econômicas. Os resultados também alertam para o potencial de influência da qualidade de vida no trabalho sobre o entrincheiramento. Gestores devem conceber que o conjunto de práticas e políticas em QVT precisam estar alinhadas aos interesses dos servidores para produzir efetivamente o CO. Porém, essas práticas precisam ser pontualmente revistas, considerando aspectos outros que podem interferir no entrincheiramento, como as questões societárias que alteram a percepção subjetiva de um benefício que deixa de funcionar como incentivo do vínculo afetivo e passa a exercer uma justificativa para reforçar o vínculo instrumental.

Outras contribuições foram possíveis. Metodologicamente foi testada, em uma perspectiva longitudinal, a invariância dos instrumentos escolhidos. Os instrumentos utilizados não haviam passado por esse tipo de análise antes, o que se mostra como mais uma contribuição. Com esses resultados, obtivemos indícios de instrumentos com boa variância interna e bom comportamento ao longo do tempo. Os achados também podem contribuir teoricamente com as discussões sobre a dimensionalidade dos constructos, em concordância com a sugestão de Rodrigues et al. (2021) de revisar aspectos extrínsecos e intrínsecos da medida de EO, considerando o enfoque nos fatores extrínsecos constantes nas dimensões ABI e APS com ausência de fatores que analisem as questões intrínsecas (presente apenas na dimensão LA). Os movimentos migratórios e as relações entre QVT e EO mostraram que, concordando com A. C. D. A. Rodrigues et al. (2021), ainda é necessário avançar nos estudos para compreensão da teia complexa de relações que impactam na percepção do entrincheiramento.

Os achados mostram o impacto do tempo, das questões psicossociais e da natureza do constructo investigado (Spürk et al., 2020) para a elaboração de projetos ligados aos vínculos organizacionais e para o planejamento da gestão organizacional que influa sobre o bem-estar. Reforçam L. L. Klein et al. (2019) sobre a necessidade de a QVT passar por avaliações periódicas, considerando a carência na divulgação de métodos, indicadores e ferramentas de QVT nas esferas organizacionais.

Os resultados deste estudo precisam ser analisados à luz de algumas limitações. A coleta longitudinal enfrentou alguns problemas já enfrentados na literatura, como por exemplo, o movimento de decréscimo nas coletas no decorrer do tempo. Embora esses problemas tenham sido debatidos e resolvidos de acordo com a literatura. Conforme discutido no capítulo método, ainda assim, os resultados não podem ser sintetizados apenas por esses achados, dadas as condições limitadas de sua coleta a um grupo e tipo específico de profissionais. É necessária a continuidade desses estudos em amostras maiores, grupos diversos, mas reforça-se a importância da tentativa de novas coletas longitudinais. Além disso, sugere-se a replicação dessas análises na iniciativa privada, considerando a possibilidade comparativa entre os resultados.

Cabe destacar aqui, também, a ocorrência da covid-19 como particularidade limitante desta pesquisa. Além de impactar nas dificuldades logísticas da última coleta (com servidores

lidando com cobranças diferentes ao usual, mudanças de rotina, adoecimento, luto, questões socioemocionais causadas pela pandemia), os resultados não fazem importantes análises societárias considerando as intercorrências decorrentes dessa situação pandêmica, por não ser esse o delineamento do presente estudo. Sugerem-se estudos longitudinais relacionando QVT a outros constructos, em particular outro vínculo, o consentimento organizacional. Sugerem-se, também, estudos longitudinais focando especificamente no EO. E outra sugestão consiste na realização de estudos de vínculos com a organização e desempenho no trabalho, com recorte longitudinal.

## Referências

- Amâncio, D. L. P., Costa Mendes, D., & Martins, S. (2021). Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. *Teoria E Prática Em Administração*, 1-15. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2012). Using Mplus TECH11 and TECH14 to test the number of latent classes. *Mplus Web Notes*, 14(22).
- Astianti, A., Najib, M., & Sartono, B. (2020). Quality of work life, organizational commitment and turnover intention in account officer of micro finance company. *Sosiohumaniora*, 22(1), 17-25. <http://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i1.23121>
- Baccili, S., & Cruz, N. J. T. (2021). Virtualização do trabalho durante a Pandemia do COVID-19: avaliação da experiência dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-15.1475>
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). CO. Em K. Puente-Palácios & A. L. A. Peixoto (Org.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (1ª ed.). Artmed.
- Bottini, F. F., Paiva, K. C. M., & Gomes, R. C. (2021). Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e vínculos organizacionais: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 45-57. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200091>
- Cham, H., Reshetnyak, E., Rosenfeld, B., & Breitbart, W. (2017). Full information maximum likelihood estimation for latent variable interactions with incomplete indicators. *Multivariate Behavioral Research*, 52(1), 12-30. <https://doi.org/10.1080/00273171.2016.1245600>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 14(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Costa, S. D. M. (2021). Indicators of scientific publications on entrenchment: analysis of articles from the spell1. *Visão, Caçador-SC*, 10(1), 54-71. <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2591>
- Costa, S. D. M., Paiva, K. C. M., & Rodrigues, A. L. (2022). Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(4), 1-13. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210123>
- Cunha, K. F., Ribeiro, C., & Ribeiro, P. (2021). CO: perspectivas atuais e tendências futuras. *Gestão e Desenvolvimento*, (29), 223-244. <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2021.10031>
- Diggle, P. (2002). *Analysis of longitudinal data*. Oxford University Press.
- Dong, Y., & Peng, C. Y. J. (2013). Principled missing data methods for researchers. *SpringerPlus*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186%2F2193-1801-2-222>
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. (2021). Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected South African manufacturing organisations. *Sa Journal of Human Resource Management*, 19(10). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i10.1407>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman.
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J., Forest, J., Fouquereau, E., & Gillet, N. (2020). A longitudinal examination of nurses' need satisfaction profiles: a latent transition analysis. *Current Psychology*, 1-23. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00972-1>
- Kam, C., Morin, A. J. S., Meyer, J. P., & Topolnysky, L. (2016). Are Commitment profiles stable and predictable? A latent transition analysis. *Journal of Management*, 42(6), pp. 1462-1490. <https://doi.org/10.1177/0149206313503010>
- Klein, H. J., Brinsfield, C. T., & Cooper, J. T. (2020). The experience of commitment in the contemporary workplace: an exploratory reexamination of commitment model antecedents. *Human Resource Management*, 60(6), 1-18. <https://doi.org/10.1002/hrm.22040>
- Klein, H. J., & Park, H. M. (2016). Commitment as a unidimensional construct. Em J. P., Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: parameters and evaluation in the public service. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-35. <http://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190134>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385-398. <https://doi.org/10.1177/1548051818762337>
- Lírio, A. B., Gallon, S., Costa, C., & Pauli, J. (2020). Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. *Gestão & Regionalidade*, 36(107), 201-220. <https://doi.org/10.13037/gr.vol36n107.5398>
- Maia, L., & Bastos, A. (2015). Organizational commitment, psychological contract fulfillment and job performance: a longitudinal quantitative study. *Brazilian Administration Review*, 12(3), 250-267. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2015140061>
- Menard, S. (2008). Introduction: longitudinal research design and analysis. Em S. Menard, *Handbook of longitudinal research: design, measurement, and analysis*.
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., Stanley, L. J., & Maltin, E. R. (2019). Teachers' double commitment to organization and occupation: a person-centered investigation. *Teacher Education and Education*, 77, 100-111. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.09.009>
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23(2), 190-202. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007>
- Milhome, J. C., & Rowe, D. E. O. (2018). Comprometimento e entrenchment organizacional: possíveis correlações. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 16(1), 69-77. <http://doi.org/10.21714/1679-18272018v16n1.p69-77>
- Milhome, J. C., Rowe, D. E. O., & Santos, M. G. (2018). Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, CO e EO? *CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. 16(3), 232-252. <https://doi.org/10.19094/contextus.v16i3.39503>
- Mohsen, A., Amin, S., Sahar, S., Mahdeyeh, S., Parya Jangipour, A., & Hojjat, S. (2022). Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. *International Journal of Healthcare Management*, 15(1), 36-44. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1836734>
- Morin, A. J., Mañano, C., Marsh, H. W., Janosz, M., & Nagengast, B. (2011). The longitudinal interplay of adolescents' self-esteem and body image: a conditional autoregressive latent trajectory analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 46(2), 157-201. <https://doi.org/10.1080/00273171.2010.54673>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2018). *Mplus: Statistical Analysis with Latent Variables*. User's Guide.
- Nóbrega, P., & Rowe, D. E. O. (2022). Organizational Bonds: between Loves and Displeasures of Public Servants in Education. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2128-22135. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.22641>
- Nóbrega, P., & Rowe, D. E. O. (2018). Organizational commitment in the public sector: review and research agenda comprometimento organizacional no setor público: revisão e agenda de pesquisa. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 12(2), 43-54. <https://doi.org/10.12712/rpca.v12i2.11355>
- Oliveira, K. P., Paula, M. T. M. S., Paiva, L. R. O., Andrade, K. O. F., & Coura, R. (2021). A Estabilidade no Setor Público Brasileiro: O que Pensam os Servidores Públicos? *Revista de Carreiras e Pessoas*, 11(2), 283-304. <https://doi.org/10.23925/recap.v11i2.44754>
- Oo, B. L., Lim, T. H. B., & Zhang, Y. (2021). Força de trabalho feminina na construção durante a pandemia de COVID-19: desafios e estratégias. *Economia da Construção e Construção*, 21(4). <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v21i4.7643>
- Pandini, L. S., & Pereira, E. D. S. (2020). O teletrabalho no contexto de pandemia de covid-19: a percepção de servidores públicos do judiciário brasileiro e MPU. *Caderno de Administração*, 29(2), 55-81. <https://doi.org/10.4025/cadm.v28i2.547470>
- Paiva, K. C. M., & Vital, M. S. (2019). Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisas. *Revista Gestão e Planejamento*, 20, 635-659. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.20.5854>
- Paiva, K. C. M., Vital, M. S., & Pereira, J. R. (2020). Modelo integrado de qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: no final, o que vale são as regras. *Revista Gestão e Planejamento*, 21, 456-476. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.21.6288>

- Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B., & Rowe, D. E. O. (2015). Diferentes Vínculos Organizacionais: Explorando Concepções, Fatores Organizacionais Antecedentes e Práticas de Gestão. *Organizações & Sociedade*, 22(75), 659-680. <http://doi.org/10.1590/1984-9237510>
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2015). EO. Em K. Puente-Palacios & A. L. A. Peixoto (Org.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (1ª ed.). Artmed.
- Rodrigues, A. C. A., Bastos, A. V. B., & Moscon, D. C. B. (2019). Delimitando o conceito de CO: evidências empíricas de sobreposição entre o EO e a base de continuação. *Revista Organizações & Sociedade*, 26(89), 338-358. <http://doi.org/10.1590/1984-9260897>
- Rodrigues, A. C. D. A., Bastos, A. V. B., Moscon, D. C. B., & Queiroz, G. C. (2021). Commitment or entrenchment? Convergent and discriminant validation of affective and continuance dimensions of the three-component model. *Revista de Gestão*, 29(1), 17-38. <https://doi.org/10.1108/REGGE-10-2020-0090>
- Rodrigues, A. P. G., Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G. (2013). Comprometimento, EO e regulação emocional em trabalhadores do serviço público. *Revista Científica Hermes, Campinas*, 8, 23-46. <https://revistahermes.com.br/index.php/hermes1/article/view/72/59>
- Seddig, D., & Leitgöb, H. (2018). Approximate measurement invariance and longitudinal confirmatory factor analysis: Concept and application with panel data. *Survey Research Methods*, 12(1), 29-41. <https://doi.org/10.18148/srm/2018.v12i1.7210>
- Spürk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: a review and “how to” guide of its application within vocational behavior research. *Journal of vocational behavior*, 103445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445>
- Timossi, L. A., Pedroso, B., Pilatti, L. A., & Francisco, A. C. (2009). Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista da Educação Física/UEM*, 20(3), 392-405. <http://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>
- Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, EOe consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056>
- van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: Key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27, 153-167. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1443914>
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72(1), 133-162. <https://doi.org/10.21874/rsp.v72.i1.4938>
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Zago, J. S., Fleck, C. F., & da Rosa, J. R. (2023). Fico por que quero ou por que preciso? EO em Instituições Financeiras. *Revista Inclusiones*, 10(2), 93-113. <https://doi.org/10.58210/fprc3444>

## Informações sobre as autoras:

### Maria D’Ajuda Costa Passos (autora correspondente)

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, programas de computador, validação, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: [ducapassos@yahoo.com.br](mailto:ducapassos@yahoo.com.br)

### Diva Ester Okazaki Rowe

Contribuições: análise formal, aquisição de financiamento, metodologia, administração de projetos, recursos, supervisão, validação, visualização, escrita – revisão e edição.

E-mail: [diva@ufba.br](mailto:diva@ufba.br)

## Conflitos de interesse:

As autoras declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.