

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

PATRICIA SILVEIRA DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DOS ALUNOS DA UNIPAMPA E DA ESCOLA DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL DOM PEDRITO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Dom Pedrito

2016

PATRICIA SILVEIRA DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DOS ALUNOS DA UNIPAMPA E DA ESCOLA DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL DOM PEDRITO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA, como requisito parcial para obtenção de título de Tecnólogo em Agronegócio do Curso Superior de Tecnologia em Agronegócio do campus Dom Pedrito/RS.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo da Rosa Borges

Coorientador: Prof. MSc. Giovandro Loreto Laus

Dom Pedrito

2016

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais).

d237a dos Santos, Patricia Silveira.

Avaliação dos alunos da Unipampa e da escola de educação profissional Dom Pedrito sobre Qualidade de Vida no Trabalho / Patricia Silveira dos Santos. 48 p.

Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação)-- Universidade Federal do Pampa, AGRONEGÓCIO, 2016.

"Orientação: Gustavo da Rosa Borges".

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Satisfação com a Vida.
3. Modelo de Walton. I. Título.

PATRICIA SILVEIRA DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DOS ALUNOS DA UNIPAMPA E DA ESCOLA DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL DOM PEDRITO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA,
como requisito parcial para obtenção de título de
Tecnólogo em Agronegócio do Curso Superior de
Tecnologia em Agronegócio do campus Dom
Pedrito/RS.

Trabalho defendido e aprovado em 16 de junho de 2016.

Banca examinadora:

Prof. Dr. Gustavo da Rosa Borges

Orientador
UNIPAMPA

Prof. Dr. Nelson de Mello

UNIPAMPA

Prof. MSc. Fernanda Villar Corrêa

UNIPAMPA

Dedico este trabalho aos meus estimados e amados pais, Joner e Marcia, por todo apoio, compreensão, incentivo e amor.

AGRADECIMENTOS

Nenhum trabalho se constrói sozinho, gostaria então de agradecer a todos que de alguma forma contribuíram para a minha formação.

Primeiramente a Deus e a Nossa Senhora, pois através da fé encontrei amparo e força nos momentos de dificuldade, desânimo e cansaço.

A minha família e amigos, especialmente aos meus pais, Marcia Silveira e Joner dos Santos que compreenderam minha ausência durante a graduação e foram exemplos de apoio incondicional, amor, dedicação, estímulo, que nunca me deixaram esmorecer, junto com meus irmãos Wellison e Luize.

A todos meus colegas de curso, especialmente a Cindy Conceição, que a partir da convivência em sala de aula, tornou-se amiga e parte da família.

Ao meu orientador Prof. Dr. Gustavo da Rosa Borges, meu muito obrigado, pela atenção, orientação e dedicação a mim conferida, agradecimentos estes extensivos à coordenação do curso superior de Tecnologia em Agronegócio e demais professores.

A todos os alunos que colaboraram nesta pesquisa e todas as pessoas que direta e indiretamente ajudaram para a realização deste estudo.

RESUMO

O presente estudo trata de uma pesquisa realizada com os alunos da Unipampa e da Escola Estadual de Educação Profissional Dom Pedrito, na busca da percepção sobre Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o modelo de Walton. O método caracteriza-se por ser descritivo e quantitativo, realizado por meio de dados primários contendo uma amostragem por conveniência. Após a análise descritiva percebeu-se que os pesquisados têm um nível satisfatório de Qualidade de Vida no seu Trabalho (QVT). Constatou-se ainda, haver uma relação entre QVT e satisfação com a vida; e que, não há diferença estatística de QVT e satisfação com a vida entre trabalhadores de diferentes idades, gêneros, tempo de atuação na empresa, caracterização da empresa que se trabalha e o fato de se trabalhar ou não com o agronegócio. Também percebeu-se que tanto trabalhadores que atuam no agronegócio como em outros segmentos possuem o mesmo nível de satisfação com a vida. Conclui-se a necessidade das organizações de investirem em Gestão de Pessoas e proporcionarem cada vez mais bem-estar para seus colaboradores, pois satisfeitos tendem a sentir-se mais motivados e produtivos.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação com a Vida. Modelo de Walton.

ABSTRACT

This study is a survey of the students of UNIPAMPA and Vocational Education State School Dom Pedrito, in the pursuit of perception of Quality of Life at Work, according to the Walton model. The method is characterized by being descriptive and quantitative carried out by means of primary data having a sampling convenience. After the descriptive analysis was realized that the respondents have a satisfactory level of Quality of Life in Your Work (QWL). It was found also to be a relationship between QWL and satisfaction with life; and that there is no statistical difference in QWL and life satisfaction among workers of different ages, genders, time of performance in the company, featuring the company that works and the fact that they work or not with agribusiness. Also we realized that both workers in the agribusiness as in other segments have the same level of satisfaction with life. The conclusion is the need for organizations to invest in people management and provide increasingly well-being of its employees, as satisfied tend to feel more motivated and productive.

Keywords: Quality of life at work. Satisfaction with Life. Model Walton.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Critério e subcritérios da Qualidade de Vida no Trabalho.....	21
Quadro 2 – Escala de Satisfação com a Vida.....	23
Quadro 3 – Mudanças na Escala de Qualidade de Vida no Trabalho pós pré-testes.....	25
Quadro 4 – Mudanças na Escala de Satisfação com a Vida.....	25
Gráfico 1 – Faixa Etária.....	27
Gráfico 2 – Gênero.....	28
Gráfico 3 – Tempo de Atividade.....	29
Gráfico 4 – Atividade Atual.....	30
Gráfico 5 – Pessoas que trabalham e não no Agronegócio.....	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Faixa Etária.....	27
Tabela 2 – Gênero.....	28
Tabela 3 – Tempo de Atividade.....	28
Tabela 4 – Atividade Atual.....	29
Tabela 5 – Pessoas que trabalham e não no Agronegócio.....	30
Tabela 6 – Média, Desvio Padrão e Normalidade dos Itens Representativos da QVT.....	32
Tabela 7 – Média, Desvio Padrão e Normalidade dos Itens Representativos da Satisfação com a Vida.....	33
Tabela 8 – Estatísticas Descritiva.....	34
Tabela 9 – Correlação entre QVT e Satisfação com a Vida.....	34
Tabela 10 - Correlação entre as dimensões das escalas de QVT e Satisfação com a Vida.....	36
Tabela 11 - Correlações entre as escalas dos pesquisados que trabalham no Agronegócio.....	37
Tabela 12 - Análise da QVT e Satisfação com a Vida com trabalhadores do Agronegócio e os que trabalham em outro setor.....	38
Tabela 13 - Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre as pessoas de diferentes faixas etárias.....	38
Tabela 14 - Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre as pessoas de gêneros diferentes.....	39
Tabela 15 - Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre o tempo que as pessoas exercem suas funções.....	39
Tabela 16 - Análise da QVT e Satisfação com a Vida quanto a área de atuação das atividades.....	40

LISTA DE ABREVIATURAS

CAT - Uso de Capacidades no Trabalho

CO - Compensação Justa

COT - Condições de Trabalho

ESP - Espaço que o Trabalho Ocupa na sua Vida

IS - Integração Social no Trabalho

OP - Oportunidades no Trabalho

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

RL - Respeito as leis do Trabalho

RS - Relevância Social e Importância no Trabalho

SV - Satisfação com a Vida

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 PROBLEMATIZAÇÃO.....	12
1.2 OBJETIVOS.....	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivos Específicos.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	13
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) – Conceituação.....	15
2.3 IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	16
2.4 MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO..	18
2.5 SATISFAÇÃO COM A VIDA.....	22
3 FUNDAMENTOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	23
3.1 Delineamento da Pesquisa.....	23
3.1.1 Instrumento para Coleta de Dados.....	24
3.1.2 Tratamento dos dados.....	26
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS.....	43
ANEXO.....	46

1 INTRODUÇÃO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) possui relevância desde os primeiros passos da sociedade, porém somente passou a ser estudada e discutida nos anos 50 por Eric Trist, tendo como finalidade abranger o trinômio: indivíduo, trabalho e organização com o intuito de obter a satisfação do colaborador. Mas foi a partir da década de 70 é que segundo Louis Davis relaciona a Qualidade de Vida no Trabalho com a saúde dos trabalhadores, no desempenho de suas atividades (TOLFO; PICCININI, 2001).

No cenário atual, as organizações aumentam seus ganhos quando associam a produtividade com a Qualidade de Vida no Trabalho, tornando essa relação em uma estratégia fundamental para competir no mercado. As organizações que executam a Qualidade de Vida no Trabalho demonstram que estão completamente preocupados com o bem-estar de seus colaboradores, pois os consideram como elementos estratégicos para o alcance de sua missão tornando-se parte integrante do desenvolvimento organizacional (JABOR; LEITE; HORA, 2009).

Conforme Vizioli (2010) a Qualidade de Vida no Trabalho ultrapassa os aspectos como saúde e segurança do trabalho, abordando uma visão holística como o convívio social, autoconfiança e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pois segundo Limongi-França (2014), o tema consiste em um enfoque amplo.

Acredita-se que Qualidade de Vida no Trabalho é um meio de avanço e aperfeiçoamento das condições de trabalho, visto que é no ambiente laboral que as pessoas passam maior parte do tempo de suas vidas, aonde se os trabalhadores encontrarem um clima organizacional favorável predominarão atitudes positivas como: entusiasmo, participação, dedicação, satisfação, os tornando assim mais motivados para desempenhar suas atividades aumentando consequentemente a produtividade.

Vieira e Hanashiro (1990, apud SANT' ANNA; KILIMNIK, 2011) entendem a Qualidade de Vida no Trabalho como um processo de melhoria nas condições de trabalho, sendo este expandido em todas as funções e níveis hierárquicos, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais, e que venham em conjunto com as políticas de Recursos Humanos, humanizar o trabalho com a finalidade de alcançar resultados satisfatórios, tanto para o colaborador, no que tange seu bem-estar, quanto para a empresa, com a eficácia organizacional.

Desta forma, diante da importância do tema, o objetivo principal deste trabalho é verificar se os alunos da Universidade Federal do Pampa do campus Dom Pedrito e da Escola de Educação Profissional Dom Pedrito, percebem Qualidade de Vida no seu trabalho.

Por ser um assunto relevante e não antes apurado da universidade, justifica-se pela contribuição para o desenvolvimento de estudos acadêmicos subsequentes nas empresas, visto que a região onde localiza-se os pesquisados, tem como atividade expressiva na economia o Agronegócio, caracterizando-se por ser um mercado altamente competitivo, onde os colaboradores passam a ser os diferenciais da organização se estiverem motivados e satisfeitos com suas condições de trabalho. Sendo assim, torna-se significativo ao propor uma reflexão sobre a percepção de colaboradores quanto aos fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho.

1.1 PROBLEMATIZAÇÃO

Acredita-se que Qualidade de Vida no Trabalho é um permanente equilíbrio entre a organização e seus colaboradores onde busca-se uma melhor valorização do indivíduo como ser humano e não meramente como um instrumento da organização. Por ser um fator relevante para as organizações, investigar o que pensam e percebem as pessoas que nelas trabalham reflete imediatamente sobre a gestão de pessoas. Torna-se importante então responder ao seguinte problema de pesquisa: Os alunos da Unipampa e da Escola de Educação Profissional Dom Pedrito percebem Qualidade de Vida no seu trabalho?

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos que norteiam o desenvolvimento do presente trabalho dividem-se em geral e específicos, a seguir apresentados.

1.2.1 Objetivo Geral

Verificar se os alunos da Unipampa e da Escola de Educação Profissional Dom Pedrito percebem Qualidade de Vida no seu trabalho.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Avaliar a satisfação dos trabalhadores em relação a sua vida;
- Analisar a relação entre Satisfação com a Vida e Qualidade de Vida no Trabalho;
- Constatar se existe diferença na Qualidade de Vida no Trabalho entre pessoas que trabalham no agronegócio e as que não trabalham.
- Averiguar se existe diferença na Satisfação com a Vida entre pessoas que trabalham no agronegócio e as que não trabalham.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será apresentada a fundamentação teórica do tema em estudo a Qualidade de Vida no Trabalho determinado primeiramente a sua evolução histórica, a conceituação do tema, sua importância, os modelos de avaliação e o modelo de Walton, seguidos do capítulo do assunto de correlação a Satisfação com a Vida.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A preocupação do ser humano com a Qualidade de Vida no Trabalho tem origem nos primórdios da humanidade. De acordo com Rodrigues (1999, apud BARROS, 2012) os primeiros relatos sobre o tema em questão são advindos dos ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a. C.) referente à aplicação dos princípios de geometria os quais têm como objetivo melhorar o método de trabalho dos agricultores da época. Barros (2012), ainda cita a formulação da Lei das Alavancas de Arquimedes (287 a. C.), que veio contribuir no sentido de diminuir os esforços físicos dos trabalhadores.

O movimento teve início formal devido à sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, quando as condições de trabalho passaram a ser estudadas de modo científico (VELOSO; SCHIRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Na concepção de Tolfo e Piccinini (2001) a origem do termo Qualidade de Vida no Trabalho só passou a ter existência literária de modo evidente na década de 50, por meio dos estudos de Eric Trist e colaboradores, realizados no Tavistock Institute, em Londres. Tais estudos deram origem à chamada abordagem sociotécnica, onde as tarefas foram analisadas e

reestruturadas, com a finalidade de evitar desgastes excessivos por parte dos colaboradores. Seu objetivo foi englobar o indivíduo, o trabalho e a organização, visando à satisfação do trabalhador com o trabalho.

Porém Tolfo e Piccinini (2001) afirmam que somente na década de 60 os estudos sobre Qualidade de Vida no trabalho ganharam força. Este movimento ocorreu através de iniciativas de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes, a partir da conscientização da importância de buscar melhores maneiras de organizar o trabalho, com o intuito de reduzir as ações negativas sobre o trabalhador, no que se refere à saúde e o bem-estar do mesmo.

Na década 70, a Qualidade de Vida no Trabalho também foi estudada pelo pesquisador Louis Davis, nos Estados Unidos, quando desenvolvia um projeto sobre delineamento de cargos. Nesta época o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi atrelada à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores, no desempenho de suas atividades (DA SILVA et al., 2014).

Segundo Fernandes (1996 apud TOLFO; PICCININI, 2001) esta preocupação com o assunto estendeu-se até o ano de 1974, quando o interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho diminuiu devido à grande crise energética e a alta da inflação. Perante esta realidade, surgem nas empresas à necessidade de sobrevivência fazendo com que os interesses dos trabalhadores ficassem em segundo plano. Reiniciando em 1979, em virtude da ausência de competitividade das indústrias norte-americanas perante as concorrentes Japonesas, a qual levou a investigação dos estilos de administração usados em outros países. Já no Brasil, o tema surgiu mais tarde, também em função da preocupação com a competitividade das empresas.

Nos anos 80 houve uma tendência que embasou a Qualidade de Vida no Trabalho com uma maior interação do trabalhador com a empresa, tendo como expectativa tornar o trabalho mais humanizado. Deste modo os trabalhadores passaram a ser vistos como pessoas ativas dentro do contexto de produção, no qual sua realização pessoal está calcada no desenvolvimento e aperfeiçoamento das suas potencialidades enquanto trabalhador e ser humano (LACAZ, 2000).

Chiavenato (1997, apud KARPINSKI; STEFANO, 2008) relata que a década de 90, também conhecida como Era da Informação, foi marcada pelo resgate dos valores ambientais e humanísticos negligenciados em favor do avanço tecnológico. Neste sentido, o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro sendo substituído pelo conhecimento. Ainda na

década de 90 a Administração dos Recursos Humanos cedeu espaço à nova abordagem de Gestão de Pessoas. Sendo assim os colaboradores deixaram de ser simples recursos das empresas para serem considerados como pessoas providas de inteligência, conhecimentos, habilidades, personalidades e percepções.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) – Conceituação

A literatura nos apresenta desde sua trajetória evolutiva diferentes definições de Qualidade de Vida no Trabalho, pois cada autor leva em consideração o que compreende ser mais relevante. Porém percebe-se diante destes vários conceitos que em todos existem pontos comum entre si, pois tem como intuito proporcionar maior humanização do trabalho, buscar o aumento do bem-estar dos colaboradores e a eficiência organizacional, além da máxima participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011).

Nesta mesma linha de pensamento, Vieira e Hanashiro (1990, apud SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011) entendem Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um conceito amplo e contingencial, podendo ser definido como um processo de melhoria nas condições de trabalho, sendo este expandido em todas as funções e níveis hierárquicos, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais, e que venham em conjunto com as políticas de Recursos Humanos, humanizar o trabalho com a finalidade de alcançar resultados satisfatórios, tanto para o colaborador, no que tange seu bem-estar, quanto para a empresa, com a capacidade organizacional.

Para Selamattin e Omer (2012, tradução nossa) a Qualidade de Vida no Trabalho é a percepção cognitiva dos colaboradores da conveniência física e psicológica no ambiente laboral, e está pautada no bem-estar dos funcionários, influenciando não apenas na satisfação no trabalho, mas intervindo na vida pessoal como na família, lazer e necessidades sociais.

Segundo Vizioli (2010), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho não se refere apenas à segurança e saúde no trabalho, embora este seja o começo para obtê-la, ela vai além, abordando questões como o convívio social, autoestima e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Portanto, entende-se Qualidade de Vida no Trabalho como:

(...) a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o

potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional, no repensar contínuo da empresa (PRESTES ROSA apud LIMONGI – FRANÇA, 2014, p.42).

A Qualidade de Vida no Trabalho só tem significado quando vista de modo amplo, tendo como aspecto primordial a reformulação da relação do trabalho em si com o empregado, desmitificando a ideia de estar ligada apenas com melhorias nas condições físicas, menor jornada de trabalho e maiores salários (MORAES; DE SOUZA JUNIOR; NOGUEIRA, 2014).

Além disso, Omara, Rashidb e Majidc (2013, p. 525, tradução nossa), reafirmam a definição de Qualidade de Vida no Trabalho “como a satisfação de valores, objetivos de um indivíduo e necessidades através da atualização de suas habilidades ou estilo de vida”.

Acredita-se que Qualidade de Vida no Trabalho pode ser um meio de avanço e aperfeiçoamento das condições de trabalho, visto que, é no ambiente laboral que as pessoas passam maior parte do tempo de suas vidas, em concordância com o estudo de Fiorese e Martinez (2016, p. 110), no qual verificaram que “as empresas que trabalham programas de qualidade de vida melhoram o clima na organização”, predominando atitudes positivas como: entusiasmo, participação, dedicação, satisfação, os tornando mais motivados para desempenhar suas atividades aumentando consequentemente a produtividade.

Portanto, pode-se perceber que Qualidade de Vida no Trabalho tem como objetivo principal fazer com que os colaboradores se sintam bem ao trabalharem e que o ambiente de trabalho seja um lugar extremamente agradável e produtivo. Para assegurá-la, as organizações precisam preocupar-se não apenas com o ambiente, mas também com os aspectos psicológicos e físicos das pessoas que ali trabalham.

2.3 IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo cada dia mais abordada no ambiente organizacional das empresas, as quais estão remodelando seus modelos de gestão, com a finalidade de manter e valorizar as pessoas que são seu maior capital (SILVA; LIMA, 2011).

(...) a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independente de sua ocupação. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização. Com efeito, os gestores, via de regra,

buscam maneiras de reduzi-la, em todos os níveis da organização (WALTON, 1973 apud PEDROSO; PILATTI, 2009, p. 31).

Quanto maior for a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho, maior será o benefício para a empresa, propiciando vantagens como: redução de custos, aumento de produtividade e qualidade, diminuição do absenteísmo, maior satisfação dos colaboradores, melhoria na comunicação e imagem da empresa no mercado. Para os colaboradores podemos mencionar como benefícios: motivação, alegria, disposição e energia, comprometimento, segurança, admiração e orgulho, desenvolvimento pessoal, profissional e social (KARPINSK; STEFANO, 2008).

Para Timossi et al. (2009, p. 395) a “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) procura oferecer ao trabalhador boas condições laborais para o desenvolvimento de sua tarefa com satisfação e bem-estar.”

De acordo com Chiavenato (2010), a falta de Qualidade de Vida no Trabalho prejudica as atitudes e o comportamento das pessoas nas organizações, como: motivação, a adaptação às mudanças, criatividade, anseio de inovar e, principalmente, colaborar com a organização agregando valor. Fatores estes importantes para uma boa produtividade tanto individual como grupal.

Os estudos à volta da Qualidade de Vida no Trabalho visam, além de outras coisas, a melhoria dos resultados da empresa, as quais têm sua produtividade crescente em relação com a satisfação dos colaboradores, sua motivação e maior participação nas atividades da organização (JABOR; LEITE; HORA, 2009).

Conforme estudo feito por Safina et al. (2015, tradução nossa), a formação e desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho influencia no desenvolvimento organizacional com mudanças institucionais, na composição do setor de mercado e na estrutura dos funcionários.

Parsa et al. (2014, tradução nossa) apontaram a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e progressão na carreira, indicando que quanto maior a Qualidade de Vida no Trabalho maior será o empenho para ter uma categoria superior no cargo ou função, o que impacta sobre o desenvolvimento educacional das pessoas, da comunidade e da organização.

Monaco e Guimarães (2000) afirmam o que outros estudos mencionam, que as pessoas associam a QVT a um melhor ambiente laboral, às condições físicas e de relacionamento, à remuneração, satisfação e identificação com o trabalho.

Portanto, acredita-se que a Qualidade de Vida no Trabalho tem importância tanto para o trabalhador como para a organização.

2.4 MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Existem vários modelos ou indicadores de QVT, que foram desenvolvidos com a finalidade de identificar os aspectos existentes no trabalho relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho. Estes buscam aliar as características individuais com as organizacionais das pessoas, proporcionando assim a conservação da Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo Detoni (2001) entre os vários modelos existentes, destacam-se o de Hackman e Oldham (1975), de Westley, Wether e Davis (1983) e de Walton (1973), por serem os mais citados na literatura sobre o tema. A seguir uma breve descrição sobre cada um deles.

Modelo de Hackman & Oldham (1975): os autores neste modelo utilizam para avaliação as dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos resultados pessoais e de trabalho.

Modelo de Westley (1979): autor baseia seu modelo de avaliação em quatro indicadores, que são: econômico, político, psicológico e sociológico, ligado a fatores motivacionais.

Modelo de Werther & Davis (1983): os autores aqui preocupam-se em analisar o conteúdo e a designação dos cargos, baseando-se nos seguintes fatos: ambientais, organizacionais e comportamentais.

Modelo de Walton (1973): considerado o modelo mais tradicional, ainda é o mais utilizado em análises sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, por ser o mais amplo, no qual o autor apresenta a maior quantidade de critérios, que são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social.

Para o estudo empírico deste trabalho, apresentado nos próximos capítulos, optou-se pelo modelo de Walton por ser o mais abrangente e difundido na literatura e nas empresas, o qual estabelece que a Qualidade de Vida no Trabalho, não limita-se apenas a aspectos ligados ao ambiente laboral, incluindo também aspectos da vida além do trabalho, o modelo apresenta

oito critérios dimensionais os quais não são ordenados por prioridades, pois todos têm a mesma importância na Qualidade de Vida no Trabalho.

Detoni (2001) descreveu o modelo de Walton da seguinte forma:

1. *Compensação Justa e Adequada*: Refere-se ao trabalho como forma de sobrevivência do trabalhador, levando em consideração um salário adequado recebido pelo trabalho, equiparado com os dos colegas de empresa e compatível com o do mercado de trabalho.

2. *Condições de Trabalho*: Está relacionada às situações existentes no ambiente organizacional, as quais contribuem na melhoria do bem-estar dos colaboradores, sua saúde e segurança.

3. *Uso e desenvolvimento de capacidades*: Remete as oportunidades que a empresa proporciona aos colaboradores para que possam utilizar suas habilidades e conhecimentos sendo valorizados como profissionais, destacando-se a oportunidade de tomar decisões na empresa, de desempenhar várias tarefas e trabalhos, avaliação de desempenho e a importância e responsabilidade do trabalho.

4. *Oportunidade de Crescimento e Segurança*: Diz respeito à possibilidade de ascensão na carreira e a segurança do seu emprego. Assim, o colaborador é movido a desenvolver sentimentos de que é vantajoso investir na profissão, uma vez que esta lhe proporciona a possibilidade de um futuro melhor, com treinamentos, incentivos para o prosseguimento dos estudos dos trabalhadores.

5. *Integração Social na Organização*: Objetiva medir o grau de harmonia no local de trabalho, ou seja, a qualidade das relações interpessoais levando em conta a ausência de barreiras entre os diferentes níveis hierárquicos. Esta integração permite o desenvolvimento de um ambiente cooperativo e amigável, com a ausência de discriminação de qualquer natureza, auxílio recíproco entre os membros da organização e o senso comunitário.

6. *Constitucionalismo*: Faz menção à existência de normas da empresa que estabelece os direitos e deveres dos colaboradores. Tais normas abrangem tanto as de caráter legal como as de caráter social, assegurando assim a igualdade de tratamento no ambiente organizacional e à privacidade dos trabalhadores.

7. *Trabalho e Espaço Total de Vida*: Faz relação entre a vida particular e profissional do colaborador. Ou seja, refere-se ao fato de que o mesmo é um ser humano inteiro que abrange não apenas as atividades relacionadas ao cargo, mas também as atividades pessoais, pois ele possui família e necessita ter suas necessidades particulares e sociais satisfeitas, de

modo que possa ser produtivo para a empresa. Deste modo, é imprescindível que exista um equilíbrio entre o trabalho e a sua vida pessoal para que a qualidade de vida no trabalho seja assegurada.

8. *Relevância Social da Vida no Trabalho*: Aborda a percepção do colaborador em relação à responsabilidade social da organização onde atua, quanto ao relacionamento que ela mantém com o quadro funcional, à sociedade e aos serviços oferecidos. Logo, a empresa possuindo uma boa imagem diante da comunidade na qual está inserida é importante, pois contribui para o colaborador desenvolver uma autoimagem positiva.

No Quadro 1 estão descritos os oito critérios do modelo de Walton e os 35 subcritérios propostos e reestruturados por Detoni (2001) dos respectivos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho que propõem um caráter quantitativo ao instrumento.

Quadro 1– Critérios e subcritérios da Qualidade de Vida no Trabalho.

CRITÉRIOS	SUBCRITÉRIOS DE DETONI (2001)
1. Compensação justa e adequada	Equilíbrio salarial
	Remuneração justa
	Participação em resultados
	Benefícios extras
2. Condições de trabalho	Jornada semanal
	Carga de trabalho
	Fadiga
	Equipamentos de EPI e EPC
	Salubridade
	Tecnologia do processo
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Polivalência
	Avaliação do desempenho
	Responsabilidade conferida
	Importância da tarefa
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Treinamentos
	Incentivo aos estudos
	Crescimento profissional
	Demissões
5. Integração social na organização	Discriminação
	Valorização das ideias
	Relacionamento interpessoal
	Compromisso da equipe
6. Constitucionalismo	Direitos do trabalhador
	Liberdade de expressão
	Discussão e normas
	Respeito à individualidade
7. O trabalho e o espaço total de vida	Influência sobre a rotina Familiar
	Possibilidade de lazer
	Horário de trabalho e descanso
8. Relevância social no trabalhador e na vida	Imagem institucional
	Orgulho do trabalho
	Integração comunitária
	Qualidade dos produtos/ serviços
	Política de recursos humanos

Fonte: Detoni (2001).

Em síntese, para Pedroso e Pilatti (2009), a Qualidade de Vida no Trabalho deriva da observação de uma série de condições que a empresa deve fornecer aos seus colaboradores, caso deseje contar com a satisfação deles e da sociedade a qual direciona seus produtos e serviços.

2.5 SATISFAÇÃO COM A VIDA

Segundo Barros (2008), Satisfação com a Vida é a avaliação subjetiva e cognitiva da Qualidade de Vida, conceituada com o entendimento que um indivíduo faz sobre diferentes áreas de sua vida. Sob a mesma perspectiva, Oliveira et al. (2009) enfatizam que o conceito de Satisfação com a Vida deve englobar vários aspectos da vida, da felicidade e bem-estar, tornando uma abordagem multidimensional.

Ioannou et al. (2015, tradução nossa) estudaram a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida os quais constataram que pessoas que trabalham em ambientes positivos apresentam satisfação com sua vida pessoal.

Sprung e Britton (2016, tradução nossa) também relacionam a Qualidade de Vida no Trabalho e a Satisfação com a Vida através da correlação das ações de segurança no trabalho com a satisfação com a vida entre casais, os quais destacaram a importância da percepção do cônjuge e constataram uma leve satisfação com a vida em relação as suas condições de trabalho.

Zhao et al. (2016, tradução nossa) observaram que a Satisfação com a Vida é influenciada pela satisfação com o trabalho, onde se as pessoas sentem que estão contribuindo para a organização tendem a melhorar a satisfação com a vida.

Com isso, acredita-se que a Qualidade de Vida no Trabalho influencia na percepção dos funcionários sobre a satisfação com a sua vida, visto que colaboradores que trabalham em ambientes satisfatórios além de produzirem mais e aumentarem seus resultados, passam a sentir-se mais motivados e satisfeitos pessoalmente.

Para mensurar a Satisfação com a Vida, Diener et al. (1985) propôs uma Escala, a *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*, com o objetivo de avaliar o juízo que as pessoas fazem

acerca do quanto estão satisfeitos com suas vidas, a qual tem como vantagem contar com alguns itens satisfazendo um único fator de maneira simples e breve (OLIVEIRA et al., 2009).

No Quadro 2 apresenta-se as seguintes afirmações da escala:

Quadro 2 – Escala de Satisfação com a Vida

SATISFAÇÃO COM A VIDA
Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.
As condições da minha vida são excelentes.
Estou satisfeito com a minha vida.
Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida.
Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada.

Fonte: Diener et al., 1985, tradução nossa.

Oliveira et al. (2009) estudaram a correlação entre Satisfação com a Vida e a variável renda pessoal, onde quanto maior o salário maiores são os resultados das pesquisas de satisfação e quanto mais insatisfeitos maior será seu desejo e vontade de mudar de profissão.

Contudo, podemos perceber que há uma correlação positiva entre Qualidade de Vida no Trabalho com a Satisfação com a Vida.

3 FUNDAMENTOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Apresentar-se-á nessa seção os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do estudo.

3.1 Delineamento da pesquisa

O presente estudo classificou-se, por sua natureza, como uma pesquisa descritiva, que de acordo com Gil (2010), tem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência, e também se caracteriza por ter uma abordagem quantitativa, que significa traduzir em números as opiniões e informações para classificá-los e analisá-los, sendo necessário o uso de técnicas estatísticas, com a aplicação de questionários estruturados.

Fez-se uso de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão, pois de acordo com Gil (2010), se fornece maiores subsídios ao pesquisador em relação ao problema que se

está sendo investigado, se utilizou de várias fontes como pesquisas na literatura, revistas, eventos científicos, artigos científicos, teses, etc.

Assim sendo, podem se auferir que o presente estudo caracteriza-se por ser descritivo e quantitativo, realizado por meio de dados primários contendo uma amostragem por conveniência.

3.1.1 Instrumento para Coleta de Dados

Para obter as informações em relação ao problema em estudo, o instrumento de pesquisa no qual fez-se uso, foi um questionário fechado, estruturado com base no Modelo de Walton (1973) sobre Qualidade de Vida, visto que o objetivo geral foi de verificar se os alunos da Unipampa e da Escola de Educação Profissional Dom Pedrito percebem Qualidade de Vida no seu trabalho. Além do Modelo de Walton, utilizou-se a Escala de Satisfação com a Vida de Diener et al. (1985) utilizada para mensurar o entendimento dos alunos que trabalham, do quanto estão satisfeitos com suas vidas.

Primeiramente fez-se um pré-teste no dia 04 de maio de 2016, com 9 especialistas na Universidade Federal do Pampa, para testar o entendimento sobre as questões. Após apreciação dos profissionais, algumas mudanças foram realizadas para melhor entendimento dos pesquisados, estas apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Mudanças na Escala de Qualidade de Vida no Trabalho pós pré-testes.

ESCALA ORIGINAL	AJUSTES REALIZADOS APÓS O PRÉ-TESTE
5. Estou satisfeito com a jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas).	5. Estou satisfeito com a jornada de trabalho semanal (horário e quantidade de horas trabalhadas).
11. Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) no meu trabalho.	11. Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possuo para desempenhar as minhas funções no meu trabalho.
14. Estou satisfeito com a avaliação de desempenho (do quanto bom ou ruim está o meu desempenho no trabalho).	14. Estou satisfeito com a avaliação de desempenho realizada pela empresa (do quanto bom ou ruim está o meu desempenho no trabalho).
17. Estou satisfeito com os treinamentos que faço.	17. Estou satisfeito com os treinamentos oferecidos pela empresa.
18. Na empresa em que trabalho não ocorre com frequência demissões.	18. Na empresa em que trabalho ocorre com frequência demissões.
29. Estou satisfeito com a influência do trabalho sobre minha possibilidade de lazer.	29. O trabalho que realizo me permite ter tempo de lazer apropriado.
30. Estou satisfeito com meus horários de trabalho e de descanso.	30. Estou satisfeito com meus horários de trabalho.
34. Estou satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica.	34. Estou satisfeito com os serviços prestados ou com a qualidade dos produtos que a empresa fabrica/ comercializa.

Fonte: Pré-teste realizado pela autora (2016).

A seguir apresenta-se o Quadro 4 com a mudança na escala da Satisfação com a Vida, que teve como objetivo também o melhor entendimento dos pesquisados.

Quadro 4 – Mudanças na Escala de Satisfação com a Vida.

ESCALA ORIGINAL	AJUSTES REALIZADOS APÓS O PRÉ-TESTE
36. Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.	36. Considero que a minha vida está próxima dos meus ideais.

Fonte: Pré-teste realizado pela autora (2016).

Após os ajustes realizados elaborou-se o instrumento de coleta, o qual foi testado com o 7º semestre do curso de Tecnologia em Agronegócio. Participaram desta avaliação 30 alunos.

Não havendo mais ajustes, o instrumento foi utilizado para as demais turmas, a pesquisa de campo compreendeu 3 cursos da Unipampa e 1 curso da Escola de Educação Profissional Dom Pedrito, resultando numa amostra final de 152 questionários.

3.1.2 Tratamento dos dados

Após a coleta dos dados, eliminou-se 1 questionário excluído por dados faltantes, os 151 questionários válidos foram tabulados no Excel e transportados para o SPSS versão 21. Foram revertidas 2 perguntas da Escala de Walton, de número 10 e 18, respectivamente “Sinto cansaço quando exerço meu trabalho”, “Na empresa em que trabalho ocorre com frequência demissões”, pois foram as únicas que mensuravam situações negativas. Em seguida, realizou-se uma análise descritiva que é a maneira de organizar e descrever os dados, os tornando mais fáceis de serem entendidos através de tendências, médias e variações (LARSON, 2010).

Na sequência, analisou-se a normalidade dos dados, teste sugerido para a utilização de outros três testes: Correlação, Teste T e Anova. A correlação dos dados significa relacionar duas variáveis quantitativas (x , y), o teste T tem por objetivo testar a diferença entre duas médias, já a Anova ou análise da variância com um fator, tem por finalidade comparar médias de três ou mais populações (LARSON, 2010).

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo serão apresentados e comentados os resultados. A primeira análise será descritiva.

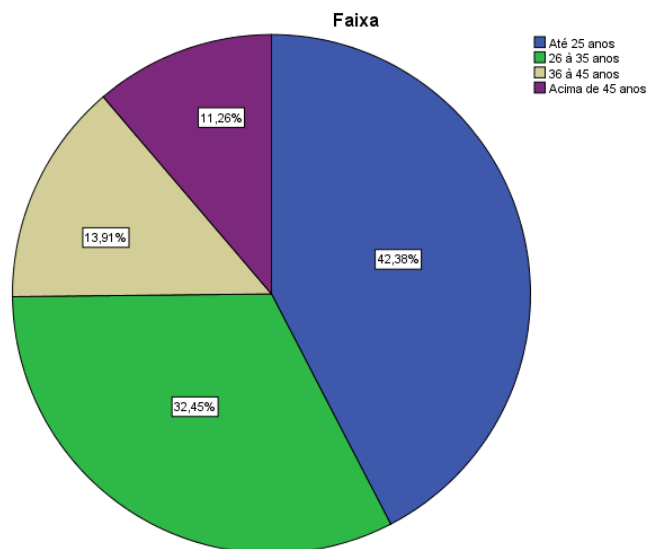
Inicialmente como observado na Tabela 1 e Gráfico 1, constatou-se que dos 151 pesquisados, 42,4% possuem até 25 anos, 32,5% de 26 à 35 anos, 13,9% de 36 à 45 anos e 11,3% tem acima de 45 anos. Ressaltando que deste total 74,9% possuem idade até 35 anos.

Tabela 1 – Faixa Etária.

Faixa Etária	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida
Até 25 anos	64	42,4	42,4
26 à 35 anos	49	32,5	32,5
36 à 45 anos	21	13,9	13,9
Acima de 45 anos	17	11,3	11,3
Total	151	100,0	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Gráfico 1 – Faixa Etária



Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

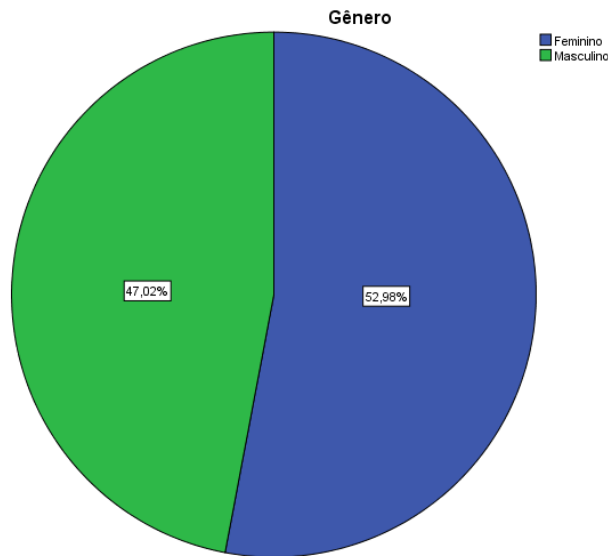
Referente ao gênero, na Tabela 2 e Gráfico 2 observamos que dos 151 pesquisados 53% são do sexo feminino e 47% são do sexo masculino.

Tabela 2 – Gênero.

Gênero	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida
Feminino	80	53,0	53,0
Masculino	71	47,0	47,0
Total	151	100,0	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Gráfico 2 – Gênero



Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

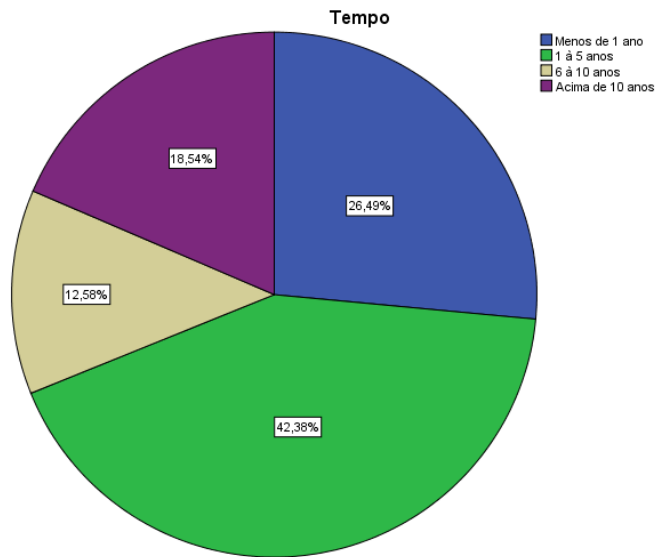
Em relação ao tempo de atividade na empresa, como apresentado na Tabela 3 e Gráfico 3, 26,5% estão trabalhando a menos de 1 ano, 42,4% estão de 1 à 5 anos, 12,6% de 6 à 10 anos e 18,5% estão acima de 10 anos.

Tabela 3 – Tempo de Atividade.

Tempo de Atividade	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida
Menos de 1 ano	40	26,5	26,5
1 à 5 anos	64	42,4	42,4
6 à 10 anos	19	12,6	12,6
Acima de 10 anos	28	18,5	18,5
Total	151	100,0	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Gráfico 3 – Tempo de Atividade



Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

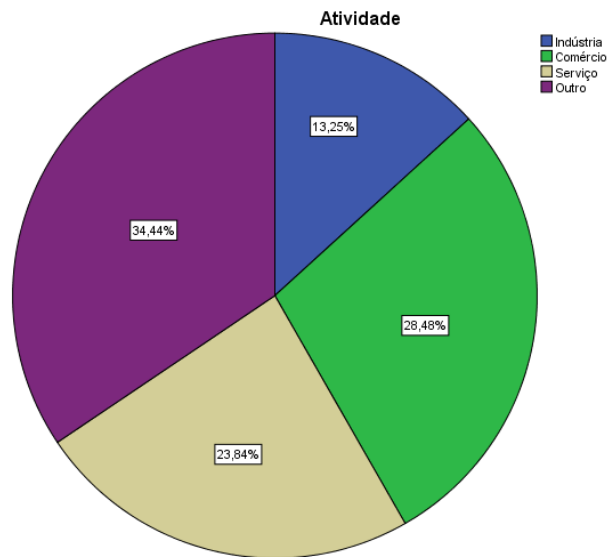
Na Tabela 4 e Gráfico 4 observa-se os dados quanto a atividade de trabalho atual, 13,2% dos participantes do estudo trabalham na indústria, 28,5% no comércio, 23,8% com serviços e 34,4% exercem outras atividades.

Tabela 4 – Atividade Atual.

Atividade	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida
Indústria	20	13,2	13,2
Comércio	43	28,5	28,5
Serviço	36	23,8	23,8
Outro	52	34,4	34,4
Total	151	100,0	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Gráfico 4 – Atividade Atual



Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

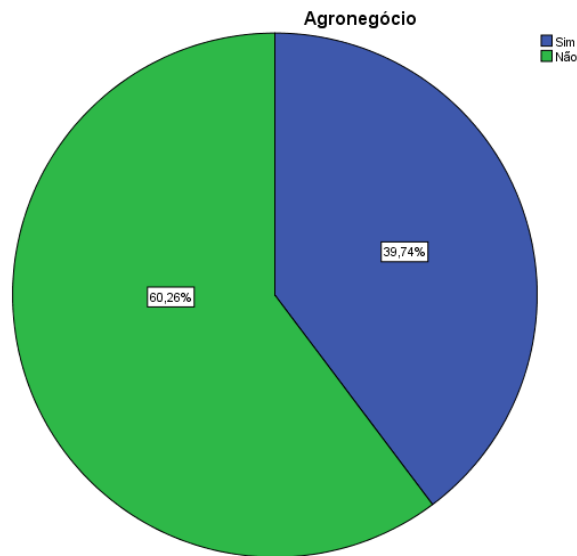
Em relação ao fato de trabalhar ou não no Agronegócio, como apresentados na Tabela 5 e Gráfico 5, verificou-se que 39,7% trabalham no agronegócio e 60,3% não trabalham na área.

Tabela 5 – Pessoas que trabalham ou não no Agronegócio.

Agronegócio	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida
Sim	60	39,7	39,7
Não	91	60,3	60,3
Total	151	100,0	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Gráfico 5 – Pessoas que trabalham ou não no Agronegócio



Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

A seguir realizou-se o teste de normalidade por meio de uma análise da assimetria e curtose. Observou-se que os dados obtidos na pesquisa estão em normalidade (são paramétricos), visto que a assimetria não apresentou-se acima de 3 e a curtose não pode ser acima de 10 de acordo com Kline (2005).

Em relação às médias estatísticas, apresentadas na Tabela 6, da Escala de Qualidade de Vida no Trabalho, o item com destaque e maior desempenho foi o que avalia a Integração Social no Trabalho (IS1=4,23), que representa a afirmação dos pesquisados de que não há discriminação no seu local de trabalho. Já os itens que apresentaram menor desempenho, com a menor média estatística, foram os que analisaram a Compensação Justa (CO4= 2,72) e Oportunidades no Trabalho (OP2= 2,72), presumindo a insatisfação com os benefícios extras ofertados pela empresa e com os treinamentos que faz.

Tabela 6 – Média, Desvio Padrão e Normalidade dos Itens Representativos da QVT.

	N	Média	Desvio padrão	Assimetria		Kurtosis	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Modelo padrão	Estatística	Modelo padrão
CO1	149	2,99	1,300	-0,087	0,199	-1,029	0,395
CO2	144	3,10	1,386	-0,145	0,202	-1,274	0,401
CO3	142	2,85	1,479	0,164	0,203	-1,394	0,404
CO4	130	2,72	1,531	0,242	0,212	-1,454	0,422
COT1	150	3,91	1,271	-1,075	0,198	0,152	0,394
COT2	151	3,79	1,207	-0,818	0,197	-0,218	0,392
COT3	145	3,51	1,370	-0,523	0,201	-0,938	0,400
COT4	144	3,49	1,477	-0,567	0,202	-1,085	0,401
COT5	133	3,42	1,458	-0,438	0,210	-1,154	0,417
COT6	146	3,25	1,422	-0,197	0,201	-1,251	0,399
CAT1	149	3,73	1,339	-0,832	0,199	-0,452	0,395
CAT2	149	3,95	1,170	-1,010	0,199	0,180	0,395
CAT3	148	3,73	1,243	-0,656	0,199	-0,713	0,396
CAT4	137	3,30	1,369	-0,295	0,207	-1,126	0,411
CAT5	148	4,09	1,084	-1,263	0,199	1,133	0,396
OP1	135	3,09	1,417	-0,079	0,209	-1,271	0,414
OP2	132	2,72	1,405	0,160	0,211	-1,285	0,419
OP3	124	3,41	1,530	-0,279	0,217	-1,474	0,431
OP4	139	3,33	1,621	-0,395	0,206	-1,466	0,408
IS1	142	4,23	1,360	-1,533	0,203	0,853	0,404
IS2	147	4,01	1,219	-1,140	0,200	0,262	0,397
IS3	145	3,43	1,332	-0,432	0,201	-0,899	0,400
IS4	146	3,52	1,319	-0,575	0,201	-0,758	0,399
RL1	145	3,77	1,212	-0,787	0,201	-0,178	0,400
RL2	148	3,80	1,313	-0,930	0,199	-0,205	0,396
RL3	148	3,72	1,267	-0,812	0,199	-0,378	0,396
RL4	149	4,09	1,080	-1,102	0,199	0,541	0,395
ESP1	151	3,62	1,310	-0,677	0,197	-0,622	0,392
ESP2	150	3,72	1,386	-0,757	0,198	-0,724	0,394
ESP3	151	3,87	1,237	-0,967	0,197	0,015	0,392
RS1	150	4,17	1,239	-1,394	0,198	0,845	0,394
RS2	141	3,87	1,308	-0,905	0,204	-0,340	0,406
RS3	142	3,51	1,330	-0,498	0,203	-0,850	0,404
RS4	136	3,89	1,221	-0,901	0,208	-0,116	0,413
RS5	139	3,59	1,345	-0,666	0,206	-0,754	0,408

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

A mesma análise foi realizada para averiguar a Satisfação com a Vida. Na Tabela 7 a partir da análise dos dados da assimetria e curtose, observou-se que os dados obtidos na pesquisa estão em normalidade (são paramétricos), visto que a assimetria não apresentou-se acima de 3 e a curtose não pode ser acima de 10 de acordo com Kline (2005). A Escala de Satisfação com a Vida apresentou a maior média estatística no terceiro item (SV3= 3,85), o que significa que os pesquisados estão satisfeitos com sua vida. Já a menor média estatística está no item 1 (SV1= 3,34), demonstrando uma leve satisfação em relação a consideração de quanto a sua vida está próxima de seus ideais.

Tabela 7 – Média, Desvio Padrão e Normalidade dos Itens Representativos da Satisfação com a Vida

	N	Média	Desvio padrão	Assimetria		Kurtosis	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Modelo padrão	Estatística	Modelo padrão
SV1	146	3,34	1,288	-0,375	0,201	-0,915	0,399
SV2	151	3,41	1,150	-0,271	0,197	-0,688	0,392
SV3	151	3,85	1,232	-0,877	0,197	-0,299	0,392
SV4	149	3,62	1,244	-0,555	0,199	-0,667	0,395
SV5	149	3,56	1,348	-0,643	0,199	-0,731	0,395

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

A Tabela 8 analisa a média das dimensões da QVT. De forma geral, os pesquisados apresentaram uma média de 3,62 referente a Qualidade de Vida no Trabalho, denotando um nível satisfatório de qualidade de vida. Assim sendo, responde-se ao problema de pesquisa, o qual, constata-se haver percepção de qualidade de vida no trabalho na concepção dos entrevistados.

Cabe ressaltar que a Qualidade de Vida no Trabalho acarreta em benefícios para a empresa, (KARPINSK; STEFANO, 2008; JABOR; LEITE; HORA, 2009; PARSA et al., 2014; SAFINA et al., 2015) e benefícios para os colaboradores (MONACO; GUIMARÃES, 2000; TIMOSSI et al., 2009; PARSA et al., 2014).

Buscando uma análise das dimensões, verifica-se que Relevância Social são as que mais influenciam no entendimento de QVT, apresentando maior média de 3,93 e o que os torna insatisfeitos é o critério Compensação Justa que obteve menor média de 2,91, ilustradas

na Tabela 8, em relação com a média da Satisfação com a Vida que foi de 3,61, o que mostra que os pesquisados estão levemente satisfeitos com suas vidas.

Tabela 8 – Estatísticas Descritivas

	N	Média	Desvio padrão
Compensação Justa	150	2,917	1,2129
Condições de Trabalho	151	3,632	1,1176
Uso de Capacidades no Trabalho	151	3,904	1,1354
Oportunidades no Trabalho	147	3,010	1,2867
Integração Social no Trabalho	151	3,858	1,1260
Respeito as Leis do Trabalho	151	3,917	1,1142
Espaço que o Trabalho Ocupa na sua Vida	151	3,831	1,2674
Relevância Social e Importância no Trabalho	150	3,930	1,1601
Média geral referente a QVT	-	3,624	-
Satisfação com a Vida	151	3,619	1,1191

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Na Tabela 9 podemos verificar que existe relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida pelo fato da significância ser abaixo de 0,01, observa-se ainda que o valor de r é 0,521. Este valor de r corresponde ao coeficiente de correlação amostral que mede o grau e a direção de uma relação linear, de acordo com Larson (2007) quando r for próximo de 1 indica que há uma correlação linear positiva entre as duas variáveis.

O resultado deste teste confirma os achados de Ioannou et al. (2015), Sprung e Britton (2016), Zhao et al. (2016). Portanto constata-se que a Qualidade de Vida no Trabalho e a Satisfação com a Vida estão relacionadas.

Tabela 9 – Correlação entre QVT e Satisfação com a Vida

		QVT	Satisfação com a Vida
QVT	Correlação de Pearson	1	0,521**
	Sig. (2 extremidades)		0,000
	N	151	151
Satisfação com a Vida	Correlação de Pearson	0,521**	1
	Sig. (2 extremidades)	0,000	
	N	151	151

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

A Tabela 10 apresenta a relação entre as dimensões da QVT e a satisfação com a vida. O r 0,789 em negrito é aquele que registra uma correlação linear positiva, em que a integração social no trabalho se relaciona mais com o cumprimento das leis, constatando que em um ambiente de trabalho que respeita às leis, os direitos do trabalhador, a liberdade de expressão resulta numa maior integração social, onde os colaboradores passam a se relacionar melhor em equipe, comprometidos com a organização e satisfeitos com a sua valorização.

Tabela 10 – Correlações entre as dimensões das escalas de QVT e Satisfação com a Vida

		Compen sação Justa	Condi ções de Trabalho	Uso de Capacida des no Trabalho	Oportunida des no Trabalho	Integração Social no Trabalho	Respeito as Leis do Trabalho	Espaço que o Trabalh o Ocupa na sua Vida	Relevân cia Social e Importân cia no Trabalho	Satisfação com a Vida
Compensação Justa	Correlação de Pearson	1	0,433**	0,375**	0,299**	0,308**	0,289**	0,243**	0,361**	0,471**
	Sig. (2 extremidades)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000
Condições de Trabalho	Correlação de Pearson	0,433**	1	0,438**	0,315**	0,463**	0,447**	0,535**	0,462**	0,346**
	Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Uso de Capacidades no Trabalho	Correlação de Pearson	0,375**	0,438**	1	0,320**	0,635**	0,547**	0,475**	0,511**	0,485**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Oportunidades no Trabalho	Correlação de Pearson	0,299**	0,315**	0,320**	1	0,354**	0,383**	0,213**	0,287**	0,284**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,010	0,000	0,000
Integração Social no Trabalho	Correlação de Pearson	0,308**	0,463**	0,635**	0,354**	1	0,789**	0,534**	0,537**	0,398**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
Respeito as Leis do Trabalho	Correlação de Pearson	0,289**	0,447**	0,547**	0,383**	0,789**	1	0,531**	0,490**	0,364**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
Espaço que o Trabalho Ocupa na sua Vida	Correlação de Pearson	0,243**	0,535**	0,475**	0,213**	0,534**	0,531**	1	0,423**	0,394**
	Sig. (2 extremidades)	0,003	0,000	0,000	0,010	0,000	0,000		0,000	0,000
Relevância Social e Importância no Trabalho	Correlação de Pearson	0,361**	0,462**	0,511**	0,287**	0,537**	0,490**	0,423**	1	0,293**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
Satisfação com a Vida	Correlação de Pearson	0,471**	0,346**	0,485**	0,284**	0,398**	0,364**	0,394**	0,293**	1
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

A Tabela 11 apresenta as correlações entre os critérios das escalas de Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida das pessoas que trabalham no Agronegócio. O r é 0,854 em negrito é aquele que registra maior relação, indicando uma correlação linear positiva, constatou-se que a integração social no trabalho se relaciona mais com o comprimento das leis, com isso acredita-se que em um ambiente de trabalho que respeita às leis, os direitos do trabalhador, a liberdade de expressão resulta numa maior integração social, onde os colaboradores passam a se relacionar melhor em equipe, comprometidos com a organização e satisfeitos com a sua valorização.

Tabela 11 – Correlações entre as escalas dos pesquisados que trabalham no Agronegócio

		Compensa ção Justa	Condições de Trabalho	Uso de Capacida des no Trabalho	Oportuni dades no Trabalho	Integração Social no Trabalho	Respeito as Leis do Trabalho	Espaço que o Trabalho Ocupa na sua Vida	Relevância Social e Importância no Trabalho	Satisfação com a Vida
Compensação Justa	Correlação de Pearson	1	0,584**	0,382**	0,439**	0,333**	0,480**	0,344**	0,289*	0,404**
	Sig. (2 extremidades)		0,000	0,003	0,001	0,010	0,000	0,008	0,027	0,002
Condições de Trabalho	Correlação de Pearson	0,584**	1	0,514**	0,635**	0,487**	0,525**	0,537**	0,545**	0,396**
	Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002
Uso de Capacidades no Trabalho	Correlação de Pearson	0,382**	0,514**	1	0,490**	0,738**	0,709**	0,560**	0,533**	0,439**
	Sig. (2 extremidades)	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Oportunidades no Trabalho	Correlação de Pearson	0,439**	0,635**	0,490**	1	0,473**	0,529**	0,492**	0,343**	0,340**
	Sig. (2 extremidades)	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,008	0,009
Integração Social no Trabalho	Correlação de Pearson	0,333**	0,487**	0,738**	0,473**	1	0,854**	0,613**	0,635**	0,430**
	Sig. (2 extremidades)	0,010	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001
Respeito as Leis do Trabalho	Correlação de Pearson	0,480**	0,525**	0,709**	0,529**	0,854**	1	0,620**	0,648**	0,386**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,002
Espaço que o Trabalho Ocupa na sua Vida	Correlação de Pearson	0,344**	0,537**	0,560**	0,492**	0,613**	0,620**	1	0,369**	0,540**
	Sig. (2 extremidades)	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,004	0,000
Relevância Social e Importância no Trabalho	Correlação de Pearson	0,289*	0,545**	0,533**	0,343**	0,635**	0,648**	0,369**	1	0,225
	Sig. (2 extremidades)	0,027	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,004		0,084
Satisfação com a Vida	Correlação de Pearson	0,404**	0,396**	0,439**	0,340**	0,430**	0,386**	0,540**	0,225	1
	Sig. (2 extremidades)	0,002	0,002	0,000	0,009	0,001	0,002	0,000	0,084	

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

O próximo teste, apresentado na Tabela 12, analisa a diferença estatística entre pessoas que trabalham ou não no agronegócio em relação aos construtos pesquisados, o qual percebe-se não haver diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida, pelo fato das significâncias serem acima de 0,05.

Tabela 12 – Análise da QVT e Satisfação com Vida com trabalhadores do Agronegócio e os que trabalham em outro setor.

	Agronegócio	N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Sim	60	3,7250	1,08895	0,618
	Não	91	3,8104	,98696	
Satisfação com a Vida	Sim	60	3,492	1,0834	0,257
	Não	91	3,703	1,1401	

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

A Tabela 13 apresenta a análise da comparação entre as médias estatísticas de pessoas de diferentes faixas etárias com relação aos construtos pesquisados, pelo fato da significância ser acima de 0,05, conclui-se que não há diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida entre pessoas de diferentes idades.

Tabela 13 – Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre as pessoas de diferentes faixas etárias.

		N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Até 25 anos	64	3,7813	1,04416	0,741
	26 à 35 anos	49	3,6735	1,01191	
	36 à 45 anos	21	3,8333	1,06751	
	Acima de 45 anos	17	3,9853	,99793	
	Total	151	3,7765	1,02598	
Satisfação com a Vida	Até 25 anos	64	3,664	1,1821	0,976
	26 à 35 anos	49	3,602	1,0154	
	36 à 45 anos	21	3,548	1,0944	
	Acima de 45 anos	17	3,588	1,2776	
	Total	151	3,619	1,1191	

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Na Tabela 14 apresenta-se o teste que analisa a diferença estatística entre as pessoas de gêneros diferentes relativos a QVT e Satisfação com a Vida, o qual percebe-se não haver diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida, pelo fato das significâncias serem acima de 0,05.

Tabela 14 – Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre as pessoas de gêneros diferentes.

	Gênero	N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Feminino	80	3,846	,99563	0,373
	Masculino	71	3,697	1,06059	
Satisfação com a Vida	Feminino	80	3,669	1,0993	0,565
	Masculino	71	3,563	1,1462	

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

A Tabela 15 demonstra a análise da comparação entre as médias estatísticas do tempo que as pessoas exercem suas funções sobre aos construtos pesquisados, entende-se que não há diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida, pelo fato da significância apresentar-se acima de 0,05.

Tabela 15 – Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre o tempo que as pessoas exercem suas funções.

		N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Menos de 1 ano	40	3,9125	1,08390	0,288
	1 à 5 anos	64	3,7930	,94864	
	6 à 10 anos	19	3,3684	1,18547	
	Acima de 10 anos	28	3,8214	,98333	
	Total	151	3,7765	1,02598	
Satisfação com a Vida	Menos de 1 ano	40	3,525	1,3202	0,503
	1 à 5 anos	64	3,703	1,0068	
	6 à 10 anos	19	3,842	,8983	
	Acima de 10 anos	28	3,411	1,1945	
	Total	151	3,619	1,1191	

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Por fim através do teste ANOVA, na Tabela 16 apresenta-se a análise da comparação entre as médias estatísticas das áreas de atuação em relação aos construtos pesquisados, pelo fato da significância ser acima de 0,05, conclui-se que não há diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida entre as áreas de atuação.

Tabela 16 – Análise da QVT e Satisfação com a Vida quanto a área de atuação das atividades.

			N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT		Indústria	20	3,6750	1,10947	0,646
		Comércio	43	3,6686	,90422	
		Serviço	36	3,7569	1,05811	
		Outro	52	3,9183	1,07753	
		Total	151	3,7765	1,02598	
Satisfação com a Vida		Indústria	20	3,525	1,0696	0,847
		Comércio	43	3,674	1,0402	
		Serviço	36	3,722	1,1113	
		Outro	52	3,538	1,2241	
		Total	151	3,619	1,1191	

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Observou-se no presente estudo que em todas as correlações entre Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida, os pesquisados apresentam uma leve percepção de sua Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida, independente das variáveis, faixa etária, gênero, tempo de empresa, área de atuação e de trabalharem ou não no Agronegócio.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal verificar se os alunos da Unipampa e da Escola de Educação Profissional Dom Pedrito percebem Qualidade de Vida no seu Trabalho. Entretanto, outros objetivos foram definidos, estes comentados inicialmente a seguir.

Em resposta ao primeiro objetivo específico, que foi avaliar a satisfação dos trabalhadores em relação a sua vida, observou-se que os pesquisados estão satisfeitos moderadamente com sua vida pessoal, dentre as médias levantadas a que mais se destacou foi a que representa a afirmação de que os pesquisados estão satisfeitos com sua vida, mas percebe-se que há uma incerteza em relação a consideração de quanto a sua vida está próxima de seus ideais.

No que diz respeito ao segundo objetivo específico, o qual era analisar a relação entre Satisfação com a Vida e Qualidade de Vida no Trabalho, pode-se verificar que existe uma correlação positiva, o que significa que à medida que a Qualidade de Vida no Trabalho cresce a Satisfação com a Vida tende a crescer também. Assim sendo, percebe-se uma possível igualdade de percepção positiva em relação ao ambiente de trabalho e estilo de vida. Estes resultados reforçam a ideia de que o trabalho pode ser visto como prazeroso tanto quanto a vida pessoal. Ressaltando também que organizações têm a possibilidade de melhorar a vida das pessoas.

Com relação ao terceiro objetivo específico, que era constatar se existe diferença na Qualidade de Vida no Trabalho entre pessoas que trabalham no agronegócio e as que não trabalham, identificou-se que não existe diferença significativa na Qualidade de Vida no Trabalho entre pessoas que trabalham no agronegócio e as que não trabalham. Neste caso o fato de trabalhar no agronegócio ou não, ao que tudo indica não interfere na Qualidade de Vida no Trabalho das pessoas.

Em relação ao quarto e último objetivo específico, referente a averiguação se existe diferença na Satisfação com a Vida entre pessoas que trabalham no agronegócio e as que não trabalham, apontou-se que não existe diferença significativa entre trabalhadores ou não trabalhadores do Agronegócio. Por tanto, o fato de se trabalhar ou não no Agronegócio em tese não modifica a satisfação com a vida das pessoas.

E finalmente, respondendo ao objetivo geral, verificou-se que os alunos enquanto colaboradores, apresentaram uma média estatística de 3,62, o que representa a percepção de um nível satisfatório de Qualidade de Vida no seu trabalho, e que o critério do modelo de Walton que mais influência essa Qualidade de Vida no Trabalho entre os pesquisados é a Relevância Social e Importância no Trabalho, que abrangem aspectos como o orgulho de trabalhar na empresa, a imagem que a empresa tem perante a sociedade, com a qualidade de serviços ou produtos produzidos e o tratamento com os funcionários e o que mais os deixam insatisfeitos são os aspectos do critério Compensação Justa, que são a insatisfação com o salário, benefícios extras e recompensas ofertadas pela empresa.

Sendo assim, diante dos resultados obtidos, entende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho e a Satisfação com a Vida não apresentam diferença em relação as características dos trabalhadores, levando em conta a idade, o gênero, o tempo de atividade na empresa e o fato da pessoa trabalhar ou não no Agronegócio.

Diante deste estudo, que apresentou a relação positiva entre Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida, conclui-se a necessidade das empresas de investirem em Gestão de Pessoas e proporcionarem cada vez mais bem-estar para seus colaboradores, pois satisfeitos tendem a sentir-se mais motivados e produzir mais.

A limitação da pesquisa refere-se a amostra não probabilística, pois não deu-se a oportunidade de todos responderem e sim apenas os que estavam em aula no dia em que o questionário foi aplicado. Outra limitação refere-se ao fato da pesquisa ter sido aplicada apenas com alunos.

Como sugestões de pesquisa, recomenda-se a reaplicação do estudo com trabalhadores no ambiente de trabalho e a construção de pesquisas futuras que objetivem identificar porque não existiu diferença entre QVT e Satisfação com a Vida em relação a idade, gênero, tempo de atuação na empresa, caracterização da empresa que se trabalha e o fato de se trabalhar ou não com o agronegócio.

REFERÊNCIAS

BARROS, Luciana Paes de, et al. **Avaliação da qualidade de vida em adolescentes – revisão da literatura.** *Jornal Brasileiro de Psiquiatria.* 57(3), p. 212-217, 2008.

BARROS, Sérgio Paes de. **Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares.** *Caderno de Psicologia Social do Trabalho*, v.15 n.1 São Paulo jun. 2012.

CHIAVENATO. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DA SILVA, Juliano Domingues et al. **Fatores da Qualidade de Vida no Trabalho e Desempenho Organizacional.** *Revista Catarse, Campo Mourão*, v.2, n.01, jan.-jun. 2014.

DETONI, Dimas José. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina. p. 1-141. Florianópolis, 2001.

DIENER, Ed eet al. **The Satisfaction With Life Scale.** *Journal of Personality Assessment*, 49, p. 71-75, 1985.

FIGLIARESE, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela. **Influência da Cultura e Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho: Revisão da Literatura.** *Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado*, v.8, n. 1, p. 100-113, 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IOANNOU, Panagiotis et al. **Impact of Job Satisfaction on Greek Nurses' Health-Related Quality of Life.** *Safety and Health at Work.* p. 1-5, 2015.

JABOR, Priscila de Souza Alvarenga; LEITE, Teresa Cristina Firmino; HORA, Henrique Rego Monteiro. **Qualidade de Vida no trabalho nas empresas varejistas.** *Perspectivas Online.* v. 3. nº 12, 2009.

KARPINSKI, David; STEFANO, Silvio Roberto. **Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação um Estudo de Caso no Setor Atacadista de Beneficiamento de Cereais.**

Revista Eletrônica Lato Sensu – Ano 3, nº1, março de 2008. ISSN 1980-6116
<<http://www.unicentro.br>> Acesso: 18 abr. 2016.

KLING, Rex B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 3ª ed. New York: The Guilford Press, 2011.

LACAZ, Francisco Antônio C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Ciência e Saúde Coletiva, vol.5, n.1, Rio de Janeiro, 2000.

LARSON, Ron; FARBER, Betsy. **Estatística Aplicada**. Tradução Técnica Cyro Patarra. 2ª ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2007.

LARSON, Ron; FARBER, Betsy. **Estatística Aplicada**. Tradução Luciane Ferreira Pauleti Vianna. 4ª ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. 9. reimp. São Paulo: Atlas, 2014.

MONACO, Felipe de Faria; GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso da Gerência de Administração dos Correios**. RAC, v.4, n., 3, set/dez, p. 67-88, 2000.

MORAES, Ana Flávia de Moraes; DE SOUZA JÚNIOR, Armando Araújo; NOGUEIRA, Ricardo Jorge da Cunha Costa. **ENTRE A TEORIA E A PRÁTICA: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES**. Revista de Administração do Sul do Pará (REASP)-FESAR, v. 1, n. 3, 2014.

OLIVEIRA, Gislene Farias de et al. **Satisfação com a vida entre profissionais da saúde: correlatos demográficos e laborais**. Revista Bioética 17 (2): p. 319 – 334, 2009.

OMARA, Aida Shekh; RASHIDB, Wan Edura Wan; MAJIDC, Afiza Abdul. **Motivations using Social Networking Sites on Quality Work Life**. Procedia – Social and Behavioral Sciences 130, p.24 – 531, 2014.

PARSA, Bitá et al. **Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics**. / Procedia – Social and Behavioral Sciences 152, p. 108 – 111. ERPA, 2014.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Notas sobre o Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton: Uma Revisão Literária**. Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, v. 7, n. 3, p. 28 – 43, set./dez. 2009.

SAFINA, Liliy, et al. **The Higher Education Impact On The Quality Of Young People Working Life** / Procedia – Social and Behavioral Sciences 191, p. 2412 – 2415. WCES. 2015.

SAFINA, Liliy, et al. **The Higher Education Impact On The Quality Of Young People Working Life** / Procedia - Social and Behavioral Sciences 191, p. 2412 – 2415. WCES. 2015.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zelia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SELAHATTIN, Kanten; OMER, Sadullah **An empirical research on relationship quality of work life and work engagement**. Procedia – Social and Behavioral Sciences 62 p. 360 – 366, 2012.

SILVA, Manuelle Cristine. LIMA, Thales **Batista de. Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa-PB**. EnGPR, III, 2011, João Pessoas. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

SPRUNG, Justin M.; BRITTON, Ashlie R. **The dyadic context of safety: An examination of safety motivation, behavior, and life satisfaction among farm couples**. Safety Science 85, p. 1–8, 2016.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmiria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.5, n.1, Jan./Abr. 2001.

VELOSO, Elza Fátima da Rosa; SCHIRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: Um estudo de caso sobre desligamento voluntário**. Revista Administração e Diálogo, v. 9, n. 1, p. 35-38, 2007.

VIZIOLI, Miguel. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

ZHAO, Xinyuan et al. **Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction**. Journal of Hospitality and Tourism Management 27, p. 27-38, 2016.

ANEXO A – Questionário Aplicado

Prezado Acadêmico/ Aluno

Meu nome é Patricia Silveira dos Santos, sou formanda em Agronegócio. Solicito a sua gentileza em responder ao questionário de pesquisa para concluir o Trabalho de Conclusão de Curso, que busca investigar a percepção sobre **Qualidade de Vida no Trabalho** dos acadêmicos da Universidade Federal do Pampa (campus Dom Pedrito/RS).

Esclareço que os questionários SÃO ESPECÍFICOS PARA QUEM **TRABALHA**, logo, se sinta tranquilo para responder as questões de forma verdadeira. Peço que leiam com atenção às questões e respondam a TODAS elas.

Informo ainda que não há necessidade de identificação.

Agradeço sua colaboração nesta pesquisa! Contato:
patricia_silveiradossantos@yahoo.com.br

1. **Faixa Etária:** () Até 25 () 26 à 35 () 36 à 45 () Acima de 45 anos
2. **Gênero:** () Feminino () Masculino
3. **Há quanto tempo você está exercendo a sua atividade atual?**
 () Menos de 1 ano () 1 à 5 anos () 6 à 10 anos () Acima de 10 anos
4. **Sua atividade de trabalho atual é ligada a:** () Indústria () Comércio () Serviço
 () Outro
5. **Sua atividade de trabalho atual é ligada ao Agronegócio?** () Sim () Não

*** Responda as questões a seguir pensando na sua atividade de trabalho. Avalie cada afirmativa (marcando um X) de acordo com a seguinte escala: (1) Discordo Plenamente... (5) Concordo Plenamente.**

QUESTÕES (AFIRMATIVAS)	AVALIAÇÃO					Não se aplica (NA)
	(1) Discordo Plenamente...	(2)	(3)	(4)	(5) Concordo Plenamente	
1. Estou satisfeito com meu salário.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
2. Estou satisfeito com meu salário em relação ao dos meus colegas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
3. Estou satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que recebo da empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
4. Estou satisfeito com benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.) ofertados pela empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
5. Estou satisfeito com a jornada de trabalho semanal (horário e quantidade de horas trabalhadas).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA

6. Estou satisfeito com a carga de trabalho (quantidade de trabalho).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
7. Estou satisfeito com o uso de tecnologia no trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
8. Estou satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do meu local de trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
9. Estou satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
10. Sinto cansaço quando exerço meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
11. Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possuo para desempenhar as minhas funções no meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
12. Estou satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que exerço.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
13. Estou satisfeito com a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
14. Estou satisfeito com a avaliação de desempenho realizada pela empresa (do quanto bom ou ruim está o meu desempenho no trabalho).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
15. Estou satisfeito com a responsabilidade de trabalho a mim conferida.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
16. Estou satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
17. Estou satisfeito com os treinamentos oferecidos pela empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
18. Na empresa em que trabalho ocorre com frequência demissões.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
19. Estou satisfeito com incentivos que a empresa dá para continuar estudando.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
20. No meu trabalho não há discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
21. Estou satisfeito com o relacionamento com colegas e chefes no meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
22. Estou satisfeito com o comprometimento da minha equipe e colegas com o trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
23. Estou satisfeito com a valorização de minhas ideias e iniciativas no trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
24. Estou satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
25. Estou satisfeito com a minha liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA

26. Estou satisfeito com as normas e regras do meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
27. Sinto respeito em relação a minha individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
28. Estou satisfeito com a influência do trabalho sobre minha vida/rotina familiar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
29. O trabalho que realizo me permite ter tempo de lazer apropriado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
30. Estou satisfeito com meus horários de trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
31. Sinto orgulho de realizar o meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
32. Estou satisfeito com a imagem que a empresa tem perante a sociedade.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
33. Estou satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
34. Estou satisfeito com os serviços prestados ou com a qualidade dos produtos que a empresa fabrica/comercializa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
35. Estou satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
36. Considero que a minha vida está próxima dos meus ideais.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
37. As condições da minha vida são excelentes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
38. Estou satisfeito com a minha vida.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
39. Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA
40. Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	NA