



Abril 2018 - ISSN: 1988-7833

QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO DE ESTUDANTES EM PRÁTICA LABORAL QUALITY OF LIFE AND WORK FOR STUDENTS IN WORK PRACTICE CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICA LABORAL

José André Villas Boas Mello,

joseavbm@yahoo.com.br,

Economista (UFRRJ), Mestrado em Engenharia de Produção (UFRJ), Doutor em Engenharia de Produção (UFRJ). Docente no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

Marcele Sttellet Barbosa da Silva,

marcele.sttellet@gmail.com, Graduanda em Engenharia de Produção no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

José André Villas Boas Mello y Marcelle Sttellet Barbosa da Silva (2018): "Qualidade de vida e trabalho de estudantes em prática laboral", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (abril 2018). En línea: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/04/estudiantes-practica-laboral.html>

RESUMO: O objetivo deste artigo é medir a qualidade de vida no trabalho (QVT) de estudantes de Engenharia de uma instituição federal de ensino (IFES) quando do ingresso obrigatório no mercado de trabalho para a prática profissional. A metodologia adotada nesta pesquisa se classifica, em relação aos seus objetivos, como exploratória e descritiva e utilizar-se-á de abordagens quali-quantitativa para o levantamento e análise dos dados. Como ferramenta de análise se utiliza o modelo de Walton (1973) que se fundamenta na vertente de que um programa adequado de Qualidade de vida no trabalho foca em uma organização mais humanizada e proporciona condições de desenvolvimento ao indivíduo. Tais pressupostos teóricos de QVT são perspectivas do grupo estudado, visto que são estudantes de ensino superior ingressantes no mercado de trabalho através de prática laboral do tipo Estágio Supervisionado. Após aplicação e análise dos dados, conclui-se que as dimensões de Walton para QVT que apresentaram os piores índices de satisfação são "oportunidades de crescimento e segurança" com 59,37% e "remuneração justa e adequada" com 64,60%. Enquanto o "desenvolvimento das capacidades pessoais" com 84,99% e o "Constitucionalismo" com 81,25% apresentaram os maiores índices de satisfação. Esses resultados podem ser utilizados como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação com o trabalho. A empresa pode melhorar as dimensões de pior percepção, bem como criar um ambiente mais adequado a prática laboral.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Modelo de Walton. Estagiários engenharia.

ABSTRACT: The objective of this article is to measure the quality of life at work (QVT) of Engineering students of a federal educational institution (IFES) when entering the labor market for professional practice. The methodology adopted in this research is classified, in relation to its objectives, as exploratory and descriptive and will use qualitative-quantitative approaches for data collection and analysis. The Walton model (1973) is based on the fact that an adequate quality of life program at work focuses on a more humanized organization and provides developmental conditions to the individual. These theoretical assumptions of QWL are perspectives of the group studied, since they are students of higher education entering the labor market through work practice of type Supervised. After applying and analyzing the data, it was concluded that the Walton dimensions for QVT that presented the worst satisfaction rates are "growth and safety opportunities" with 59.37% and "fair and adequate remuneration" with 64.60%. While "personal capacity development" with 84.99% and "Constitutionalism" with 81.25% had the highest satisfaction rates. These results can be used as an indicator of human experiences in the workplace. The company can improve the worst-perceived dimensions as well as create a more appropriate working environment.

Keywords: Quality of life at work. Walton Model. Engineering Trainees.

RESUMEN: El objetivo de este artículo es medir la calidad de vida en el trabajo (QVT) de estudiantes de Ingeniería de una institución federal de enseñanza (IFES) cuando el ingreso obligatorio en el mercado de trabajo para la práctica profesional. La metodología adoptada en esta investigación se clasifica, en relación a sus objetivos, como exploratoria y descriptiva y se utilizará de abordajes cuali-cuantitativos para el levantamiento y análisis de los datos. Como herramienta de análisis se utiliza el modelo de Walton (1973) que se fundamenta en la vertiente de que un programa adecuado de Calidad de vida en el trabajo se enfoca en una organización más humanizada y proporciona condiciones de desarrollo al individuo. Tales presupuestos teóricos de QVT son perspectivas del grupo estudiado, ya que son estudiantes de enseñanza superior ingresantes en el mercado de trabajo a través de práctica laboral del tipo Etapa Supervisada. Después de la aplicación y análisis de los datos, se concluye que las dimensiones de Walton para QVT que presentaron los peores índices de satisfacción son "oportunidades de crecimiento y seguridad" con 59,37% y "remuneración justa y adecuada" con el 64,60%. Mientras que el "desarrollo de las capacidades personales" con el 84,99% y el "Constitucionalismo" con el 81,25% presentaron los mayores índices de satisfacción. Estos resultados pueden ser utilizados como indicador de las experiencias humanas en el lugar de trabajo y del grado de satisfacción con el trabajo. La empresa puede mejorar las dimensiones de peor percepción, así como crear un ambiente más adecuado a la práctica laboral.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Modelo de Walton. Trabajos de ingeniería.

1 INTRODUÇÃO

A globalização e o ambiente competitivo contemporâneo levam as empresas a buscarem resultados cada vez mais desafiadores, o que exige muitas vezes que os trabalhadores trabalhem constantemente sobre pressão, tendo que se desdobrar para cumprir prazos e fazer seu trabalho. Segundo Moraes (2017) as organizações tem a necessidade de encontrar novos meios para realização de tarefas, de uma maneira mais eficiente e com menor custo possível. Diversas empresas, segundo Ribeiro e Santana (2015), passam a exigir mais horas trabalhadas de seus funcionários e a solicitar resultados em prazos cada vez menores. Condições adversas que corroboram negativamente com a saúde do trabalhador, Ferigollo et al.(2016) citam que o trabalho seja realizado em condições que contribuam para a melhoria da qualidade de vida e da realização pessoal e social dos trabalhadores, sem prejudicar a sua saúde, a sua integridade física e mental.

As transformações da produção, das relações de trabalho e a qualidade de vida no trabalho têm influenciado na percepção do trabalhador sobre a sua qualidade de vida. Como dispositivo para atenuar tais reflexos, as organizações tem criado programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), em busca de uma melhora no bem-estar dos funcionários e, conseqüentemente, de seus resultados. Em uma reflexão sobre qualidade de vida no trabalho, Odebrech e Pedroso (2010) percebem o trabalhador como um elemento importante para a organização, ou seja, entendem as pessoas como capital humano/intelectual. A qualidade de vida no trabalho (QVT) vista como uma estratégia competitiva, segundo Martins (2015), faz com que muitas empresas se preocupem com os seus colaboradores, um fator crucial para o sucesso organizacional.

Segundo Bortolozzo e Santana (2011), empresas que realizam ações relacionadas à QVT passam confiança aos seus funcionários, pois são organizações preocupadas com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e motivação. Além disso, Zanardi et. al. (2015) citam ser necessário investir na valorização e capacitação das pessoas para prepara-las para as dificuldades que se encontram no ambiente de trabalho.

Pensar e projetar programas de qualidade de vida no trabalho populariza-se entre as organizações como alternativa capaz de atenuar as dificuldades e problemas no ambiente de trabalho. Bracarense et al. (2015) sinaliza para a necessidade das instituições avaliarem as condições de trabalho que estão ofertando, tendo em vista que investimentos, com a intenção de melhores condições, refletirão na assistência, na satisfação do usuário, e também poderão diminuir o absenteísmo, casos de acidente de trabalho e eventos adversos

O objetivo deste artigo é o de avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) de estudantes de Engenharia de uma instituição federal de ensino (IFES) quando do ingresso obrigatório no mercado de trabalho para a prática profissional. O modelo teórico escolhido foi o de Walton (1973), que se justifica por sua ampla abrangência, possibilitando um diagnóstico estruturado. Planas-Coll e Enciso-Avila (2014) consideraram que o sucesso dos estudantes na inserção profissional não pode ser atribuído exclusivamente aos estudos, mas também à aprendizagem e vivência no local de trabalho.

Por entender que a experiência proporcionada pelos estágios e empregos produz grande motivação nos alunos (Jahara et al., 2015), se estabelece a seguinte questão a ser investigada. Estudantes em pratica laboral percebem de que forma o ambiente de qualidade de vida no trabalho?. Além desta introdução, o estudo apresenta, na sequência, o referencial teórico, a metodologia adotada, os resultados da pesquisa e as conclusões.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Qualidade de vida no trabalho

O ambiente laboral é o local onde o homem passa a maior parte de sua vida, mantém uma relação dinâmica, influenciando e sendo influenciado por outros ambientes, em todos os seus aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho. No ambiente do trabalho estão incluídos fatores que se relacionam às condições do ambiente laboral, como ferramentas, máquinas, agentes químicos, biológicos e físicos, operações, processos, enfim, a relação entre trabalhador e seu meio físico (Moraes, 2017).

Alcançar a qualidade de vida é o grande desejo da perspectiva humana. O bem estar, o equilíbrio físico, psíquico e social, são demandas para uma vida mais feliz. A Qualidade de Vida (QV) e a QVT estão completamente associados, pois saúde e bem-estar são fenômenos que contribuem para um melhor desempenho no ambiente de trabalho. Barros (2017) cita que o trabalhador atual realiza concomitante, intensas atividades profissionais e pessoais, o que dificulta distinguir o tempo dedicado à vida pessoal e ao trabalho. Portanto, são elementos indissociáveis, visto que pensar na saúde e cuidado com o trabalhador, segundo Ellmer et al. (2016), faz parte da estratégia da organização e está diretamente relacionado ao seu desempenho.

Ferreira (2012) cita que, nos anos 70, a Qualidade de Vida no Trabalho ganhou destaque, porém é um assunto que ainda precisa ser discutido por meio de pesquisas e estudos. Conforme Ribeiro e Santana (2015) os programas de QVT têm como objetivo oferecer ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições mais favoráveis nos aspectos: saúde, físico, emocional, social, motivando assim equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização. Jesus e Pandolfi (2016) citam que, em função dos confrontos entre a subjetividade do trabalhador e as condições enfrentadas no ambiente de trabalho, o conteúdo das tarefas e as relações sócio-profissionais se tornam fatores determinantes para a organização do trabalho.

Para Tamayo (2004), o fato dos problemas de saúde dos trabalhadores trazerem prejuízos às organizações fez com que a QVT ganhasse destaque. Conforme Alves (2011), os investimentos com a saúde dos colaboradores trazem vantagens associadas à diminuição dos níveis de estresse e menor índice de doenças. Bortolozzo et al. (2015) argumenta a QVT como tendo relação com o nível de felicidade de um indivíduo, no que se refere ao seu trabalho/carreira.

Conforme França (2003), o interesse das organizações pela QVT está no fato de se oferecer benefícios tanto para o funcionário quanto para a produtividade. Mello et al. (2015) cita as modificações no ambiente do trabalho como estratégia das empresas em oferecer melhores condições aos trabalhadores, aumentando a produtividade. Ainda sobre este tema, Carvalho et al. (2013) cita que os programas de qualidade de vida no trabalho contribuem à produtividade do fator humano.

As organizações podem adotar programas para melhoria de desempenho que vão além de seu ambiente, funções e natureza, mas que tragam benefícios claros a qualidade de vida de sua força de trabalho (Krishnakumar e Sugavaneswari, 2012). Em relação ao objetivo da QVT, as empresas devem ter o entendimento que a QVT produz grandes benefícios. Segundo Limongi-França (2011) a QVT ganhou espaço tanto no nível estratégico das organizações quanto nos níveis táticos e operacionais, porém algumas empresas ainda a utilizem por “modismo”, o que pode ser visto quando a adotam sem entender o verdadeiro objetivo. Entretanto para Fernandes (1996), a maioria das organizações tem a consciência do verdadeiro objetivo da QVT, como também dos benefícios para uma melhor produtividade dos seus funcionários.

Uma melhor produtividade é um benefício extremamente importante para a empresa, pois atualmente a responsabilidade de atingir as exigências dos clientes está cada vez maior. Mello et al. (2015) citam que a competição no mercado empresarial tem feito com que as empresas modifiquem seus moldes organizacionais com vistas a ter as pessoas como intangível a ser valorizado.

2.2 Modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton

Na perspectiva de Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho se torna evidente quando o trabalhador tem seus direitos exercidos, quando existe satisfação no trabalho, tem oportunidades de utilizar seus conhecimentos e aperfeiçoá-los, sente orgulho do seu trabalho, tem uma remuneração justa e quando não corre riscos.

Para Walton (1973), a “expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. Com isso, Walton (1973) relaciona QVT com a humanização do trabalho e responsabilidade social. Ele apresenta oito categorias para classificar QVT, ilustrados no quadro 1 a seguir:

CATEGORIAS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento das Capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância Social do Trabalho na Vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 1 – CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Fonte: Adaptado de WALTON (1973: 11 – 21)

A análise das oito dimensões sugeridas por Walton (1973) possibilita entender que estas produzem uma organização mais humanizada, envolvendo certo grau de responsabilidades e autonomia (Brunetti e Laat, 2016). Pensar no colaborador faz com que a organização crie condições propícias para um ambiente de trabalho adequado onde a prática laboral pode ser realizada de forma mais prazerosa, melhorando o desempenho global. Bortolozzo e Santana (2011) citam que uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários passará confiança aos mesmos, pois são organizações que se preocupam com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação dos mesmos. A seguir pretende-se detalhar um pouco melhor cada uma das dimensões propostas por Walton (1973), trazendo perspectivas de autores que discorrem sobre cada temática.

2.2.1 Compensação justa e adequada

O primeiro critério refere-se à compensação justa e adequada, que é avaliada como justa quando comparado a outro trabalho e adequada quando a renda for suficiente, quando confrontada aos padrões sociais (Vencato e Ribas, 2013). Pode-se inferir que há diversos fatores, tais como: o nível de treinamento, a responsabilidade e as condições de trabalho. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho:

- a) Renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador;
- b) Compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo.

Segundo Chiavenato (2014) a remuneração total de um funcionário constitui-se de uma remuneração básica, incentivos salariais e benefícios, podendo ser recompensas financeiras e não financeiras. Kovalski et al. (2008) cita ser possível perceber que a remuneração pode não interferir na satisfação de outras

esferas do trabalho em si, porém, para a obtenção de uma QVT de nível satisfatório, faz-se necessário uma remuneração justa e adequada.

2.2.2 Condições de trabalho

A respeito das condições de trabalho, o segundo critério, menciona-se que a carga horária de todas as funções seja adequada às condições físicas do trabalho, que o ambiente físico apresente condições de bem-estar, segurança e saúde (Vencato e Ribas, 2013). Abordam as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Fatores como pagamento de horas extras aos trabalhos realizados fora da carga horária semanal, condições de trabalho que minimizem os riscos de acidente e propensão às doenças, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade. Para que as condições de trabalho sejam adequadas, devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar a atuação do trabalhador como: odores, ruídos ou poluição visual.

Segundo Bortolozzo e Santana (2011), para um melhor desenvolvimento das organizações, é preciso que os gestores se preocupem com as condições de trabalho que oferecem aos seus funcionários, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores.

Hamada et al. (2016) citam que diante da necessidade de controle contínuo, algumas empresas realizam blitz com os funcionários para fiscalizar os procedimentos de segurança, tais como uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) por profissionais envolvidos em atividades de risco (luvas, máscaras, óculos e roupas de proteção). Aspecto esse que inclusive analisa se eles estão vestidos adequadamente no local de trabalho, principalmente quando não há permissão para uso de pertences como cordões, pulseiras e brincos, pois comprometem a segurança microbiológica.

2.2.3 Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais

No terceiro critério, o uso e desenvolvimento das capacidades humanas, expõe a necessidade de autonomia, autocontrole, habilidades múltiplas e informações sobre o processo total (Vencato e Ribas, 2013). No que se refere ao uso e desenvolvimento das capacidades pessoais, o trabalho com as mudanças impostas através da revolução industrial, tem se tornado algo cada vez mais fracionado, de forma a ficar sempre mais específico e estreitamente controlado. Dessa forma, os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos. Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: autonomia, múltiplas habilidades, perspectiva e informação, trabalho como um todo e planejamento.

Rodrigues (2007, p.89) afirma que “a autonomia reflete a responsabilidade e a capacidade do profissional planejar e decidir sobre seu trabalho”.

2.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança

O quarto critério, oportunidade de crescimento e segurança refere-se à carreira com um plano de cargos e salários, crescimento pessoal com capacitação e treinamento, avanço salarial e segurança no emprego com uma renda segura (Vencato e Ribas, 2013). Relaciona-se às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um empoderamento ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores de influência neste critério são: desenvolvimento (para evitar que o trabalhador se torne obsoleto, deve haver possibilidades para este expandir suas capacidades e conhecimento), aplicações futuras (expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos) e oportunidades de avanço (deve haver a possibilidade de crescimento do trabalhador, ascensão de cargo e plano de carreira).

Segundo Tachizawa et al. (2001, p. 197), o plano de carreiras é definido como sendo “um processo contínuo de interação entre o empregado e a organização visando a atender aos objetivos e interesses de ambas as partes”.

2.2.5 Integração social no Trabalho

A integração social no trabalho, o quinto critério, retrata a ausência de preconceitos, igualdade de oportunidades na ausência de favoritismo, mobilidade dos empregados de ascender à carreira se qualificando, bom relacionamento e respeito (Vencato e Ribas, 2013). Relaciona-se ao grau de convivência harmoniosa entre os trabalhadores de vários níveis hierárquicos dentro da mesma organização. Marques et al.(2014) citam o comprometimento afetivo para o envolvimento emocional do indivíduo com a organização, no qual o trabalhador dá algo de si próprio para o bem-estar da organização.

Corroborando com tal abordagem, Carvalho e Hort (2008) destacam que o trabalho para o homem não é apenas um provedor de recursos para adquirir bens, mas também uma forma de socialização que permite construir a sua identidade.

2.2.6 Constitucionalismo

O constitucionalismo expõe o respeito para com as leis trabalhistas no cumprimento dos direitos, privacidade pessoal do funcionário, liberdade e expressão com o direito de discordar sem represálias

(Vencato e Ribas, 2013). Faz menção à existência de normas e procedimentos que estabelecem claramente os direitos e os deveres dos trabalhadores. Destacam-se os seguintes indicadores:

- a) Direitos trabalhistas: refere-se às normas que regem as relações de trabalho entre a empresa e os empregados, inclusive os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores e o cumprimento dessas normas;
- b) Privacidade pessoal: é o respeito à individualidade que o trabalhador possui dentro da organização;
- c) Liberdade de expressão: ensejo que o trabalhador possui de apresentar suas ideias, dar sugestões e discordar abertamente de visões de superiores da organização, sem medo de retaliação.

Andrade e Eloy (2016) citam que desigualdades materiais geram as desigualdades de direitos e de pertencimento social, o que dá sensação de estar vivendo em uma organização socioeconômica pautada nas desigualdades, na exploração e nas contradições.

2.2.7 Trabalho e espaço total de vida

Sobre o trabalho e o espaço total de vida, se explana o equilíbrio dos horários de trabalho com a vida pessoal (Vencato e Ribas, 2013). Está relacionado com o equilíbrio entre o trabalho e outras atividades existentes. A experiência de trabalho pode ter efeitos positivos ou negativos. Como por exemplo, o aumento da carga horária que diminui o tempo dos funcionários com outras atividades pessoais, como o lazer e suas relações familiares, podendo assim haver problemas familiares. Para Galvão et al. (2007) a possibilidade de ter-se atividades de lazer, hobbies e tempo para aproveitar a família auxilia no processo de aliviar as tensões do dia de trabalho, marcando um espaço da vida de cada pessoa, em que ela se permite fazer o que é prazeroso, segundo o seu entendimento.

2.2.8 Relevância social

Trata do equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal. Este critério ainda ressalta a responsabilidade social do trabalho na vida, que menciona a credibilidade da empresa, a responsabilidade social da organização frente à comunidade e ações sociais, a responsabilidade social pelos funcionários, refletindo na valorização deles e a responsabilidade pelos produtos que a empresa desenvolve (Vencato e Ribas, 2013). Faz menção a dedicação do trabalhador, no sentido de que a organização não propicie a depreciação de seu trabalho e de sua profissão. Walton (1973) afirma que esta situação pode afetar a autoestima do trabalhador e assim, influenciar na sua qualidade de vida no trabalho. Destacam-se os seguintes indicadores:

- a) Valorização do trabalho: refere-se ao sentimento de relevância e valorização que a organização e a comunidade atribuem ao indivíduo, na organização;
- b) Imagem e responsabilidade social da organização: percepção do trabalhador em relação à importância e à responsabilidade do seu trabalho, e da sua organização, em dar um retorno à comunidade.

A motivação do trabalhador ocorre de maneira mais natural em ambientes em que eles tenham a liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitam prazer e satisfação. Um ambiente sem inovação e sem liberdade de participação dos trabalhadores prejudica diretamente no bem estar de todos e principalmente no rendimento do trabalho. A sobrevivência da empresa depende da adoção de modelos que respeitem o funcionário como membro importante para seu funcionamento (Ribeiro e Santana, 2015).

2.3 Estudos sobre QVT baseados em Walton

O modelo de Walton tem sido utilizado em diversas áreas. Como por exemplo, Petroski (2005) na Universidade Federal de Santa Catarina, onde os professores estavam insatisfeitos com as condições de trabalho a que estavam sendo submetidos. Em um estudo na área de produção, Detoni (2001) usou o modelo de Walton para uma identificação qualitativa do nível de satisfação dos trabalhadores em quatro agroindústrias de rações para animais pertencentes ao segmento cooperativista do extremo oeste do Estado do Paraná. Em outro estudo Furlanetto (2008) na Prefeitura de Porto Alegre, investigou a percepção dos Servidores Públicos Municipais em relação a QVT.

Em um estudo sobre a construção civil, Kovaleski et al. (2008) aponta ter percebido um nível indiferente de satisfação (50%) em relação à “compensação justa e adequada” dos colaboradores. Ou seja, os colaboradores em sua maioria, não apresentam qualquer manifestação de satisfação ou insatisfação com relação ao quesito remuneração. No que diz respeito às “oportunidades de crescimento e segurança” (53%), mesmo enquadrado como um nível satisfatório, o índice de satisfação é baixo se comparado com os demais critérios.

Ahrens (2014), em um estudo sobre a qualidade de vida em um frigorífico obteve um percentual de 68,89% em relação à “compensação justa e adequada”, mostrando-se assim superior a porcentagem encontrada no estudo sobre construção civil citado acima. Portanto, é perceptível que podem ser encontrados diversos

resultados em cada pesquisa acerca da QVT, pois é uma área bem ampla e dinâmica cujos resultados são influenciados por diferentes fatores.

3 METODOLOGIA

3.1 Escolha e aplicação do instrumento de trabalho

A metodologia adotada nesta pesquisa se classifica, em relação aos seus objetivos, como exploratória e descritiva. Exploratória, na medida em que proporciona maior familiaridade com o problema visando torná-lo mais explícito. Na maioria das vezes, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Descritiva, porque descreve as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas características está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Além disso, se utilizará de abordagens quali-quantitativa para o levantamento e análise dos dados.

Neste estudo, optou-se por escolher um questionário como ferramenta de coleta de dados. A adoção por esse instrumento se deu por sua acessibilidade e aplicabilidade, pois, de acordo com Gil (2008), o questionário é um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado e também constitui o meio mais rápido e econômico de obtenção de informações.

Nesta pesquisa utilizou-se um questionário adaptado do modelo proposto por Richard Walton (1973), um dos mais utilizados em pesquisas na área da qualidade de vida no trabalho, constituído em 35 questões fechadas de assinalar com um padrão de respostas do tipo Likert, seguindo uma escala de 1 a 5, sendo 1 muito insatisfeito e 5 muito satisfeito.

As questões divididas entre os oito critérios, ou seja, entre as dimensões propostas por Walton que são: Compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades pessoais, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social. Os critérios foram divididos em subcritérios, que tiveram como base o quadro 1, onde cada um desses representa uma questão.

3.1 Determinação do tamanho amostral

O universo considerou os 41 alunos que estiveram formalmente matriculados em prática profissional entre o segundo semestre de 2015, 15 alunos do sexo masculino e 3 do sexo feminino. E do primeiro semestre de 2016 com 12 alunas e 11 alunos. Para garantia dos parâmetros estipulados, obteve-se que seria necessário ter uma amostra de 26 respondentes. Para determinação do tamanho amostral utilizou-se a equação abaixo (STEVENSON, 1986):

$$n = \frac{z^2 pq N}{(N - 1)e^2 + z^2 pq}$$

Em que:

n = tamanho amostral;

N = tamanho da população

z = nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão. Usa-se um valor determinado pela forma da distribuição de Gauss. Os valores mais frequentes são:

Nível de confiança 90%, implica em z=1,65

p = proporção populacional de um fenômeno a ser pesquisado (proporção conhecida previamente, em que $0 < p < 1$). Como p é desconhecido, neste caso, será estimada por p, a proporção amostral; e = erro amostral

q = (1-p) = complemento de p;

e = erro amostral.

Assumem-se, nesta pesquisa, as seguintes informações para a determinação do tamanho amostral n:

N = 41

Z = 1,65, o que corresponde um nível de confiança de 90%

e = 10% (erro de estimativa)

p = 0,5 (fornece o maior tamanho amostral para os erros de estimativa e nível de confiança escolhidos)

Assim,

$$n = 1,65^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 41 / [(41-1) \cdot 0,1^2 + 1,65^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5] = 26$$

A amostra de 26 alunos, composta por alunos do oitavo período do curso de Engenharia de Produção, garante 90% de confiança e 10% de estimativa de erro, estimativas que garantem a significância da amostra. Os dados coletados foram postos em uma planilha para estudo estatístico para identificar variáveis que estivessem correlacionadas e influenciando mais ou menos a um ambiente favorável de bem estar para a QVT.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

4.1. Perfil do estagiário

Os 26 entrevistados se caracterizavam como estudantes de Engenharia de Produção, com idade entre 20 e 25 anos. E, em sua maioria, é composto por homens e mulheres com idade entre 21 e 25 anos. Possuem

contrato de 1 ano, uma aluna em contrato de 4 horas e os demais alunos com contratos de 6 horas. Todos os alunos possuíam termo de estágio segundo a Lei nº 11.788/08, a chamada Lei do Estágio, que mantém a característica do estágio como atividade sem vínculo empregatício.

O tipo de empresas onde ocorre a prática laboral dos estudantes se mostrou bastante variada. É interessante apontar que os estagiários, com a exceção de um que estava em processo de desligamento, estavam muito estimulados no estágio e que a carga no estágio quando somada às atividades acadêmicas, era o maior fator de estafa física e cansaço mental. O tempo de deslocamento entre trabalho e universidade também era apontado como redutor da qualidade de vida. De uma maneira geral todos apresentavam traços de satisfação muito fortes com relação a oportunidade que estavam experimentando.

4.2 Percepção dos estudantes sobre as dimensões da QVT de Walton

Com relação aos oito aspectos constituintes da QVT de sua teoria, Walton (1973) define que a QVT é propiciada pela combinação de esferas relacionadas ao desempenho no trabalho e outras não relacionadas ao desempenho, mas que resultam em comportamentos e condutas que influenciam de forma direta no trabalho em si. (Kovaleski et al., 2008).

A tabulação de dados e a análise podem ser visualizadas na figura 1. Os resultados da aplicação do modelo apresentaram interessantes resultados sobre as dimensões “uso das capacidades” e “oportunidades”. O maior índice médio de satisfação obtido foi 84,99% na categoria Uso das capacidades, o que demonstra que a maioria dos entrevistados se sente útil em relação à aplicação de seus conhecimentos e aptidões profissionais nas organizações.



Figura 1 – Nível de satisfação com os critérios da QVT

Outro critério a ser evidenciado é o Constitucionalismo, que obteve um resultado de 81,25%, este resultado representa que os colaboradores estão satisfeitos com o grau com que a organização respeita os direitos do colaborador.

Em contrapartida, o menor índice médio foi no critério de Oportunidades com 59,37%, percebe-se que os colaboradores não sentem total oportunidade de crescimento dentro do ambiente organizacional, não sentem a segurança necessária na empresa, e isto vem a impactar em rotatividade e absenteísmo.

Os resultados da pesquisa convergem com o estudo de Ahrens et al. (2014) em relação às dimensões menos significativas, no qual foram os critérios de Oportunidades e Compensação justa e adequada. Percebe-se também que os resultados da pesquisa evidenciam que os critérios em sua maioria foram satisfatórios, pois apresentaram níveis superiores a 50%. Outra constatação é que os programas de qualidade de vida que estão sendo implementados, nas organizações que os jovens estagiários trabalham, tem enfatizado variáveis que tem conseguido estimular e desenvolver a produtividade do fator humano, resultado sugerido por Carvalho et al. (2013) que cita a contribuição da QVT para a produtividade no ambiente laboral.

Os dados da tabela 1 apresentam que os índices de QVT tiveram uma média geral satisfatória (3,97) e o desvio padrão geral apresentou 0,72 que simula pequena oscilação nos resultados médios das respostas. Além disso, destaca-se o critério 3, o qual retrata o uso e desenvolvimento das capacidades, que proporciona uma média acima do satisfatório (4,23) e desvio padrão (0,56) que representa baixo desvio padrão entre as respostas. Uma boa sinalização de que as organizações estão realmente preocupadas em desenvolver os alunos, sinais de humanização e que proporciona condições de desenvolvimento ao indivíduo. Muito se preocupa com o fato do estagiário ser utilizado como mão de obra de baixo dispêndio para as empresas. Diferentemente, do trabalho de Kovaleski et al.(2008) realizado junto a trabalhadores da

construção civil, a maioria dos alunos apresentou satisfação em relação a prática profissional em desenvolvimento.

Tabela 1 - Média e Desvio padrão da QVT estudada

Critérios	Média de satisfação	Desvio padrão
Remuneração justa e adequada (1)	3,72	0,82
Condições de trabalho (2)	3,95	0,52
Uso e desenvolvimento das capacidades (3)	4,23	0,56
Oportunidade de crescimento e segurança (4)	3,73	0,68
Integração social no trabalho (5)	4,19	0,62
Constitucionalismo (6)	4,17	0,65
Trabalho e vida (7)	3,69	0,87
Relevância social (8)	4,08	0,57
Média Geral QVT	3,97	0,72

Já os critérios, 5, 6 e 8, apresentaram médias satisfatórias e semelhantes, e respectivamente revelaram a integração social (4,19), o constitucionalismo (4,17), e a relevância social (4,08). O desvio padrão se definido em 0,62, 0,65 e 0,57, respectivamente; resultados refletem a boa receptividade que os estagiários tem tido nas organizações, o relacionamento com as equipes já existentes, o tratamento imparcial tanto relacionado a benefícios (por exemplo: férias) quanto a liberdade de expressão, e a relevância do trabalho que foram inseridos.

O critério trabalho e vida foi o que teve a menor avaliação global, (3,69), com desvio padrão de 0,87, resultado que reflete a sensação de falta de tempo dos estudantes em realizar suas atividades profissionais em paralelo às suas atividades acadêmicas e pessoais. O critério remuneração justa e adequada teve a segunda menor avaliação global, (3,72), com desvio padrão de 0,82, visto que muitos estagiários percebem estar, efetivamente, assumindo cargos e responsabilidades, ao invés de estarem apenas aprendendo com poucas responsabilidades, ou seja, passam a ser parte relevante e indispensável nas atividades diárias do setor que estejam estagiando. Daí raciocinam que, devido à dedicação e demandas, o salário poderia ser maior.

Os critérios 2 e 4 que tratam respectivamente das condições de trabalho (3,95) e da oportunidade de crescimento e segurança (3,77) obtiveram médias também abaixo da média geral de QVT, menos satisfatórias na pesquisa, tendo entretanto apresentado baixo desvio padrão 0,52 e 0,68, respectivamente. De certa forma, a média geral de QVT na pesquisa destacou-se, por apresentar (3,97), o que é considerada uma média satisfatória de qualidade de vida no trabalho.

Quando uma variável está de alguma forma relacionada à outra, diz-se que ambas estão correlacionadas. A QVT, por se tratar de um conceito multidimensional, é mensurada a partir de vários critérios, que eventualmente podem se apresentar inter-relacionados. Quanto à correlação dos critérios da QVT, tabela 2, foi obtida a seguinte matriz de correlação:

Tabela 2 - Matriz de correlação

	1	2	3	4	5	6	7	8
Remuneração justa e adequada (1)								
Condições de trabalho (2)	0,306							
Uso e desenvolvimento das capacidades (3)	0,142	0,079						
Oportunidade de crescimento e segurança (4)	0,379	0,44	0,516					
Integração social no trabalho (5)	0,125	0,573	0,533	0,389				
Constitucionalismo (6)	0,033	0,363	0,431	0,661	0,610			
Trabalho e vida (7)	0,057	0,751	0,135	0,434	0,482	0,393		
Relevância social (8)	0,036	0,222	0,477	0,305	0,49	0,545	0,359	

A categoria “remuneração justa e adequada” mostrou não ter influência significativa sobre os outros critérios, porém, tem impacto direto na QVT em sua totalidade. Este critério apresentou baixa correlação e com isso, é possível perceber que a remuneração pode não interferir na satisfação de outras esferas do trabalho em si, porém, para a obtenção de uma QVT de nível satisfatório, faz-se necessário uma remuneração justa e adequada.

Percebe-se através da tabela 1 que os critérios “condições de trabalho” e “trabalho e vida” estão altamente correlacionados. Esta correlação aponta que para atingir o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal necessita-se que as organizações proporcionem boas condições de trabalho. A correlação entre tais

dimensões, inclusive, possibilita ser dimensões de Walton (1973), que são muito sentidas pelos estudantes em prática profissional. O fato dos estudantes terem que se desdobrar em múltiplas tarefas, no trabalho, na sua vida pessoal e na Universidade, demanda uma carga de dedicação que anteriormente eles não estavam acostumados a liberar, levando os alunos a reduzir o tempo às atividades que Galvão et al. (2007) cita que auxiliam no processo de aliviar as tensões do dia de trabalho

Critérios como “oportunidade de crescimento e segurança” e “constitucionalismo” também apresentam uma elevada correlação. Sendo assim, o constitucionalismo organizacional praticado de forma correta influencia diretamente nas oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores.

Além do critério de “oportunidade de crescimento e segurança”, percebe-se que o “constitucionalismo” também apresenta forte correlação com a “integração social no trabalho”. O constitucionalismo na organização busca garantir os direitos do colaborador, propiciando assim uma maior integração social em função de certa amenização no ambiente decorrente do que Vencato e Ribas (2013) citam como respeito para com as leis trabalhistas no cumprimento dos direitos, privacidade pessoal do funcionário, liberdade e expressão com o direito de discordar.

Para os alunos uma boa qualidade de vida no trabalho conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas capacidades. Quando uma organização passa a colocar em prática todas essas dimensões, o colaborador passa a ter uma melhor QVT e como consequência a organização melhora o seu desempenho, visto que acredita e aplica princípios de humanização e desenvolvimento do indivíduo.

Avaliar a qualidade de vida na perspectiva das oito dimensões de Walton permitiu conhecer as dimensões de satisfação e, principalmente, os aspectos vulneráveis que, de certa forma, podem ser sinalizados às organizações contratantes, que teriam a oportunidade de implantar modificações e se adequar às expectativas profissionais, o que proporcionaria um impacto positivo na gestão e desempenho global da empresa e colaboradores.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa realizada buscou apresentar uma análise relacionada aos aspectos ligados a qualidade de vida no trabalho sobre a percepção de estudantes de nível superior de uma IFES interiorizada, que estão ingressando no mercado de trabalho em função da disciplina Estágio Supervisionado. O estudo permitiu estabelecer quais as categorias do modelo teórico de Walton adotado contribuíram para a QVT dos estudantes. Os resultados obtidos através da realização da pesquisa revelaram significativa satisfação em todos os aspectos, porém pode-se destacar o uso das capacidades, onde se obteve o maior percentual de satisfação em relação à aplicação dos conhecimentos e aptidões profissionais realizadas pelos colaboradores.

A correlação entre os critérios aponta que o elevado índice de satisfação em um determinado critério não significa que outro critério pode ser deixado em segundo plano. Quanto à correlação dos critérios entre si, percebe-se a alta correlação entre o aspecto trabalho e vida com as condições de trabalho é uma sinalização clara do momento de vida do estudante que precisa dedicar parte de seu tempo à nova fase. Abrir mão de parte do tempo antes dedicado a atividades pessoais e ao estudo, para assumir uma vaga de estagiário no mercado de trabalho, eleva o desgaste físico e emocional. O conteúdo do trabalho e as relações propostas por uma empresa podem influir positivamente ou negativamente na experiência, nos estímulos intrínsecos que motivam e dão qualidade de vida ao ambiente.

Pode-se afirmar que uma QVT satisfatória depende da combinação de diversos fatores conforme visto nos estudos de Walton (1973) e dos resultados obtidos na pesquisa. Sendo assim, é possível afirmar também que, por envolver a aferição de diversos fatores, o conceito de QVT é amplo e complexo e que o objeto investigado é cheio de possibilidades, visto que possui muitas lacunas. Considerando tais lacunas, poder-se-ia sugerir como investigações futuras, o estudo dos jovens técnicos que ingressam no mercado de trabalho, muitas vezes fora de sua área de atuação ou como jovem aprendiz, seria interessante avançar nesta direção, discutindo a empregabilidade dos jovens e correlacionando tal temática à QVT.

6 REFERÊNCIAS

- AHRENS, R. B.; TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C. Análise da qualidade de vida no trabalho em frigorífico através de correlação multivariada. **Revista Espacios**, v.36, n.2, 2015.
- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. **Revista Eletrônica Fafit/Facic**, v.2, n.1, p.14-25, 2011.
- ANDRADE, Francisca Rejane, ELOY, Halana Rodrigues Freire. Qualificação profissional: para além da profissionalização, uma perspectiva social. **Revista Produção e Desenvolvimento**, v.2, n.1, p.51-63, jan./abr., 2016.
- BARROS, M.A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, v.16, n.188, p.38-46, 2017
- BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011. Disponível em:

http://www.unifil.br/porta/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420_685_publipg.pdf. Acesso em 04/01/2016.

BORTOLOZO, E. A. F. Q.; SANTOS, C. B. B.; MENEZES, F. S.; PILATTI, L. A.; XAVIER, A. A. P. **Análise perspectiva da dicotomia entre qualidade de vida no trabalho e produtividade: percepção de gestores**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, v.7, n.4, p.190-209, out./dez. 2015.

BRACARENSE, C.F., COSTA, N.S., DUARTE, J.M.G., FERREIRA, M.B.G., SIMÕES, A.L.A. Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da Estratégia Saúde da Família. **Esc. Anna Nery**, v.19, n.4, p.542-548, Dec. 2015.

BRUNETTI, M.L.; LAAT, E.F. A qualidade de vida no trabalho dos motoristas profissionais sob a égide da regulamentação da profissão: Um estudo em uma empresa de combustíveis, a partir da ótica dos protagonistas. **Revista Espacios**, v.37, n.20, p.2, 2016

CARVALHO, J. F.; MARTINS, E, P, T.; LUCIO, L.; PAPANDREA, P, J. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações**. Educação em foco N. 7, setembro 2013.

CARVALHO, T. C.; HORT, I. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista ICPG, Santa Catarina, v.3, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 4. ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014.

DETONI, Dimas José. **Estratégias para avaliação da qualidade de vida no trabalho: Estudo de Caso em Agroindústrias**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

ELLMER, A.; SANTOS, A.J.; BATIZ, E.C. Análise da qualidade de vida e da qualidade de vida no trabalho entre docentes, visando a satisfação pessoal e profissional. **Revista Espacios**, v.37, n.29, p.1, 2016

FERIGOLLO, Juliana Prestes; FEDOSSE, Elenir; SANTOS FILHA, Valdete Alves Valentins dos. Qualidade de vida de profissionais da saúde pública. **Cad. Ter. Ocup. UFSCar**, São Carlos, v. 24, n. 3, p. 497-507, 2016

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2. Ed., Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Paralelo 1, 2012.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

FURLANETTO, S. M. **Qualidade de Vida no Trabalho: a Percepção dos Servidores da Prefeitura Municipal de Porto Alegre**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Gestão Pública da Faculdade IBGEN. Porto Alegre - RS, 2008. Disponível em: <http://proweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/solange_maria_furlanetto_tcc.doc>. Acesso em 04/01/2016.

GALVÃO, V. S.; VICENTE E. B. **Caracterização da qualidade de vida no trabalho, relacionada à saúde, dos funcionários da empresa x**. 2007. Fls:60. Monografia. Curso de Bacharel em Administração. Anhanguera Educacional. Centro de Campo Grande – MS.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

HAMADA, P.C., ASSUMPÇÃO, G.S., LOPES, C.T.P., COSTA, D., PEREIRA, G.F.F., SILVA, N.E., CASTRO, A.C. Notas sobre análises de riscos e gestão de segurança em uma organização hospitalar: estudo de caso em um município do Rio de Janeiro. **Revista Produção e Desenvolvimento**, v.2, n.1, p.103-113, 2016.

JAHARA, Rafael da Costa et al. Contribuições dos trabalhos de fim de curso de Engenharia de Produção de uma unidade de ensino descentralizada. **Revista Produção e Desenvolvimento**, v. 1, n. 3, p. 15-28, 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de; PANDOLFI, Dulce Chaves. Trabalho e movimentos sociais: diálogo com as políticas públicas no Brasil - o caso ConCidades (2013-2014). **Análise Social**, Lisboa , n.219, p.336-365, 2016

KOVALESKI, A.; PEDROSO B.; PILATTI, L. A. Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização do modelo de Walton. **Nucleus**, v.5, n.2, out. 2008.

KRISHNAKUMAR, K. K.; SUGAVANESWARAR, P. M. Quality of work life – a phenomenon for organizational success. **EXCEL International Journal of Multidisciplinary Management Studies**, v. 2, n. 11, p. 220 - 230, 2012. Disponível em: <<http://zenithresearch.org>>.

LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós - industrial**. São Paulo: Atlas. 2011.

MARTINS, J.; MICHALOSKI, A. O. **Qualidade de vida e estresse no trabalho**. Semana Acadêmica, 2015. Disponível em: <http://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo-julianomartins.pdf>. Acesso em 18/01/2016.

MELLO, J. A. V. B., JESUS, R. H. G., MELLO, A. J. R. As dimensões da qualidade de vida no trabalho expressas nas diretrizes organizacionais: um estudo sob a perspectiva de Walton. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v.7, n.1, jan./mar. p. 39-47. DOI: 10.3895/rbqv.v7n1.2060, 2015.

MORAES, Luís Carlos Araújo de. O ambiente laboral sob o ponto de vista da legislação ambiental brasileira. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**. Diciembre, 2017).

ODEBRECH, T. A. C.; PEDROSO, R. Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo. **Revista Olhar Científico**, v.1, n.1, Ago./Dez. 2010.

PETROSKI, E.C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/102906/210398.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 31/12/2015.

PLANAS-COLL, Jordi; ENCISO-AVILA, Isabel-María. Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios?. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, [S.l.], v.5, n.12, p.23-45, 2014. ISSN 2007-2872.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para O sucesso Organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**, v.2, n.2, p.75-96, 2015.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

STEVENSON, W. J. **Estatística aplicada à administração**. São Paulo: Editora Harbra, 1986.

TACHIZAWA, T., FERREIRA, V.C.P., FORTUNA, A.A.M. **Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre, Artmed Editora. 2004.

VENCATO, V.V.; RIBAS, F.T.T. A percepção da qualidade de vida no trabalho em uma indústria de vidros. *Revista Global Manager*, v.2, n.1, 2013

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

ZANARDI, E.; PILATTI, L. A.; SANTOS, C, B.; GODOI, H; CLAUMANN, P. D. C. Correlações entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: estudo em uma unidade de varejo de vestuário na cidade de Joinville/sc. **Revista Produção Online**, Florianópolis, SC, v.15, n.2, p.573-600, abr./jun.2015.