

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO – EA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS – DCA

CARLA CALDEIRA DOS SANTOS

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO
DE JOVENS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO**

Porto Alegre/RS

2021

CARLA CALDEIRA DOS SANTOS

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO
DE JOVENS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de bacharela em
Administração da Escola de Administração da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dra. Angela Beatriz
Busato Scheffer.

Porto Alegre/RS

2021

Dedico este trabalho a meu pai (*in memoriam*), João Paulo dos Santos (☆ 1955 – † 2021), meu exemplo de vida, de honestidade e de amor.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus por estar viva e com saúde para realizar este trabalho.

Foi muito difícil, mas ter o apoio da minha família, que sempre acreditou no meu potencial, não teve preço.

Agradeço meu marido Everton, por estar comigo em todos os momentos e nunca me deixar desistir.

Agradeço minha irmã Tatiane e meu cunhado Waldyr por me incentivarem e mostrar a importância dos estudos na vida das pessoas.

Agradeço minha mãe Maria Luiza pela força transmitida nos momentos mais difíceis, agradeço ao meu pai João Paulo (*in memoriam*), que de onde estiver sei que está torcendo por mim.

Agradeço minha orientadora Prof.^a Angela Beatriz pela dedicação e paciência que teve comigo durante estes meses.

Aos amigos e colegas que passaram pela minha vida e de alguma forma contribuíram com algo especial, e que ficarão marcados para sempre.

Nada seria possível se não fosse a ajuda e a força transmitida de cada um de vocês, obrigada!

RESUMO

O mundo do trabalho vem sofrendo, durante os anos, cada vez mais transformações. Estas transformações geram impactos que afetam na sociedade, nas organizações e na vida das pessoas. A Qualidade de Vida no Trabalho faz parte das mudanças as quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna (Limongi-França, 2004, p. 22). Durante a vida acadêmica, os estudantes de administração buscam desenvolver competências que ajudem a solucionar problemas e/ou conflitos no ambiente de trabalho, e de acordo com as funções estratégicas que ocupa um administrador, saber o que influencia na Qualidade de Vida no Trabalho é um dos fatores essenciais para se tornar um ótimo profissional. Nesse contexto, sendo os alunos de administração um público significativo, e sendo a QVT uma questão importante para os trabalhadores e as organizações, torna-se interessante levantar a percepção desse grupo sobre o que entendem por esse termo e o que consideram fundamental para terem qualidade de vida no trabalho. Neste trabalho foi realizado uma pesquisa quantitativa descritiva, com 61 respondentes e objetivou verificar os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho dos jovens estudantes de Administração da região metropolitana de Porto Alegre/RS. Constatou-se que no emprego atual, os respondentes relacionam o maior nível de satisfação com garantias constitucionais, relevância social do trabalho na vida, e segurança e saúde nas condições de trabalho. Enquanto os menores níveis de satisfação no emprego atual estão relacionados com oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, e trabalho e espaço total de vida.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida no Trabalho. Curso de Administração. Percepção dos Estudantes.

ABSTRACT

The world of work has been undergoing, over the years, more and more transformations. These transformations generate impacts that affect society, organizations, and people's lives. Quality of Life at Work is part of the changes that work relations are going through in modern society (Limongi-França, 2004, p. 22). During their academic life, business administration students seek to develop competencies that help to solve problems and/or conflicts in the work environment, and according to the strategic functions that an administrator performs, knowing what influences the Quality of Life at Work is one of the essential factors to become a great professional. In this context, since administration students are a significant public, and QLW is an important issue for workers and organizations, it becomes interesting to survey the perception of this group about what they understand by this term and what they consider fundamental to have quality of life at work. In this work, a descriptive quantitative research was carried out with 61 respondents and aimed to verify the factors that influence the Quality of Life at Work of young students of Administration in the metropolitan region of Porto Alegre/RS. It was found that in the current job, the respondents related the highest level of satisfaction with constitutional guarantees, social relevance of work in life, and safety and health in working conditions. While the lowest levels of satisfaction in the current job are related to growth opportunity and security, social integration in the organization, and work and total life space. This study aimed to contribute to the understanding about QLW and what is in fact relevant to the professional life of business students.

Keywords: Quality of Life at Work. Administration Course. Students' Perceptions.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

TABELAS

Tabela 1 – Número de cursos segundo as décadas de 60, 70, 80, 90 e 2000	14
---	----

QUADROS

Quadro 1 - Teorias influenciadoras da Qualidade de Vida no Trabalho	18
Quadro 2 - Transformações do conceito Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
Quadro 3 - Modelo de QVT de Walton	20

GRÁFICOS

Gráfico 1 - Sexo dos Respondentes.....	27
Gráfico 2 - Faixa Etária dos Respondentes.....	28
Gráfico 3 - Estado Civil dos Respondentes	29
Gráfico 4 - Residência dos Respondentes	29
Gráfico 5 - Pessoas com Quem Residem os Respondentes	30
Gráfico 6 - Turno de Estudo dos Respondentes	31
Gráfico 7 - Semestre Atual Cursado pelos Respondentes	31
Gráfico 8 - Forma de Contratação no Emprego Atual dos Respondentes	32
Gráfico 9 - Nível Hierárquico dos Respondentes	33
Gráfico 10 - Atividade Econômica do Local de Trabalho dos Respondentes	33
Gráfico 11 - Cidade em que Trabalham os Respondentes	34
Gráfico 12 - Renda Mensal dos Respondentes.....	35
Gráfico 13 - Principal Responsável pelo Sustento Familiar.....	35
Gráfico 14 - Categoria de Walton como Principal Atrativo	44
Gráfico 15 - Categoria de Walton como Fator de Retenção.....	44
Gráfico 16 - Categoria de Walton como Principal Decisão de Desligamento	45

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	10
1.1	Objetivos	12
1.1.1	Objetivo geral	12
1.1.2	Objetivos específicos	13
2.	REVISÃO TEÓRICA	14
2.1.	O curso de Administração	14
2.2.	Qualidade de vida no trabalho (QVT)	15
2.2.1.	Breve evolução histórica da QVT	16
2.2.2.	O Modelo de QVT de Walton	19
2.3.	Estudos realizados sobre o tema QVT	22
3.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	24
3.1.	Procedimentos para Coleta de Dados	25
4.	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
4.1.	Perfil dos Estudantes Respondentes da Pesquisa	27
4.2.	Análise dos Resultados	36
4.2.1.	Compensação Justa e Adequada	36
4.2.2.	Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	37
4.2.3.	Utilização e Desenvolvimento da Capacidade	37
4.2.4.	Oportunidade de Crescimento e Segurança	38
4.2.5.	Integração Social na Organização	39
4.2.6.	Garantias Constitucionais	40
4.2.7.	Trabalho e Espaço Total de Vida	41
4.2.8.	Relevância Social do Trabalho na Vida	42
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
5.1.	Conclusão	43
5.2.	Limitações da Pesquisa e Sugestões	48

REFERÊNCIAS.....	50
APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE INFORMAÇÕES.....	54

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem sofrendo, durante os anos, cada vez mais transformações. Estas transformações, tanto econômicas, nas relações de trabalho, na tecnologia, na produção etc., geram impactos que afetam na sociedade, nas organizações e na vida das pessoas. Como afirma Limongi-França (2004, p. 22):

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação. Conforme relata Sampaio (1999), esta disciplina é discutida nas literaturas empresarial e científica desde os anos 50. Essa competência foi desenvolvida de disciplinas da área da saúde, evoluindo para englobar dimensões da Psicologia, da Sociologia e da Administração.

Segundo Vieira e Hanashiro (1990, p. 45), a Qualidade de Vida no Trabalho tem por objetivo melhorar as condições de trabalho e todas as demais funções, em qualquer que seja a natureza ou mesmo, nível hierárquico. Além disso, ela atua também nas variáveis ambientais, comportamentais e organizacionais a fim de possibilitar humanização do setor produtivo e, logicamente, obter resultados mais satisfatórios, seja para o colaborador, seja para a instituição empregadora.

Se considerarmos que a maioria dos profissionais trabalha 44 horas semanais, assim como determina a legislação trabalhista vigente (JORNADA...), podemos dizer que 1/3 dos nossos dias é vivido dentro do ambiente de trabalho e por isso é necessário que este ambiente seja saudável, tanto físico quanto psicologicamente, e que não ultrapasse os limites da nossa vida pessoal, para que assim, as atividades sejam desempenhadas de uma forma aceitável e que venham ao encontro dos objetivos da organização.

Com o intuito de aumentar os níveis de produtividade e se manter em meio a alta competitividade do mercado, as organizações exigem cada vez mais dos seus funcionários, tendo estes muitas vezes uma sobrecarga de trabalho. Nesse sentido, Lacaz (2000) afirma que o excesso de horas de trabalho e a pressão excessiva pela produtividade geram um grau elevado de estresse no trabalhador, causando doenças diretamente relacionadas com o seu estado físico e psicológico.

De acordo com Klein et al (2017, p. 320), “sob o ponto de vista acadêmico, acredita-se ainda haver espaço e necessidade para novas interlocuções empíricas para consolidar o entendimento dos elementos influenciadores da QVT”. No que tange

aos estudos realizados com foco na Qualidade de Vida no Trabalho, direcionada para estudantes de administração, podemos mencionar alguns estudos, como os de Samm e Fabricio (2018); Nascimento (2019); Silva Júnior (2019), entre outros, que tiveram por objetivo analisar e identificar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho deste referido grupo.

Durante a vida acadêmica, estudantes de administração buscam aprender a lidar com os desafios e dificuldades que esta carreira carrega. Desenvolver competências que ajudem a solucionar problemas e/ou conflitos no ambiente de trabalho é um fator essencial para se tornar um ótimo profissional. De acordo com as funções estratégicas que um administrador ocupa, há grandes chances de que, ao saber o que influencia na Qualidade de Vida no Trabalho, as providências corretas possam ser tomadas.

De acordo com o Censo da Educação Superior 2015, divulgado pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) em 06 de outubro de 2016, o Curso de Administração é o curso que conta com o maior número de alunos ingressantes, com 267.013 (9,14%), contra 258.143 em Direito (8,83%), 226.847 em Pedagogia (7,76%) e 129.509 em Ciências Contábeis (4,43%) (REDAÇÃO ADMINISTRADORES.COM, 2016).

Também de acordo com o Censo, o curso de administração registra o maior número de alunos concluintes, formando 124.986 administradores (10,9%), à frente de pedagogia (122.835, ou 10,7%), Direito (105.324, ou 9,2%) e Ciências Contábeis (54.789, ou 4,76%) (REDAÇÃO ADMINISTRADORES.COM, 2016).

Nesse contexto de mudanças, sendo os alunos de administração um público significativo, e sendo a QVT uma questão importante para os trabalhadores e as organizações, torna-se interessante levantar a percepção desse grupo sobre o que entendem por esse termo e o que consideram fundamental para terem qualidade de vida no trabalho. A maioria dos estudantes procura seguir a sua carreira na área de administração de empresas, área de diferentes possibilidades de trabalho, de grande demanda por trabalhadores e de concorrência no mercado de trabalho.

Assim, diante da busca das organizações por atingir altos níveis de produtividade, almejando resultados satisfatórios tanto para o colaborador quanto para a organização, temos como intuito, a partir da percepção dos jovens estudantes

de administração, identificar e analisar quais os fatores que influenciam no aumento da Qualidade de Vida no Trabalho, em seus respectivos ambientes de trabalho. De encontro ao parágrafo anterior, surge a seguinte problemática:

Na percepção dos jovens estudantes de Administração, da região metropolitana de Porto Alegre/RS, quais os fatores que influenciam para um aumento da Qualidade de Vida no Trabalho?

A aplicação deste estudo justifica-se no sentido de auxiliar as organizações a entenderem o que os estudantes e futuros administradores consideram de mais relevante para a Qualidade de Vida no Trabalho e contribuirá também para que os estudantes reflitam sobre os ambientes de trabalho em que estão inseridos.

O estudo busca entender também o que a Qualidade de Vida no Trabalho representa para os estudantes de administração, o que eles vivem nos seus atuais empregos e quais os fatores da QVT eles mais valorizam e esperam no mercado de trabalho em relação a QVT.

Os resultados, tanto da pesquisa quanto do estudo em si, serão apresentados para os estudantes que participarão da pesquisa, e que por consequência, terão a oportunidade de levá-lo aos seus ambientes de trabalho, para que os resultados possam, em breve, subsidiar e/ou contribuir com melhorias, no que diz respeito a melhores práticas de gestão, práticas de liderança e ao aumento da produtividade com vistas à Qualidade de Vida no Trabalho.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Verificar os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho dos jovens estudantes de Administração da região metropolitana de Porto Alegre/RS, com base nos critérios de avaliação do Modelo de Walton.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar o perfil dos estudantes de administração da região metropolitana de Porto Alegre respondentes dessa pesquisa;
- b) Levantar pontos da QVT com maior nível de satisfação;
- c) Levantar pontos da QVT com menor nível de satisfação;
- d) Propor reflexões acerca das respostas.

2. REVISÃO TEÓRICA

Neste tópico do trabalho, pretendeu-se construir um alicerce, com bases teóricas e definições sobre os assuntos que compreendem o tema desta pesquisa, apresentando conceitos trazidos ao longo dos anos para melhor entendimento do presente estudo. A intenção foi revisar parte das publicações sobre o tema de pesquisa até o presente momento.

2.1. O curso de Administração

O curso de Administração no Brasil tem uma história curta, apesar de que nos Estados Unidos da América os primeiros cursos tiveram início no final do século XIX, no Brasil, esta trajetória acadêmica iniciava-se apenas em 1952 (HISTÓRIA...).

Desde então, o número de cursos ofertados vem crescendo consideravelmente durante as décadas, alcançando dimensões significativas na sociedade, resultado de muitos dos alunos serem direcionados, às vezes inconscientemente, para esta graduação. Abaixo, apresentamos uma tabela elaborada pelo CFA, com os números do crescimento dos cursos de administração oferecido durante as décadas mencionadas:

Tabela 1 – Número de cursos segundo as décadas de 60, 70, 80, 90 e 2000

DÉCADAS	NÚMERO DE CURSOS
Antes de 1960	2
1960	31
1970	247
1980	305
1990	823
2000	1.462
2010	1.805

Fonte: (HISTÓRIA...)

De acordo com os dados do Censo da Educação Superior de 2018 do MEC (Ministério da Educação), existem mais de 1 milhão de estudantes matriculados nos cursos superiores de tecnologia e bacharelado em administração, sendo 666.054 matriculados em Cursos Superiores de Tecnologia e Gestão (CST) e 703.254 matriculados em cursos de bacharelado em Administração (IMPrensa CFA, 2019).

Com esta informação, sabemos que existem diversos perfis de estudantes, de gêneros, idades, classe social e localidades variadas, e é de extrema importância sabermos o que é percebido por estes, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, pois muitas vezes, estes mesmos estudantes, após o término de suas formações, serão os responsáveis por propiciar e manter um nível satisfatório em relação a Qualidade de Vida no Trabalho das organizações em que estarão inseridos.

Sabemos que o curso de Administração engloba diversas áreas, tornando um curso mais generalista em comparação a outros, e por isso tem sido procurado por muitos estudantes, pelo simples fato de, segundo levantamento feito em 2018 pela Exame, estar entre as 10 áreas com maior empregabilidade no Brasil (IMPrensa CFA, 2019).

2.2. Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Diversos são os autores que trazem conceitos e definições sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, e que são difundidas em diversas áreas do conhecimento. Um dos primeiros pesquisadores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, Walton (1973), segundo Klein et al (2017, p. 321):

Entende a QVT como algo que vai além dos objetivos da legislação trabalhista, que surgiu no começo do século XX, com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e descanso semanal e das indenizações por acidentes de trabalho. Para o autor, a QVT como forma de resgatar os valores humanísticos e ambientais que foram negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Conforme conceitua Fernandes (1996, p. 45-46), “QVT é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. Ou seja, a Qualidade de Vida no Trabalho se torna

dinâmica uma vez que tanto as pessoas como as organizações estão em mudança constante, e contingencial pois dependem de diversos fatores para se adequar as necessidades do ambiente em que estão inseridas.

Segundo Jimenez (2014), também trazendo para a gestão das organizações, QVT serve como uma ferramenta para auxiliar os trabalhadores, visando propiciar um ambiente adequado e gerando situações que os estimulem cada vez mais os no desempenho de cada uma de suas respectivas.

Assim, como coloca Limongi-França (2008 apud ALVES; CORREIA; DA SILVA, 2019, p. 207) o que constrói a Qualidade de Vida no Trabalho “é o conjunto das ações de uma empresa, que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho e a partir do momento em que se olham as empresas e pessoas como um todo”.

Para Davis e Newstrom (2001 apud CAVASSANI, A.P.; CAVASSANI, E.; BIAZIN, 2006), a proposta de Qualidade de Vida no Trabalho é desenvolver um ambiente de trabalho que seja tão bom para as pessoas como para a saúde econômica da organização.

Em resumo, os autores citados acima trazem o consenso de que a Qualidade de Vida no Trabalho tem como objetivo transformar o ambiente laboral em um local agradável, que seja satisfatório tanto para os trabalhadores quanto para o alcance das metas da empresa, através da implementação de diversas ações que tragam resultados desde a parte operacional até a alta gestão. Compreende-se que a busca pela saúde organizacional e pessoal deve ser constante, tendo em vista a dinamicidade do mercado e as transformações constantes em que passam as pessoas.

2.2.1. Breve evolução histórica da QVT

Siqueira et al. (2017, p. 2) cita que:

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto discutido desde os anos de 1950, durante o surgimento da abordagem sociotécnica, mas que ganhou força organizacionalmente na década seguinte, quando empresários, sindicatos e cientistas sociais perceberam que a aplicação da qualidade de

vida no ambiente corporativo impactava diretamente no rendimento, bem-estar e eficácia do trabalho dos funcionários.

Segundo Veloso, Bosquetti e Limongi-França (2005, p.3), no início da década de 70, nos Estados Unidos, difundiram-se os estudos e os centros de pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho, e tanto os estudos quanto os centros de pesquisas tiveram apoio dos Sindicatos, Governo e empresas. Durante essa época foram constituídos o *National Commission on Productivity* com objetivo de identificar e analisar as causas da baixa produtividade das indústrias, e diversos centros de pesquisas em QVT.

Também na década de 70, “Walton (1973), um dos pioneiros no assunto, fundamenta explicitamente um conjunto de critérios sob óptica organizacional, iniciando importante linha de pesquisa de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 27). Esse conjunto de critérios é o que chamamos hoje de Modelo de Walton, que traz oito categorias para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, as quais são: a) Compensação justa e adequada; b) Segurança e saúde nas condições de trabalho; c) Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade; d) Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados; e) Integração social na organização de trabalho; f) Constitucionalismo na organização de trabalho; g) Trabalho e o espaço total de vida e; h) A relevância social do trabalho na vida.

Além dos marcos históricos citados acima, houve outros movimentos que, juntamente com outras diversas teorias desenvolvidas anteriormente, tiveram influências diretas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, marcando a sua evolução histórica e conceitual.

Considerando que as necessidades e satisfações individuais de cada pessoa são mutáveis e podem sofrer diversas transformações ao longo da trajetória de vida de cada um, e considerando que a QVT teve grande influência direta e indiretamente sobre as teorias que tratam sobre este assunto, apresentamos abaixo, uma breve descrição destas teorias, fundamentais para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 1 - Teorias influenciadoras da Qualidade de Vida no Trabalho

AUTOR	BREVE DESCRIÇÃO
Elton Mayo	Por meio de suas pesquisas constatou a influência de diferentes fenômenos na produtividade dos grupos em especial aqueles relacionados as relações sociais, bem como a motivação frente a adoção de metas;
Abraham Maslow	Desenvolveu a teoria da hierarquia das necessidades, sendo estas compostas por 5 necessidades básicas: fisiológicas, segurança, amor, estima e autorrealização;
Frederick Herzberg	Segundo sua teoria, as necessidades encontram-se subdivididas em dois grupos de fatores: higiênicos – indispensáveis para o equilíbrio do trabalho e motivacionais – capazes de aumentar o interesse e a satisfação no exercício das atividades;
Douglas McGregor	Afirma, em sua Teoria X, que o comprometimento das pessoas frente aos objetivos está atrelado às possíveis recompensas que possa vir a receber após a realização do trabalho, assim, esta teoria procura unificar os objetivos individuais com os organizacionais;
Kurt Lewin	Por meio do Estudo da Dinâmica dos Grupos mostrou que a participação e a convivência harmoniosa tendem a aumentar a rentabilidade do trabalho.

Fonte: Adaptado de Pizzolato, Moura, Silva (2013, p. 4)

No decorrer dos anos, as compreensões sobre a Qualidade de Vida no Trabalho sofreram diversas transformações, passando de apenas uma variável individual para um conceito organizacional amplo, de enfrentamento dos problemas e dificuldades acerca da baixa produtividade e da melhoria da consciência da qualidade em todos os aspectos organizacionais. O quadro abaixo traz essas mudanças:

Quadro 2 - Transformações do conceito Qualidade de Vida no Trabalho

PERÍODO	BREVE DESCRIÇÃO
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.

(Continua)

PERÍODO	BREVE DESCRIÇÃO
QVT com um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração-participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (Futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: Adaptado de Pizzolato, Moura, Silva (2013, p. 5)

Pilatti (2012, p. 20) observa que “o teste da história refutou à concepção de ‘QVT como nada’, quando transformou em perene a preocupação por condições melhores de vida para todos, algo muito além de um modismo passageiro”.

2.2.2. O Modelo de QVT de Walton

Assim como existem diversos conceitos e entendimentos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, tendo em vista a grande importância do assunto, existem também diversos modelos desenvolvidos por vários autores ao longo dos anos, que possuem o intuito de mensurar os níveis de QVT dentro das organizações, cada um através de suas variáveis e perspectivas de estudo. “Dentre eles destacam-se Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Fernandes (1996) (ALVES; CORREIA; DA SILVA, 2019, p. 209).

Para Siqueira et al. (2017, p. 2), Walton dispõe da ideia de que

a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de

organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho, com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional.

O modelo de QVT de Walton busca identificar as variáveis e dimensões que afetam significativamente o trabalhador em situação de trabalho, e sugere oito categorias que servem como parâmetros para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, as quais seguem abaixo (KLEIN et al, 2017, pg. 323).

- 1) Compensação justa e adequada: remuneração recebida pelo trabalho realizado e a avaliação do julgamento justo dessa remuneração.
- 2) Segurança e saúde nas condições de trabalho: condições existentes no local de trabalho e aos aspectos que podem influenciar na saúde do trabalhador.
- 3) Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade: mensuração das oportunidades que o empregado tem de aplicar no dia a dia as suas habilidades e conhecimentos, além de receber *feedbacks* quanto ao seu desempenho.
- 4) Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados: desenvolvimento pessoal e a estabilidade no emprego.
- 5) Integração social na organização de trabalho: descaracterização de grandes desníveis na escala hierárquica, reforço ao espírito de colaboração e cordialidade nas relações interpessoais.
- 6) Constitucionalismo na organização de trabalho: direitos dos empregados cumpridos na instituição.
- 7) Trabalho e o espaço total de vida: equilíbrio entre a vida social e no trabalho do empregado.
- 8) A relevância social do trabalho na vida: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade da prestação dos serviços e ao atendimento de seus empregados.

Abaixo, veremos em tópicos cada um dos critérios estabelecidos neste modelo:

Quadro 3 - Modelo de QVT de Walton

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)

(Continua)

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento da capacidade	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retro informação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2010, p. 491 apud SILVA, GENDERA, VIDAL, 2014, pg. 10-11).

Segundo Rieger (2002), mesmo que as categorias descritas por Walton em seu Modelo de QVT tenham sido elaboradas na década de 70, elas ainda trazem grandes contribuições e discussões positivas para o tema Qualidade de Vida no Trabalho.

Freitas e De Souza (2009) ressaltam que cada modelo possui os seus aspectos em que buscam determinar fatores que possam ser identificados e usados para a avaliação da QVT nas organizações. Neste sentido, após análise dos principais modelos, tomaremos como base o Modelo de Walton (1973), por entender que as variáveis são mais abrangentes e completas em comparação com as demais. Suas categorias serão utilizadas como parâmetros para identificar um clima organizacional benéfico e de sucesso, corroborando para uma melhor análise do resultado da pesquisa desenvolvida neste trabalho.

2.3. Estudos realizados sobre o tema QVT

Ao pesquisar alguns dos estudos recentes realizados sobre o tema principal que é a Qualidade de Vida no Trabalho e, analisando estes estudos, percebe-se que em sua maioria, conforme será mencionado nos próximos parágrafos, são focados em analisar o ambiente e a QVT dentro de uma organização específica ou um determinado grupo de pessoas, assim como a análise que será realizada neste trabalho. Esses estudos exemplificam um pouco do campo de pesquisa.

Nascimento (2019) traz em seu estudo a análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos alunos estagiários de um curso de administração em uma instituição pública de nível superior da cidade de Natal/RN, com base no modelo de Walton. Em um todo, os estagiários estão satisfeitos em relação a QVT das organizações em que fazem estágio, entretanto ainda são necessárias ações por parte das organizações.

Martins (2019) busca analisar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos bombeiros da cidade de Canela/RS, utilizando o modelo de Walton como base para o desenvolvimento do questionário. Tendo como aspecto positivo o reconhecimento da população, companheirismo entre colegas etc., e como aspecto negativo, baixa oferta de treinamentos e capacitações.

Alves, Correia e Da Silva (2019) trazem um estudo de caso sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, na percepção dos servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino Superior – IFES, localizada em Mossoró/RN. A pesquisa teve caráter quanti-qualitativo, seus objetivos enquadram-se como exploratória e descritiva. Os dados foram coletados por meio de um questionário, elaborado com base nas oito dimensões de Walton. O resultado indicou que a IFES desenvolve satisfatoriamente ações que promovem a QVT dos seus servidores, tendo como as médias mais altas as dimensões Condições de Trabalho e Integração Social na Organização.

Após tomar conhecimento destes, e de outros estudos, pode-se verificar um campo ainda pertinente de análise quanto a perspectiva da Qualidade de Vida no Trabalho a partir da percepção dos estudantes de Administração do estado do Rio Grande do Sul, mais precisamente na região metropolitana de Porto Alegre. Este

estudo pode se tornar uma complementação para os demais estudos realizados até o presente momento.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

“A pesquisa é a atividade nuclear da Ciência. Ela possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar. A pesquisa é um processo permanentemente inacabado. Processa-se por meio de aproximações sucessivas da realidade, fornecendo-nos subsídios para uma intervenção no real” (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009, p. 31).

Com o intuito de compreender quais fatores que influenciam para um aumento da Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos jovens estudantes de Administração, da região metropolitana de Porto Alegre/RS, mais precisamente dos estudantes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), foi necessário a coleta de informações através de pesquisa quantitativa descritiva que, “em síntese, em suas diversas formas, trabalha sobre dados ou fatos colhidos da própria realidade” (MANZATO; SANTOS, 2012, p. 4).

A modalidade de pesquisa utilizada para a coleta de dados foi a pesquisa com *Survey* que “pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características, as ações ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um instrumento de pesquisa, usualmente um questionário” (FONSECA, 2002, p. 33), aplicado a partir de um questionário online, construído no Google Formulários, contendo questões mistas (múltipla escolha e questões abertas). Preservou-se o anonimato do sujeito que respondeu tal documento.

As perguntas que compõem o questionário foram organizadas por tópicos/seções. Na primeira parte do questionário foram solicitadas informações pessoais e profissionais dos alunos do curso de Administração da região metropolitana de Porto Alegre/RS. Como exemplo idade; cidade onde reside; cidade onde trabalha; remuneração entre outras.

Na segunda parte foram avaliadas as 08 (oito) categorias do Modelo de Walton que serviram como diretrizes para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, e que buscaram identificar tais variáveis e dimensões que afetam o trabalhador. A atribuição de notas deste tópico foi realizada através da escala Likert, que “consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição,

para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância” (JÚNIOR; COSTA, 2014, p. 4).

O último e terceiro tópico, dispôs de questões gerais para assinalar a opção que melhor se encaixa de acordo com a percepção de cada um entre as oito categorias descritas. Ao total este questionário possuiu 10 (dez) seções/tópicos.

O intuito deste questionário foi alcançar o maior número de estudantes de administração da região metropolitana de Porto Alegre/RS, o qual foi dificultado em razão da pandemia do COVID-19 e do distanciamento social que faz parte das nossas vidas desde início de 2020. O documento utilizado para esta pesquisa está anexado ao final deste trabalho.

3.1. Procedimentos para Coleta de Dados

O questionário que subsidiou este estudo ficou disponibilizado para respostas no período de 07 de abril de 2021 a 25 de abril de 2021 e foi divulgado através de grupos do *WhatsApp*, na rede social *Facebook* e por *mailing* para os alunos da UFRGS pela Comissão de Graduação da Administração (COMGRAD).

A ideia inicial do trabalho foi alcançar o maior número de alunos de administração da região metropolitana de Porto Alegre/RS, independente da instituição de ensino; porém, com a quantidade de respostas obtidas e tendo em vista que 3,1% dos respondentes não estudam atualmente na UFRGS, foram utilizadas apenas as questões respondidas por alunos desta instituição. Também de acordo com a ideia inicial, foram desconsideradas 02 (duas) respostas do questionário (ou seja, 3,2%), tendo em vista que o público-alvo deve estar localizado na região metropolitana de Porto Alegre/RS, e estas respostas não se enquadram no quesito mencionado.

Do total de 64 (sessenta e quatro) respostas obtidas e após as colocações feitas no parágrafo anterior, foram desconsideradas três respostas, resultando 61 (sessenta e uma) respostas.

Essas 61 respostas que serão utilizadas representam apenas uma amostragem do total de alunos matriculados hoje na instituição. Embora não se obteve uma

amostra significativa em razão do número de alunos de administração dessa instituição, entende-se que os resultados servem como elementos de reflexão e um exercício de pesquisa significativo.

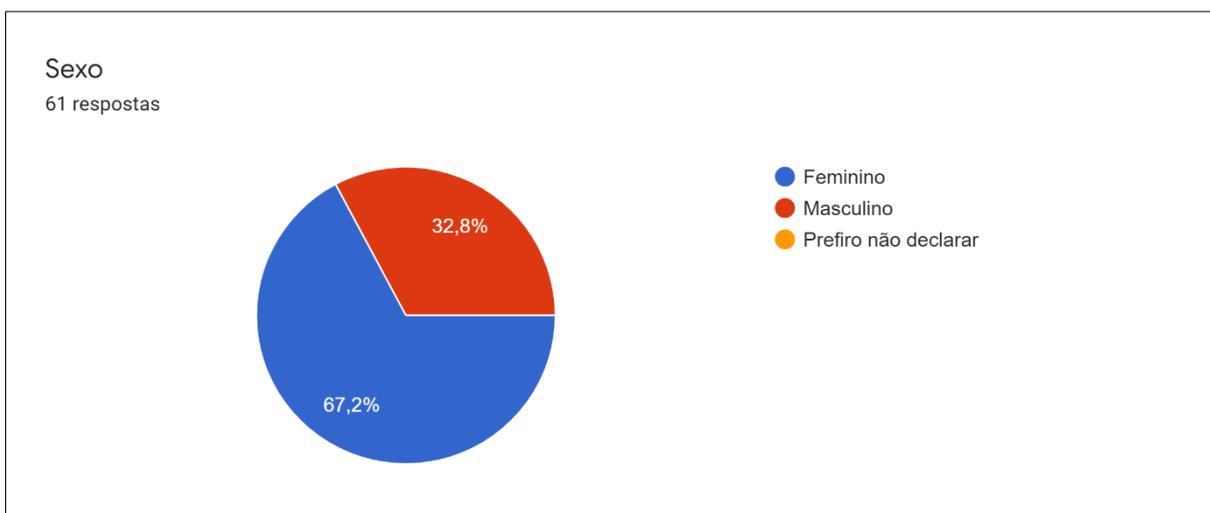
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados da análise da pesquisa quantitativa aplicada através do questionário online, e que serão demonstrados através de tabelas e/ou gráficos contendo as respostas dos participantes. A análise será feita por estatística simples (frequência e média), comparando os resultados de cada questão com as categorias do Modelo de Walton explicitadas na revisão teórica deste trabalho.

4.1. Perfil dos Estudantes Respondentes da Pesquisa

De acordo com as 61 respostas obtidas no questionário online, percebe-se que a maioria dos respondentes é do sexo feminino (ou seja, 67,2% que corresponde a 41 respostas) e do sexo masculino 20 respostas (ou seja, 32,8% do total), conforme demonstrado no gráfico abaixo.

Gráfico 1 - Sexo dos Respondentes

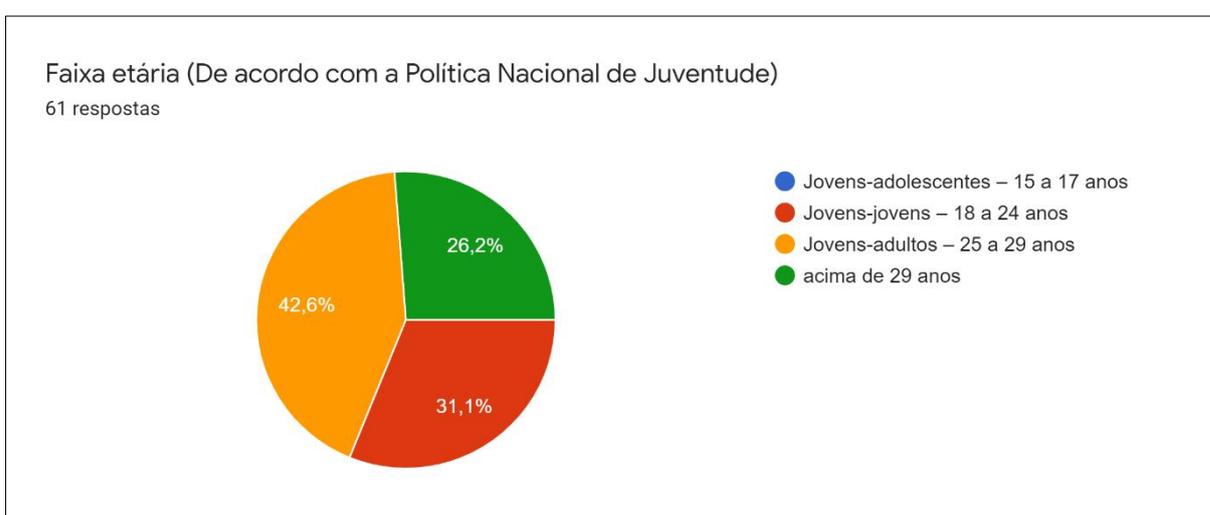


Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Em relação a faixa etária, o gráfico abaixo demonstra que a maioria dos respondentes se encontra na faixa entre os 25 e 29 anos (26 respostas, ou seja

42,6%), faixa etária esta considerada como Jovens-adultos de acordo com a Política Nacional da Juventude (SILVA; SILVA, 2020, p. 664). Seguindo uma ordem decrescente, a segunda faixa etária com mais respostas foi a de 18 a 24 anos, considerada como Jovens-jovens (com 19 respostas e 31,1%) e por último obtivemos 16 respondentes com idade acima de 29 anos (26,2%). Para a faixa-etária Jovens-adolescentes, entre 15 e 17 anos, não obtivemos nenhuma resposta.

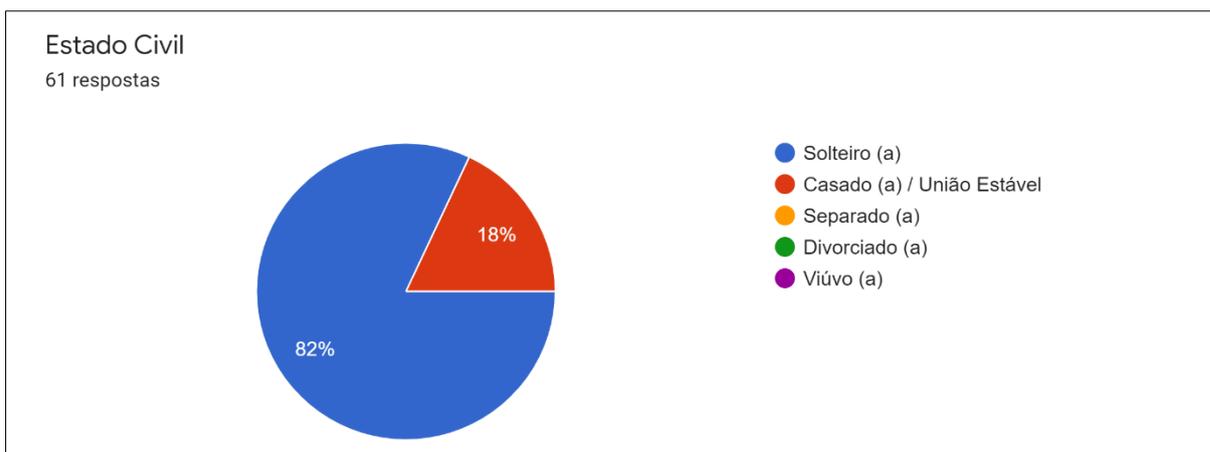
Gráfico 2 - Faixa Etária dos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Com relação a informação de estado civil, 50 respondentes afirmam ser solteiros (ou seja, 82%), enquanto 18% dos respondentes afirmam ser casados ou possuir união estável (total de 11 respostas).

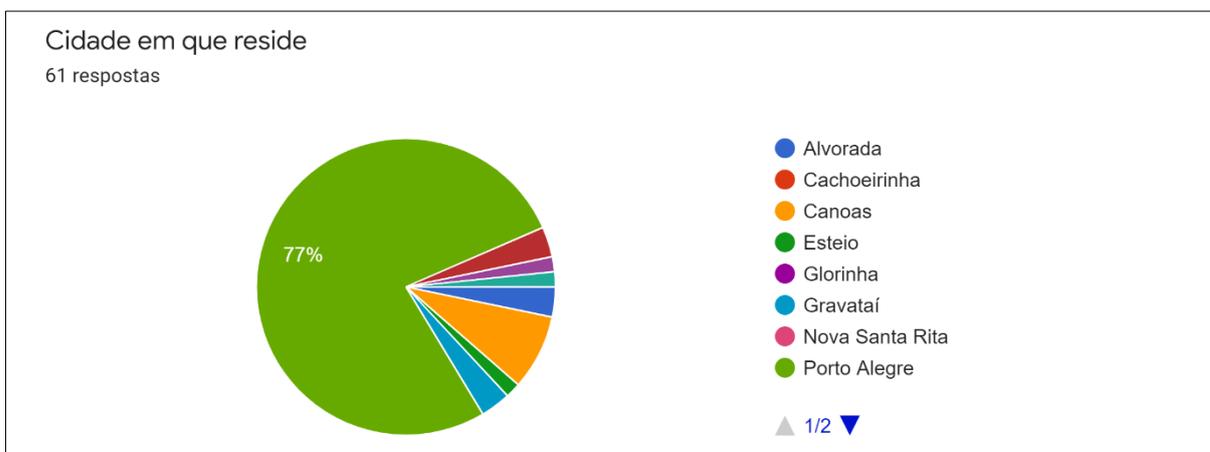
Gráfico 3 - Estado Civil dos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

A pesquisa limitou-se a verificar apenas as informações dos estudantes residentes na região metropolitana de Porto Alegre/RS, que é composta por 34 municípios (REGIÃO, 2017). A cidade que possui mais respondentes é a capital, Porto Alegre, com 47 respostas (ou seja, 77%), seguida de Canoas com 05 repostas (ou seja, 8,2%), Gravataí, Viamão e Alvorada possuem 02 repostas cada (ou seja, 3,3% para cada cidade). As cidades que possuem apenas 01 respondente, com 1,6% cada são Guaíba, São Leopoldo e Esteio. Abaixo encontramos o gráfico.

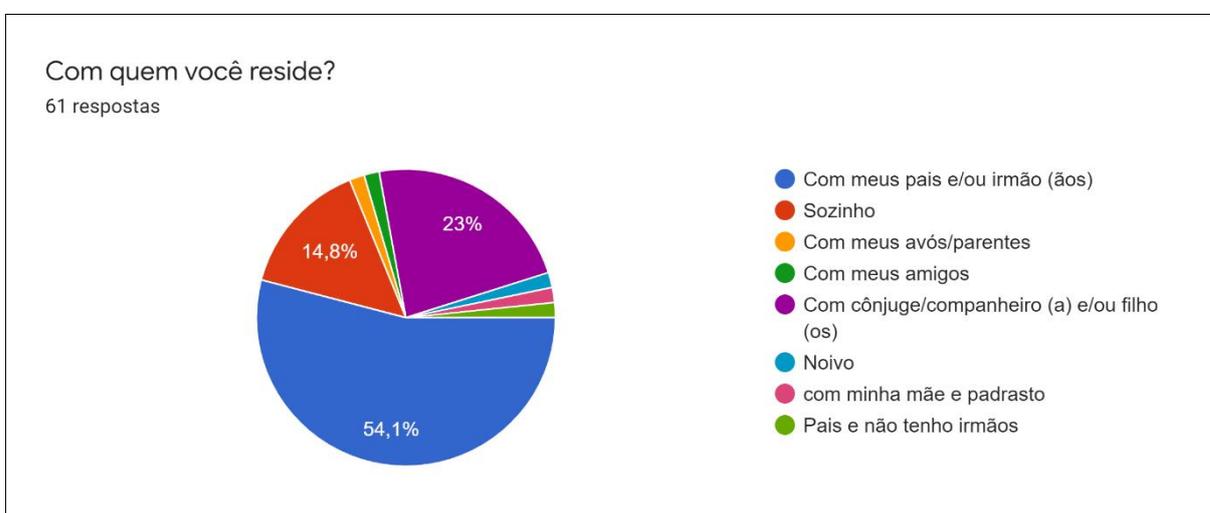
Gráfico 4 - Residência dos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Mais da metade dos respondentes moram com seus pais e/ou irmãos, conforme demonstra o gráfico abaixo, obtendo 33 respostas (mais precisamente 54,1%), seguindo em ordem decrescente para os respondentes que moram com cônjuges e/ou filhos, o qual somam o total de 14 respostas (ou seja, 23%), os respondentes que moram sozinhos somam o total de 9 respostas (ou seja, 14,8%), seguindo das alternativas com apenas 01 resposta cada, correspondendo cada uma delas a 1,6% do total da pesquisa, as quais são: com avós/parentes, com amigos, com noivo, com mãe e padrasto e, com pais sem irmãos.

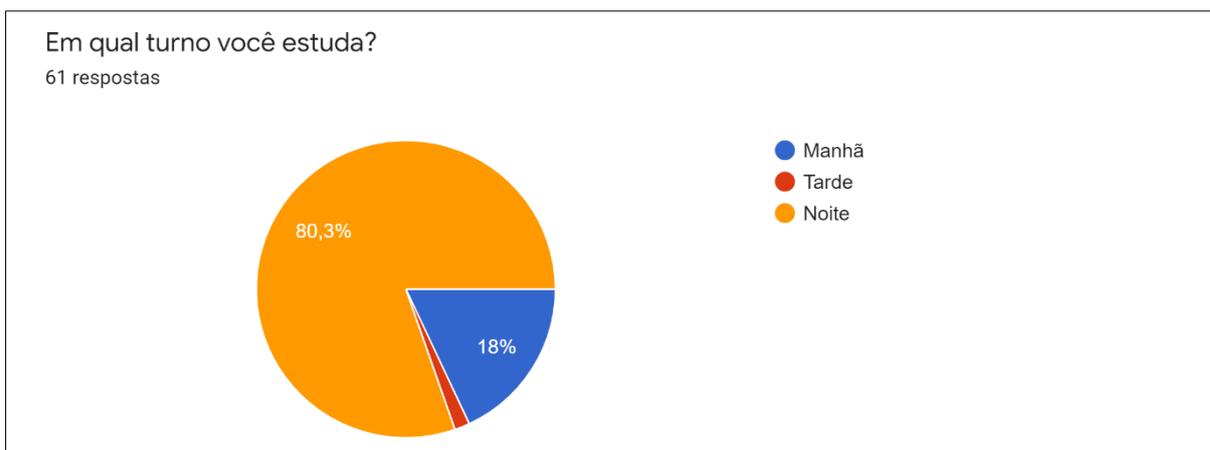
Gráfico 5 - Pessoas com Quem Residem os Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

O turno predominante de estudos dos respondentes desta pesquisa é o noturno, com 49 respostas (80,3%), seguido pelo turno da manhã com 11 respostas (18%) e finalizando com o turno da tarde, com apenas 01 resposta, ou seja, 1,6%.

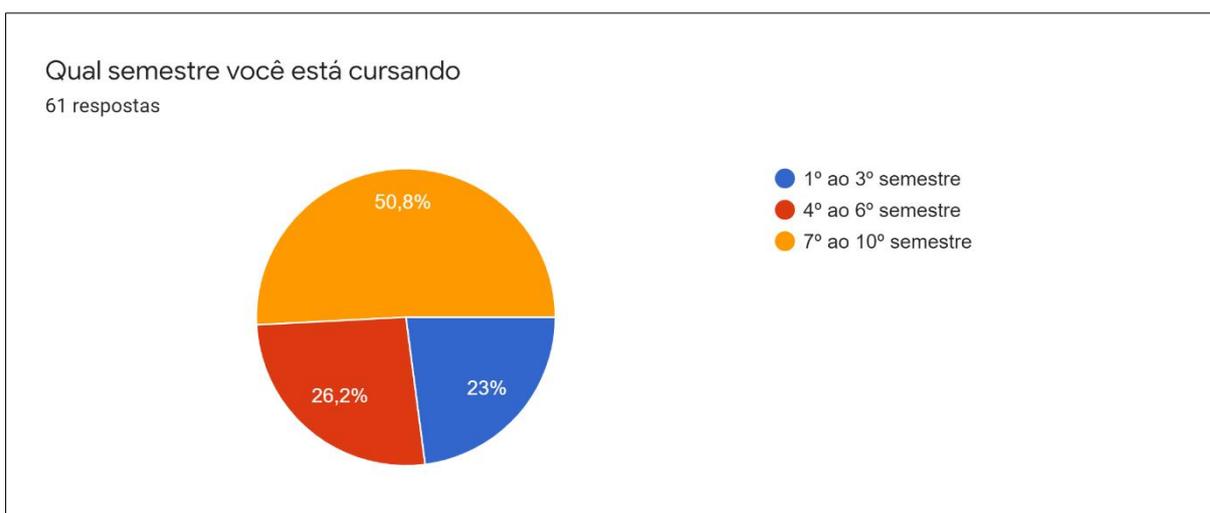
Gráfico 6 - Turno de Estudo dos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Considerando os semestres cursados atualmente pelos respondentes desta pesquisa, verificamos que mais da metade está em fase de finalização do seu curso. Entre o 7º e 10º semestre temos 31 respostas (que corresponde a 50,8%), na faixa do 4º ao 6º semestre temos 16 respostas (26,2%) e com menor percentual temos a faixa entre o 1º e 3º semestre, com 14 respostas (ou seja, 23%). Demonstraremos este resultado no gráfico abaixo.

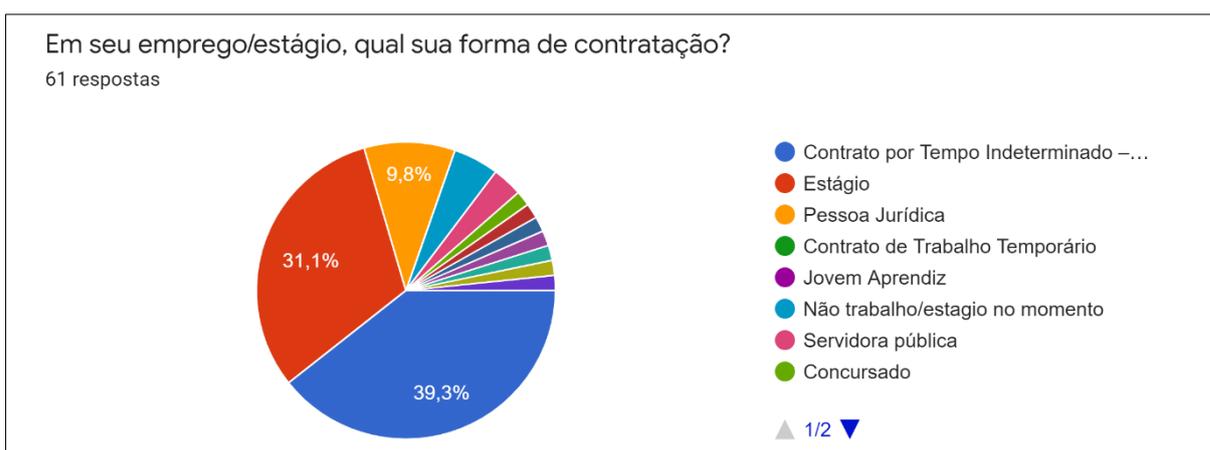
Gráfico 7 - Semestre Atual Cursado pelos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Da forma de contratação nos empregos atuais dos respondentes desta pesquisa podemos afirmar que, 39,3% dos respondentes possuem Contrato por Tempo Indeterminado – CLT (ou seja, 24 respostas), seguido por ordem decrescente do Contrato de Estágio com 31,1% dos respondentes (ou seja, 19 respostas), seguido por opções separadas pela forma da escrita, mas que fazem parte do mesmo tipo de contratação que é o Concurso Público ou Servidor Público, temos a soma de 07 respostas (que dão o total de 11,6%), da Contratação por Pessoa Jurídica temos o total de 06 respostas, ou seja 9,8%. Bolsistas e autônomos correspondem ao percentual de 3,3% (ou seja, apenas 01 resposta para cada um) e, não trabalham ou estagiam possui o percentual de 4,9%, ou seja, 03 respostas.

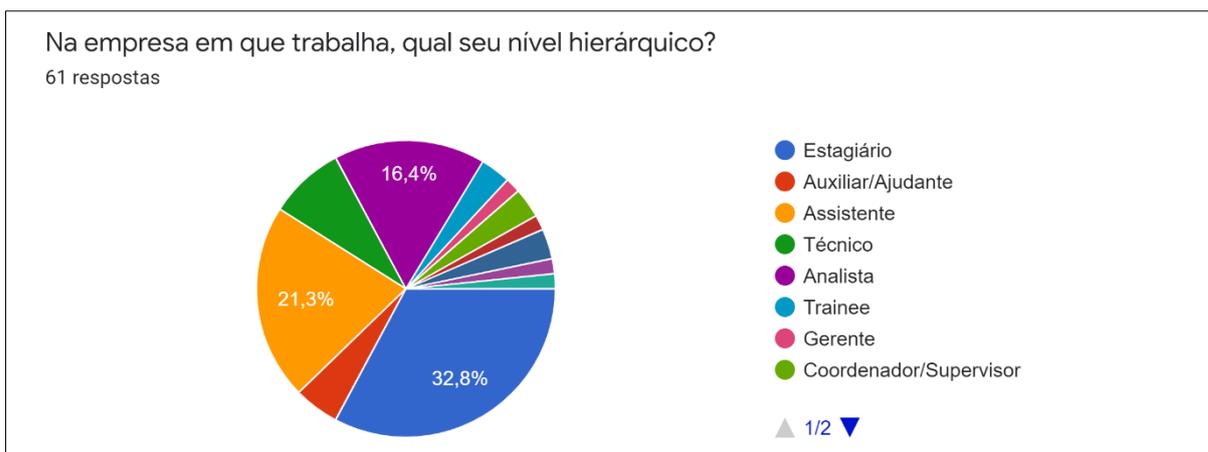
Gráfico 8 - Forma de Contratação no Emprego Atual dos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Conforme o gráfico abaixo, há atuação nos diversos níveis hierárquicos de uma organização, 32,8% atuam como Estagiários (20 respondentes), 21,3% atuam como Assistentes (13 respondentes) e 16,4% atuam como Analistas (10 respondentes). Seguidos das menores proporções que são: Técnico (com 05 respostas e 8,2%), Auxiliar/Ajudante (com 03 respostas e 4,9%), Trainee e Coordenador com 02 respostas e 3,3% cada, Gerente, Diretor, Secretária e Doméstica com 01 resposta e 1,6% cada. Não trabalha no momento corresponde a 3,3%, ou seja, 02 respondentes.

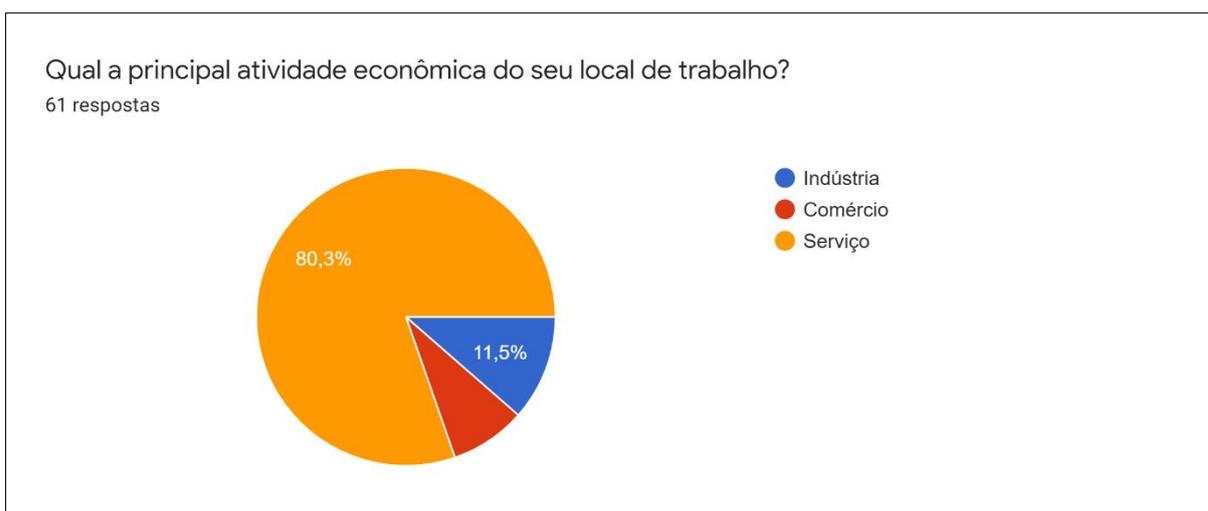
Gráfico 9 - Nível Hierárquico dos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Das atividades econômicas mencionadas na pesquisa, atuam na área de Prestação de Serviço 89,3% dos respondentes (ou seja, 49 respostas), atuam na Indústria 11,5% dos respondentes (ou seja, 07 respostas) e atua no Comércio 8,2% dos respondentes (ou seja, 05 respostas). Abaixo encontra-se o gráfico que demonstra tais números.

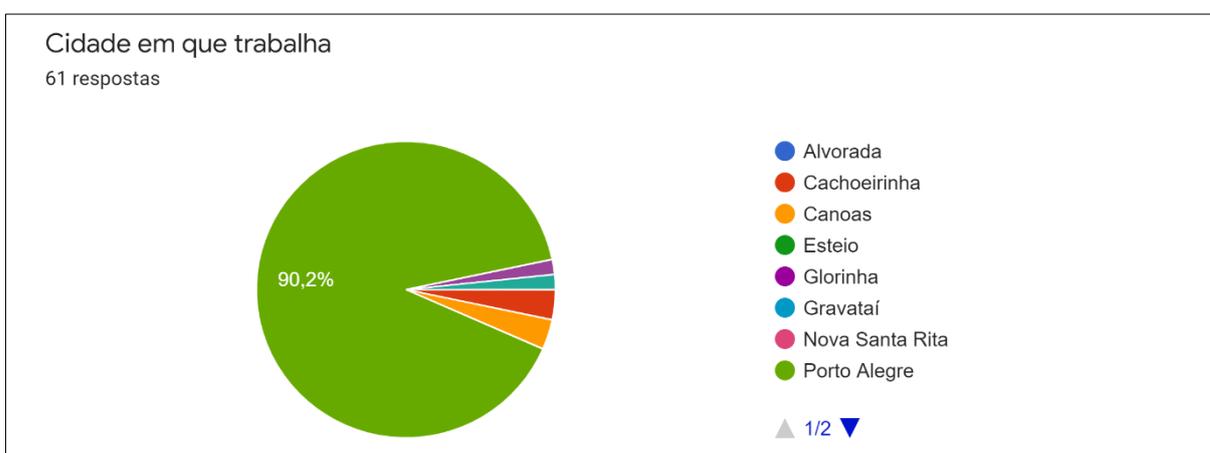
Gráfico 10 - Atividade Econômica do Local de Trabalho dos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

De acordo com o gráfico apresentado abaixo, as cidades em que trabalham os respondentes desta pesquisa são, por ordem decrescente, Porto Alegre, a qual possui a maioria das respostas, de 55 (ou seja 90,2%), seguindo pelas cidades de Canoas e Cachoeirinha com 3,3% e 02 respostas para cada. E com apenas 1,6% para cada opção e apenas 01 resposta temos a cidade de Novo Hamburgo e a opção não trabalha no momento.

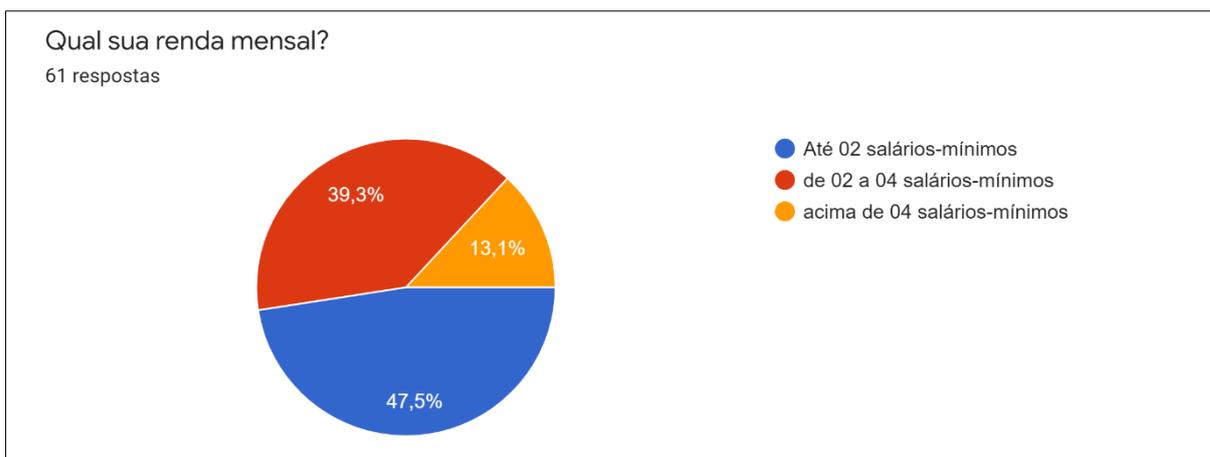
Gráfico 11 - Cidade em que Trabalham os Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

A renda mensal dos respondentes variam entre as opções de até 02 salários-mínimos, que corresponde a 47,5% das respostas (ou seja, 29), seguido de 02 a 04 salários-mínimos, correspondente a 39,3% das respostas (ou seja, 24) e por último, com menos respondentes está a renda acima e 04 salários-mínimos, que corresponde a 13,1% das respostas (ou seja, 8). Demonstramos esta informação no gráfico abaixo.

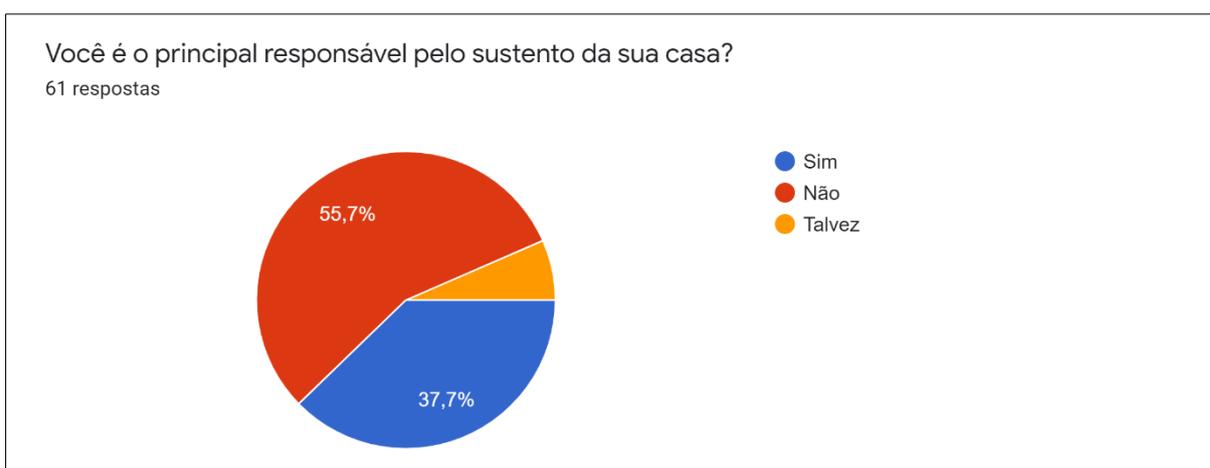
Gráfico 12 - Renda Mensal dos Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Verifica-se no gráfico abaixo se os respondentes atuam como principais responsáveis pelo sustento na sua residência ou não. Por ordem, podemos afirmar que 55,7% dos respondentes (ou seja, 34 pessoas) não são responsáveis pelo sustento da sua casa, enquanto 37,7% dos respondentes (ou seja, 23 pessoas) afirmam que são responsáveis pelo sustento da sua casa. 04 pessoas responderam talvez para a pergunta em questão, correspondente a 6,6%.

Gráfico 13 - Principal Responsável pelo Sustento Familiar



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

4.2. Análise dos Resultados

Finalizada a análise e o mapeamento do perfil dos respondentes desta pesquisa – alunos de administração da UFRGS, que residem na região metropolitana de Porto Alegre, serão discutidas as perguntas do questionário com base nas 08 categorias de Walton para se alcançar o objetivo geral e os objetivos específicos deste trabalho. Para cada categoria foram realizadas três perguntas fechadas pertinente ao assunto e um campo livre, para incluir detalhes sobre as questões trazidas, e que puderam mostrar a percepção dos estudantes sobre como é a atual situação em seus locais de trabalho.

4.2.1. Compensação Justa e Adequada

Segundo a percepção dos estudantes, mais de 50% dos respondentes desta pesquisa (ou seja, 32 respostas) acreditam que sua renda é compatível com as suas atividades; 38 respondentes acreditam que sua renda é compatível com o mercado (62,32%) e outras 33 respostas (ou seja, 54,12%) acreditam que sua renda é compatível em comparação com a renda de seus colegas. Isso afirma que a maioria dos estudantes está satisfeito com a remuneração recebida pelo trabalho realizado e a avaliação do julgamento justo dessa remuneração, porém, apesar de serem poucos os estudantes que estão insatisfeitos com a sua remuneração (em torno de 26% dos respondentes) há algumas situações que tornam esta categoria uma das mais relevantes para os estudantes.

Um dos respondentes afirma que seu cargo atual (estagiário) está bem desvalorizado e que isto está diretamente ligado ao salário, em contraponto, outro respondente afirma que hoje tem muitas responsabilidades mesmo exercendo a função de estagiário, e que mesmo a remuneração recebida pelo estágio seja satisfatória, as atividades exercidas não condizem com a função e conseqüentemente com o salário recebido.

Considerando todos os valores recebidos ao final do mês de trabalho como a soma da remuneração, como por exemplo, auxílio transporte e auxílio refeição, um dos respondentes da pesquisa relata que

“O salário do estágio é 1 salário-mínimo (porque estou no 1º semestre, mas há reajuste a cada semestre), porém tenho VA, plano de saúde, odontológico e ajuda de custo no valor de 100 reais para o transporte. Então se comparar com a maioria estou tendo vários benefícios que são raros de se ver para a vaga de estagiário. Consegui isso porque trabalho em uma multinacional então eles são mais mão aberta, já trabalhei como estagiária em uma empresa nacional muito grande do ramo onde só tinha VT e salário.” (Respondente anônimo)

4.2.2. Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho

De acordo com as questões levantadas nesta categoria, cerca de 80% dos respondentes afirmam que possuem um ambiente físico adequado para as atividades que exercem, que sua jornada de trabalho condiz com a forma de contratação e com as atividades exercida por eles.

Aproximadamente 15% dos respondentes discordam ou discordam totalmente sobre a jornada de trabalho corresponder à forma de contratação, assim como exemplifica um dos respondentes, “mesmo como estágio, trabalho cerca de 8h/dia, em função da alta demanda de atividades” (Respondente anônimo).

Sendo assim, percebemos que as condições existentes no local de trabalho de cada respondente da pesquisa, em sua maioria, estão sendo atingidas, e que estes aspectos estão influenciando positivamente na saúde do trabalhador.

4.2.3. Utilização e Desenvolvimento da Capacidade

Esta categoria resume-se na mensuração das oportunidades que o empregado tem de aplicar no dia a dia as suas habilidades e conhecimentos, além de receber *feedbacks* quanto ao seu desempenho. Dentro os respondentes desta pesquisa, cerca de 68% (ou seja, 42 respostas) afirma ter autonomia para desempenhar suas atividades da forma que achar mais coerente, cerca de 57% (ou seja, 35 respostas) afirma receber retornos constantes sobre o desenvolvimento de suas atividades e,

cerca de 57% (42 respondentes) afirmam ter liberdade para expressar suas opiniões e apresentar ideias.

Não discordam e não concordam com as questões deste tópico representa 20% das respostas (ou seja, 12). Mesmo com a minoria das respostas nas questões de quem não possui autonomia para desempenho das atividades, e liberdade para expressar opiniões e apresentar ideias (respectivamente 9,84% e 8,2%), o percentual para quem não recebe retornos constantes das atividades apresenta mais que o dobro, cerca de 23% (ou seja, 14 respostas), isso significa que os alunos atualmente sentem falta deste retorno para identificarem se as tarefas exercidas estão de acordo com o esperado pela empresa.

Percebe-se também, que no início da relação de emprego, dar opiniões e expressar as ideias se torna um pouco desconfortável pelo pouco tempo de vínculo, relata um dos respondentes da pesquisa, conforme abaixo:

“Normalmente não tenho tanta autonomia para executar minhas tarefas pois são bem simples e operacionais. Quando é solicitado que eu faça algo, normalmente recebo retorno logo que entrego. Não sinto que tenho liberdade para expressar minhas opiniões e ideias por ter trabalhado muito pouco lá dentro e, por já ter comentado uma vez sobre a falta de tarefas/tempo sobrando e responderam em tom de brincadeira que não deveria falar isso senão me sobrecarregariam (sendo que fazia um total de no máximo 5 atividades por semana)” (Respondente anônimo).

4.2.4. Oportunidade de Crescimento e Segurança

Além da categoria Compensação Justa e Adequada, esta é uma das categorias consideradas mais importante pelos estudantes, conforme questões levantadas no decorrer do trabalho.

Ela trata sobre o desenvolvimento pessoal e a estabilidade no emprego e, de acordo com as questões trazidas neste tópico, 41% dos respondentes (ou seja, 25) não recebem nenhum tipo de incentivo no seu local de trabalho para se desenvolver profissionalmente, contra cerca de 46% dos respondentes (ou seja, 28) que recebem este estímulo. O restante dos 13% (ou seja, 8 respostas) não concorda e nem discorda com a afirmação.

Com relação a estabilidade no local de trabalho, cerca de 53% das respostas (ou seja, 32) afirmam que possuem estabilidade, contra 31% dos respondentes (19 respostas) afirmam não possuir esta garantia. O restante dos 16% (ou seja, 10 respostas) não concorda e nem discorda com a afirmação. Isto demonstra que os estudantes não estão seguros com a continuidade do seu emprego no futuro, o que pode acarretar a mudança constante de locais de trabalho, tendo em vista que nem todas as organizações apresentam a estabilidade esperada.

Um dos respondentes afirma: “estou numa área nova da empresa, e me foi vendido que havia plano de carreira, porém até hoje, 8 meses depois da minha entrada, ainda não foi apresentado” (Respondente anônimo), isto tem relação com a questão, minha empresa possui plano de carreira e/ou grandes chances de crescimento profissional, o qual aproximadamente 48% dos respondentes (ou seja, 29) discordam ou discordam totalmente, contra apenas 30% dos respondentes que concordam ou concordam totalmente com a afirmação.

4.2.5. Integração Social na Organização

Esta categoria traz como principais argumentos o reforço ao espírito de colaboração e cordialidade nas relações interpessoais, e a descaracterização de grandes desníveis na escala hierárquica, o qual medimos a partir das questões trazidas nesta pesquisa. Sobre a empresa apresentar igualdade nas oportunidades aos funcionários, cerca de 49% afirmam que sim (ou seja, 30 respostas), e cerca de 31% afirmam que não possui igualdade (ou seja, 19 respostas).

Sobre a empresa realizar constantes atividades de integração entre os funcionários, cerca de 33% (20 respostas) não concordam e nem discordam com a afirmação, 36% dos respondentes (22 respostas) discordam, ou seja, não possuem esta integração em seu local de trabalho, enquanto apenas 31% dos respondentes (19 respostas) possuem essa integração em seu emprego.

A situação pandêmica em que nos encontramos fez com que algumas atividades fossem alteradas pelas empresas, assim como cita um dos respondentes:

“Antes da pandemia realizavam atividades de integração com frequência, mas no home office nunca teve (só trabalhei nessa modalidade). Os

funcionários são divididos em setores, mas é bem comum que um setor peça ajuda do outro para alguma atividade específica, ainda mais devido ao número de funcionários atuais (estagiários e efetivos): 10” (Respondente anônimo).

Percebe-se que nos locais de trabalho dos respondentes desta pesquisa, o auxílio e a colaboração entre os funcionários é algo muito positivo, pois cerca de 70% dos respondentes (ou seja, 43 respostas) afirmam que os funcionários trabalham em equipe e colaboram entre si, enquanto apenas 11 respostas (18% das respostas) dizem o contrário.

4.2.6. Garantias Constitucionais

Esta categoria trata sobre o cumprimento dos direitos dos empregados perante a instituição e, de acordo com as respostas obtidas nesta pesquisa, mais da metade dos respondentes está satisfeita com as diretrizes seguida em seus locais de trabalho.

Sobre a empresa respeitar todas as leis e direitos trabalhistas, 84% dos respondentes (ou seja, 51 respostas) concordam com a afirmação, e apenas 8% dos respondentes (ou seja, 5 respostas) afirmam que sua empresa não respeita tais obrigações.

No que diz respeito a garantia da privacidade pessoal, das informações de cada funcionário etc., cerca de 88% dos respondentes (ou seja, 53 respostas) concordam com a afirmação, enquanto apenas 6% dos respondentes (ou seja, 4 respostas) afirmam que sua empresa não respeita tal privacidade.

Quanto a empresa possuir normas e rotinas claras para o funcionamento da organização, cerca de 20% dos respondentes (ou seja, 12 respostas) não concordam e nem discordam da afirmação, mas em sua maioria, 70% dos respondentes (43 respostas), afirmam que seus locais de trabalho seguem padrões para melhoria contínua do funcionamento e bom desempenho da instituição. Um dos respondentes fala sobre sua percepção quanto ao cumprimento de normas, o qual faz parte dos 10% (ou seja, 6 respostas) que discordam da afirmação, segundo ele: “A empresa tem visão desconexa com a realidade. Possui normas e rotinas claras que não são cumpridas pelos colaboradores e nada é feito” (Respondente anônimo), tão logo

percebemos que não se atinge um objetivo sem que haja um acompanhamento para identificar se as providências necessárias estão sendo tomadas.

4.2.7. Trabalho e Espaço Total de Vida

Pensando no equilíbrio em que cada pessoa deve ter com relação a vida social e a vida no trabalho, questionamos se o desempenho das atividades não afeta os horários de lazer e descanso, cerca de 44% dos respondentes (ou seja, 27 respostas) concordam com a afirmação de que as atividades não afetam, porém, cerca de 35% dos respondentes (ou seja, 21 respostas) não concordam e nem discordam da afirmação e, ainda sobre esta questão apenas 21% dos respondentes (ou seja, 13 respostas) dizem que o desempenho das atividades afeta sim os horários de lazer e descanso.

A segunda afirmação, de que o horário de trabalho é flexível e consigo conciliar com minha vida pessoal, foi confirmada por 30 respondentes (ou seja, 49%), contra 17 respondentes (ou seja, 28%) que não concordam e nem discordam com a afirmação, seguido de 14 respostas (23% dos respondentes) que dizem não possuir horário flexível e/ou não conciliar com sua vida pessoal. Ainda nesta colocação um dos respondentes menciona que “embora exista uma flexibilidade grande de horário, a demanda de trabalho é grande e afeta bastante a vida pessoal” (Respondente anônimo).

A falta de organização das empresas faz com que muitas vezes o empregado passe mais horas exercendo suas atividades do que o realmente necessário, assim como menciona um dos respondentes:

“Teoricamente meus horários são bem flexíveis, o que muitas vezes se torna um problema pois não me pedem para fazer nada, daí chega nos últimos 30min de sexta-feira e me pedem 20 coisas para ontem. Acabo me sentindo culpada por não ter feito nada nos dias anteriores e passo muito tempo após o fim do meu expediente para realizar o que pediram em cima da hora. Isso acaba prejudicando minhas outras atividades pois nunca sei quando ou o que vão me pedir para fazer” (Respondente anônimo).

Continuando nesta linha, cerca de 36% dos respondentes (ou seja, 22 respostas) discordam da afirmação de que a vida pessoal não sofre influência do trabalho, pois de acordo com o relato exposto acima, se sentem constrangidos de não

entregarem o solicitado no período em que se foi exigido e acabam ultrapassando as barreiras do trabalho e do pessoal. No entanto, outros 39% (ou seja, 24 respostas) afirmam que não sofrem influência do trabalho na vida pessoal, e os demais (25%, ou seja, 15 respostas) não concordam e nem discordam da afirmação.

4.2.8. Relevância Social do Trabalho na Vida

A percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade da prestação dos serviços e ao atendimento de seus empregados é o resumo da última categoria citada no modelo de Walton, e de acordo com a pesquisa realizada ela faz parte da vida de mais de 70% dos respondentes, o qual afirmam que as empresas em que trabalham possuem responsabilidade social perante a sociedade, perante os serviços/produtos que entregam e perante os funcionários. Apenas 10% dos respondentes (ou seja, 6 respostas) não concordam que a empresa em que trabalham possui responsabilidade social perante a sociedade, cerca de 3% dos respondentes (ou seja, 2 respondentes) não concordam que a empresa em que trabalha possui responsabilidade social perante os serviços/produtos que entregam, e cerca de 7% dos respondentes (ou seja, 4 respostas) não concordam com que a empresa possui responsabilidade social perante os funcionários.

Percebe-se que as empresas estão se engajando e pensando em como alcançar um alto nível de responsabilidade social perante todos que fazem ou não parte de sua trajetória e, conquistar a confiança dos empregados e dos clientes faz com que a empresa ganhe uma visibilidade maior, não apenas pelo que ela entrega, mas também pelo que ela representa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral a verificação dos fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho, dos jovens estudantes de administração da região metropolitana de Porto Alegre/RS, com base nos critérios de avaliação do modelo de Walton.

Para de alcançar tal objetivo foi preciso desmembrá-lo em objetivos específicos, para identificar e entender o perfil dos estudantes em que tratamos nesta pesquisa, levantar os pontos da QVT que tragam maior satisfação para estes estudantes e os pontos que trazem menor satisfação, com relação as categorias apresentadas anteriormente no decorrer do estudo.

Neste capítulo apresentaremos a construção dos resultados das análises obtidas através da pesquisa realizada, bem como informar as limitações encontradas no decorrer do estudo e as sugestões de melhorias para futuras pesquisas sobre o tema.

5.1. Conclusão

Ao final do questionário online foram inseridos alguns pontos específicos para que fossem assinalados de acordo com as 08 categorias de Walton, as quais foram discriminadas anteriormente neste trabalho.

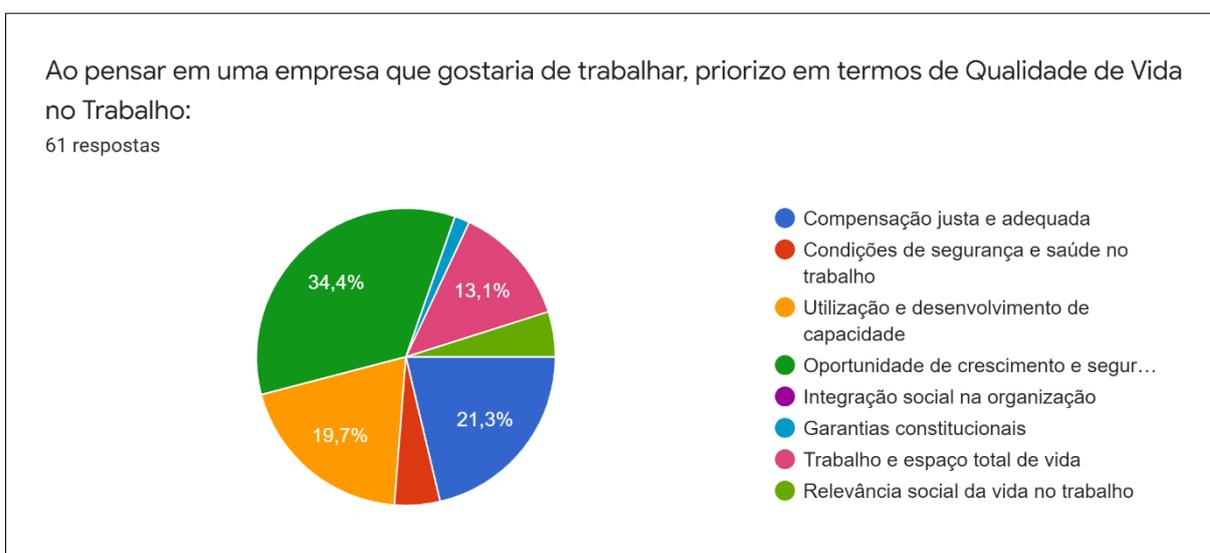
Dentre todas as alternativas percebemos que as consideradas mais importantes pelos alunos de administração são “Oportunidade de Crescimento e Segurança”, “Compensação Justa e Adequada” e “Utilização e Desenvolvimento de Capacidade”. Essas respostas foram dadas tanto para questões de retenção de pessoas nas empresas, para possível pedido de desligamento de uma organização, ou até mesmo como uma característica que a empresa deva levar em consideração para ser atrativa perante o mercado e as pessoas que venham a fazer parte dela.

Enquanto as categorias menos citadas nestas questões foram “Integração Social na Organização”, “Garantias Constitucionais” e “Relevância Social da Vida no

Trabalho”, o que aparentemente não servem como fatores determinantes para se manter ou não em um emprego.

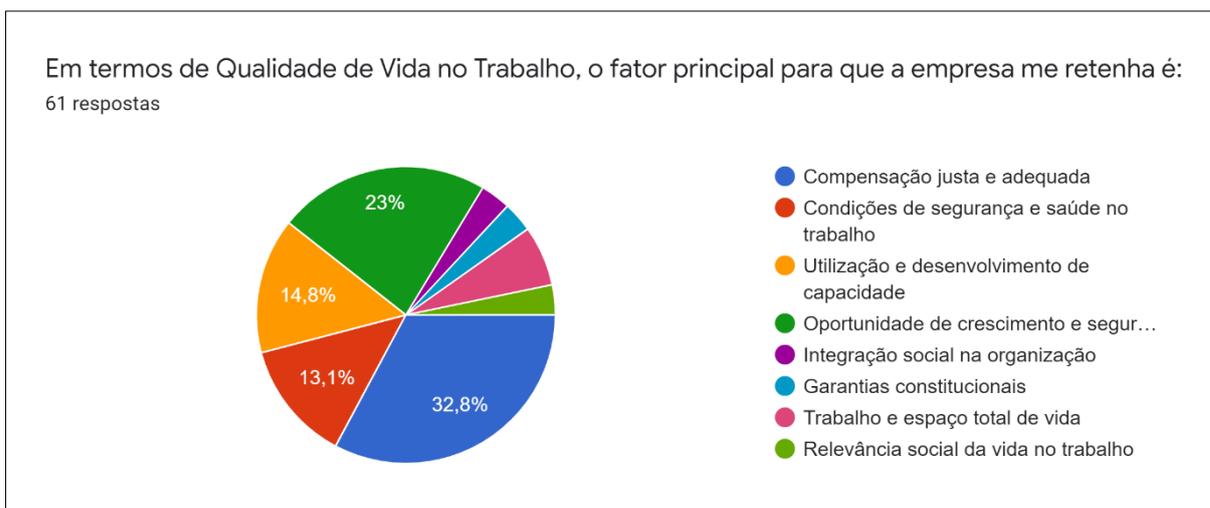
Conforme demonstram os gráficos abaixo, não podemos desconsiderar as demais categorias, tendo em vista que mesmo em menor grau de importância, elas ainda são prioridades de acordo com a realidade vivida por cada estudante.

Gráfico 14 - Categoria de Walton como Principal Atrativo



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Gráfico 15 - Categoria de Walton como Fator de Retenção



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Gráfico 16 - Categoria de Walton como Principal Decisão de Desligamento



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Os estudantes respondentes desta pesquisa, em sua maioria, são solteiros, moram com os pais e/ou irmãos, estudam a noite e estão próximos de finalizar a sua graduação. Muitos possuem cargos de níveis mais operacionais e isso pode ser um dos motivos que os levem a considerar a categoria “Oportunidade de Crescimento e Segurança” uma das mais importantes, tendo em vista que ela trata sobre o desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como a segurança e estabilidade no local de trabalho. Percebe-se ser mais atrativo para este público uma empresa que possua plano de carreira, que incentive o funcionário no seu crescimento e que possa proporcionar não apenas uma remuneração, mas sim uma história e um propósito a ser alcançado.

Uma das hipóteses para que essa seja uma das prioridades por parte destes estudantes, se dá pelo fato de a maioria ser relativamente jovem, o que pode trazer variação no resultado caso a faixa etária dos respondentes viesse a se modificar. Nesse sentido não se tem a necessidade de desejar apenas uma boa remuneração, pois conforme a maioria dos respondentes, além de jovens eles não são responsáveis pelo sustento de suas famílias, o que acaba facilitando para a busca mais focada no crescimento profissional e nas possibilidades de carreira, independente da remuneração recebida.

Complementando o exposto acima e segundo a pesquisa realizada, muitos dos respondentes (55,7%, ou seja 34 respostas) não são os responsáveis pelo sustento de suas casas, e por esse modo, a remuneração percebida durante o mês e o julgamento justo dessa remuneração, como trata a categoria “Compensação Justa e Adequada” não influencia diretamente na sua percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, mesmo ela sendo a segunda categoria mais citada pelos respondentes na hora de priorizar uma empresa para se trabalhar.

A categoria “Utilização e Desenvolvimento de Capacidade” vem em terceiro lugar nas três perguntas finais da pesquisa realizada, pois além do crescimento pessoal citado em outra categoria, a possibilidade de dar opiniões, expor ideias para um melhor desenvolvimento da empresa ou até mesmo para melhorar determinadas atividades faz com que o trabalhador/estudante tenha entusiasmo e sinta que faz parte daquela organização, não apenas para exercerem funções operacionais, mas sim gerenciais e que sejam de uma maior relevância.

Considerando as categorias com maiores níveis de satisfação percebida pelos estudantes no seu local de trabalho atual, ou seja, onde houve maior concordância com as afirmações expostas no questionário online, temos as categorias “Garantias Constitucionais”, que tem como principais características o respeito às leis e direitos trabalhistas, a privacidade pessoal, a liberdade de expressão e a formação de normas e rotinas claras da organização, nesse sentido, percebemos que as empresas estão andando no caminho certo, pois conseguem passar aos seus trabalhadores o quão importante são essas atitudes e ações para uma maior Qualidade de Vida no Trabalho.

O mesmo trazemos para a categoria “Relevância Social do Trabalho na Vida” que tem como principais características a imagem da empresa, a responsabilidade social pelos produtos/serviços entregues e a responsabilidade social pelos empregados, estas características cruzam diretamente com as atitudes do trabalhador, pois ele toma como exemplo os princípios que regem a empresa e quanto mais correta ela estiver, mas fácil será para que os empregados sintam que fazem parte de algo maior, percebe-se que a maioria dos locais de trabalho dos respondentes da pesquisa já possuem uma trajetória para este reconhecimento.

Quanto as categorias em que houve menor concordância com as afirmações exposta no questionário online, de acordo com o local de trabalho atual dos estudantes, podemos citar “Oportunidade de Crescimento e Segurança” e “Integração Social na Organização” o qual dizem respeito, respectivamente, ao desenvolvimento pessoal e a estabilidade no emprego, e a igualdade de oportunidades, aos relacionamentos interpessoais e grupais e ao senso comunitário, que conforme respostas obtidas na pesquisa, foram as que menos fazem parte da rotina destes estudantes.

Com a relação as categorias citadas acima, respectivamente, podemos afirmar que, a falta de incentivos para o desenvolvimento e a ausência de um plano de carreira ou chances de crescimento pessoal, fazem com que o nível de satisfação destes em relação a QVT seja diminuído. Com relação a segunda categoria citada, percebe-se a insatisfação quanto a falta de igualdade nas oportunidades dadas aos funcionários, isso tem relação direta com a falta de uma estrutura de carreiras e de crescimento interno exposto na categoria “Oportunidade de Crescimento e Segurança”, pois deste modo, não se tem um plano de ação ou algo a ser seguido para igualar as oportunidades a todos.

As categorias que não foram citadas como mais ou menos satisfatórias, ou que não foram definidas como prioridade para os estudantes, não significam que não são importantes, como por exemplo, “Trabalho e Espaço Total de Vida”, o qual diz respeito ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador. O que podemos trazer como resultado é que nessa categoria, houve uma certa equidade nos resultados obtidos entre as afirmações dadas como opções. A maioria dos alunos não concorda e nem discorda com a afirmação de que o desempenho das atividades não afeta o horário de lazer, e conforme citação de um dos respondentes, a demanda de trabalho acaba sendo muito grande mesmo tendo um horário flexível, mas que acaba contribuindo com esse desequilíbrio e com a diminuição da QVT.

Ainda sobre as categorias não citadas anteriormente nesta conclusão, temos a “Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho”, que trata sobre o ambiente físico de trabalho, a influência na saúde do trabalhador e a jornada de trabalho exercida. Mesmo com a maioria das respostas confirmando que o ambiente é adequado, que a jornada corresponde a forma de contratação e as atividades desempenhadas, percebemos que alguns dos alunos ainda estão insatisfeitos, e citamos aqui uma

destas colocações, “novamente, mesmo como estágio, trabalho cerca de 8h/dia, em função da alta demanda de atividades” (Respondente Anônimo). Essa categoria, mesmo não sendo a considerada mais relevante pelos estudantes precisa de atenção, tendo em vista que a sobrecarga de trabalho causa diversos problemas de saúde, afetando significativamente o bem-estar do trabalhador e a produtividade da empresa.

5.2. Limitações da Pesquisa e Sugestões

A ideia inicial deste estudo era alcançar a maioria dos estudantes de administração da região metropolitana de Porto Alegre/RS independente da sua instituição de ensino. Seria analisado a visão geral dos estudantes desta região, pois até presente momento não há nenhum estudo que demonstre este resultado. Pelo prazo curto e pela dificuldade de contato com todos os estudantes desta região, o estudo foi reduzido a apenas analisar as respostas dos estudantes da UFRGS e que moram na região informada, pois foi nesta instituição de ensino o maior número de alunos respondentes da pesquisa. Este relato pode ser considerado como um dos limitadores desta pesquisa.

Durante o período de realização deste trabalho, o Brasil e o mundo passavam por um momento muito difícil de pandemia causado pelo COVID-19, muitas pessoas perderam seus entes queridos, não conseguiram por algum motivo levar adiante seus estudos, ou por cansaço ou desmotivação não deram atenção suficiente a atividade desempenhada naquele momento. Vemos esta situação também como um limitador deste estudo, pois em situações normais, a quantidade de respostas obtidas poderia ter sido muito maior, e o resultado da pesquisa muito mais precisa e de acordo com a realidade.

Este estudo visou contribuir com o entendimento acerca da Qualidade de Vida no Trabalho e o que de fato se torna significativo para a vida profissional dos estudantes de administração que fazem parte desta pesquisa. Contribui também para que as empresas identifiquem os pontos fortes e fracos acerca do tema tratado, e que possam de alguma forma corrigir o que for necessário, com planejamento e constante acompanhamento para alcançar o que já é considerado pelos estudantes algo positivo quando se trata de QVT.

Acredita-se ser possível a continuidade deste estudo, porém com um maior tempo despendido para a coleta e análise dos dados, aplicando a pesquisa para uma população maior e num período pós-pandemia, pois podem surgir outros fatores que influenciam na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho na visão dos demais estudantes.

REFERÊNCIAS

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. **Métodos de pesquisa**. Unidade 2 - A pesquisa Científica, coordenado pela Universidade Aberta do Brasil - UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica - Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS - Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. M. **Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho**. Revista Gaúcha de Enfermagem, Porto Alegre, v.11, nº 2, p. 41-46, 1990. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/3956/42988>, Acesso em: 28 abr. 2021.

JIMENEZ, S. P. B. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/estetica/qualidade-de-vida-no-trabalho/53450>, Acesso em: 28 abr. 2021.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf, Acesso em: 01 out. 2020.

LACAZ, F. A. C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Ciência & Saúde Coletiva, Volume: 5, Número: 1, Publicado: 2000. p. 151-161 Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2000.v5n1/151-161/pt>, Acesso em: 27 set. 2020.

JORNADA de Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>, Acesso em: 27 mar. 2021.

SAMM, D.; FABRÍCIO A. **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA GERAÇÃO Y**. 2018. Trabalho de conclusão do curso (Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas – MBA) – Unijuí. Três Passos. 06 dez. 2018. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5534/Daiani%20Samm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acesso em: 04 out. 2020.

NASCIMENTO, F. F. L. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UM ESTUDO DE CASO COM ALUNOS ESTAGIÁRIOS DE UM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE NÍVEL SUPERIOR**. 2019. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2019. Disponível em: https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/10064/1/QualidadeVidaTrabalho_Nascimento_2019.pdf, Acesso em: 04 out. 2020.

SILVA JÚNIOR, G. F. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho em relação aos estudantes de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal/RN, 2019. Disponível em: https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/9139/1/QualidadeDeVidaEstagio_SilvaJunior_2019, Acesso em 04 out. 2020.

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. **QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA AVALIAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**. REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre), Porto Alegre, v. 23, n. spe, p. 317-344, dez. 2017. ISSN 1413-2311 (on-line). Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/59511/44598>, Acesso em: 03 out. 2020.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996. ISBN 85-85651-13-X. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/64243156/270733426-livro-qualidade-de-vida-no-trabalho-como-medir-para-melhorar-eda-ferna>, Acesso em: 28 abr. 2021.

SCHMIDT GODOY, A.; ANTONELLO, C. S.; **Competências individuais adquiridas durante os anos de graduação de alunos do Curso de Administração de Empresas**; Revista de Ciências da Administração, vol. 11, núm. 23, janeiro-abril, 2009, pp. 157-191; Universidade Federal de Santa Catarina; Santa Catarina, Brasil. ISSN: 1516-3865. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273520168007>, Acesso em: 27 mar. 2021.

REDAÇÃO Administradores.com. **Administração é o maior curso do Brasil em número de ingressantes, aponta INEP**. Administradores.com. 06 out. 2016. Disponível em: [https://administradores.com.br/noticias/administracao-e-o-maior-curso-do-brasil-em-numero-de-ingressantes-aponta-inep#:~:text=Quando%20considerados%20o%20total%20de,alunos%20\(10%2C6%25\)](https://administradores.com.br/noticias/administracao-e-o-maior-curso-do-brasil-em-numero-de-ingressantes-aponta-inep#:~:text=Quando%20considerados%20o%20total%20de,alunos%20(10%2C6%25),), Acesso em: 28 set. 2020.

HISTÓRIA da profissão. CFA – Conselho Federal de Administração. [entre 2011 e 2020] Disponível em: <https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/>, Acesso em 25 out. 2020.

IMPrensa CFA. **Cursos superiores na área da Administração são os mais procurados**. CFA – Conselho Federal de Administração. 30 out. 2019. Disponível em: <https://cfa.org.br/cursos-superiores-na-area-da-administracao-sao-os-mais-procurados-do-pais/>, Acesso em: 25 out. 2020.

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; DA SILVA, A. M. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior**. Revista GUAL, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, janeiro-abril 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>, Acesso em: 23 out. 2020.

PILATTI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg**: possibilidades-limite das organizações. Revista Brasileira de Qualidade de

Vida, v. 4, n. 1, p. 18-24, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1195>, Acesso em: 28 abr. 2021

SIQUEIRA, J. G.; TANNHAUSER, C. L.; CAMARGO, M. E., BIEGELMEYER, U. H.; RECH, M., BIEGELMEYER, S. C. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton**: Um Estudo de Caso. Conferências UCS - Universidade de Caxias do Sul, XVII Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão. 27 e 28 out. 2017. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviimostrappga/paper/viewFile/5573/1822>, Acesso em: 24 out. 2020.

VELOSO, H. M.; BOSQUETTI, M. A.; FRANÇA, A. C. L. **A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro**. In: SEMEAD, 2005. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/8semead/resultado/trabalhosPDF/308.pdf>, Acesso em: 28 abr. 2021

PIZZOLATO, B. P.; MOURA, G. L.; SILVA, A. H. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA DISCUSSÃO SOBRE OS MODELOS TEÓRICOS**. Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL, abril 2013. Disponível em: <https://www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.pdf>, Acesso em: 24 out. 2020.

SILVA, P. M.; GENDERA, A. K. C.; VIDAL, D. F. **OS Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho e suas Possíveis Influências nas Organizações**. OpenAcad Review Administração, Direito, Economia, Tecnologia da Informação. Ano 1 – V. 1 – 2014. Disponível em: <http://openacad.com.br/~openacad/files/Artigos/OpenAcadReview-v1-1.pdf>, Acesso em: 03 nov. 2020.

RIEGER, E. **AVIDA NA EMPRESA: WALTON COMO MODELO PARA REELABORAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL**. Revista de Administração FACES *Journal*. Vol. 1, No. 2 – jul./dez. 2002. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/13>, Acesso em: 03 nov. 2020

FREITAS, A. L. P.; DE SOUZA, R. G. B. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. Revista Eletrônica Sistemas & Gestão 4 (2) 136-154. maio a agosto de 2009. Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, TEP/TCE/CTC/PROPP/UFF. DOI: 10.7177/sg.2009.v4. n2.a4. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4>, Acesso em: 03 nov. 2020.

MARTINS, F. S. V. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise dos fatores influenciadores para os bombeiros da cidade de Canela, Rio Grande do Sul**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS. 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/203738>, Acesso em: 23 out. 2020.

SILVA, V. B. **INTERESSES E MOTIVAÇÕES DE RECÉM INGRESSANTES NO MERCADO DE TRABALHO FRENTE ÀS NOVAS CONCEPÇÕES DE CARREIRA, MUDANÇAS NAS RELAÇÕES E NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**. 2020.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS, 2020.

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B. **A ELABORAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS NA PESQUISA QUANTITATIVA**, Departamento de Ciência de Computação e Estatística – IBILCE – UNESP, 2012. Disponível em: http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf, Acesso em: 04 mai. 2021.

JÚNIOR, S. D. S.; COSTA, F. J. **Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion**. XVII SEMEAD Seminários em Administração, 2014. ISSN 2177-3866. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhospdf/1012.pdf>, Acesso em: 04 mai. 2021.

SILVA, R. S.; SILVA V. R. **POLÍTICA NACIONAL DE JUVENTUDE**: trajetória e desafios. CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. 63, p. 663-678, 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000300013, Acesso em: 16 nov. 2020.

REGIÃO Metropolitana de Porto Alegre (RS), FNEM - Fórum Nacional de Entidades Metropolitanas. 2017. Disponível em: <https://fnembrasil.org/regiao-metropolitana-de-porto-alegre-rs/>, Acesso em: 04 maio. 2021.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE INFORMAÇÕES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE JOVENS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

Este questionário é parte integrante do Trabalho de Conclusão de Curso de Administração da UFRGS, sob orientação da Prof.^a. Angela Beatriz Busato Schaeffer.

Seu principal objetivo é identificar os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a partir da percepção dos jovens estudantes de administração da região metropolitana de Porto Alegre/RS.

Os dados coletados nesta pesquisa serão anonimizados e servirão apenas para subsidiar o TCC mencionado.

Agradeço a participação e conto com sua colaboração para realização deste estudo.

***Obrigatório**

TÓPICO I – PERFIL DOS ESTUDANTES

1. Sexo*

- () Feminino
- () Masculino
- () Prefiro não declarar
- () Outro: _____

2. Faixa etária (De acordo com a Política Nacional da Juventude) *

- Jovens-adolescentes – 15 a 17 anos
- Jovens-jovens – 18 a 24 anos
- Jovens-adultos – 25 a 29 anos
- Acima de 29 anos

3. Estaco Civil *

- Solteiro (a)
- Casado (a) / União estável
- Separado (a)
- Divorciado (a)
- Viúvo (a)
- Outro: _____

4. Cidade em que reside *

- Alvorada
- Cachoeirinha
- Canoas
- Esteio
- Glorinha
- Gravataí
- Nova Santa Rita
- Porto Alegre
- Viamão
- Sapucaia do Sul

() Outro: _____

5. Com quem reside? *

() Com meus pais e/ou irmão (ãos)

() Sozinho (a)

() Com meus avós/parentes

() Com meus amigos

() Com meu cônjuge/companheiro (a) e/ou filho (os)

() Outro: _____

6. Em qual instituição de ensino você estuda atualmente? *

() UFRGS

() PUC/RS

() Unisinos

() Uniritter

() Fadergs

() Uniasselvi

() Ulbra

() Faqi

() Senac

() Cesuca

() Facensa

() Outro: _____

7. Em qual turno você estuda? *

- Manhã
- Tarde
- Noite
- Outro: _____

8. Qual semestre você está cursando? *

- 1º ao 3º semestre
- 4º ao 6º semestre
- 7º ao 10º semestre

9. Em seu emprego/estágio, qual sua forma de contratação? *

- Contrato por Tempo Indeterminado – CLT
- Estágio
- Pessoa Jurídica
- Contrato de Trabalho Temporário
- Jovem Aprendiz
- Não trabalho/estagio no momento
- Outro: _____

10. Na Empresa em que trabalha, qual seu nível hierárquico? *

- Estagiário
- Auxiliar/Ajudante
- Assistente
- Técnico

- Analista
- Trainee
- Gerente
- Coordenador/Supervisor
- Diretor
- Não trabalho/estagio no momento
- Outro: _____

11. Qual a principal atividade econômica do seu local de trabalho? *

- Indústria
- Comércio
- Serviço

12. Cidade em que trabalha

- Alvorada
- Cachoeirinha
- Canoas
- Esteio
- Glorinha
- Gravataí
- Nova Santa Rita
- Porto Alegre
- Viamão
- Sapucaia do Sul
- Outro: _____

13. Qual sua renda Mensal? *

- () Até 02 salários-mínimos
- () de 02 a 04 salários-mínimos
- () acima de 04 salários-mínimos

14. Você é o principal responsável pelo sustento da sua casa? *

- () Sim
- () Não
- () Talvez

As próximas perguntas deverão ser respondidas a partir da indicação dos números 1 (Discordo Totalmente) até 5 (Concordo Totalmente), assinalando a opção que mais ache adequado.

Para as respostas, considere sua experiência atual ou sua última experiência.

Os tópicos estão separados de acordo com as 08 (oito) categorias de Walton que servem como parâmetros para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.

TÓPICO II – COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

	1	2	3	4	5
Minha renda é compatível com minhas atividades.					
Minha renda é compatível com o mercado.					
Acredito que minha renda seja compatível, em comparação com a renda dos meus colegas.					

Campo livre (inclua detalhes sobre as questões acima, caso necessário):

TÓPICO III – SEGURANÇA E SAÚDE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

	1	2	3	4	5
O ambiente físico está adequado para as atividades que desempenho.					
Minha jornada de trabalho correspondente a minha forma de contratação.					
Minha jornada de trabalho correspondente as atividades que desempenho.					

Campo livre (inclua detalhes sobre as questões acima, caso necessário):

TÓPICO IV – UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA CAPACIDADE

	1	2	3	4	5
Tenho autonomia para desempenhar minhas atividades da forma que entender ser mais coerente.					
Recebo retornos constantes sobre o desenvolvimento das minhas atividades.					
Tenho liberdade para expressar minhas opiniões e apresentar minhas ideias.					

Campo livre (inclua detalhes sobre as questões acima, caso necessário):

--

--

TÓPICO V – OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

	1	2	3	4	5
Recebo incentivos para me desenvolver profissionalmente (para cursos, pós-graduação etc.).					
Possuo estabilidade em meu local de trabalho.					
Minha empresa possui plano de carreira e/ou grandes chances de crescimento profissional.					

Campo livre (inclua detalhes sobre as questões acima, caso necessário):

TÓPICO VI – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

	1	2	3	4	5
Minha empresa apresenta igualdade nas oportunidades aos funcionários.					
Minha empresa realiza constantemente atividades de integração entre os funcionários.					
Os funcionários trabalham em equipe e colaboram entre si.					

Campo livre (inclua detalhes sobre as questões acima, caso necessário):

TÓPICO VII – GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

	1	2	3	4	5
Minha empresa respeita todas as leis e direitos trabalhistas.					
Minha empresa garante a privacidade pessoal, das informações de cada funcionário etc.					
Minha empresa possui normas e rotinas claras para o funcionamento da organização.					

Campo livre (inclua detalhes sobre as questões acima, caso necessário):

TÓPICO VIII – TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

	1	2	3	4	5
O desempenho das minhas atividades não afeta meus horários de lazer e descanso.					
Meu horário de trabalho é flexível e consigo conciliar com minha vida pessoal.					
Minha vida pessoal não sofre influência do meu trabalho.					

Campo livre (inclua detalhes sobre as questões acima, caso necessário):

TÓPICO IX – RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA

	1	2	3	4	5
Minha empresa possui responsabilidade social perante a sociedade.					
Minha empresa possui responsabilidade social perante os serviços/produtos que entrega.					
Minha empresa possui responsabilidade social perante os funcionários.					

Campo livre (inclua detalhes sobre as questões acima, caso necessário):

TÓPICO X – PERGUNTAS GERAIS

1. Ao pensar em uma empresa que gostaria de trabalhar, priorizo em termos de QVT: *

- () Compensação justa e adequada
- () Condições de segurança e saúde no trabalho
- () Utilização e desenvolvimento de capacidade
- () Oportunidade de crescimento e segurança
- () Integração social na organização
- () Garantias constitucionais
- () Trabalho e espaço total de vida
- () Relevância social da vida no trabalho

2. Em termos de QVT, o fator principal para que a empresa me retenha é: *

- () Compensação justa e adequada
- () Condições de segurança e saúde no trabalho
- () Utilização e desenvolvimento de capacidade
- () Oportunidade de crescimento e segurança
- () Integração social na organização
- () Garantias constitucionais
- () Trabalho e espaço total de vida
- () Relevância social da vida no trabalho

3. Na decisão de sair de uma empresa, o item de QVT que mais seria determinante é: *

- () Compensação justa e adequada
- () Condições de segurança e saúde no trabalho
- () Utilização e desenvolvimento de capacidade
- () Oportunidade de crescimento e segurança
- () Integração social na organização
- () Garantias constitucionais
- () Trabalho e espaço total de vida
- () Relevância social da vida no trabalho