

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**MOISÉS BARBOSA JUNIOR**

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO EM TRABALHADORES RURAIS POR MEIO DE  
CORRELAÇÃO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**PONTA GROSSA**

**2017**

**MOISÉS BARBOSA JUNIOR**

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO EM TRABALHADORES RURAIS POR MEIO DE  
CORRELAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Engenharia de produção, do Departamento de Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Carlos de Francisco

**PONTA GROSSA**

**2017**



Ministério da Educação  
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
CÂMPUS PONTA GROSSA  
*Departamento Acadêmico de Engenharia de Produção*



## TERMO DE APROVAÇÃO DE TCC

**Avaliação da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho em  
trabalhadores rurais por meio de correlação**  
por

**Moisés Barbosa Junior**

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi apresentado em 23 de novembro de 2017 como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

---

**Prof. Dr. Antonio Carlos de Francisco**  
Prof. Orientador

---

**Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski**  
Membro titular

---

**Prof. MSc. Rudy de Barros Ahrens**  
Membro titular

“A Folha de Aprovação assinada encontra-se na Coordenação do Curso”.

## AGRADECIMENTOS

Não será fácil agradecer a todos que fizeram parte desta pesquisa, que contribuíram para o meu desenvolvimento pessoal e profissional, mas, desde já, deixo minha eterna gratidão a todos que fizeram este trabalho possível.

Agradeço, primeiramente, ao meu excelente orientador, Antonio Carlos de Francisco, por ter me aceito como orientando, por todo incentivo, por toda transferência de conhecimento, pela ajuda nas horas de desespero e por me guiar para fazer o melhor neste trabalho.

À amiga e colega de curso Thayza Silva Faria. Sem ela não chegaria até aqui.

Agradeço aos professores Rudy de Barros Ahrens, Luciana da Silva Lirani pelos conselhos e ajuda durante a pesquisa e, em especial, à Cláudia Tânia Picinin por toda ajuda nas horas de maior dificuldade.

À minha mãe, que esteve ao meu lado e enfrentou todas as dificuldades comigo.

Às empresas pela disponibilidade e aos trabalhadores rurais por toda contribuição para que esta pesquisa fosse realizada.

Aos membros da banca, Ariel e Rudy.

À Maiksandra, que foi fator chave nessa pesquisa, pela dedicação e amizade durante o desenvolvimento da pesquisa.

Aos demais envolvidos: comunidade, servidores, amigos, colegas e familiares que me deram forças para que conseguisse concluir mais esta etapa da minha vida.

Meu muito obrigado a todos.

## RESUMO

JUNIOR, M. B. **Avaliação da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho em trabalhadores rurais por meio de correlação.** 2017. 87 f. Monografia (Bacharel em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2017.

Em qualquer esfera da vida, deve-se dar importância à saúde das pessoas. O trabalhador rural, objeto de estudo nesse trabalho, desempenha uma função importante para a sociedade e necessita de uma maior atenção quanto à sua vida e seu trabalho. Com isso, o objetivo deste estudo avaliar a correlação entre qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT) dos trabalhadores rurais. Para elaborar a pesquisa, foi realizada uma vasta pesquisa bibliográfica, onde temas como QV, QVT e trabalhador rural foram as palavras pesquisadas. Para dar embase à pesquisa, o referencial teórico foi composto pelos temas: QV, modelos para avaliar a QV, o modelo WHOQOL-100 e WHOQOL-bref, QVT, os modelos para avaliar a QVT e o modelo de Walton. Testes estatísticos foram utilizados, realizando o objetivo de analisar a correlação entre QV e QVT. Para obter os dados, foi feita a aplicação simultânea dos questionários WHOQOL-bref e Modelo de Walton, em duas empresas (n=30 e n=60), contando, também, com a opinião dos trabalhadores sobre a vida e o trabalho que desempenham. Foram validados 60 questionários, totalizando a amostra da pesquisa realizada em campo. A análise quantitativa da correlação mostrou que não há forte congruência entre QV e QVT dos trabalhadores rurais. Já a análise qualitativa se mostrou eficiente para poder direcionar investimentos em QV e QVT dos trabalhadores rurais. Desta forma, os trabalhadores estão satisfeitos com sua vida e trabalho, embora haja divergências onde foram propostas melhorias.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Trabalhadores Rurais. WHOQOL-bref. Modelo de Walton.

## ABSTRACT

JUNIOR, M. B. **Evaluation of Quality of Life and Quality of Work Life in rural workers through correlation.** 2017. 87 f. Monograph (Bachelor in Production Engineering) - Federal Technology University - Parana. Ponta Grossa, 2017.

In any sphere of life, one must give importance to the health of the people. The rural worker, who is the object of study in this work, does an important role in society and needs more attention to his life and work. Thus, the objective of this study was to analysis the correlation between quality of life (QoL) and quality of life at work (QWL) of rural workers. In order to elaborate the research, where was made a vast bibliographical research, in which subjects such as QoL, QWL and rural worker were the searched words. To support the research, the theoretical framework was composed of the following themes: QoL, models to evaluate QoL, WHOQOL-100 model and WHOQOL-bref, QWL, models to evaluate QWL and Walton model. It were used statistical tests, aiming to evaluate the correlation between QoL and QWL. To obtain the data, the WHOQOL-bref and Walton Model questionnaires were applied simultaneously in two companies (n = 30 and n = 60), also counting on workers' opinions about the life and work they perform. There were validated sixty questionnaires, totaling the sample of the research carried out in the field. The quantitative analysis of the correlation showed that there is no strong congruence between QoL and QWL of rural workers. On the other hand, the qualitative analysis proved to be efficient to direct investments in QoL and QWL of rural workers. In this way, workers are satisfied with their life and work, although there are differences where improvements were proposed.

**Key-words:** Quality of Life. Quality of Work Life. Rural Workers. Walton's Model. WHOQOL-bref.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Escala de respostas para as escalas de intensidade, avaliação, capacidade e frequência.....	24
Figura 2 - Diagramas de dispersão .....	38
Figura 3 - Escala de respostas de QVT .....	42
Figura 4 - Identificação de <i>outliers</i> para QV .....	46
Figura 5 - Identificação de <i>outliers</i> para a QVT .....	47
Figura 6 - Teste Kolmogorov-Smirnov de normalidade .....	48
Gráfico 1 - Idade dos respondentes .....	49
Gráfico 2 - Sexo dos respondentes .....	50
Gráfico 3 - Estado civil dos respondentes .....	50
Gráfico 4 - Consumo de bebida alcoólica.....	51
Gráfico 5 - Respondentes fumantes e não fumantes .....	51
Gráfico 6 - Tempo de trabalho rural .....	52
Gráfico 7 - Grau de escolaridade dos respondentes .....	52
Gráfico 8 - Média da QVT .....	53
Gráfico 9 - Média dos domínios da QV .....	54
Gráfico 10 - Média da QVT.....	56
Gráfico 11 - Correlação de Spearman entre domínio "físico" da QV e QVT geral.....	57
Gráfico 12- avaliação da QVT para <i>outliers</i> .....	61
Gráfico 13 - Correlação de Spearman entre domínio "psicológico" da QV e QVT geral .....	75
Gráfico 14 - Correlação de Spearman entre domínio "Relações sociais" da QV e QVT geral .....	75
Gráfico 15 - Correlação de Spearman entre domínio "Ambiente" da QV e QVT geral .....	76
Gráfico 16 - Correlação de Spearman entre domínio "Auto avaliação" da QV e QVT geral .....	76
Gráfico 17 - Correlação de Spearman entre critério "Compensação justa e adequada" da QVT e QV geral.....	77
Gráfico 18 - Correlação de Spearman entre critério "Condições de trabalho" da QVT e QV geral .....	77
Gráfico 19 - Correlação de Spearman entre critério "Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais" da QVT e QV geral.....	78
Gráfico 20 - Correlação de Spearman entre critério "Oportunidade de crescimento e segurança" da QVT e QV geral .....	78
Gráfico 21 - Correlação de Spearman entre critério "Integração social no trabalho" da QVT e QV geral.....	79

Gráfico 22 - Correlação de Spearman entre critério “Constitucionalismo” da QVT e QV geral .....	79
Gráfico 23 - Correlação de Spearman entre critério “Trabalho e Vida” da QVT e QV geral .....	80
Gráfico 24 - Correlação de Spearman entre critério “Relevância social” da QVT e QV geral .....	80
Quadro 1 - Estudos realizados sobre QV e QVT.....	15
Quadro 2 - Domínios e facetas do WHOQOL-100 .....	23
Quadro 3 - Conceitos sobre a QVT .....	28
Quadro 4 - Definições sobre a QVT .....	29
Quadro 5 - Instrumentos da QVT e suas características.....	30
Quadro 6 - Termos adaptados do modelo de Walton.....	35
Quadro 7 - Classificação dos resultados de QVT.....	42



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Correlação de Spearman entre Domínios da QV e QVT geral.....	57
Tabela 2 - Correlação de Spearman entre critérios da QVT e QV geral .....	58
Tabela 3 - Valores de b1 entre domínios da QV e QVT geral .....	59
Tabela 4 - Valores de b1 entre critério da QVT e QVT geral.....	60

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

OMS	Organização Mundial da Saúde
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
PQVT	Programas de Qualidade de Vida no Trabalho
WHO	World Health Organization
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
1.1 QUESTÕES DA PESQUISA.....	14
1.2 JUSTIFICATIVA .....	15
1.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	17
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1 QUALIDADE DE VIDA.....	18
2.1.1 Modelos Para Avaliação da Qualidade de Vida .....	22
2.1.2 WHOQOL-100 e WHOQOL-bref.....	23
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	25
2.2.1 Modelos Para Avaliação da QVT .....	30
2.2.2 Modelo de Walton.....	32
2.3 FUNDAMENTAÇÃO ESTATÍSTICA.....	36
2.3.1 Normalidade dos dados.....	37
2.3.2 Correlação .....	37
2.3.2 Regressão .....	39
2.3.4 Identificação de <i>Outliers</i> .....	40
2.3.5 Coeficiente de Determinação .....	40
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>40</b>
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO.....	41
3.1.1 Instrumentos de coleta de dados.....	41
3.1.1.1 WHOQOL-bref .....	41
3.1.1.2 Modelo de Walton adaptado.....	41
3.1.2 Amostra.....	43
3.1.3 Análise Estatística .....	44
3.1.4 Coleta De Dados .....	45
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>46</b>
4.1 IDENTIFICAÇÃO DE <i>OUTILIERS</i> .....	46
4.2 NORMALIDADE DOS DADOS.....	48
4.3 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS .....	49
4.4 AVALIAÇÃO DA QV E QVT.....	53
4.5 CORRELAÇÃO DE SPEARMAN .....	56

4.6 REGRESSÃO.....	59
4.7 TRATAMENTO DE <i>OUTLIERS</i> .....	61
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>63</b>
5.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	63
5.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS.....	64
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>65</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO .....</b>	<b>72</b>
<b>APÊNDICE B – GRÁFICOS DE DISPERSÃO .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO MODELO DE WALTON.....</b>	<b>81</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A pesquisa acerca da saúde dos colaboradores ganha maior evidência nas décadas recentes. Santana (2006, p. 06) diz que “estudos começaram a ser realizados somente a partir de 1950 em pequena escala, com aumento gradativo na década seguinte e impulso a partir da década de 70”.

Existe uma competição no mercado pela busca incessante de mão-de-obra qualificada, buscando alterar a maneira como os colaboradores exercem seu trabalho, dando ênfase na sua capacidade de se adaptar às atividades propostas, enfatizando os aspectos relacionados à saúde física, emocional e pessoal.

O bom desempenho das organizações está em dar respaldo à opinião dos trabalhadores, entender a visão que os mesmo têm em relação à organização e qual a inferência em suas vidas quando pensam em o que a empresa significa para eles. Atualmente, o nível de comunicação entre todos os níveis hierárquicos da empresa vem crescendo, fazendo com que haja uma maior transparência e melhor relacionamento entre os colaboradores (AHRENS, TIMOSSI, FRANCISCO, 2015).

Em concordância, Timossi et al (2009) diz que as empresas devem desenvolver outros meio para terem o melhor desempenho, não apenas visando o lucro, mas também tendo uma visão mais humanística acerca da organização.

Os trabalhadores levam boa parte de suas vidas dedicando-se ao trabalho, onde passam até mais de oito horas diárias no exercício.

A concorrência entre as organizações está cada vez mais acirrada, aumentando a necessidade do reconhecimento e o lucro, o que implica na maior competitividade entre os colaboradores. Toda essa necessidade requerida pela sociedade, explícita ou sublimada, interfere na QV dos trabalhadores. A automatização traz uma ajuda para os trabalhadores, porém também traz a incerteza. Os trabalhadores temem o desemprego, com isso cada vez mais há competitividade entre eles, o que faz com que as organizações ajam díspar às leis, acometendo riscos à saúde e/ou segurança. (SCHIEHL et al, 2012).

Com essa afirmação, Maier, Santos e Timossi (2012) dizem que “pesquisadores e gestores crescentemente passaram a se preocupar com a qualidade de vida no trabalho (QVT), buscando aumentar a satisfação e a motivação do trabalhador e com isso refletir no aumento da produtividade.”

Para que os programas e investimentos em promoção da saúde dos trabalhadores possam ser fundamentados de forma consistente, e que realmente atendam às necessidades dos funcionários, é importante que os gestores avaliem e procurem conhecer o estilo de vida, os hábitos, a satisfação, a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a qualidade de vida (QV) geral de quem, todo o dia, participa ativamente do processo produtivo. Esta posição se deve principalmente porque o indivíduo pode ser detentor do conhecimento necessário, da competência requerida, ter a disposição instrumentos e ferramentas para desempenhar da melhor forma seu trabalho, mas se há algo que o incomoda, tanto psicologicamente, socialmente ou fisicamente ele provavelmente não será capaz de desenvolver bem seu trabalho (TIMOSSI, 2009).

Com isso, a organização deve adotar programas, incentivos e fiscalizações para que colaboradores tenham a qualidade de vida (QV) em níveis satisfatórios, dentro e fora da empresa (MAIER, SANTOS eTIMOSSI;2012).

Para que haja equilíbrio entre QV e QVT dentro das organizações, é necessário que todas as partes envolvidas no cotidiano dos colaboradores estejam comprometidas. Se não houver envolvimento de todos, a relação entre QV e QVT estará apenas na teoria.

Para Maier, Santos e Timossi (2012), a ideia de correlacionar a QVT e QV está de acordo com a premissa atual de gestão de pessoas, pois possibilita avaliar a influência de qualquer critério de QVT sobre a QV geral e também inversamente.

É nítida a falta de trabalhos, no Brasil, procurando retratar as condições de qualidade de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores rurais. Como explicado por Moreira et al (2015), “há uma escassez de estudos que retratem as condições gerais de saúde da população rural no Brasil”. Para Giongo, Monteiro e Sobrosa (2017), a falta de trabalhos na área se dá devido à falta de proteção social, o trabalho contratual informal, o trabalho infantil, a falta de fiscalização, entre muitos outros fatores.

## 1.1 QUESTÕES DA PESQUISA

Após contextualizada pesquisa, expõe-se o seguinte problema:

- Como investir em QV e QVT dos trabalhadores rurais a partir de uma análise entre a correlação da QV e QVT?

Esta pesquisa, embasada no referencial teórico disposto a seguir, tem o intuito de responder as seguintes questões:

- Quais são as relações entre a QV geral e a QVT em colaboradores rurais?
- Quais são as relações entre a QVT geral e a QV em colaboradores rurais?
- Quais os domínios da QV e os critérios da QVT em que as organizações devem investir?

Com isso, o **objetivo geral** da pesquisa é

- Avaliar a correlação entre QV e QVT dos trabalhadores rurais.

Os **objetivos específicos** são:

- Identificar as correlações entre QV geral e QVT e QVT geral e QV;
- Analisar estatisticamente os resultados encontrados;
- Propor o direcionamento para investimentos na QV e QVT dos colaboradores rurais;

## 1.2 JUSTIFICATIVA

É escasso o número de pesquisas que estudam as relações entre QV e QVT, embora haja diversos estudos acerca do tema QV ou QVT. Com isso, há necessidade de se estudar a saúde no trabalhador em uma esfera mais ampla, onde abordagens sejam feitas a partir de inferências em QV e QVT. No quadro 1 essa é evidenciado esse fato.

É a partir da década de 90, como explica Timossi (2009), que os autores começam a defender a ideia de que QV e QVT são influenciadas uma pela outra.

**Quadro 1 - Estudos realizados sobre QV e QVT**

Autores	Tema
Timossi (2009)	Analisou a correlação entre QV e QVT em colaboradores da indústria de laticínios, dispondo de 13 modelos estatísticos, concluindo que os critérios da QVT "capacidade", "condições de trabalho" e

	“integração social” interferem mais na QV e que apenas o domínio “aspectos espirituais e crenças” da QV não tem elevada significância na QVT.
Aquino (2012)	Usou um modelo de regressão logística para analisar as relações entre a QV e a QVT em empresas do APL de vestuário em um município do Paraná. Concluiu que os domínios da QV “físico”, “psicológico” e “meio ambiente” possuem influência significativa em relação à QVT geral e que a QVT em relação à QV geral não tem influência.
Maier (2012)	Também estudou as relações entre QV e QVT na indústria de laticínios, mas utilizando um modelo de regressão logística. Os resultados encontrados pela autora mostraram que os critérios da QVT possuem influência significativa em QV e que os domínios de QV (exceto domínio espiritualidade) possuem forte influência em QVT.
Sanchez (2015)	Analisou a QV e a QVT de professores universitários, bem como os aspectos relacionados à saúde que impulsionam a QV e QVT.

Fonte: Autoria própria (2017), com base em Aquino (2012), Maier (2012), Sanchez (2015) e Timossi (2009)

Como disposto no quadro acima, o trabalhador não pode ser visto como uma pessoa dentro do ambiente do trabalho e outra no seu cotidiano. Há uma significativa ligação entre a QV e a QVT dos indivíduos, assim surge a necessidade de que sejam estudadas os dois campos juntos.

Sabendo que os indivíduos passam boa parte da vida desempenhando seu trabalho, as organizações devem dar respaldo à QVT e ter a noção de que existe forte influência na QV dos colaboradores.

Não obstante do escopo da pesquisa, o trabalho desempenhado pelo trabalhador rural é desgastante e as condições laborais são precárias. O que evidencia esse fato são os resultados encontrados em pesquisas, como o absenteísmo devido a doenças osteomusculares (CECCATO, 2014), uso incorreto de EPI's e como prejudica a saúde do trabalhador rural (VEIGA et al, 2007).

Animais peçonhentos e manuseio dos agrotóxicos são pesquisas recorrentes com trabalhadores rurais. Os trabalhos realizados por Vieiro et al (2016), Cezar-Vaz et al (2016), Selmi e Trapé (2014) mostram o quão prejudicial à saúde do trabalhador rural é a exposição direta aos agrotóxicos.

A análise ergonomia dos trabalhadores rurais não é algo incomum na



pesquisa. Diversos autores têm interesse por essa área de estudo, como Braga, Abrahão, Tereso (2009), Ribeiro, Tereso, Abrahão (2009), Gemma, Tereso, Abrahão (2010), Leite, Cabral, Suett (2007).

Com isso, em território nacional, não foram encontradas pesquisas que analisem a QV e QVT dos trabalhadores rurais, o que, pelo ineditismo, justifica a pesquisa.

### 1.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa delimita-se da seguinte maneira:

- Quanto ao ramo: apenas empresas do agronegócio e seus colaboradores serão estudados. Estas indústrias são responsáveis pela produção dos alimentos essenciais à vida das pessoas.
- Quanto à localização: empresa localizadas no Estado do Paraná, no município de Porto Amazonas, serão estudadas nessa pesquisa.
- Quanto ao nível hierárquico dos pesquisados: apenas colaboradores que desempenham as atividades rurais serão contados na amostra da pesquisa.
- Quanto ao porte das empresas: as empresas selecionadas são de pequeno porte.

Esta pesquisa foi elaborada da seguinte maneira:

- 1) Referencial teórico: onde foram abordados temas referentes a QV, QVT, modelos para avaliação da QV e QVT e a fundamentação estatística para satisfazer o modelo proposto.
  - 2) A metodologia utilizada para a elaboração da pesquisa e o tratamento dos dados encontrados.
  - 3) A análise dos resultados encontrados; e
  - 4) As conclusões retiradas por meio da análise do trabalho, com base no referências teórico, vivência do pesquisador e o que foi conhecido em campo.
- A seguir, o referencial teórico será detalhado.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, os temas pertinentes a este trabalho, como Qualidade de Vida (QV), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), modelos para avaliação das duas áreas citadas e os testes estatísticos para correlacionar a QV e QVT.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA

Há a dependência por parte das empresas em ter colaboradores qualificados, dispostos a trabalhar, em condições favoráveis e satisfatórias. Como explica Batista (2010), “à medida que a sociedade foi se desenvolvendo novos mercados e necessidades foram sendo criados e com isso, as organizações também tiveram que evoluir.

O ser humano passa boa parte da sua vida ocupado com trabalho, tentando ganhar cada vez notoriedade na sociedade, seja no meio pessoal ou profissional. A busca incessante pelo crescimento financeiro nos torna demasiado ocupados, fazendo com que caia no esquecimento a prioridade que deve ser dada a boa qualidade que nossa vida deve ter.

Como a qualidade pode ser medida, e essa medida pode ser boa ou ruim, surgem pesquisadores em busca de definições que consigam sanar a necessidade de garantir a boa QV das pessoas.

A QV é tida como uma área multidisciplinar do conhecimento, onde o conhecimento popular e a visão científica são integradas através da opinião dos indivíduos e que estar interligados à suas vidas. Neste contexto, diversos processos estão relacionados ao cotidiano dos indivíduos, como a forma que traduz a sua realidade, a partir da concepção e expectativa subjetiva sobre a vida até como enfrentam os desprazeres da vida (BARROS, 2013).

O termo qualidade de vida apareceu por volta do ano de 1950 em uma literatura especializada, na Inglaterra, a partir de estudos realizados por Eric e Trist e outros colaboradores, pautados no trinômio: indivíduo, trabalho e organização. Foi diante dessa abordagem que o indivíduo e sua satisfação em relação ao trabalho e

com o trabalho aparece com uma abordagem. (SANTOS; SCHEIDT JUNIOR, 2013; SILVA, 2014)

Embora seja um tema estudado por pesquisadores em diversas áreas do conhecimento, a qualidade de vida não tem uma definição capaz de abranger todos os fatores que são pertinentes ao seu campo de estudo. Timossi (2009) explica que os primeiros conceitos sobre a QV consideram apenas fatores externos, como os bens conseguidos, salários, satisfação em relação ao trabalho.

A partir da revisão da literatura, a QV teve fatores intrínsecos à vida pessoal dos trabalhadores estudados, como o prazer em realizar tal atividade, o bem-estar, o acesso à cultura e lazer.

Com isso, a busca acerca do conhecimento sobre a QV é interminável e só aumentam o número de pesquisas pertinentes ao tema, afim de buscar uma conceitualização que englobe cada vez mais fatores que estão diretamente ligados à QV. Hassan et al (2014) destacam que a QV é utilizada para avaliar o princípio da vida humana e da sociedade e que o termo está interligado com o estado socioeconômico, status social e nível de vida das pessoas.

Em busca de uma definição para a QV, para Fleck et al. (2008, p.21)

o conceito de qualidade de vida na área da saúde encontrou outros construtos presentes afins, os quais tiveram um desenvolvimento independente e cujos limites não são claros, apresentando várias intersecções. Alguns são distorcidos por uma visão eminentemente biológica e funcional, como status de saúde, status funcional e incapacidades/deficiência; outros são eminentemente sociais e psicológicos, como bem estar, satisfação e felicidade. Um terceiro grupo é de ordem econômica baseando-se na teoria da preferência.

O Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHO), definiu a QV, em 1994, como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Ou seja, a QV está relacionada ao meio que o indivíduo está inserido, bem como se difere de pessoa para pessoa.

Segundo Minayo (2000, p.8) traduz a QV como “uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial”. Concordando com Minayo, Añez (2003, p. 31) diz que “a qualidade de vida relacionada à saúde

representa a satisfação geral de uma pessoa e inclui as dimensões: cognitiva, social, física, emocional, a produtiva emocional e a intimidade”.

Como complemento, Ferris (2006) diz que a QV é resultado de forças endógenas e exógenas. As endógenas relacionam-se com forças mentais, emocionais e respostas fisiológicas do indivíduo para com a sua vida. Já as forças exógenas relacionam-se com estrutura social, cultura, e a influência do ambiente social com o indivíduo, grupo e/ou sociedade (FERRISS, 2006).

O autor Ahrens (2016) comenta a definição de Ferris (2006)

Estas forças atuam diretamente na forma de conduta da vida do ser humano, pois as forças mentais, emocionais e as respostas fisiológicas influenciam no estado psicológico, fazendo este mudar alguns hábitos de sua vida. Já as forças de estrutura social, cultura e ambiente social agem no social, conduzindo o ser humano nas relações entre a vida pessoal e profissional.

Ainda sobre Ahrens (2016), o autor diz que estudiosos interpretam a QV diretamente ligada com o indivíduo, independentemente de sua condição. Como cada sujeito é único e possui características na esfera biológica, psicológica e social (Biopsicossocial), para mensurar se o indivíduo possui ou não QV, é necessário antes de tudo saber sua percepção de satisfação sobre a vida no atual momento e no futuro.

A QV é interpretada e traduzida por diversos autores, o único consenso seguido por todos é de que os fatores que a influenciam estão ligados ao estilo de vida e ao cotidiano da pessoa.

Para Schiehl et al. (2012)

...a concorrência entre as empresas aumenta, visando ao reconhecimento e lucro, bem como está maior a competitividade entre os trabalhadores, na inserção e manutenção do mercado de trabalho. Essa pressão social, explícita ou velada, interfere na QV dos trabalhadores.

Ainda sobre Schiehl et al (2012), o processo de automatização pelas empresas traz a praticidade e facilidade no processo produtivo, porém aumenta a competição entre os trabalhadores. Com isso, o desemprego causa medo nos trabalhadores, fazendo com que busquem meios de terem destaque dentro das organizações, mesmo que estejam em desacordo com leis trabalhistas, o que pode vir a acometer problemas de saúde e/ou segurança.

No mesmo contexto, Timossi (2009) corrobora e diz que

a QV pode ser entendida como um desafio ao homem moderno, porque se refere a harmonizar as relações entre a vida pessoal, a família, os amigos, o lazer, o trabalho, a realização profissional, a cobrança por produtividade, realização das necessidades financeiras, a saúde, a cultura e as crenças individuais; tudo isso somado ao viver em meio à sociedade atual, com seu ritmo cada vez mais intenso e acelerado. Quando colocado desta forma, estas associações parecem infinitamente conflitantes.

Quanto ao possível entendimento e consenso acerca da QV, Minayo (2000, p. 15) comenta que “o tema Qualidade de vida é tratado sob os mais diferentes olhares, seja da ciência, através de várias disciplinas, seja do senso comum, seja do ponto de vista objetivo ou subjetivo, seja em abordagens individuais ou coletivas”.

Neste sentido, Timossi (2009) diz que “da mesma forma que estabelecer um consenso conceitual sobre a QV é considerado por muitos uma tarefa difícil, igualmente, tentar avaliar os inúmeros fatores que influenciam na QV também pode ser entendido como um grande desafio”.

Já para Martins (2005, p. 7) a QV “diz respeito justamente à maneira pela qual o indivíduo interage com o mundo externo, o que se dá através da sua individualidade e da sua subjetividade”.

Os autores citados anteriormente derrubam a visão retrógrada das empresas, onde apenas é considerado a capacidade dos colaboradores em trazer ganhos financeiros, mas abrangem a esfera humanística, onde todos os envolvidos em uma organização têm suas competência e, acima de tudo, sua saúde colocada em vigor, atingindo seu melhor desempenho. O conceito de ser humano como máquina é defasado e cada vez mais são assegurados os direitos dos trabalhadores com leis e normas.

A QV deixa o termo no contexto social onde há crítica voltadas às políticas que eram a favor do crescimento econômico sem limites, relacionada com o suporte financeiro e os bens materiais que cada pessoa possuía. Quebra-se esse conceito e sua ampliação traz uma definição abrangendo o desenvolvimento social, relacionado à educação, saúde e lazer (BARROS, 2013).

Cada vez mais surgem trabalhos e autores tentando compactar em uma única definição o que é QV. Mas, não importa em qual esfera de estudo seja colocada a QV,

seja no profissional ou pessoal, a saúde dos humanos é o principal objeto de estudo, onde a busca pela melhoria e a preocupação com este aspecto é interminável.

### 2.1.1 Modelos Para Avaliação da Qualidade de Vida

Diversos modelos para avaliar a QV, independentemente do gênero, localização, religião e outros fatores inerentes à vida das pessoas, para suprir a necessidade em avaliar a situação do indivíduo na sociedade (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000; VITORINO; SANCHEZ, 2015; VIANNA; PASKULIN, 2012).

Os instrumentos criados para avaliar a QV são desenvolvidos em países geralmente desenvolvidos. A tradução para outras línguas acontece quando há necessidade e interesse de pesquisadores. Então surge a problemática, onde o instrumento proposto foi delimitado para uma determinada população, considerando suas características, cultura, economia, religião e os hábitos inerentes àquela população (FLECK, 2008).

A OMS, a fim de avaliar diversos estilos de vidas, desenvolveu modelos acerca do WHOQOL (*World Health Organization Quality of Life*), como o WHOQOL-100, WHOQOL-BREF, WHOQOL-HIV, entre outros, abrangendo populações de diferentes condições.

O autor Fleck (2008) cita o modelos teóricos de QV, como o modelo de satisfação e o modelo funcionalista.

Com base no modelo de satisfação, “a qualidade de vida está diretamente relacionada à satisfação com os vários domínios da vida definidos como importantes para o próprio indivíduo (FLECK, 2008).

O modelo funcionalista considera que o indivíduo deve estar “desempenhando de forma satisfatória seu papel social e as funções que valoriza” (FLECK, 2008).

A primeira escala para medir a QV foi desenvolvida por Dr. Karnofsky, em 1948, para medir a enfermidade de pacientes com câncer. É conhecido como Karnofsky Performance Status (KPS) e, atualmente, não é usado apenas para avaliar a QV de enfermos com câncer (PÉUS, NEWCOMB e HOFER, 2013).

Outros modelos para avaliar pacientes portadores do vírus HIV são comuns. Existem os modelos HAT-QoL e a escala de Flanagan que avaliam a QV de pacientes que possuem AIDS. Esses modelos são satisfazem a necessidade desta pesquisa

A seguir, os modelos da OMS, WHOQOL-100 e WHOQOL-bref, serão contextualizados.

### 2.1.2 WHOQOL-100 e WHOQOL-bref

Após definir a QV, a OMS propôs-se a desenvolver um instrumento que avaliasse a QV de maneira eficiente. “A OMS passou a desenvolver um instrumento que valorizasse sobremaneira a percepção subjetiva do indivíduo (ao contrário da avaliação objetiva adotada por outros instrumentos)” (FLECK, 2008).

O desenvolvimento do WHOQOL-100 deu-se com a participação de 15 centros, localizações geográficas diferentes, situações socioeconômicas, contexto cultural e desenvolvimento social distintos. Os centros estiveram presentes em todas as etapas do desenvolvimento do instrumento (FLECK, 2008).

Os 15 centros eram localizados nas seguintes regiões: Austrália, Croácia, França, Índia (Delhi e Madras), Israel, Japão, Holanda, Panamá, Rússia, Espanha, Tailândia, Reino Unido, Estados Unidos, Zimbábue. Com todas as questões propostas pelos centros, foram somadas cerca de 1800 questões iniciais. Após o estudo-piloto, restaram apenas 235 questões (FELCK et al, 1999).

Após realizado o teste-piloto com 235 questões, um teste de campo foi feito, com o propósito de “estabelecer a sensibilidade à mudança, a confiabilidade teste-reteste e a validade de critério” (FLECK, 2008). Daí surge a versão final, o WHOQOL-100, com 100 questões, elencadas em 6 domínios e 24 facetas.

O quadro a seguir traz os domínios e facetas do WHOQOL-100.

**Quadro 2 - Domínios e facetas do WHOQOL-100**

<b>Domínios e Facetas do WHOQOL- 100</b>	
<p><b>Domínio I – Domínio físico</b></p> <p>1. Dor e desconforto 2. Energia e Fadiga 3. Sono e repouso</p>	<p><b>Domínio IV – Relação sociais</b></p> <p>13. Relações pessoais 14. Suporte (apoio) social 15. Atividade Sexual</p>
<p><b>Domínio II – Domínio psicológico</b></p> <p>4. Sentimentos positivos 5. Pensar, aprender, memória e concentração 6. Auto – estima</p>	<p><b>Domínio V – Ambiente</b></p> <p>16. Segurança física e proteção 17. Ambiente no lar 18. Recursos financeiros 19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade</p>

7. Imagem corporal e aparência 8. Sentimentos negativos	20. Oportunidade de adquirir novas informações e habilidades 21. Participação em oportunidades de recreação/ lazer 22. Ambiente físico: (poluição/ ruído/transito/clima) 23. Transporte
<b>Domínio III – Nível de independência</b> 9. Mobilidade 10. Atividade da vida cotidiana 11. Dependência de medicação 12. Capacidade para o trabalho	<b>Domínio VI - Aspectos espirituais/religião/crenças pessoais</b> 24. Espiritualidade, religião, crenças pessoais

Fonte: Fleck et al. (1999)

Estas são os domínios e suas respectivas facetas que foram propostos pela OMS.

Na seguinte figura, a escala utilizada para avaliação do modelo é disposta.

**Figura 1 - Escala de respostas para as escalas de intensidade, avaliação, capacidade e frequência**

Escola	0% (âncora)	25%	50%	75%	100% (âncora)
Intensidade	Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	Muito satisfeito
Avaliação	muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
	muito ruim	Ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
	muito infeliz	Infeliz	nem feliz nem infeliz	feliz	muito feliz
Capacidade	Nada	muito pouco	Médio	muito	Completamente
Frequência	Nunca	Raramente	às vezes	repetidamente	Sempre

Fonte: Adaptado de Fleck et al (1999)

Para Maier (2012) “as respostas das questões do WHOQOL foram formuladas para uma escala de respostas do tipo likert, composta por cinco elementos, com quatro escala de respostas (intensidade, avaliação, capacidade e frequência)”.

Ainda segundo Maier (2012), “nas respostas aos questionamentos, entre as palavras âncoras “nada” que corresponde a (0%) e “extremamente” que equivale a (100%) foram listadas 15 palavras correspondentes a diferentes graduações entre os dois extremos”.



Discorrendo sobre a escala, Fleck et al (1999) diz que

“Cada uma das palavras foi colocada em uma escala analógica de 100 mm, tendo as duas âncoras como extremosa. A seguir, vinte indivíduos graduaram na escala analógica cada uma das palavras. Foram calculados a média e o desvio padrão de cada uma das palavras. A palavra selecionada para o descritor 25% foi aquela que teve média entre 20 mm e 30 mm e o menor desvio padrão (“muito pouco”); para o descritor de 50% escolheu-se a que teve média entre 45 mm e 55 mm e o menor desvio padrão (“mais ou menos”) e para o descritor de 75% a que teve média entre 70 mm e 80 mm (“bastante”), já que ambas tinham menor desvio padrão” (FLECK et al, 1999, p. 24).

Embora o modelo esteja em uma linguagem não coloquial, o seu uso é recorrente devido à abrangência de seus domínios, uma vez que considera diversos fatores relacionados à QV dos indivíduos.

O WHOQOL-100 pode ser encontrado em 20 idiomas. No Brasil, a adaptação para a língua portuguesa foi realizada pelo departamento de Psiquiatria e Medicina legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), coordenado pelo Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck.

O WHOQOL-bref, questionário escolhido para a avaliação da QV neste trabalho, é uma abreviação do WHOQOL-100. Aborda 5 domínios, a escala utilizada também é a mesma, apenas o número de questões é reduzido para 26 questões. Os domínios são físico, psicológico, relações sociais, ambiente e auto avaliação da QV.

O instrumento foi testado, retestado e validado por seus tradutores (FLECK, 2008).

A utilização do modelo pode ser feita por qualquer pesquisador, desde que não sejam alterados as questões, orientações e leiaute, uma vez que o modelo pertence à OMS.

A escolha do modelo deu-se pela facilidade de acesso, número de questões e quais fatores ligados à QV dos indivíduos este aborda.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Quando inserido na sociedade, o ser humano precisa estar preparado para suprir suas necessidades, como alimentação, saúde, vestuário. Com isso, é

necessário que se tenha um trabalho remunerado e justo de acordo com seu papel desempenhado. Sendo assim, cada vez mais surgem estudos acerca da QVT, como mostrado ao decorrer do trabalho, onde o melhor para o trabalhador é o escopo das pesquisas.

A automatização, por exemplo, visa facilitar o trabalho do ser-humano e fazer com que os processos sejam mais ágeis, o que seria uma das possibilidades da QVT estar em acordo com a necessidade dos trabalhadores. Entretanto, como dito por Schiehl et al (2012), o processo de automatização pelas empresas traz a praticidade e facilidade no processo produtivo, porém aumenta a competição entre os trabalhadores. Com isso, o desemprego causa medo nos trabalhadores, fazendo com que busquem meios de terem destaque dentro das organizações, mesmo que estejam em desacordo com leis trabalhistas, o que pode vir a acometer problemas de saúde e/ou segurança.

Assim, a QVT ainda continua em voga para ser estudada, pois, mesmo com o auxílio de novas tecnologias e meios de produção, a concorrência nunca para de crescer e a busca por melhores condições laborais também demanda mais estudo.

Como uma breve contextualização histórica, Andrade (2016) dispôs uma linha do tempo sobre os marcos históricos acerca do conceito de QVT:

- Entre 1959 a 1972: a QVT era como uma variável, como colaborador reagia ao trabalho. Uma investigação realizada para melhoria da QVT.
- Entre 1969 a 1974: a QVT é uma abordagem, onde o escopo se dava no colaborador antes do resultado organizacional, embora houvessem buscas pela melhoria da QVT em todos os níveis hierárquicos das organizações.
- Entre 1972 a 1975: QVT como um método, abordagens, e técnicas para que o ambiente de trabalho fosse mais produtivo e mais satisfatório. A QVT era mantida como uma tradução ao trabalho autônomo, cargos mais satisfatórios ou um melhor estrutura física da organização, através da integração social e técnica.
- Entre 1975 a 1980: A QVT era como um movimento, onde o ideal era acerca da natureza do trabalho e a relação dos colaboradores com a empresa.

- Entre 1979 a 1982: A QVT como um tudo, onde a produtividade era baixa, haviam muitos problemas relacionados à qualidade, queixas e diversos problemas organizacionais.
- Entre 1982 e a década de 90: QVT mantida como nada, onde os projetos de QVT fracassariam futuramente e não passaria de um "modismo" os estudos acerca do tema.
- A partir da década de 90: QVT como um modelo ou filosofia de gestão, assegurando o bem-estar dos colaboradores, onde técnicas de gestão, ações, diagnósticos e melhoria contínua eram trabalhados afim de uma melhor QVT e satisfação do trabalhador (Adaptado de ANDRADE, 2016).

Para Batista (2010), “para conseguir satisfazer todas essas necessidades, algumas básicas a sobrevivência e outras oriundas de modismos, as pessoas buscam uma inserção nas organizações justamente para suprir suas necessidades”.

Deste de então, a QVT vem emergindo, onde o seu conceito acompanha a evolução histórica de acordo com a vida dos trabalhadores. Os trabalhadores passam a ter cada vez mais significado dentro da empresas, onde suas vidas têm respaldo e muita consideração para os gestores.

O trabalho realizado pelas pessoas não deve dar enfoque apenas ao capital financeiro gerado por ele, mas suas relações com a saúde do trabalhador e sua condição de vida. Diante disso, surge a qualidade de vida no trabalho (QVT), buscando cada vez mais a melhor performance do trabalhador exercendo suas atividades.

Como explicado por Timossi (2009), a discussão sobre QVT não é algo novo, a preocupação por parte da empresa por programas que garantam a qualidade no trabalho e atitudes que deem renome ao negócio vem sendo estudada há décadas, afim de garantir um diferencial competitivo.

Visto que, a sociedade e as pessoas, tanto no papel de trabalhadores como no de consumidores de produtos e serviços, estão mais exigentes, tentando encontrar um ponto de equilíbrio entre sua vida e trabalho, administrando ao mesmo tempo fatores como saúde, trabalho, produtividade, vida pessoal, lazer, estilo de vida e QV (TIMOSSI, 2009).

A qualidade dos produtos produzidos está intimamente relacionada com a QVT do trabalhador, uma vez que esta influencia em seu rendimento, eficácia e

desempenho produtivo. Fernandes (1996, p. 13) afirma que “não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho”.

Com isso, se dá inícios as definições da QVT e os fatores que a afetam

Segundo Cole et. al (2005, p. 54), “a qualidade de vida no trabalho inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho”.

Para Zanetti (2002, p. 39)

a QVT é utilizada como elemento inovador nas organizações, elevando o nível de satisfação do trabalhador e conseqüentemente elevando a produtividade da empresa. Ela promoverá maior participação dos empregados em relação às atividades desenvolvidas.

Como colocado por Fernandes (1996, p.43) a QVT é a “conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa”.

Para Reddy e Reddy (2010), a QVT é uma filosofia, contida de princípios, onde os envolvidos na dentro de uma organização são o bem mais precioso para o negócio e devem ser tratado com dignidade e respeito. Ainda para Reddy e Reddy (2010), as variáveis que são importantes e devem ser estudadas na QVT dos indivíduos são: o ambiente psicológico de trabalho, o ambiente social com dentro da organização, sistema administrativo e a vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Sobre os conceitos acerca da QVT, Timossi (2009) comenta que “percebe-se, observando os diferentes conceitos, que a QVT ao longo do tempo foi se tornando cada vez mais abrangente, deixando de ser apenas uma preocupação restrita ao local de trabalho”.

O quadro a seguir traz as definições de QVT em uma ordem cronológica.

**Quadro 3 - Conceitos sobre a QVT**

AUTORES	CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
WALTON (1973)	Designa preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

WERTHER E DAVIS (1983)	São esforços para melhorar a qualidade de vida procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.
NADLER E LWLER (1983)	É vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.
FERNANDES (1996)	A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalho e na produtividade das empresas.
BOM SUCESSO (1998)	Termo utilizado para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança; saúde, conforto, bens materiais, além de emoções e sentimentos das pessoas.
COLE (2005)	A qualidade de vida no trabalho incluindo muitos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho

Fonte: Timossi (2009), com base em Fernades (1996)

No seguinte quadro, definições mais recentes após o estudo de Fernandes são dispostos.

**Quadro 4 - Definições sobre a QVT**

AUTOR	CONCEITO
DAHER (2007)	Seu objetivo é melhorar o bem estar do trabalhador, aliado à melhoria do desempenho organizacional
HÖPNER (2008)	Satisfação do trabalhador dentro da organização e interação empresa-trabalhador.
FRANÇA (2008)	Cuidados médicos estabelecidos pela legislação até programas de incentivo à melhoria da saúde propostos pela empresa.
FERNANDES ET AL (2013)	“A QVT engloba pessoas, trabalho e o espaço em que estão inseridas, refletindo na saúde, bem-estar e eficácia”.
AHRENS (2016)	“Compensação justa e adequada, a oportunidade de crescimento, segurança, proporcionará um melhor desempenho das tarefas no ambiente organizacional”.

Fonte: autoria própria, 2017

A QVT, durante muito tempo, era mantida apenas como variável de estudo. Com a busca incessante de melhoria contínua acerca da QVT, modelos para aferição e gestão da mesma. A QVT já foi entendida, descrita e utilizada no contexto organizacional sob várias óticas, sendo agora uma filosofia de gerenciamento, onde

há necessidade de ações gerenciais e que o colaborador tenha autogestão (ANDRADE, 2016).

Pautado na ordem cronológica das definições sobre QVT, percebe-se que o paradigma de que apenas o local de trabalho é considerado na análise. O bem-estar, a facilidade de trabalho, o comportamento, as relações intrapessoais e interpessoais e o pró-labore são fatores que abrangem, atualmente, a preocupação da alta gerência em relação à QVT dos colaboradores.

Pode-se entender que a tradução da QVT é individual, porém todos os autores citados visam o bem-estar do indivíduo dentro e fora das organizações. Na maioria das definições, estar satisfeito com o desempenho do seu trabalho, ter a colaboração dos colegas de trabalhos e poder colaborar com o ambiente laboral, bem como dar ênfase ao impacto que o seu trabalho tem para a sociedade são uns dos pontos mais defendidos.

Deve-se, assim, motivar o colaborador para que o seu desempenho seja cada vez melhor, em busca de mais resultados e satisfação com aquilo que faz.

### 2.2.1 Modelos Para Avaliação da QVT

A seguir, serão expostos os modelos para avaliar a QVT. A importância em dar destaque aos diversos modelos é para que se possa utilizar do modelo que melhor se adapte ao objetivo proposto no trabalho.

Segundo Timossi (2009) “os instrumentos que se propõem a avaliar a QVT em sua maioria procuram olhar sob a ótica do trabalhador as relações de: satisfação, motivação, aspectos físicos e sociais do trabalhador e seu ambiente laboral”.

Os modelos que são usualmente utilizados para avaliar a QVT e estão dispostos na literatura são: Hackman e Oldham, Wether e Davis, Walton, Nadler e Lawler e Huse e Cummings.

O quadro a seguir traz os autores/instrumentos criados para avaliação da QVT e suas características.

**Quadro 5 - Instrumentos da QVT e suas características**

AUTORES/INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
----------------------	-----------------

Hackman e Oldham (1975)	Desenvolveu o JobDiagnosticSurvey - JDS (diagnóstico das características do trabalho) envolve as dimensões das tarefas em cinco: variedade de atividades, identidade da tarefa, importância da tarefa, autonomia e feedback.
Westley (1979)	Em sua pesquisa, o autor classifica e define quatro problemas que afetam diretamente, ou mesmo se tornam obstáculos a QVT: o político, o econômico, o psicológico e o social.
Wether e Davis (1983)	Estes veem a QVT como comprometida pelos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo.
Nadler e Lawler (1983)	Identificaram elementos que preveem o sucesso dos projetos em QVT: percepção da necessidade; o foco do problema; estrutura para a identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; compensação projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados; e envolvimento amplo da organização.
Huse e Cummings (1985)	Em sua obra, os autores explicam a QVT como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, explicada em quatro aspectos ou programas: a participação do trabalhador; o projeto de cargo; a inovação no sistema de recompensa e a melhora no ambiente de trabalho.
Rodrigues (1994)	Analisam as relações homem X trabalho quanto às condições de vida no trabalho e expectativas dos trabalhadores, desde as primeiras manifestações ocorridas no século XVII até as modernas teorias comportamentais. O gerente é estudado por meio dos conceitos clássicos e sua evolução, bem como em função de seus papéis e dos conflitos decorrentes destes. Finaliza com a apresentação de uma metodologia e das conclusões sobre pesquisa realizada no nível gerencial brasileiro.
Fernandes (1996)	Desenvolveu um modelo de Qualidade Vida no Trabalho, denominado Auditoria Operacional de Recursos Humanos, a qual foi baseado nos Modelos de Walton e Westley. Classificou os fatores de QVT em quatro grupos: fatores de natureza econômica, fatores de natureza política, fatores de natureza psicossocial e fatores de natureza logística.
Reis Junior (2008)	Criado o instrumento intitulado QWLQ-78, na qual foram cunhado indicadores, após a criação deste, foram criadas as questões que avaliaram cada indicador. Ao todo foram criadas 78 questões para avaliar os 65 indicadores. A divisão dos indicadores foi feita em de quatro domínios: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional. As respostas foram elaboradas em escala Likert.
	Este estudo teve como objetivos desenvolver a versão reduzida de um instrumento para avaliação

Kimura e Carandina (2009)	da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de enfermeiros hospitalares. Os métodos clinimétrico e psicométrico foram utilizados no processo de redução de itens, obtendo-se um instrumento com 31 itens e quatro domínios: Valorização e reconhecimento institucional; Condições de trabalho, segurança e remuneração; Identidade e imagem profissional e Integração com a equipe.
Timossi (2009a)	Desenvolveu um questionário adaptado de Walton (1973) o qual apresenta as oito dimensões apontadas por Walton, porém em forma de perguntas. Este questionário permite a identificação da QVT dos funcionários através de uma correlação entre as dimensões.
Pedroso (2010)	Desenvolveu o TQWL-42, um instrumento geral de avaliação da qualidade de vida no trabalho, que avalia a qualidade de vida trabalho a partir de 42 questões seccionadas em seis grandes esferas – Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional.
Rueda et al. (2013)	Teve como objetivo a criação de itens da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Foram construídos com base nas oito dimensões propostas por Walton em 1973, quais sejam, „compensação justa e adequada’, „condições de trabalho’, „oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades’, „oportunidade de crescimento contínuo e segurança’, „integração social no trabalho’, „constitucionalismo’, „trabalho e o espaço total da vida’ e „relevância social da vida no trabalho.

Fonte: Ahrens (2015), p. 30

Ademais, Ahrens (2016) desenvolveu uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional.

Não disposto no quadro acima, o modelo de Walton, com sua respectiva adaptação, será descrito no próximo item do trabalho, onde este foi o modelo escolhido para ser aplicado e analisado.

### 2.2.2 Modelo de Walton

O modelo escolhido para o trabalho foi o de Walton. Proposto em 1973, o modelo abrange a QVT em 8 dimensões que têm influência direta na vida do trabalhador. Os critérios das dimensões podem ser arranjados de maneira distinta para melhor aplicabilidade dentro das organizações (TIMOSSI, 2009).

É o modelo mais completo e o mais utilizado por pesquisadores. A insatisfação com o trabalho é o ponto de maior influência na QVT dos trabalhadores. Embora tenha



criado um modelo, Walton não desenvolveu um instrumento de avaliação (FERRO, 2012; SILVA; PEDROSO; PILATI, 2010; PEREIRA, 2016).

Conforme Walton (1973), as 8 dimensões são explicadas da seguinte maneira (adaptado de FERNANDES, 1996):

1) **Compensação justa e adequada:** critério em que a QVT é avaliada pelo pró-labore, desdobrada em três critérios: remuneração adequada, onde o salário recebe é compatível com o ambiente inserido, dignamente relacionado com aspectos culturais, sociais e econômicos; equidade interna, equivale à equidade da remuneração recebida por todos dentro das empresas; e a equidade externa, onde a remuneração de profissionais do mesmo ramo são comparadas com o que está sendo avaliado;

2) **Condições de trabalho:** critério que mensura a QVT em relação ao local de trabalho, embasa nos seguintes critérios: jornada de trabalho: o número de horas trabalhadas de acordo com a sua remuneração, dispostas em leis ou não; carga de trabalho: horas trabalhadas em turno de trabalho; ambiente físico: ambiente onde é desenvolvido o trabalho e as condições que asseguram o bem-estar do trabalhador; material e equipamento: quanto e quais materiais estão disponíveis, em relação à qualidade desses, para o trabalhador realizar o trabalho; ambiente saudável: ambiente de trabalho e garantia de segurança ao trabalhador para a execução de suas tarefas, sem negligência; e estresse: estresse que é causado ao trabalhador pelo trabalho realizado.

3) **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** a QVT é mensurada nesse critério em relação à oportunidade em que o trabalhador pode aplicar seus conhecimentos e desenvolver suas habilidades, cotidianamente, no ambiente de trabalho. São os seguintes critérios: autonomia (liberdade que o trabalhador tem para expor suas ideias e colocá-las em prática, independente da situação do trabalho), significado da tarefa (importância que a tarefa tem na vida das pessoas que estão fora ou dentro da organização), identidade da tarefa: mensuração da tarefa integralmente e na análise dos resultados obtidos), variedade da habilidade (dispor das habilidades que o trabalhador tem e colocá-las em prática) e retroinformação (informar ao trabalhador como está desempenhando suas atividades e como suas ações influenciam a organização);

4) Oportunidade de Crescimento e Segurança: segurança em relação ao emprego e como o trabalhador pode evoluir (hierarquicamente) dentro da empresa. Os critérios para avaliação da QVT são: possibilidade de carreira (capacidade de crescimento profissional, sendo reconhecido por membros da família, sociedade, empresa), crescimento pessoal (estudo intermitente para que o trabalhador possa aprimorar suas habilidades) e segurança de emprego (nível de segurança dos trabalhadores em relação à gestão do seu trabalho);

5) Integração Social na Organização: relacionamento dos trabalhadores com a empresa. A autora elenca os seguintes critérios para mensurar a QVT: igualdade de oportunidades (reconhecimento de todas as funções desempenhadas dentro das empresas e sem discriminação por raça, cor, sexo, etnia), relacionamento (respeito ao estilo de vida de todos os trabalhadores, reciprocidade na comunicação) e senso comunitário: nível do senso de comunidade que há na organização.

6) Constitucionalismo: nesta categoria são medidos o como a empresa aja em relação às leis trabalhistas. Os critérios são desdobrados da seguinte maneira: direitos trabalhistas (análise do cumprimento dos direitos trabalhistas), privacidade pessoal (nível de privacidade que o trabalhador possui dentro da empresa), liberdade de expressão (como o trabalhador pode expressar sua opinião sem ser rejeitada) e normas e rotinas (é medido como as normas e as rotinas interferem no trabalho);

7) Trabalho e Espaço Total de Vida: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador. Os critérios são: papel balanceado no trabalho (estabilidade entre turno de trabalho, convívio familiar, exigências do trabalho e viagens) e horário de entrada e saída do trabalho (estabilidade entre o horário em que o trabalhador começa o seu trabalho e quando o deixa, zelando o convívio familiar);

8) Relevância Social da Vida no Trabalho: nesta categoria a QVT é medida através da percepção que o trabalhador tem em relação ao grau de significância do seu trabalho para com a comunidade, clientes e ele mesmo. A autora destaca os seguintes critérios: imagem da instituição (o quão gratificante é, para o trabalhador, desempenhar tal função dentro da empresa), responsabilidade social da instituição (a responsabilidade social para com a comunidade é percebida pelo trabalhador neste critério, também a maneira de como a comunidade vê a empresa e como não causar danos), responsabilidade social pelos serviços (o que é percebido pelo trabalhador em relação aos serviços dispostos à comunidade) e responsabilidade social pelos

empregados: análise do empregado em relação ao orgulho em fazer parte da empresa, a partir da política de Recursos Humanos.

Este modelo é bem abrangente e leva em consideração diversos critérios intimamente ligados aos trabalhadores. A auto realização, a higiene, a satisfação com o trabalho são aspectos de suma importância relevados no modelo de Walton. “Dependendo da forma de uso e principalmente de interpretação consegue-se, com esta ferramenta, obter ao mesmo tempo resultados abrangentes e específicos” (TIMOSSI, 2009).

Timossi et al (2009) adaptaram o modelo de Walton para uma linguagem que fosse de melhor entendimento para pessoas de baixos graus de instrução.

O processo de simplificação do modelo aconteceu em seis passos, dispostos a seguir: (TIMOSSI et al, 2009):

- 1) Identificar quais termos seriam adaptados;
- 2) Desenvolvimentos de perguntas envolvendo os termos originais e os termos modificados;
- 3) O termo original permaneceu ao lado do termo modificado (sinônimo);
- 4) Identificar os termos que seriam modificados com sinônimos;
- 5) Padronização do modelo de Walton (1973), mantendo o número de critérios e subcritérios; e
- 6) Validação do modelo por profissionais especializados na área.

Os termos que sofreram alteração estão dispostos no quadro a seguir:

**Quadro 6 - Termos adaptados do modelo de Walton**

<b>Termos originais</b>	<b>Termos adaptados</b>
Remuneração justa	Salário
Equilíbriosalarial	Comparar com o salários dos colegas
Participaçãomresultados	Recompensas
Benefícios extras	Alimentação, transporte, dentistaetc
Jornada semanal	Quantidade de horastrabalhadas
Carga de trabalho	Quantidade de trabalho
Tecnologia do processo	Uso de tecnologia, máquinas e equipamentos no trabalho
Salubridade	Condições de trabalho
Equipamentos de EPI e EPC	Equipamentos de segurança e proteção individual no trabalho
Fadiga	Cansaço

Autonomia	Oportunidade de tomar decisões
Importância da tarefa	Importância do trabalho e atividades que faz
Polivalência	Possibilidade de desempenhas várias tarefas
Avaliação do desempenho	Ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho
Responsabilidade conferida	Responsabilidade de trabalho dada a você
Treinamentos	Treinamentos e cursos que você faz
Discriminação	Discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc)
Relacionamento interpessoal	Relacionamento com colegas e chefes
Compromisso da equipe	Comprometimento da sua equipe e colegas
Valorização das ideias	Valorização de suas ideias e iniciativas
Direitos do trabalhador	Respeitar os direitos do trabalhador
Liberdade de expressão	Oportunidade de dar suas opiniões
Discussão e normas	Normas e regras do seu trabalho
Respeito à individualidade	Suas características individuais e particularidades
Influência sobre a rotina familiar	Influência do trabalho sobre sua vida familiar
Orgulho do trabalho	Orgulho de realizar o seu trabalho
Imagem institucional	Imagem que esta empresa tem na sociedade
Integração comunitária	Contribuição com a sociedade
Política de recursos humanos	A forma de a empresa tratar os funcionários

Fonte: Timossi et al (2009)

Destinado a abranger públicos de baixa cultura, o questionário visa ajudar os pesquisadores a coletar informações com mais precisão para suas pesquisas.

Vale salientar a importância do modelo de Walton devido à sua abrangência e utilidade, como é conhecido popularmente, é notória e tem repercussão mundial (AHRENS, 2016).

### 2.3 FUNDAMENTAÇÃO ESTATÍSTICA

Neste capítulo, os testes estatísticos utilizados para correlacionar a QV e QVT dos trabalhadores rurais serão expostos, de maneira a familiarizar o leitor, de forma clara, quais testes serão utilizados para obter ou não a correlação.

### 2.3.1 Normalidade dos dados

Antes da análise da correlação estatística entre QV e QVT, os dados obtidos necessitam serem testados, com o objetivo de analisar a normalidade dos dados. Esses testes podem ser visuais ou não-paramétricos.

Para isso, podem ser utilizados métodos gráficos, como histogramas, por exemplo. Porém, esse teste pode ser subjetivo, uma vez que dependem da identificação visual do pesquisador (TORMAN, COSTER e RIBOLDI, 2012).

Os testes comumente utilizados para se testar a normalidade dos dados são Shapiro-Wilk e Komogorov-Smirnov. Esses testes têm duas hipóteses: que os dados analisados seguem uma distribuição normal ( $H_0$ ) ou não seguem uma distribuição normal ( $H_1$ ). Quando há normalidade nos dados, os valores obtidos em p devem ser maiores ou iguais a 0,05, rejeitando  $H_1$  (TORMAN, COSTER e RIBOLDI, 2012).

### 2.3.2 Correlação

O principal objetivo da correlação é estudar como duas ou mais variáveis se relacionam entre si. Os dados das amostras serão analisados (dados bivariados) de maneira linear, ou seja, apenas com o comportamento no gráfico em linha reta.

O coeficiente de correlação entre duas amostras é calculado pela seguinte fórmula:

$$r = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{(n - 1)s_x s_y}$$

**Equação 1**

**Fonte: Triola (2008, p. 316)**

Onde:

r = coeficiente de correlação linear

$\sum$  = somatório

x = dados da primeira amostra

$\bar{x}$  = média da primeira amostra

y = dados da segunda amostra

$\bar{y}$  = media da segunda amostra

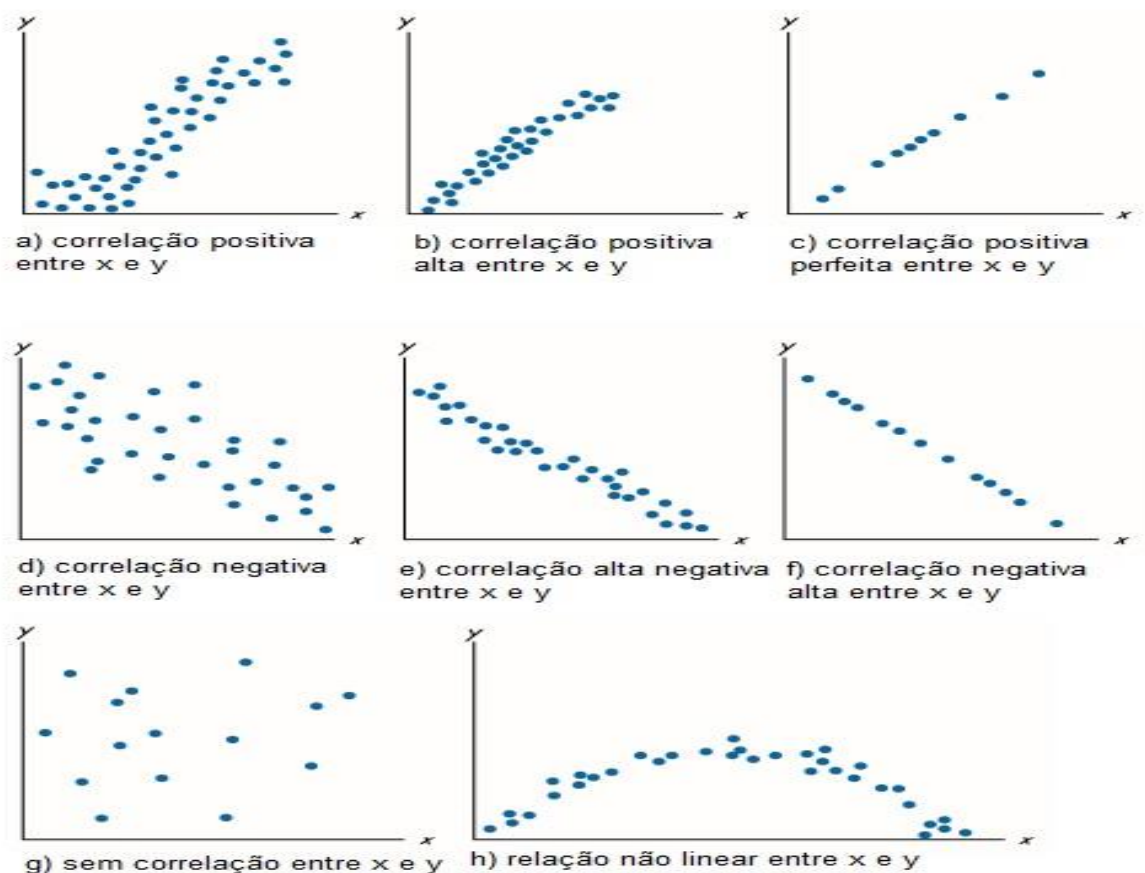
n = tamanho da amostra

$S_x$  = desvio-padrão da amostra x

$S_y$  = desvio-padrão da amostra y

O coeficiente de correlação sempre está entre -1 e 1. Quando  $r=1$ , implica que todos os pares  $(x,y)$  estão alinhados com coeficiente angular positivo. Do contrário, quando  $r=-1$ , implica que os pares estão alinhados com coeficiente angular negativo. O valor de  $r$  não é dependente de qual variável estudada é chamada de  $x$  ou de  $y$  (DEVORE, 2014).

**Figura 2 - Diagramas de dispersão**



Fonte: Adaptado de Triola (2008)

Sendo assim, pode ser utilizado dois testes para analisar a correlação entre duas variáveis: teste de Pearson ou teste de Spearman. O teste de Pearson é utilizado quando os dados seguem uma distribuição normal e o de Spearman quando os dados são não-normais (TRIOLA, 2008).

### 2.3.2 Regressão

Na regressão também é analisada a relação entre duas amostras, mas é realizada a análise a partir da equação da reta, sendo chamada de equação da regressão. Esta equação dará a relação entre  $x$  (também chamada de variável independente) e  $y$  (ou variável dependente) (TRIOLA, 2008).

Os requisitos para usar a equação da regressão são definidos por Triolla (2008) como:

- a) Os dados emparelhados  $(x,y)$  devem provenir de uma amostra aleatória e devem ser quantitativos;
- b) Com a inspeção visual dos dados da amostra, deve-se perceber que os pontos se comportam como o padrão de uma reta; e
- c) Qualquer ponto muito distante dos demais dados da amostra (*outlier*) deve ser removido, uma vez que sabe-se que são erros de medição.

A equação da regressão é dada por:

$$\bar{y} = b_0 + b_1\bar{x}$$

**Equação 2**

**Fonte: Triola (2008, p. 609)**

Onde:

$$b_1 = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

**Equação 2.1**

$$b_0 = \bar{y} - b_1\bar{x}$$

**Equação 2.2**

**Fonte: Triola (2008, p. 610)**

Ainda,  $b_1$  é o intercepto  $y$  da equação de regressão e  $b_0$  é a pendente da equação de regressão.

O principal objetivo neste teste é verificar o valor de  $b_1$ , que explica o quanto a variável independente influencia na variável dependente.

Como os dados podem ser não-normais obtidos através do teste de normalidade descrito no item 2.3.1 deste trabalho, pode ser que haja necessidade de

que sejam normalizados os dados e haja uma adaptação na equação da regressão, para ser útil no modelo proposto.

#### 2.3.4 Identificação de *Outliers*

Um *outlier* é um dado que está muito disperso dos demais dados dentro de uma amostra. Esse valores distantes dos demais podem afetar na média e no desvio-padrão da amostra, por isso a importância da identificação dos mesmos. Como dito por Triola (2008), nem todo *outlier* é um erro, pois alguns são valores das amostras. Para identificar se há existência de *outliers*, uma opção é a utilização de gráficos *bloxpots*.

#### 2.3.5 Coeficiente de Determinação

Este coeficiente nada mais é do que o coeficiente de correlação  $r$ , já explicado anteriormente, elevado ao quadrado. É toda a explicação de  $y$  (variável dependente) pela reta da regressão (TRIOLLA, 2008).

Mas também há outra forma de calcular esse coeficiente, pela equação:

$$r^2 = \frac{\text{variância explicada}}{\text{variação total}}$$

**Equação 5**

**Fonte: Triola (2008, p. 533)**

Como explica Devore (2014), “Esse coeficiente é interpretado como a proporção da variação do  $y$  observado que pode ser explicada pelo modelo de regressão linear simples”. É considerada a relação linear entre  $y$  e  $x$ .

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo, os procedimentos para realizar a pesquisa serão detalhados, como a natureza da pesquisa, como foram coletados os dados, a utilização dos testes estatísticos e os *softwares* utilizados para análise estatística.



### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

A natureza dessa pesquisa é aplicada, uma vez que busca, na prática, pois investiga como a QV e a QVT dos trabalhadores rurais se influenciam.

Quanto à abordagem das questões do trabalho, a pesquisa é classificada como qualitativa e quantitativa: qualitativa enquanto é buscada uma percepção acerca das respostas dos respondentes do questionário; e quantitativa por traduzir em números, com o auxílio de ferramentas estatísticas, a correlação entre os temas propostos.

Como dito por Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa de campo visa coletar informações sobre um determinado problema, desenvolvendo hipóteses e aumentando o conhecimento do pesquisador acerca de um campo de estudo. Sendo assim, do ponto de vista do objetivo desta pesquisa, é classificada como pesquisa de campo.

Também é exploratória, pois foi realizada uma pesquisa bibliográfica, entrevistas, definição de hipóteses e coleta de dados.

#### 3.1.1 Instrumentos de coleta de dados

##### 3.1.1.1 WHOQOL-bref

Para poder avaliar a QV dos trabalhadores rurais, foi utilizado o modelo proposto pela OMS, o WHOQOL-bref. Este modelo engloba 6 domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente, e espiritualidade/crenças pessoais. Os 5 domínios são desdobrados em 24 facetas, totalizando 26 questões (FLECK, 1999). A escala utilizada está discriminada no item 2.1.2 deste trabalho.

##### 3.1.1.2 Modelo de Walton adaptado

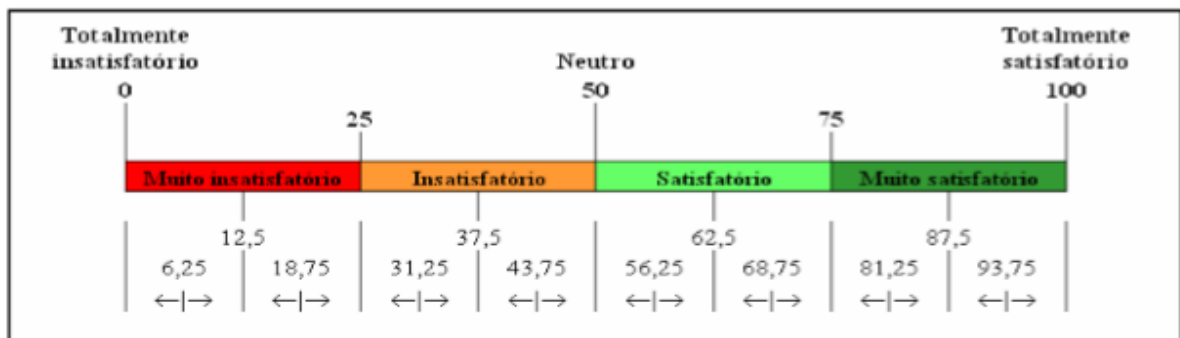
O modelo original, proposto por Walton em 1973 foi adaptado para uma linguagem mais simples por Timossi e colaboradores em 2008. A escolha desse

modelo deu-se devido ao grau de instrução dos trabalhadores rurais, uma vez que o entendimento para responder as questões dar-se-á de maneira mais facilitada com a aplicação do modelo.

Os 8 critérios do modelo abrangem uma enorme gama de variedade sobre aspectos do trabalho e podem ser elencados de maneiras distintas adaptando-se à realidade empresa (TIMOSSI, 2009).

A escala utilizada nesse modelo é do tipo Likert, para avaliação da percepção do colaborador acerca da QVT, e é polarizada em cinco pontos. O ponto central (50) caracteriza um nível intermediário de satisfação. Os valores abaixo e acima de 50 (25 e 75, respectivamente), traduzem-se como insatisfatório e satisfatório. Assim, quanto mais próximo dos extremos, maior será a satisfação ou insatisfação do colaborador em relação à QVT (TIMOSSI et al, 2008).

**Figura 3 - Escala de respostas de QVT**



Fonte: Timossi et al (2008)

Os valores contidos nas setas unilaterais representam a tendência do resultado, ou seja, cada intervalo de 25 pontos, dividido em quatro segmentos de 6,25 pontos, representam a possibilidade para outra classificação (TIMOSSI et al, 2008).

A interpretação desse resultado é melhor exemplificada no quadro a seguir

**Quadro 7 - Classificação dos resultados de QVT**

INTERVALO	RESULTADO	TENDÊNCIA
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra

43,76 a 50		Tendência neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência neutro/insatisfatório para
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: Timossi et al (2008)

No item 2.2.2 deste trabalho, o modelo de Walton é descrito com uma maior precisão, para um maior entendimento.

### 3.1.2 Amostra

Neste estudo serão avaliadas duas empresas, as duas classificadas como pequenas empresas (número de colaboradores entre 20 e 99), classificação é dada pelo SEBRAE (2014).

Localizada no município de Porto Amazonas, Estado do Paraná, uma das empresas pesquisadas é produtora de plantas decorativas há mais de 10 anos. Possui 33 colaboradores ao total. Destes, 30 dedicam o trabalho voltado às atividades rurais.

A outra empresa possui 75 funcionários, onde 59 desempenham atividades rurais. Produz e distribui frutas tropicais para o estado do Paraná, Santa Catarina e São Paulo. Atua há mais de 10 anos no ramo do agronegócio.

A escolha das empresas se deu por meio da facilidade de acesso e pelo conhecimento do pesquisador com os responsáveis pelas empresas, onde as duas empresas se disponibilizaram para que a pesquisa fosse realizada.

A população foi composta por 89 trabalhadores rurais, porém apenas 60 questionários foram validados para a pesquisa.

A pesquisa é realizada apenas com trabalhadores rurais. Todos os trabalhadores serão pesquisados. Desta maneira, todos os respondentes desempenham atividades rurais.

### 3.1.3 Análise Estatística

Após coleta dos dados, os softwares Excel (*Microsoft Excel*, versão 2013) e SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*, versão 20.0) foram utilizados para análise dos dados. Assim, as médias e desvios padrões puderam ser calculados para prosseguir com a correlação.

Serão analisados os domínios da QV com a QVT geral e os critérios da QVT com a QV geral.

Os testes estatísticos utilizadas para a comparação entre QV e QVT serão:

- Normalidade dos dados

Para esse teste, o teste Kolmogorov Smirnov foi utilizado, com 95% de confiança, concluindo que a amostra não possui normalidade nos dados;

- Correlação

Como os dados não são normais, descritos no item 4.2, a correlação deu-se pela métodos Spearman de correlacionar os dados. A correlação acontece para os domínios da QV e a QVT geral e para os critérios da QVT e a QV geral;

- Regressão

Como os dados são não-normais, há necessidade de linearização dos dados para que possa utilizar a equação da regressão. Milone (2004) diz que os dados podem ser transmudados para que sejam lineares, por exemplo, com a “logaritmização”. Isso será feito no *software* SPSS utilizado neste trabalho. Os pares para a regressão (x,y) são, em relação à QV geral (variável dependente), os critérios da QVT (variável independente) e para a QVT geral (variável dependente), os domínios da QV (variável independente);

- Identificação de *outliers*

Houve identificação de *outliers* por meio de diagramas de caixas (*boxplot*) para todos os domínios da QV, critérios da QVT, QV geral e QVT geral. Assim, esses indivíduos são tratados especialmente e de maneira mais qualitativa no trabalho.

A partir dos testes estatísticos utilizados, as empresas foram orientadas a investir em QV e QVT.

### 3.1.4 Coleta De Dados

Na primeira empresa caracterizada no item 3.1.2, os questionários foram respondidos por meio de uma entrevista individual, aplicados simultaneamente, onde o pesquisador pode ter contato com os respondentes, fazendo perguntas abertas em relação ao trabalho e a vida dos trabalhadores, sem ser invasivo. Assim, os 30 trabalhadores rurais contribuíram para a pesquisa e os questionários foram utilizados na amostra. Esses foram enumerados de indivíduos de 01 até 30, onde cada um respondeu questões abertas.

Na segunda empresa, foram enviados 59 questionários. Retornaram 59 questionários, porém apenas 30 foram respondidos corretamente.

Sendo assim, o tamanho da amostra foi de 60 respondentes, todos trabalhadores rurais, como já detalhado no item 3.1.2 sobre população *versus* amostra.

As empresas assinaram um termo de compromisso. Esse termo faz parte do comitê de ética da Universidade Tecnológica Federal do Paraná junto com o Departamento de Engenharia de Produção. Esse termo se encontra no Apêndice A.

O próximo capítulo aborda os resultados e a discussão do que foi analisado com os dados obtidos na amostra.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, a análise dos resultados encontrados após a aplicação dos questionários será realizada. Neste momento, os dados encontrados são analisados estatisticamente, com base nos testes dispostos no referencial teórico.

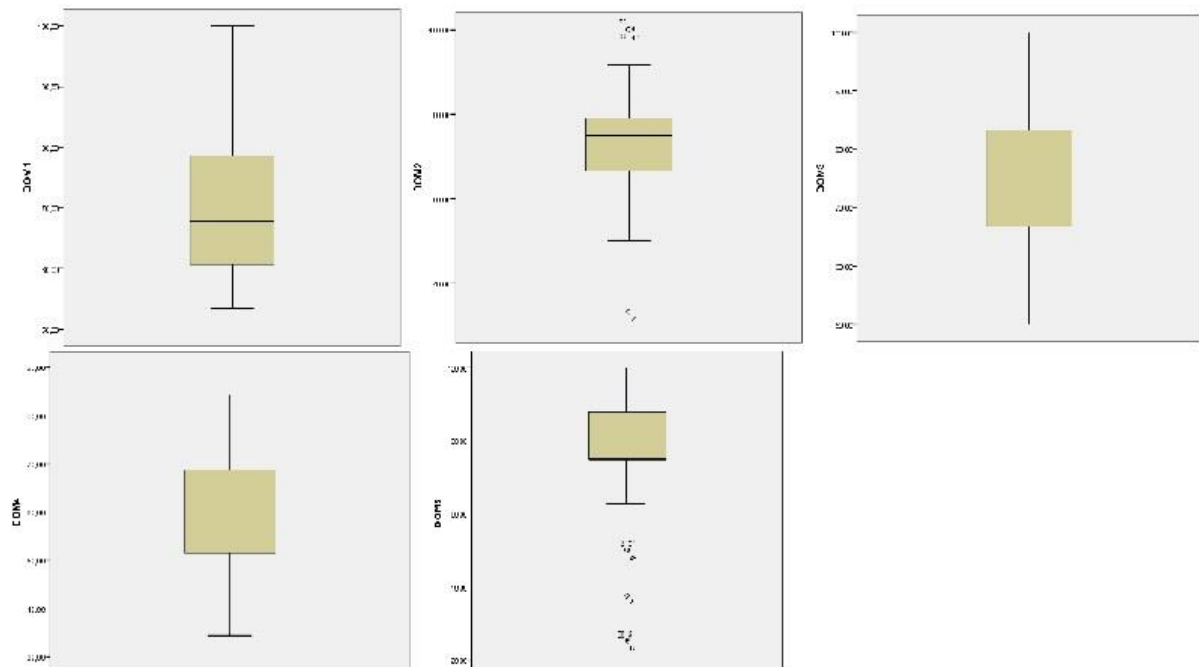
### 4.1 IDENTIFICAÇÃO DE *OUTLIERS*

Como descrito no item 2.3.4, o uso de *bloxspots* foi utilizado para identificar se há *outliers* dentro da amostra do estudo.

Existem 5 domínios em relação à QV, então a análise foi realizada para cada domínio.

Para a QVT, são 8 critérios. Assim, dentro de cada critério, foram identificados os pontos que estão distantes da média da maioria dos respondentes.

**Figura 4 - Identificação de *outliers* para QV**



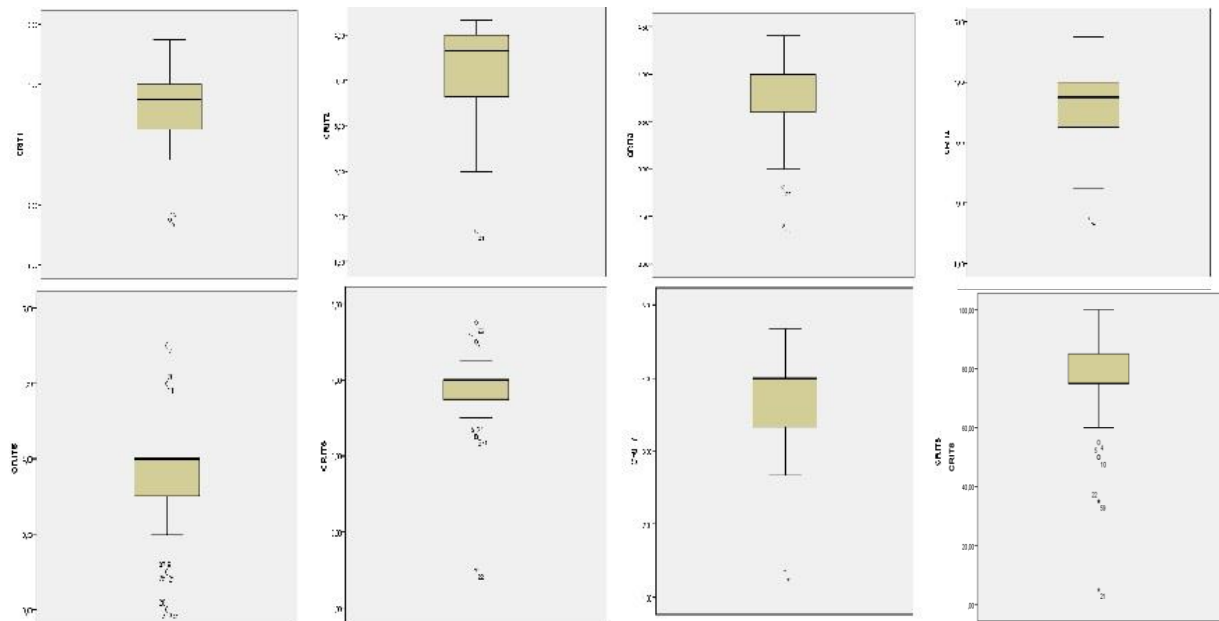
**Fonte: autoria própria, 2017**

Como exposto na figura 4, não há *outliers* nos domínios 1, 3 e 4 da QV em análise. Nos domínios 2 e 5 há 5 e 7 respondentes que estão distantes da média dos

demais, respectivamente. Sendo assim, para esses domínios, será utilizada a mediana para análise da QV.

Em relação aos outliers identificados na amostra da QVT, a seguinte figura traz os resultados encontrados.

**Figura 5 - Identificação de outliers para a QVT**



Fonte: Autoria própria, 2017

O número de *outliers* identificados na QVT são maiores dos que foram identificados na QV. Os dados também são mais dispersos em relação a QV.

Como exibido na figura, não houve um critério da QVT que não tivesse *outlier*. No critério 8 (relevância social), foram identificados 6 outliers, são eles: respondentes 5, 4, 10, 21, 22 e 59. Exceto o indivíduo 59 não foi entrevistado. Sendo assim, o tratamento especial para esses *outliers* pode ser feito por meio da análise qualitativa.

Foram identificados para o critério 1, 2 *outliers*; para o critério 2, 1 *outlier*, para o critério 3, 2 *outliers*; para o critério 4, 1 *outlier*, para o critério 4, 11 *outliers*; para o critério 6, 7 *outliers*; e para o critério 7, apenas 1 *outlier*. Da mesma forma que a QV, será utilizada a mediana para analisar esses critérios.

Quando usado a mediana, é dos valores centrais que se obtém a média dos valores. Sendo assim, os valores que se localizam nas extremidades são excluídos, neste caso, os *outliers*.

Para que os *outliers* continuem fazendo parte da amostra, sendo que são respondentes com diferentes respostas dos demais, as empresas estudadas devem dar uma maior atenção à esses respondentes.

Neste trabalho, como os *outliers* são conhecidos e houve uma entrevistas com perguntas abertas aos mesmo, o pesquisador tem a oportunidade de dar o parecer qualitativo para o que foi quantificado nos questionários. Os *outliers* fazem parte da primeira empresa estudada, onde a pesquisa foi feita individualmente pelo pesquisador.

#### 4.2 NORMALIDADE DOS DADOS

Para saber qual tipo de teste de correlação deve ser utilizado na amostra, o teste de normalidade dos dados deve ser feito.

Como disposto no item 2.3.1, testes estatísticos ou gráficos podem ser utilizados para analisar a maneira com que se comportam os dados da amostra. Neste trabalho, foi utilizado o teste Kolmogorov-Smirnov descrito no item 2.3.1.

Para todos os domínios da QV, critérios da QVT, QV geral e QVT geral os dados seguem um distribuição não-normal.

**Figura 6 - Teste Kolmogorov-Smirnov de normalidade**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística	gl	Sig.
DOM1	,157	60	,001
DOM2	,148	60	,002
DOM3	,121	60	,030
DOM4	,123	60	,025
DOM5	,288	60	,000
QVGERAL	,200	60	,000
CRIT1	,235	60	,000
CRIT2	,225	60	,000
CRIT3	,300	60	,000
CRIT4	,273	60	,000
CRIT5	,322	60	,000
CRIT6	,290	60	,000
CRIT7	,339	60	,000
CRIT8	,310	60	,000
QVTGERAL	,206	60	,000

Fonte: Aatoria própria, 2017



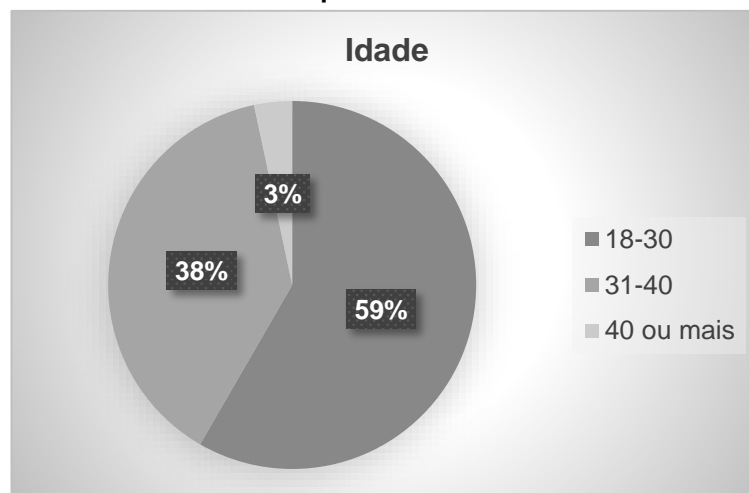
Quando o valor de significância (Sig.) é menor 0,05, rejeita-se a hipótese nula de que os dados seguem uma distribuição normal. Como mostrado na figura 6, todos os dados seguem uma distribuição não-normal.

Esse teste é fundamental para que se saiba como aplicar os demais testes para correlacionar e comparar o que é proposto neste trabalho.

### 4.3 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

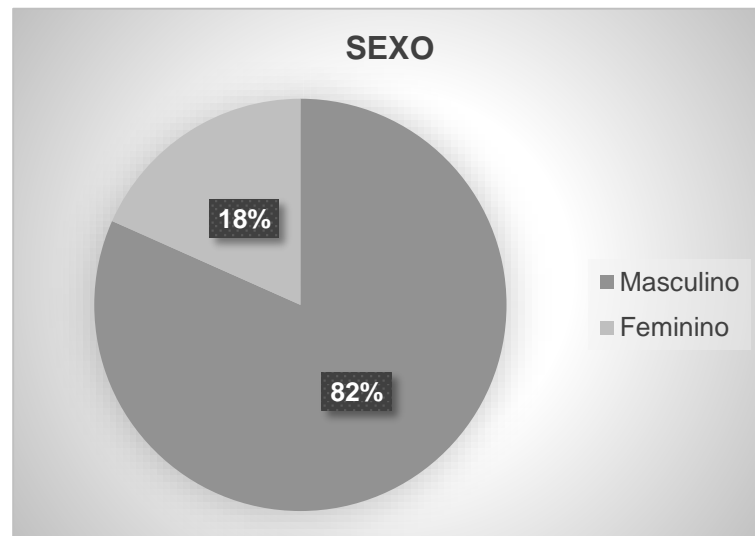
Nos seguintes gráficos, os dados obtidos por meio de um questionário (APÊNDICE B) relativo às condições sociodemográficas dos entrevistados será exposto.

**Gráfico 1 - Idade dos respondentes**



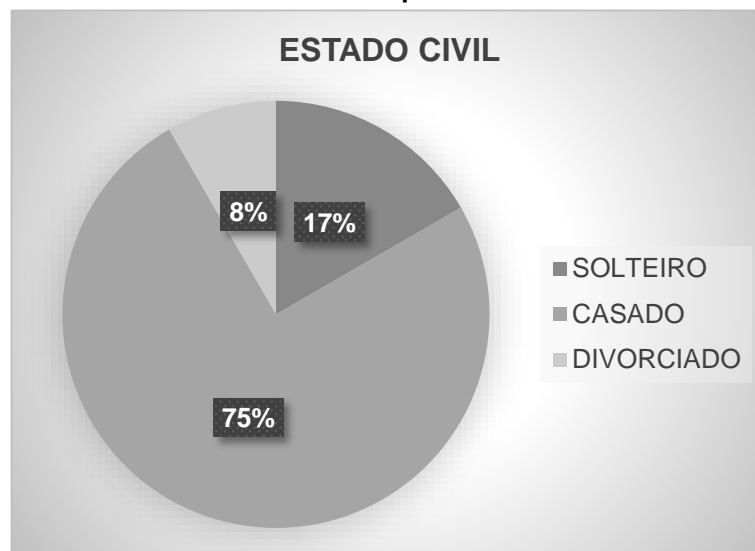
Fonte: Autoria própria, 2017

Os dados mostram que os participantes da pesquisa são, em sua maioria, jovens. São mais de 35 participantes entre 18 a 30 anos desempenhando o trabalho rural.

**Gráfico 2 - Sexo dos respondentes**

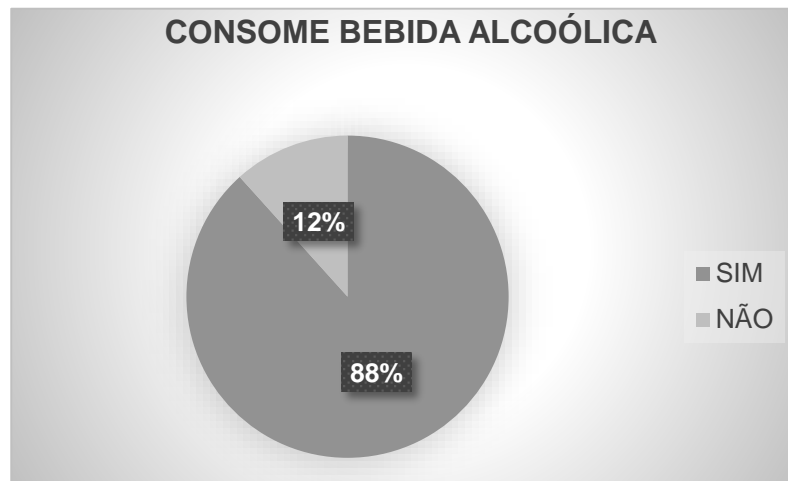
Fonte: Autoria própria, 2017

A maioria é do sexo masculino, o que condiz com a realidade. Na maioria das empresas, são homens que desempenham atividade rural, devido às condições que são expostas. Foram 50 homens e 10 mulheres que participaram desta pesquisa.

**Gráfico 3 - Estado civil dos respondentes**

Fonte: Autoria própria, 2017

A maioria é casada e poucos são divorciados. São 45 casados, 10 solteiros e 5 divorciados.

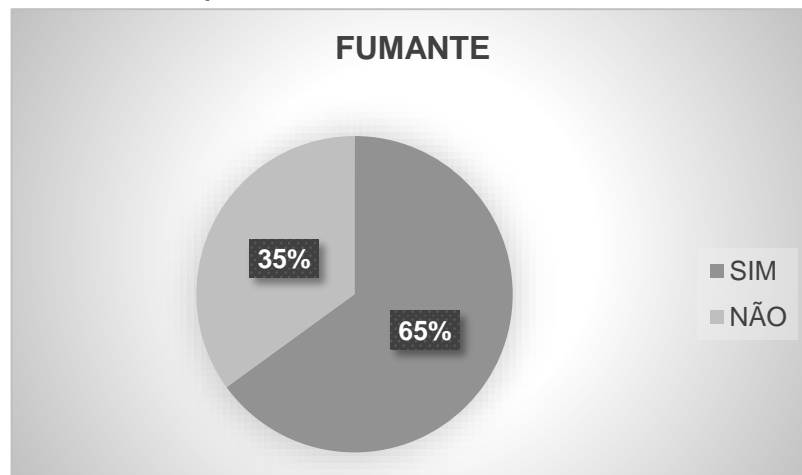
**Gráfico 4 - Consumo de bebida alcoólica**

Fonte: Autoria própria, 2017

A maioria dos respondentes consome bebida alcoólica. Um dos respondentes justificou o consumo de bebida alcoólica:

*“Nós bebe para não sentir tanta dor quando chega em casa.”* ( Indivíduo 12)

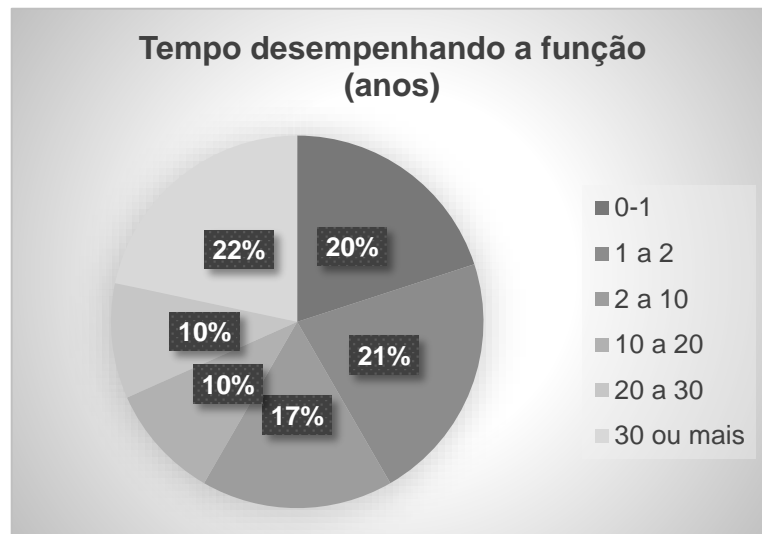
Ele também justificou dizendo que fazia muito esforço no trabalho, chegava cansado em casa e queria relaxar. Assim, consome bebida alcoólica para “relaxar” e dormir.

**Gráfico 5 - Respondentes fumantes e não fumantes**

Fonte: Autoria própria, 2017

Os respondentes, em sua maioria, também fumam. Mas não houve uma justificativa referente às condições de vida e trabalho para o uso de cigarros. E a maioria dos fumantes é do sexo masculino.

Gráfico 6 - Tempo de trabalho rural



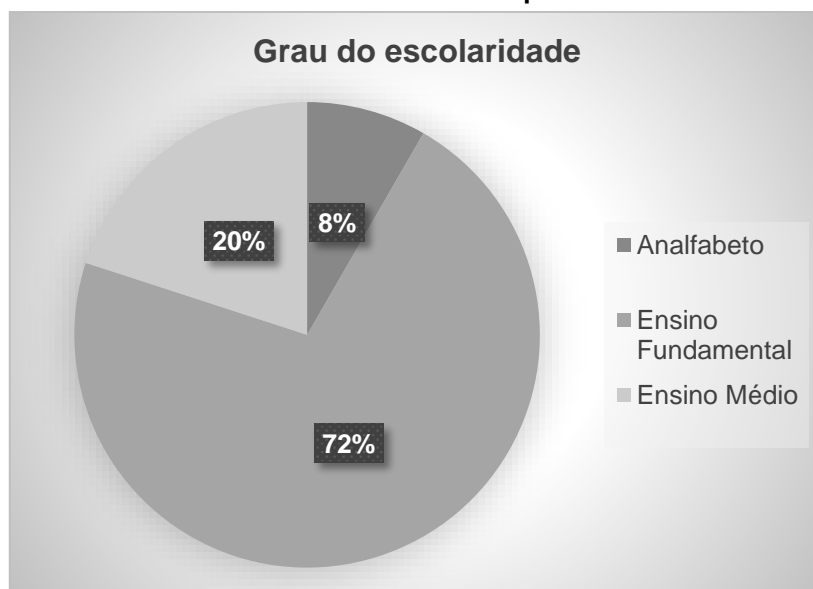
Fonte: Autoria própria, 2017

Desempenham o trabalho rural, nas empresas estudadas, há mais de 30 anos 13 respondentes.

Um respondente comentou:

*“Eu não estudei, daí tive que trabalhar a vida inteira na roça”* (Indivíduo 22).

Gráfico 7 - Grau de escolaridade dos respondentes



Fonte: Autoria própria, 2017

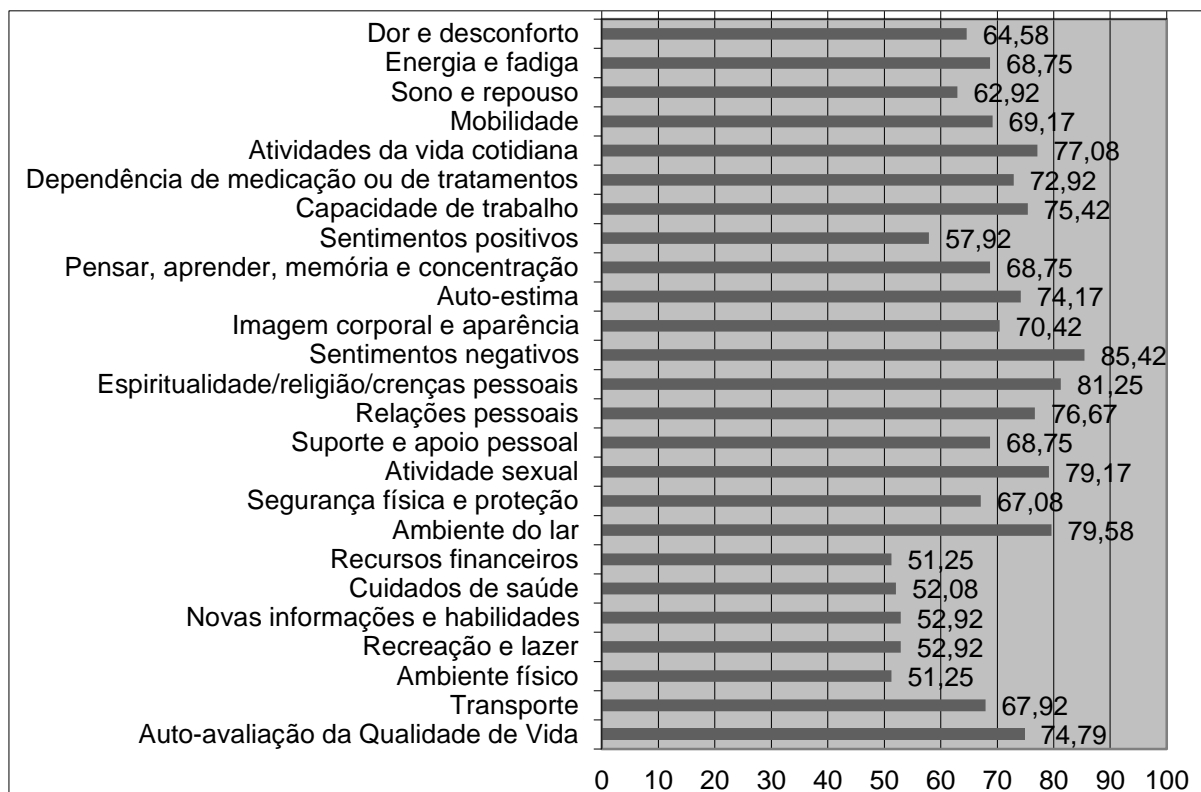
Em sua maioria, os respondentes possuem ensino fundamental completo. Alguns (8%) são analfabetos. A falta de cultura é uma das justificativas para trabalharem no meio rural. Isso é comprovado pelo trabalho de Floriano (2009), onde mostra a desigualdade social dos trabalhadores rurais com os do meio urbano.

Em suma, o trabalhador rural tem baixo grau de instrução, consome bebidas alcoólicas frequentemente e é dependente de drogas lícitas.

#### 4.4 AVALIAÇÃO DA QV E QVT

Para a QV, utilizou-se o questionário WHOQOL-bref. Os dados obtidos se encontram no seguinte gráfico.

**Gráfico 8 - Média das facetas da QV**



Fonte: Autoria própria, 2017

Nas empresas estudadas, os trabalhadores são expostos ao sol, sem uso de nenhum recurso para a proteção individual.

A QV dos trabalhadores rurais pode ser julgada, em média, como satisfatória. Porém, é em relação às questões ligadas à remuneração, saúde lazer, habilidades e ambiente físico que se obteve menores índices satisfatórios.

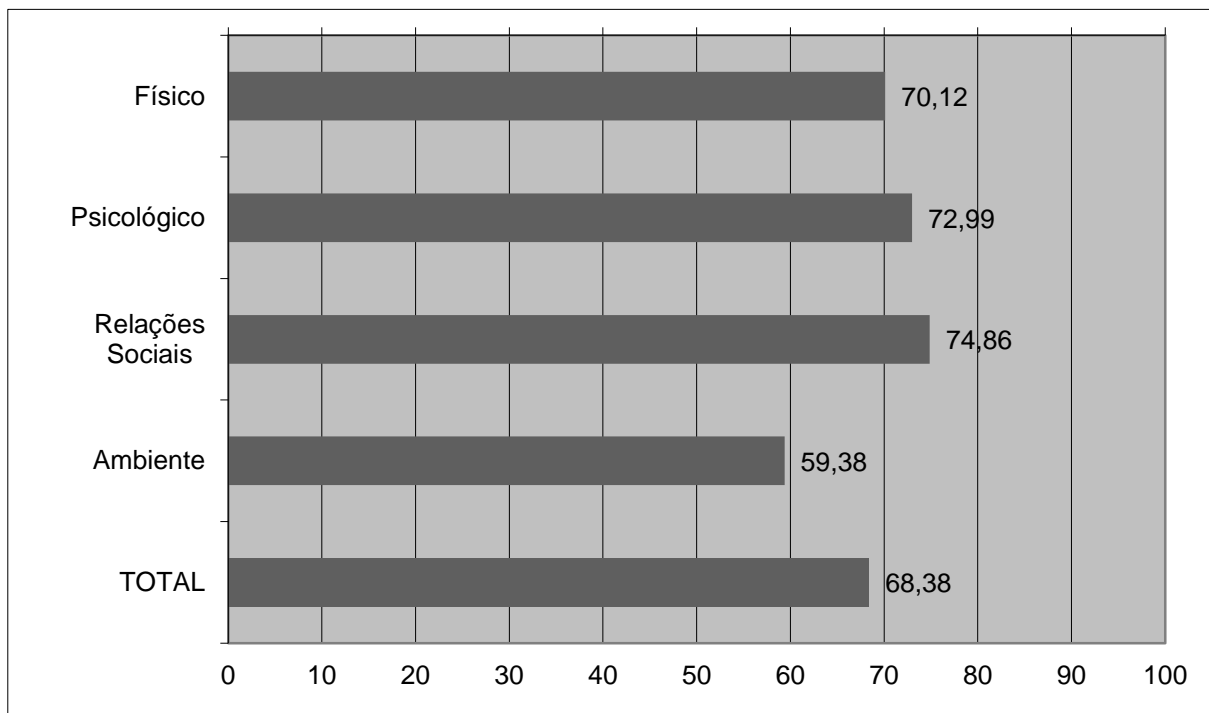
Em relação a satisfação de professores, Davoglio, Spagnolo e Santos (2017) chegaram à conclusão de que a remuneração é emergente para a satisfação no trabalho. A sobrecarga de professores e a dedicação exclusiva faz com que não haja maneira de obter outra renda, o que torna o ambiente de trabalho descompensado, insatisfazendo os profissionais.

Isso demonstra a falta de tempo para exercer uma atividade que possibilite renda extra aos trabalhadores rurais, que tenham mais tempo para terem atenção à saúde e praticarem exercícios ou disporem de um tempo de lazer que é escasso na vida dessa população.

As facetas “sentimentos negativos” e “dependência de medicamentos” mostram que, quanto maior os valores encontrados, mais insatisfatório essa faceta é. Sendo assim, os trabalhadores rurais têm sentimentos negativos e dependem, em sua maioria, de medicamentos para manter um nível saudável de vida.

No seguinte gráfico, as médias dos domínios da QV são dispostos.

**Gráfico 9 - Média dos domínios da QV**



Fonte: Autoria própria, 2017

Em sua totalidade, a QV apresenta um valor de 68,38%, o que é satisfatória.

Estes resultados condizem com o que Mendes e Leite (2004) dizem, onde a QV está diretamente ligada ao trabalho. Com isso, os trabalhadores entrevistados pensam no salário que recebem pelo trabalho desempenhado, nas poucas horas de lazer disponíveis no cotidiano e nas limitações dentro do trabalho exercido.

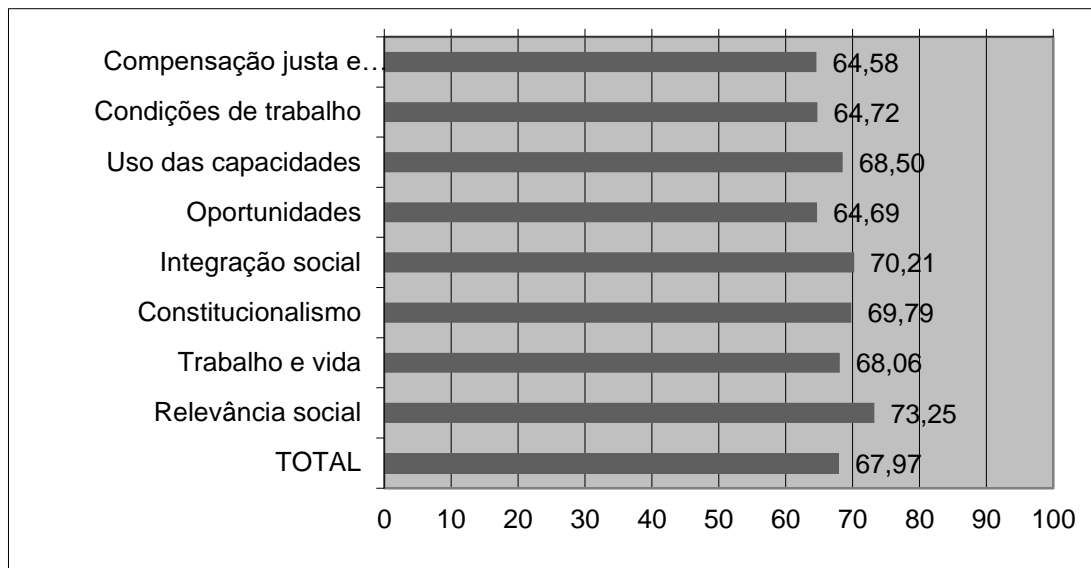
Um entrevistado relatou que fica “*repetindo as tarefas dia inteiro*” e “*não tem outro jeito de fazer*” (Indivíduo 09). Isso mostra a falta de treinamento, um tratamento ergonômico e programas que influenciam e capacitam o trabalhador a ter uma maior satisfação em relação à sua vida.

Um dos participantes relatou que “*às vezes dá vontade de desistir, mas eu não tenho outra coisa pra fazer*” (Indivíduo 09), mostrando que o sentimento negativo e que a falta de um maior grau de instrução o levou a trabalhar nessa área.

A limitação à novas informação e habilidades se dá pelo tempo em que ficam trabalhando. Começam sua jornada de trabalho logo ao amanhecer e terminam ao cair da noite, além de quando necessitam fazer horas-extras.

Sampaio, Ito e Sampaio (2013) mostram que há diferenças na QV de quem vive na zona rural em relação à zona urbana. Os autores concluem, com a aplicação do WHOQOL-bref e WHOQOL-old, que todos os domínios dos questionários são inferiores para os moradores da zona rural. Os mesmos autores destacam que não há muita oportunidade de crescimento para essa população, visto que se limitam ao trabalho rural, em condições precárias.

Em relação à QVT dos trabalhadores rurais, pode-se dizer que é satisfatória.

**Gráfico 10 - Média da QVT**

Fonte: Autoria própria, 2017

Como na QV, o menor índice de satisfação foi em relação ao critério “compensação justa e adequada”. Todos os participantes, quando indagados em relação ao salário, disseram que mereciam receber mais pelo trabalho que desempenham.

Cargin, Miotto e Germani (2011) relatam que os trabalhadores rurais estudados em sua pesquisa estavam insatisfeitos com as condições de trabalho e remuneração. As autores destacam que ficam expostos a condições climáticas e à agrotóxicos, sem nenhuma proteção. Isso demonstra que o esforço exercido não é justo quando comparado ao salário recebido pelos trabalhadores.

De maneira geral, a QVT apresenta um bom grau de satisfação dos respondentes, embora haja *outliers* que devem ter uma atenção maior dados às suas preocupações.

#### 4.5 CORRELAÇÃO DE SPEARMAN

Este teste está descrito no item 2.3.2 e seu procedimento no item 3.1.3.

Para cada domínio da QV haverá um grau de correlação com a QVT geral e para cada critério da QV um grau de correlação com a QV geral.



Na seguinte tabela, os dados obtidos por meio do teste de Spearman ou também conhecido como correlação por postos serão expostos.

**Tabela 1 - Correlação de Spearman entre Domínios da QV e QVT geral**

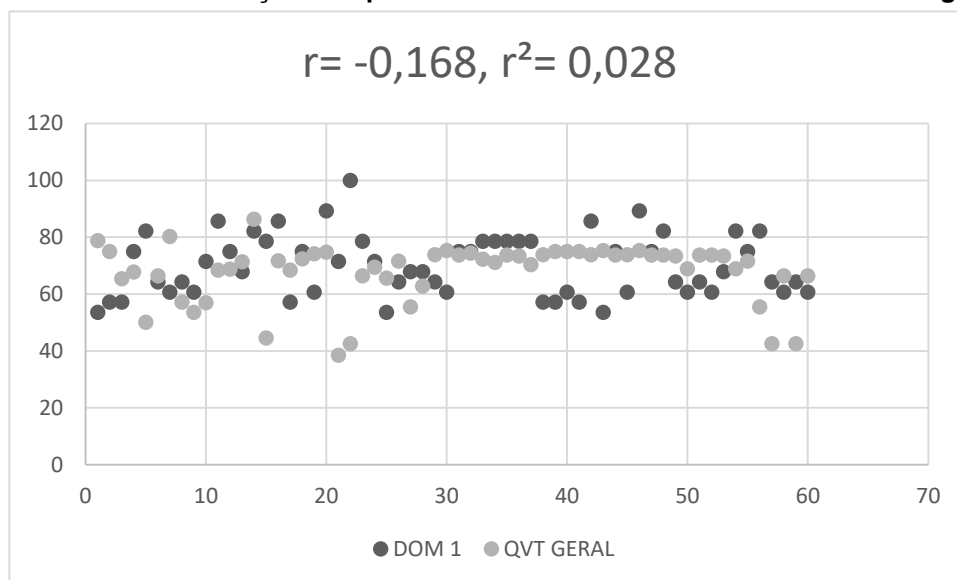
Domínio	QVT GERAL (rô de Spearman)
Físico	-0,168
Psicológico	0,007
Relações Sociais	-0,079
Ambiente	0,251
Autoavaliação	0,149
QV GERAL	0,077

**Fonte: Autoria própria, 2017**

Como é mostrado na tabela acima, o domínio 4 (ambiente) é o que tem maior grau de relação com a QVT geral. Os demais não têm forte correlação com a QVT geral nem mesmo a QV geral e a QVT geral tem forte correlação, obtendo um coeficiente de 0,07.

Pelo gráfico mostrado a seguir, também é notável a fraca correlação entre o domínio “físico” da QV e a QVT geral.

**Gráfico 11 - Correlação de Spearman entre domínio "físico" da QV e QVT geral**



**Fonte: Autoria própria, 2017**

Os demais gráficos de dispersão referentes aos coeficientes de correlação e ao valor de  $r^2$  se encontram no apêndice C desse trabalho.

Quando o  $r^2$  é multiplicado por 100, mostra a influencia da variável dependente sobre a variável independente. No caso do  $r^2$  exibido no gráfico 10, o domínio “físico”

da QVT influencia apenas em 2,8% na QVT dos trabalhadores rurais. Para os demais valores de  $r^2$  obtidos, também não têm forte influência sobre a variável independente.

Hassan et al (2014) encontraram forte correlação entre QV e QVT entre trabalhadores de empresas multinacionais considerando coeficientes maiores que 0,5. Para Triola (2008), o domínio “ambiente” e QVT geral têm correlação moderada fraca, de acordo com o coeficiente encontrado.

Sendo assim, esse indicador não foi eficiente e não mostrou significativa correlação entre os domínios da QV e a QVT geral.

**Tabela 2 - Correlação de Spearman entre critérios da QVT e QV geral**

Critérios da QVT	QV GERAL (rô de Spearman)
CRITÉRIO 1	0,09
CRITÉRIO 2	-0,034
CRITÉRIO 3	0,08
CRITÉRIO 4	-0,021
CRITÉRIO 5	0,134
CRITÉRIO 6	-0,212
CRITÉRIO 7	0,146
CRITÉRIO 8	-0,047

**Fonte: Autoria própria, 2017**

O mesmo acontece entre os critérios da QVT e a QV geral. Não há indícios de que haja influência entre os critérios da QVT com a QV.

A média geral da QV foi de 68,38 e da QVT foi de 67,97. Isso mostra que a QV é mais satisfatória em relação à QVT dos trabalhadores rurais.

Uma explicação para não haver correlação entre as variáveis em estudo foi a resposta de um entrevistado.

*“Eu não vejo a hora de chegar em casa. É quando eu posso sentar no sofá, brincar com minhas criança (filhos), descansar...”* (Indivíduo 10).

Portanto, a correlação não é significativa quando estudada entre os trabalhadores rurais.

## 4.6 REGRESSÃO

Essa análise está descrita no item 2.3.2, onde foram encontrados coeficientes que mostram como as variáveis se comportam. O procedimento está descrito no item 3.1.3 deste trabalho.

Como os dados seguem uma distribuição não-normal, descrito no item 4.2, houve necessidade de normalização dos dados para que se pudesse fazer uma regressão linear. Essa normalização aconteceu alteração os dados para uma base, que pode ser logarítmica, quadrática, exponencial, entre outros.

Valore de  $\beta$  determinados através da correlação entre domínios de QV e a QVT geral.

**Tabela 3 - Valores de  $b_1$  entre domínios da QV e QVT geral**

Domínios da QV	Valores de $b_1$
Físico	0,135
Psicológico	0,015
Relações Sociais	-0,142
Ambiente	0,250
Auto avaliação da QV	0,150

**Fonte: Autoria própria, 2017**

Quanto maior o valor de  $b_1$ , mais a variável independente influencia na variável dependente. Sendo assim, a variável que mais influencia na QVT geral é o domínio “Ambiente”, com valor de 0,250.

Os demais valores obtidos de  $b_1$  não são tão significantes.

Esse é mais uma prova de que a QV e QVT dos trabalhadores rurais não têm influencia, concordando com o item 4.5destetrabalho, onde não houve correlação significativa.

A seguinte tabela traz os valores de  $b_1$ para os critérios da QVT e a QV geral.

**Tabela 4 - Valores de  $b_1$  entre critério da QVT e QVT geral**

Critério da QVT	Valores de $b_1$
Compensação	0,069
Condições	-0,162
Uso das capacidades	-0,165
Oportunidades	0,038
Integração social	0,315
Constitucionalismo	-0,079
Trabalho e vida	0,396
Relevância Social	-0,419

**Fonte: Autoria própria, 2017**

Os valores são mais relevantes quanto aos critérios da QVT. O critério “Trabalho e vida social” obteve um valor de 0,396, o que significa que tem influência de 39,6% sobre a QV geral dos trabalhadores. Porém, ainda é um valor baixo. O critério “Relevância social” obteve um valor de -0,419, influenciando em 41,9% na QV geral dos trabalhadores rurais. Isso mostra que os trabalhadores rurais sabem da importância que seu trabalho tem na sociedade.

Triola (2008) diz que quando obtêm-se valores baixos, não é possível fazer previsões. O melhor é aumentar o tamanho da amostra, tratar os dados ou fazer novas análises.

Esses valores obtidos correspondem ao incremental na média obtida dos valores de QV e QVT geral. Aplicando-se na reta, por exemplo, se a QV geral do indivíduo é de 60, a cada um ponto sofrido de incremento no critério “físico” da QV, a QV geral aumenta para 60,135. Timossi (2009) diz que “a princípio, este aumento parece pequeno, considerando uma escala de 0 a 100, porém deve-se considerar que o acréscimo nos critérios de QVT raramente ocorrem em escalas unitárias e sim em escalas decimais”.

Quando cada valor de  $b_1$  é multiplicado por 100, obtêm-se o valor de influência sobre a variável dependente em estudo.

#### 4.7 TRATAMENTO DE *OUTLIERS*

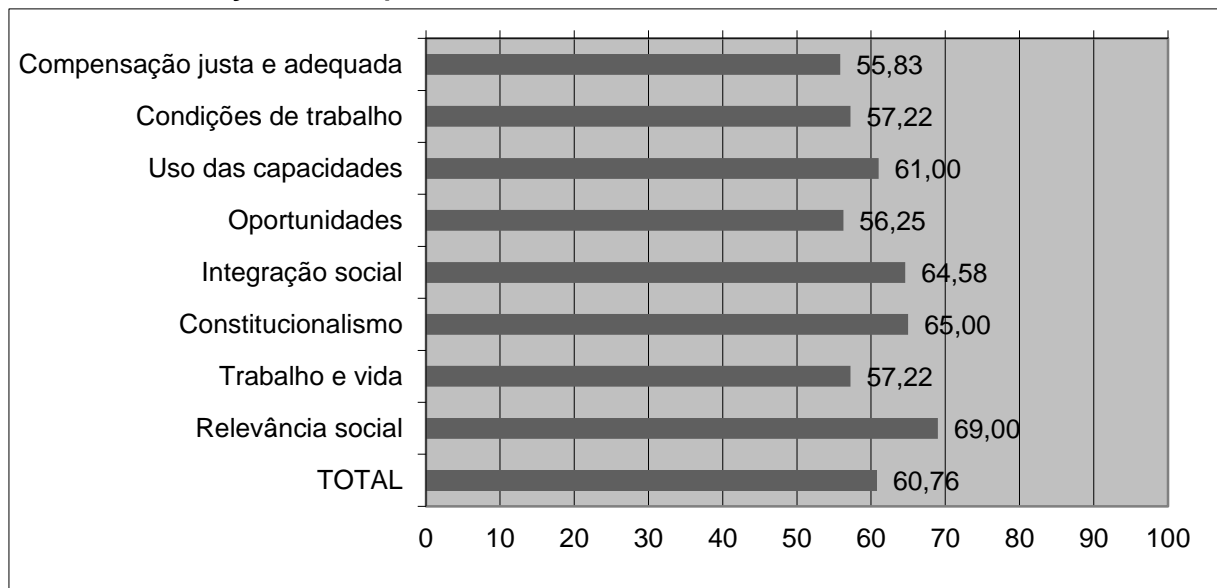
Como os *outliers* são respondentes dos questionários e fazem parte da amostra, é justo que seja feito um tratamento especial para suas percepções em relação à QV e QVT.

Como a maioria dos *outliers* são da primeira empresa, onde questões abertas foram realizadas, é mais fácil para o pesquisador justificar o porquê estes estão distantes dos demais resultados obtidos com outros participantes.

Os *outliers* identificados foram os seguintes indivíduos 02, 03, 04, 05, 08, 09, 14, 15, 20, 21, 22, 24 e 27 na primeira empresa, onde foram feitas questões abertas. Na segunda empresa foram os indivíduos 46, 55 e 59.

O seguinte gráfico mostra o resultado dos critérios da QVT e a média da QVT geral para os *outliers*.

**Gráfico 12- avaliação da QVT para *outliers***



Fonte: Autoria própria, 2017

Em média, a QVT dos *outliers* ainda é satisfatória, embora os demais critérios relacionados à QVT sejam considerados de satisfatório para insatisfatório.

O salários (compensação justa e adequada) ainda é um dos critérios de maior insatisfação dos trabalhadores, assim como as oportunidades dentro da empresa.

O indivíduo 4 relatou:

*“Faz tanto tempo que trabalho aqui. Nunca fiz outra coisa diferente e nem tenho como fazer.”*

Isso demonstra que não tem oportunidade de crescimento dentro da empresa, não consegue subir de cargo e se aprimorarem sua profissão.

Quase todos os indivíduos entrevistados perguntaram se os questionários seriam entregues para a gerência. Se fosse, eles disseram que iriam omitir as respostas. O pesquisador precisou passar confiança e mostrar que toda resposta era anônima, nenhuma informação pessoal seria divulgada.

Um entrevistado agradeceu o tempo para responder a pesquisa, pois estava há muito tempo exposto ao sol e exercendo uma força bruta. Brincou dizendo que iria demorar para responder o questionário.

Com relação À QV, não houveram muitas queixas. Relataram que dormem bem, pois têm um cansaço alto cansaço físico devido ao trabalho desempenhado.

Um dos pontos críticos foi sobre “recreação e lazer”. Um indivíduo relatou que, ao trabalhar aos sábados, não têm muito tempo com a família (Indivíduo 14). O mesmo aconteceu com os indivíduos 15, 20 e 24, dizendo que não tinham *“tempo para fazer nada depois do serviço”*.

## 5 CONCLUSÃO

Como o objetivo geral deste trabalho foi avaliar a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em trabalhadores rurais por meio de correlação, foi obtido sucesso nesse quesito.

Embora os indicadores quantitativos não foram tão eficazes na avaliação da correlação, mas identificou com se correlacionam QV e QVT (um dos objetivos específicos), as perguntas abertas feitas aos trabalhadores rurais se mostraram com maior eficácia para o embasamento na análise dos resultados.

Podem ser investidos em Programas de QVT (PQVT). Disponibilizarem um dia para que os trabalhadores possam levar suas famílias até o local de trabalho, reconhecer o trabalho que está sendo realizado, festejar datas comemorativas, entre outras maneiras de recompensá-los. Investir em PQVT configura um outro objetivo específico, que era dirigir investimentos em QV e QVT.

Este trabalho não contribuiu apenas para a formação como engenheiro de produção, mas como uma visão mais humana do trabalho que é desempenhado pelo trabalhador rural. O contato com a realidade traz uma maior valorização daquilo que é despercebido no cotidiano das pessoas.

Estudar o trabalhador rural, que é responsável pelo alimento coloca à nossa mesa, é de extrema importância. Melhorar a QV e a QVT dessa população é de extrema importância, não só por dependermos deles, mas por serem humanos e dignos de melhores condições de vida e trabalho.

### 5.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A principal limitação foi o receio dos participantes. Talvez algumas informações foram omitidas quando os questionários foram respondidos, o que pode influenciar a amostra e o tratamento estatístico.

Outro ponto foi não poder fazer entrevistas individuais com os trabalhadores da segunda empresa em estudo, já que os questionários foram enviados, perguntas abertas não puderam ser feitas e alguns questionários foram descartados.

## 5.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Neste trabalho, as empresas estudadas foram do ramo agrícola, mas que trabalham em setores diferentes. Assim, estudar a correlação com o modelo proposto em um mesmo ramo de atuação e mesmo setor traria uma maior confiança nos dados.

Outra sugestão é fazer uma pesquisa inteiramente qualitativa, com base nas questões dos questionários que avaliam a QV e QVT. Assim, a percepção que o pesquisador terá será mais segura, pois os entrevistados não precisarão omitir suas opiniões.

O modelo de Walton (1973) e os testes estatísticos também podem ser replicados e aplicados em outros setores. Basta seguir os passos descritos.



## REFERÊNCIAS

AHRENS, R de B. **Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional**. 2016. 97 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2016.

AHRENS, R. B., TIMOSSO, L. S., FRANCISCO, A. C. Análise da qualidade de vida no trabalho em frigorífico através de correlação multivariada. **Revista Espacios**. Vol. 36, n. 02, p. 10, 2015.

ANDRADE, S. M. **Qualidade de vida no trabalho**: proposta de um modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar de servidores público. 2016. 175 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Universidade de São Paulo.

AÑEZ, C. R. R. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares**. Florianópolis, 2003. 144 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

AQUINO, D. S. **Análise da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho no setor de confecção**: um levantamento em empresas do APL de Maringá/Cianorte-PR. 2012. 99 fs. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2012.

BARROS, I. C. S. **Estresse ocupacional e qualidade de vida no contexto hospitalar**: um estudo psicossociológico. 2013, 231 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social). Universidade Federal da Paraíba.

BATISTA, A. S. **Análise da qualidade de vida no trabalho utilizando um modelo de regressão logística**. 2010. 89 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2010.

BRAGA, C. O.; ABRAHÃO, R. F.; TERESO, M. J. Andrade. Análise ergonômica do trabalho em unidades de beneficiamento de produtos agrícolas: exigências laborais dos postos de seleção. **Ciência Rural**, Santa Maria, p.1552-1557, ago. 2009.

CARGIN, M. C. D.; MIOTTO, G. A.; GERMANI, A. R. M. Qualidade de vida de trabalhadores rurais do município de Taquaruçu do Sul - RS. **Revista de Enfermagem**, v. 7, n. 7, p. 171-190. 2011

CECCATO, A. D. F. et al. Absenteísmo por doença ocupacional de trabalhadores rurais no setor canavieiro. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, p.2169-2176, out. 2014.

CEZAR-VAZ, M. R. et al. Abordagem socioambiental na enfermagem: focalizando o trabalho rural e uso de agrotóxicos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, On-line, p.1179-1187, dez. 2016.

COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? **Occupational Medicine**, Vol. 55, n.1, p. 54-59, 2005.

DAHER, A. E. **Qualidade de vida dos profissionais de cerimonial de Campo Grande, MS**. 2007, 119 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, 2007.

DAVOGLIO, T. R.; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B. S. Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. **Revista Psicologia Escola e Educacional**, v. 21, n. 2, p. 175-183, Maringá, 2017.

DEVORE, J. L. **Probabilidade e estatística: para engenharia e ciências**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: **Casa da Qualidade**, 1996.

FERNANDES, T.; KRONE, D.; ROSA, E.; CRUS, M.; FERRARI, T; REIS, E. Qualidade de vida no trabalho. **Mostra de iniciação científica do CESUCA-23175915**, n. 7, 2013.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2. ed. 2008

FERRISS, A. L. **A Theory of Social Structure and the Quality of Life**. Applied Research in Quality of Life, n. 01, p. 117-123, 2006.

FERRO, F. F. **Instrumentos para medir a Qualidade de Vida no Trabalho e a ESF: uma revisão de literatura.** 2012, 90 f. Monografia (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família). Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

FLECK, M. P. A.; LEAL, O.F.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; DOS SANTOS L.; PINZON, V. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação da qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 21, n.1, p.19-28, 1999.

FLECK, M. P. A. **A avaliação da qualidade de vida: guia para profissionais da saúde.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

FLORIANO, C. O. Identificação da qualidade de vida no meio rural no município de Major Vieira. **Àgora: Revista de Divulgação Científica.** Mafra, v. 16, n. 1, p. 99-107. 2009.

GEMMA, S. F. B.; TERESO, M. J. A.; ABRAHÃO, R. F. Ergonomia e complexidade: o trabalho do gestor na agricultura orgânica na região de Campinas - SP. **Ciência Rural**, Santa Maria, p.318-324, fev. 2010.

GIONGO, C. R., MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Suinocultor: vivências de prazer e sofrimento no trabalho precário. **Psicologia e sociedade**, n. 29, p. 1- 11. 2017.

HASSAN, N.; MA"AMOR, H.; RAZAK, A. N.; LAPOK, F. The effect of Quality of Work Life (QWL) programs on Quality of Life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, v. 112, p. 24-34, 2014

HÖPNER, A. **Políticas de recursos humanos e qualidade de vida no trabalho em redes hoteleiras.** 2008, 333 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de Metodologia científica. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEITE, B. R. B.; CABRAL, F. P.; SUETT, W. B. Importância da ergonomia e segurança do trabalho na melhoria das condições de trabalho do trabalhador canavieiro. **XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, Foz do Iguaçu, out. 2007.

MAIER, R. C.; SANTOS, G. J.; TIMOSSO, L. S. **Análise das influências existentes entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho**: estudo com colaboradores da indústria de laticínios. Ponta Grossa, 2012. V. 08, n. 02: p. 265-268. Revista Gestão Industrial.

MAIER, R. C. **Análise das relações existentes entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho através de um modelo de regressão logística**. 2012. 91f. Dissertação (Mestrado Engenharia Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2012.

MARTINS, D. de A.; **Estresse ocupacional e a qualidade de vida em trabalhadores de manutenção de aeronaves de uma instituição militar brasileira**. 2005. 248 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Departamento de Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2005.

MENDES, R.A.; LEITE, N. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, SP: Manole, 2004.

MILONE, G. **Estatística geral e aplicada**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de vida e saúde**: um debate necessário. Ciência & Saúde Coletiva, [S.l.], v.5, n.1, p.7-18, 2000.

MOREIRA, J. P. L.; OLIVEIRA, B. L. C. A.; MUZI, C. D.; CUNHA, C. L. F.; BRITO, A. S.; LUIZ, R. R. A saúde dos trabalhadores da atividade rural no Brasil. **Caderno de Saúde Pública**, v. 31, n. 8, p. 1698-1708. 2015.

PEREIRA, J. S. **Qualidade de vida no trabalho**: diagnóstico em órgão público federal. 2016. 23 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Pública na Saúde, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

PÉUS, D. NEWCOMB, N.; HOFER, S. Appraisal of the Karnofsky Performance Status and proposal of a simple algorithmic system for its evaluation. **BMC Medical Informatics & Decision Making**. 13:72, 2013.

RIBEIRO, I. A. V.; TERESO, M. J. A.; ABRAHÃO, R. F. Análise ergonômica do trabalho em unidades de beneficiamento de tomates de mesa: movimentação manual de cargas. **Ciência Rural**, Santa Maria, p.1083-1089, jul. 2009.

REDDY, M. L.; REDDY, P.M. Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions. **Asian Journal of Management Research**, p. 827-837, 2010.

RODRIGUES, M. V. Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise gerencial. **Editora Vozes**: Rio de Janeiro, 2008.

SAMPAIO, P. Y. S.; ITO, E.; SAMPAIO, R. A. C. The association of activity and participation with quality of life between Japanese older adults living in rural and urban areas. **Journal of Clinical Gerontology & Geriatrics**. v. 4, p. 51-56, 2013.

SANCHEZ, H. M. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de docentes universitários**. Goiânia, 2015. 112 f. Tese (Doutorado em ciências da saúde). Universidade Federal de Goiás.

SANTANA, V. S. Saúde do trabalhador no Brasil: pesquisa na pós-graduação. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v.40, n. especial, p.101-111, ago. 2006.

SCHIEHL, A. R.; PILATTI, L. A.; CANTERI, M. H. G. VASCONCELOS, L. L. Qualidade de vida no trabalho e saúde: evolução histórica e perspectiva de inovação. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.21, n.1, p.113-127. 2012

SEBRAE – Serviço de apoio à pequena empresa no Paraná. **Classificação das Indústrias segundo número de funcionários**. Disponível em <<http://www.sebraepr.com.br>>. Acesso em 10/05/2017.

SELMÍ, G. F. R.; TRAPÉ, A. Z. Proteção da saúde de trabalhadores rurais: a necessidade de padronização das metodologias de quantificação da exposição dérmica a agrotóxicos. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, p.952-960, maio 2014.

SILVA, K.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista eletrônica FAFIT/FACIC**, v. 01. n. 02, p 11-25, jul/dez. 2010.

SILVA, S. O. M. **A Qualidade de Vida no Trabalho**: Estudo de caso em uma empresa na área de construção civil da cidade de Benguela - Angola. Porto, 2014, 98 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Empresariais). Universidade Fernando Pessoa.

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. Ponta Grossa, 2009. 180 f. Dissertação (mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **R. da Educação Física/UEM Maringá**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. In: **XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management - ICIEOM**, p. 1-13, 2008.

TORMAN, V. B. L.; COSTER, R.; RIBOLDI, J. Normalidade de variáveis: métodos de verificação e comparação de alguns testes não-paramétricos por simulação. **Revista HCPA**, 32 (2), p. 227-234. abril, 2012.

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística**. 10. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

VIERO, C. M.; CAMPONOGARA, S.; CEZAR-VAZ, M. R.; COSTA, V. Z.; BECK, C. L. C. Sociedade de risco: o uso de agrotóxicos e implicações na saúde do trabalhador rural. **Escola Anna Nery**, v. 20, n1, p. 99-105, 2016.

VEIGA, M. M. et al. A contaminação por agrotóxicos e os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, p.57-68, ago. 2007.

VITORINO, L. M.; VIANNA, L. A. C.; PASKULIN, L. M. G. Qualidade de vida de idosos em instituição de longa permanência. **Rev. Latino-Am. Enfermagem** v. 20, n. 6, p. 1-9, 2012.

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

WEBSTER, A. L. **Estatística aplicada à administração e economia**. São Paulo: McGrawHill, 2006.

ZANETTI, E. M. S. P. **Gerenciamento de recursos humanos: o caso das micro e pequenas indústrias de confecções do município de Colatina-ES**. Florianópolis,

2002. 133 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

## **APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**

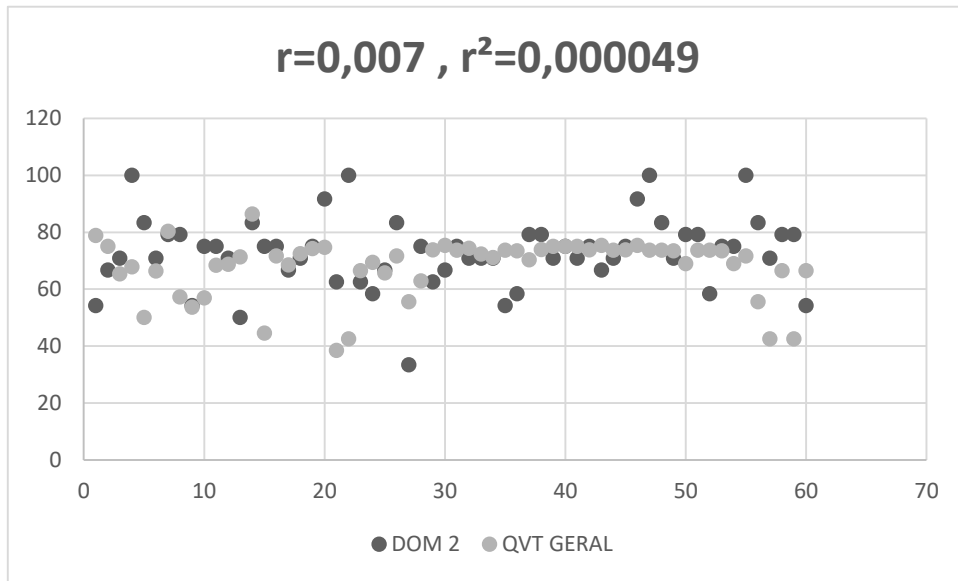


Este questionário faz parte da pesquisa sobre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. Não preencha seu nome nem coloque sua assinatura. O anonimato será mantido durante todas as etapas da pesquisa até o finalizar do trabalho.

- 1) Idade: \_\_\_\_\_ anos
- 2) Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino
- 3) Grau de escolaridade:
- 4) Fumante: ( ) Sim ( ) Não
- 5) Consome bebida alcoólica: ( ) Sim ( ) Não
- 6) Tempo em que desempenha atividade rural na empresa:

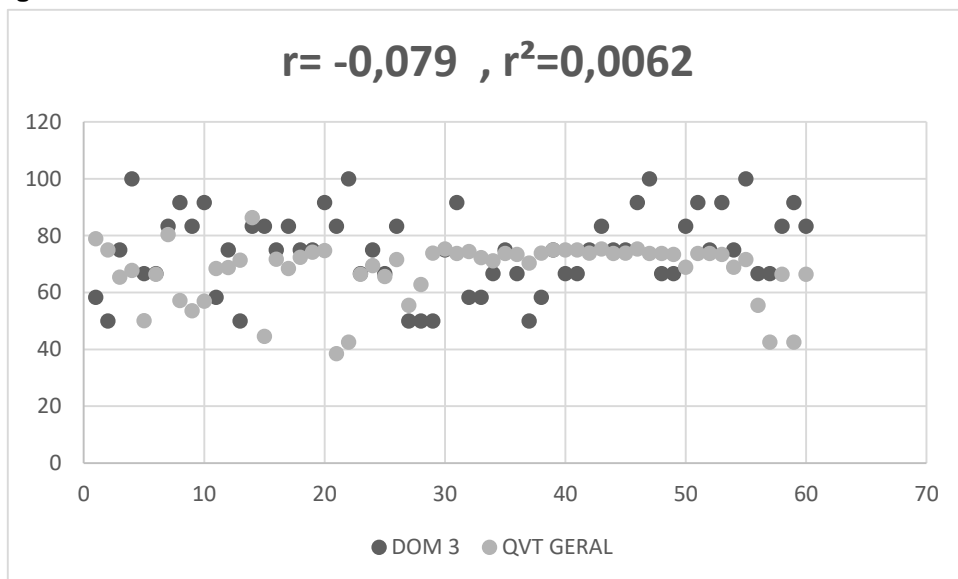
## **APÊNDICE B – GRÁFICOS DE DISPERSÃO**

**Gráfico 13 - Correlação de Spearman entre domínio “psicológico” da QV e QVT geral**



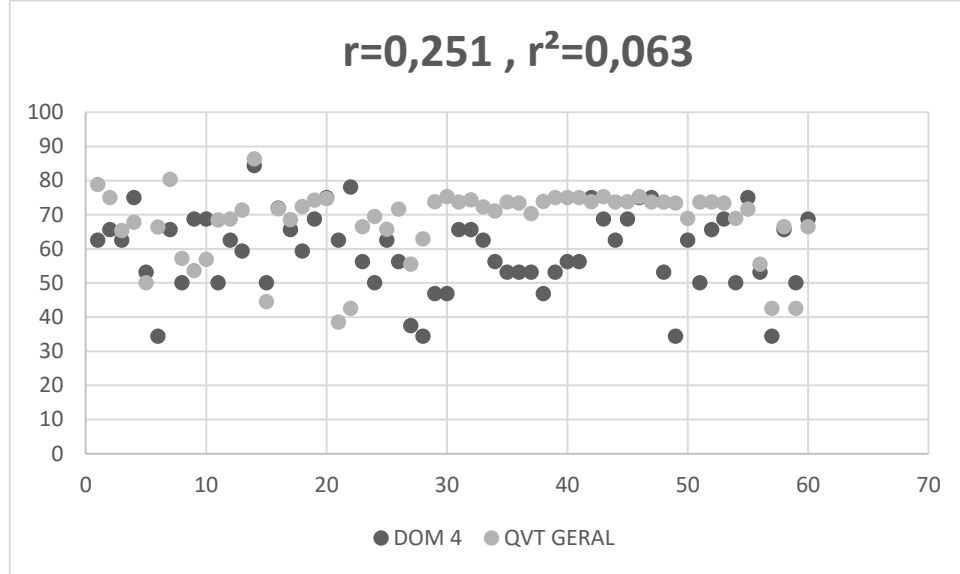
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 14 - Correlação de Spearman entre domínio “Relações sociais” da QV e QVT geral**



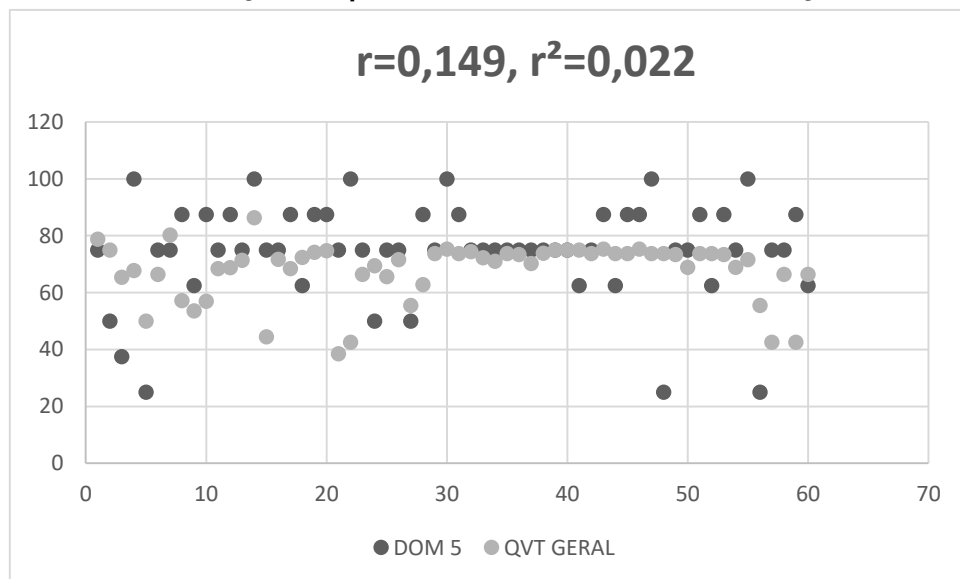
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 15 - Correlação de Spearman entre domínio “Ambiente” da QV e QVT geral**



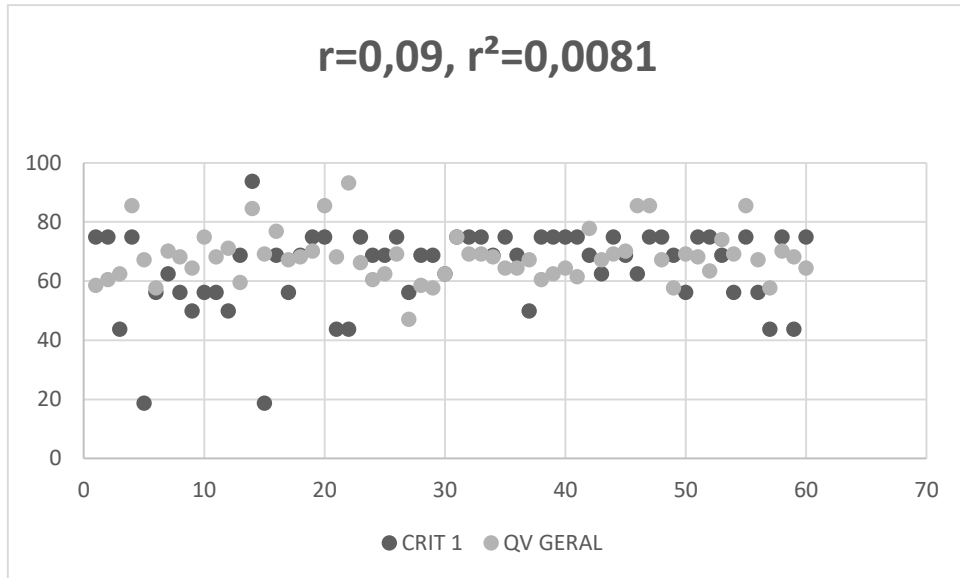
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 16 - Correlação de Spearman entre domínio “Auto avaliação” da QV e QVT geral**



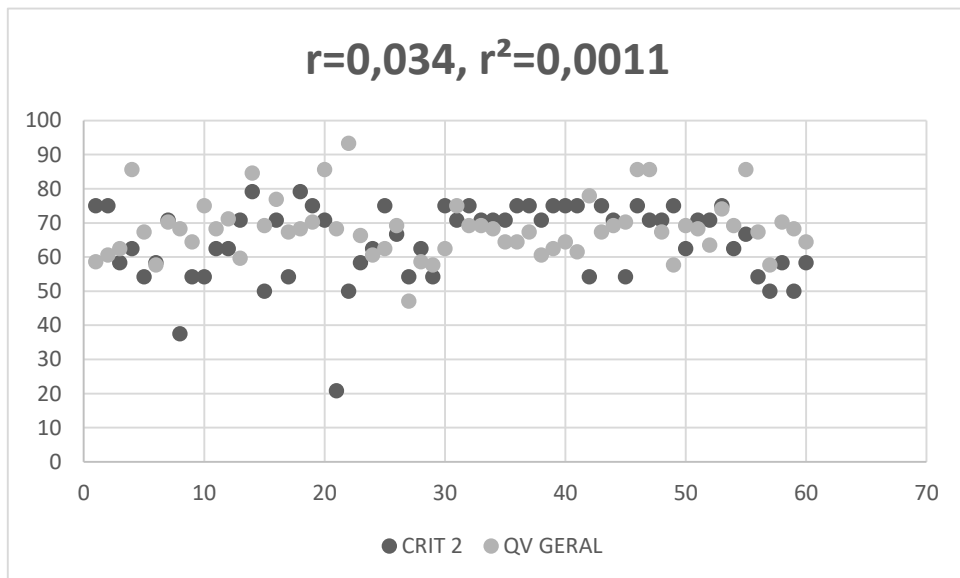
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 17 - Correlação de Spearman entre critério “Compensação justa e adequada” da QVT e QV geral**



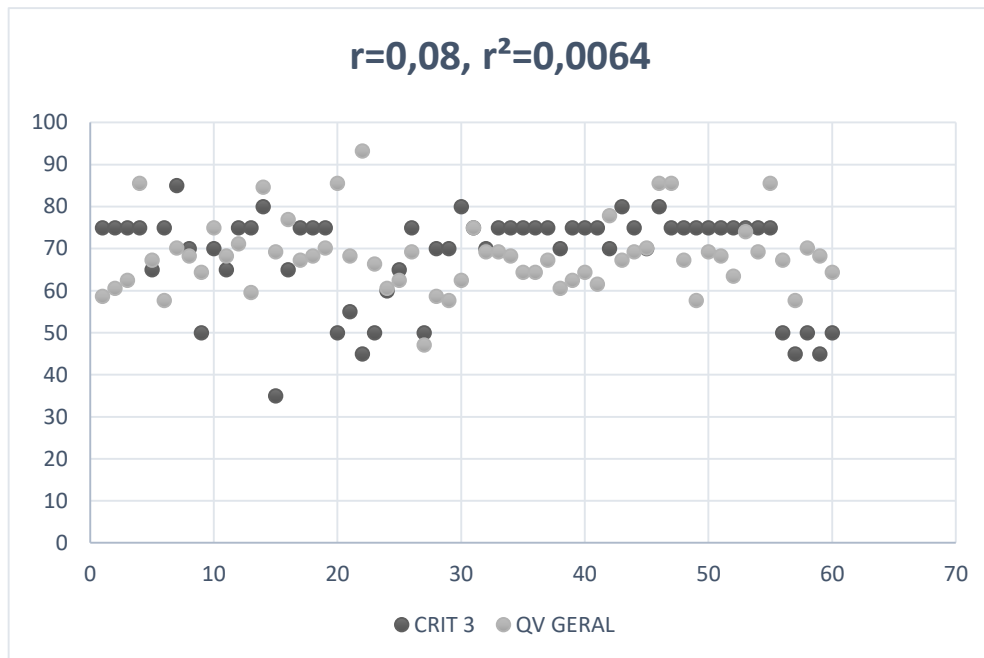
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 18 - Correlação de Spearman entre critério “Condições de trabalho” da QVT e QV geral**



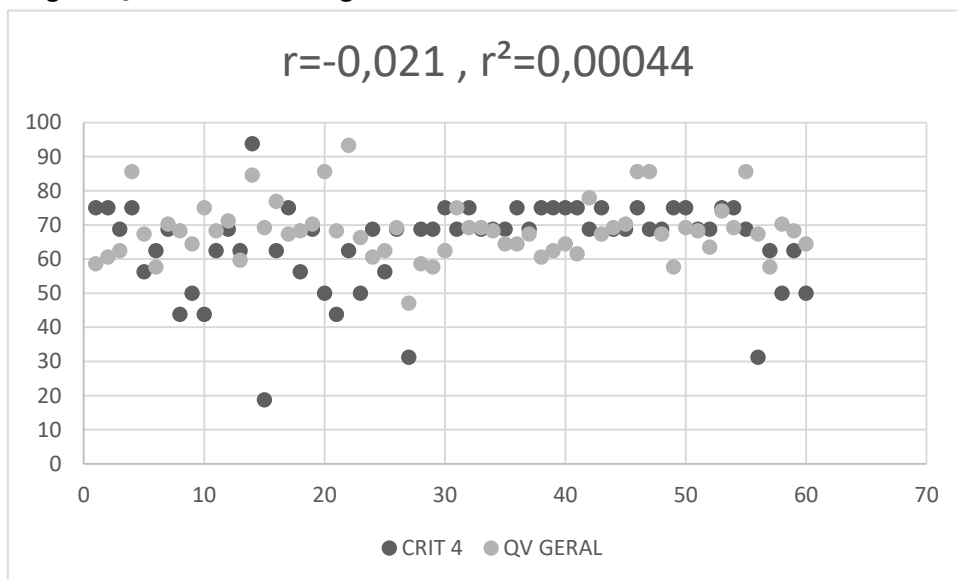
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 19 - Correlação de Spearman entre critério “Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais” da QVT e QV geral**



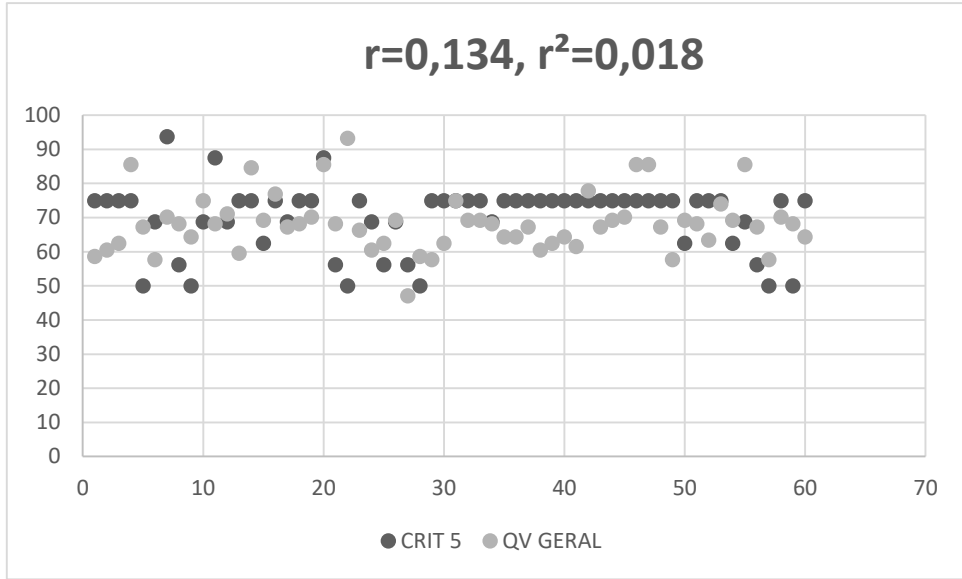
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 20 - Correlação de Spearman entre critério “Oportunidade de crescimento e segurança” da QVT e QV geral**



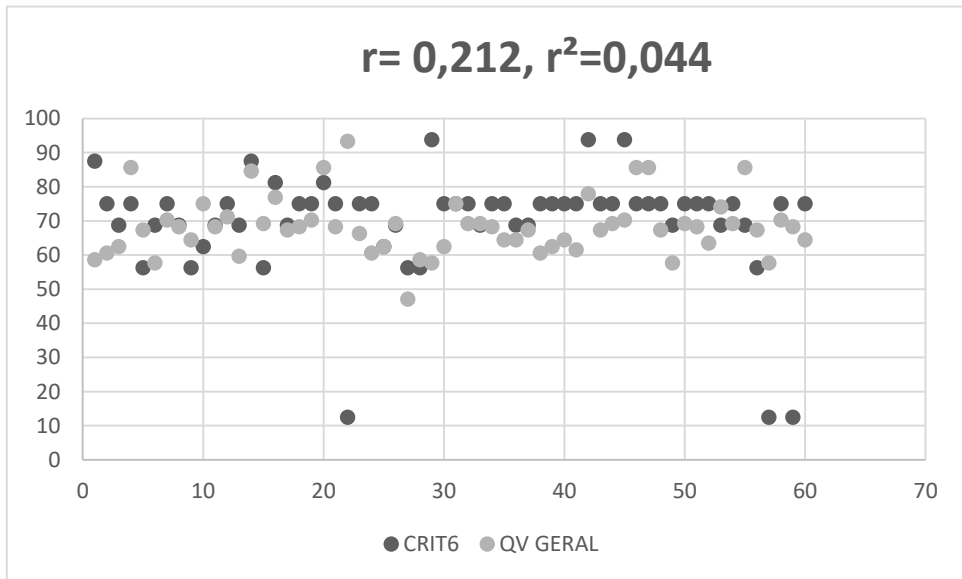
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 21 - Correlação de Spearman entre critério “Integração social no trabalho” da QVT e QV geral**



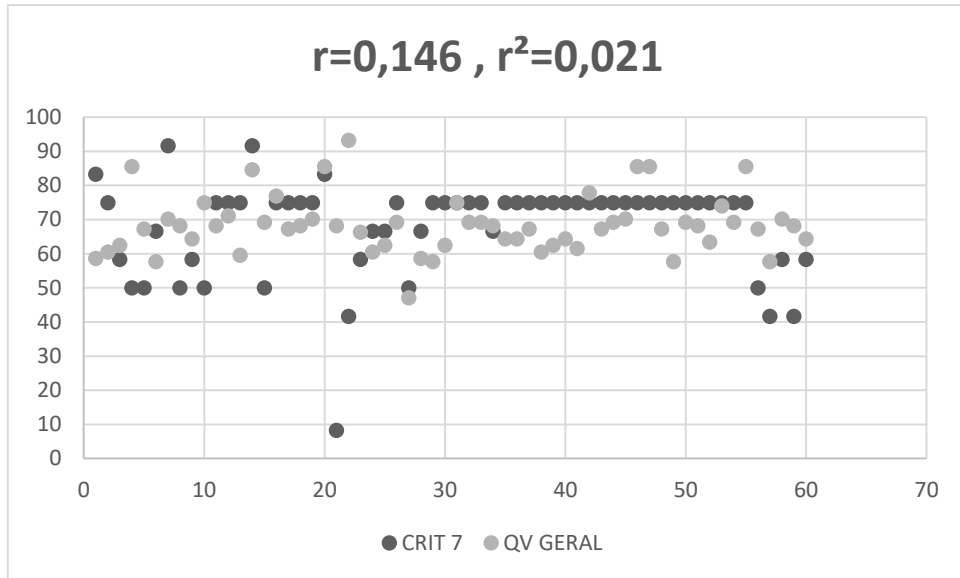
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 22 - Correlação de Spearman entre critério “Constitucionalismo” da QVT e QV geral**



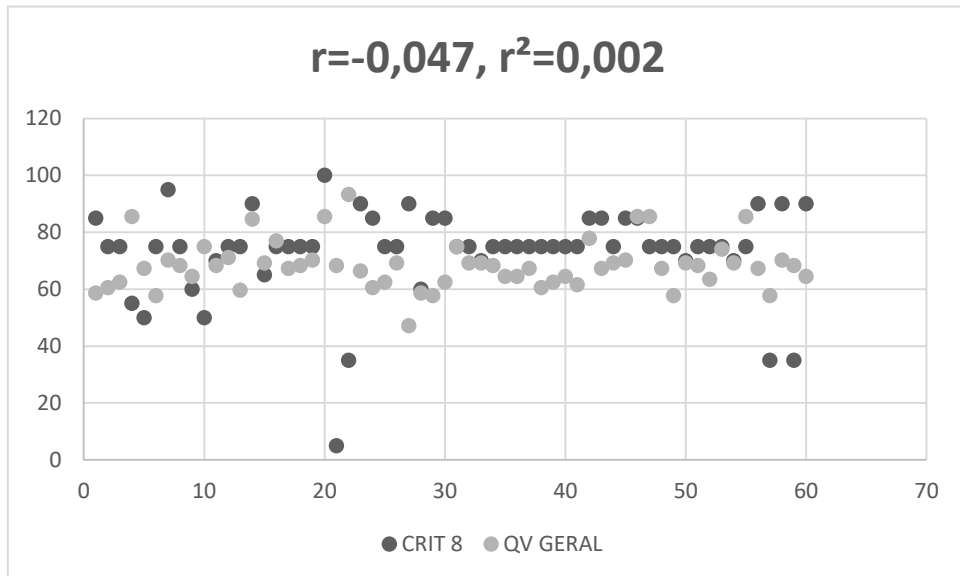
Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 23 - Correlação de Spearman entre critério “Trabalho e Vida” da QVT e QV geral**



Fonte: Autoria própria, 2017

**Gráfico 24 - Correlação de Spearman entre critério “Relevância social” da QVT e QV geral**



Fonte: Autoria própria, 2017



**ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO MODELO DE WALTON**

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Instruções:** Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

**Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:**

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

( ) muito insatisfeito	( ) insatisfeito	( ) nem satisfeito nem insatisfeito	( ) satisfeito	( ) muito insatisfeito
---------------------------	------------------	--	----------------	---------------------------

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

( ) muito insatisfeito	( ) insatisfeito	( ) nem satisfeito nem insatisfeito	( ) satisfeito	( ) muito insatisfeito
---------------------------	------------------	--	----------------	---------------------------

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

( ) muito insatisfeito	( ) insatisfeito	( ) nem satisfeito nem insatisfeito	( ) satisfeito	( ) muito insatisfeito
---------------------------	------------------	--	----------------	---------------------------

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?

( ) muito insatisfeito	( ) insatisfeito	( ) nem satisfeito nem insatisfeito	( ) satisfeito	( ) muito insatisfeito
---------------------------	------------------	--	----------------	---------------------------

**Em relação as suas condições de trabalho:**

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

( ) muito insatisfeito	( ) insatisfeito	( ) nem satisfeito nem insatisfeito	( ) satisfeito	( ) muito insatisfeito
---------------------------	------------------	--	----------------	---------------------------

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

**Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:**

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

**Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:**

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

4.3 Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

**Em relação à integração social no seu trabalho:**

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

**Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:**

6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

**Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:**

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

**Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:**

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

<input type="checkbox"/> muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> insatisfeito	<input type="checkbox"/> nem satisfeito nem insatisfeito	<input type="checkbox"/> satisfeito	<input type="checkbox"/> muito insatisfeito
---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

Fonte: TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: uma adaptação do modelo de Walton. ICIEOM 2008. Disponível em <http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/qvt/walton.html>