



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

AMANDA SOUSA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA CIDADE
DE CAMPINA GRANDE.**

**CAMPINA GRANDE
2018**

AMANDA SOUSA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA CIDADE
DE CAMPINA GRANDE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Qualidade

Orientadora: Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira.

CAMPINA GRANDE - PB

2018

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586q Silva, Amanda Sousa.
Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : um estudo sobre a percepção dos jovens aprendizes na cidade de Campina Grande. / Amanda Sousa Silva. - 2018.
37 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.

"Orientação : Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira, Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

1. Gestão de pessoas. 2. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. 3. Jovem aprendiz .

21. ed. CDD 306.361

AMANDA SOUSA SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA CIDADE
DE CAMPINA GRANDE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 12/06/2018.

BANCA EXAMINADORA

Viviane Barreto Motta Nogueira

Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira. (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Maria Dilma G e s

Profa. c. Maria Dilma G e s (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

maria marluce Delfino da Silva

Profa. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

CAMPINA GRANDE - PB

Primeiramente a Deus, “porque D’Ele, por Ele e para Ele são todas as coisas”.

Aos meus pais, Josinaldo e Irene, por todo amor e apoio incondicional e incentivo ao estudo.

Ao meu namorado, Robson, por total apoio e companheirismo.

Aos meus amigos, pelo estímulo em continuar, acreditando nos meus projetos.

AGRADECIMENTOS

No decorrer do meu percurso acadêmico, foram muitos aqueles que contribuíram, ajudaram e me apoiaram no meu desenvolvimento, tanto profissional como pessoal e às quais desejo fazer referência.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, pelo seu imenso amor e cuidado, pois, sem Ele eu não sou nada.

À minha família, pois sem ela nada disto teria sido possível. Especialmente, aos meus pais, obrigada pelo apoio incondicional que sempre me concederam.

Às pessoas que diretamente trabalharam comigo, especialmente, a Professora Viviane Barreto Motta, pela sua indispensável orientação e amparo para concretização deste trabalho.

Ao meu namorado, Robson Silva, pelo seu apoio e carinho e por sempre está ao meu lado em todos os momentos.

Agradeço também a todos os meus amigos pela sua sincera amizade e por todo o apoio que me deram em todos os momentos. Em especial, aos meus amigos de turma Alisson Andrade, Clediane Raposo e Kalyne Vieira que acompanharam de perto o meu percurso em sala de aula, fazendo desta uma etapa extremamente especial.

Uma palavra de carinho a todos os professores com quem tive a oportunidade de conviver e de quem recebi proveitosos conhecimentos que me desenvolveram profissionalmente. Obrigada a todos que através de experiências e conhecimentos trocados, contribuíram para a minha formação.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	10
2.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	14
2.3 MODELO PROPOSTO POR WALTON (1973).....	16
2.4 MODELO PROPOSTO POR HACKMAN E OLDHAN (1975)	17
2.5 MODELO PROPOSTO POR WESTLEY (1979)	18
2.6 MODELO PROPOSTO POR WERTHER E DAVIS (1983)	19
2.7 MODELO PROPOSTO POR NADLER E LAWLER (1983).....	19
2.8 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ	20
3 METODOLOGIA	21
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
4.1 BLOCO I: CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES	23
4.1.1 Sexo.....	23
4.1.2 Idade	24
4.1.3 Estado Civil.....	24
4.1.4 Nível de Instrução	25
4.2 BLOCO II: ANÁLISE DAS DIMENSÕES.....	25
4.2.1 Dimensões Essenciais do Trabalho	25
4.2.2 Estados Psicológicos Críticos	27
4.2.3 Satisfação com o meu Trabalho	29
4.2.4 Necessidade de Crescimento Individual	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	33

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA CIDADE
DE CAMPINA GRANDE**

SILVA, Amanda Sousa¹
NOGUEIRA, Viviane Barreto Motta²

RESUMO

O presente trabalho teve por objetivo determinar o nível de qualidade de vida no trabalho (QVT) dos jovens aprendizes da cidade de Campina Grande PB, (QVT). Tendo como referencial o modelo de Hackman e Oldham (1975). Em relação à metodologia foi adotada uma pesquisa descritiva de caráter exploratória quantitativa que foi guiada na forma de pesquisa de campo resultante em uma amostra de 196 entrevistados. Através dos dados coletados verificou-se um resultado satisfatório dentre os jovens questionados e conseqüentemente visto que há qualidade de vida no trabalho nos jovens aprendizes da cidade de Campina Grande – PB, e que as empresas estão promovendo o crescimento profissional, aquisição de experiências e competências aos jovens e estão exercendo sua função social, contribuindo para a formação de profissionais mais capacitados para a atual exigência de mercado, não tomando o programa apenas como uma obrigação legal.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Jovens Aprendizes.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the level of quality of life at work (QWL) of the young apprentice of the city of Campina Grande PB, (QVT). Based on the Hackman and Oldham model (1975). Regarding the methodology, a quantitative exploratory descriptive study was adopted that was guided in the form of field research resulting in a sample of 196 interviewees. Based on the data collected, there was a

¹ Graduada em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. – Campus I
E-mail: amandass0018@gmail.com

satisfactory result among the youngsters questioned and consequently, since there is quality of life at work in the young apprentices of the city of Campina Grande - PB, and that the companies are promoting the professional growth, acquisition of experiences and competences to young people and are exercising their social function, contributing to the training of professionals more capable to the current market requirement, not taking the program only as a legal obligation.

Keywords: Quality of Life. Quality of Life at Work. Young Learners.

1 INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito que está inserido em um contexto mais amplo, que é a qualidade de vida. Quando se fala em qualidade de vida, logo, pensa-se nos prazeres pessoais que cada indivíduo almeja, onde uma busca o melhor naquilo em que representa o preenchimento de suas necessidades. São vários os fatores que os pesquisadores determinam como condições à qualidade de vida, e em vários aspectos diferentes, como bem-estar físico, emocional, espiritual, psicológico e econômico.

Cordeiro (2015) afirma que a qualidade de vida pode ser definida como a busca da satisfação plena das necessidades de cada pessoa. Não se trata apenas de fatores tangíveis e palpáveis, porém, vai muito além, trata-se de uma envoltura mais complexa e de condição intrínseca e subjetiva, pois o homem é composto por sentimentos, emoções, contenções, insegurança e, sobretudo a racionalidade.

Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos, em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 2001, p.76). Com base nesta afirmação, é visto que o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem recebendo ênfase cada vez maior no ambiente corporativo, Mostrando-se como uma forma de tornar o trabalho mais humanizado, no qual se procura a valorização do potencial dos colaboradores. Tolfo e Piccinini (2007, p. 44) afirma que o prazer no trabalho é fundamental para manutenção da saúde e da normalidade. O entusiasmo para o trabalho, a criatividade, à vontade e busca por inovação ou aceitar mudanças e agregar valor na organização são aspectos de QVT que está ligada a motivação, responsável por promover

mudanças nas atitudes pessoais e comportamentais dos funcionários, algo bastante relevante para a produtividade (CHIAVENATO, 2010; RIBEIRO & SANTANA, 2015). Logo é necessário que se haja prazer nas atividades exercidas para que as mesmas fluam de modo natural e eficiente, entendendo-se que Qualidade de vida no trabalho é basicamente o nível de satisfação que o indivíduo tem em relação ao ambiente corporacional, ou seja, o prazer que a pessoa tem em exercer o seu trabalho.

Desta forma é visto que a qualidade de vida no trabalho promove o bem-estar do indivíduo enquanto pessoa, pois para um bom desenvolvimento de uma organização é de suma importância o desenvolvimento das pessoas que a englobam, e para que isso aconteça é necessário que pontos como: Boa liderança, motivação, atração e retenção de funcionários e carisma, estejam presentes.

Sabe-se que as pessoas são parte fundamental no crescimento da empresa. É preciso criar um ambiente de trabalho onde a motivação esteja presente nos funcionários. E para isso, elogios, comentários positivos, comunicação, flexibilidade, assim como reconhecimento do trabalho, distribuição de lucros, possibilidade de crescimento profissional e sinergia entre as áreas, faz com que os colaboradores se mantenham motivados. Em contraponto vemos que a rigidez, a falta de reconhecimento, o preconceito e deslealdade, entre outros desmotivam.

O programa jovem aprendiz, é um incentivo do Governo Federal que surgiu com o intuito de inserir o jovem no mercado de trabalho, e assim promover o crescimento profissional e aquisição de experiências e competências para o futuro. A presente análise busca enfatizar a relação entre o que propõe o programa jovem aprendiz e o que de fato tem sido vivenciado pelos jovens dentro das empresas, procurando mensurar a qualidade de vida no trabalho.

O jovem é quem mais tem sofrido com a crise econômica que conseqüentemente afeta diretamente no desemprego e na falta de oportunidades, sendo assim, este programa um incentivo à oportunidade e adequação do jovem ao mercado de trabalho. A organização além de exercer sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado e com visão mais ampla da própria sociedade. A tornar o programa mais que uma obrigação legal, e sim uma responsabilidade social da empresa para com os jovens.

No decorrer dos anos, vários pesquisadores se dedicaram ao estudo e elaboração de modelos que buscam avaliar a QVT sob diversos aspectos, destacam-se Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Wherther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983). O modelo a ser utilizado como respaldo para esta pesquisa será o desenvolvido por Hackman; Oldham, no qual se observou no mesmo os aspectos que serão estudados, onde será verificada a significância do trabalho para o jovem aprendiz assim como procurar identificar sentimentos que o jovem expressa ao realizar o seu trabalho, analisar o grau de bem-estar, e de satisfação em relação à possibilidade de crescimento, à garantia de segurança no trabalho, à compensação, as relações sociais e à supervisão que lhe é oferecido. Pois, este modelo possibilita, também, esclarecer uma relação entre as características da tarefa e as respostas individuais. Essa relação ocorre por meio da variável “Necessidade Individual de Crescimento” que exige a realização de uma tarefa que produza estados psicológicos mais intensos e elevados do ponto de vista de significância, responsabilidade e conhecimento dos resultados do trabalho exercido”. (HONÓRIO; MARQUES, 2001).

Partindo da premissa de que o jovem aprendiz da cidade de campina grande tem um nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho, será feito a estudo na área haja vista a necessidade desta abordagem a respeito do jovem aprendiz, considerando-se que o programa propõe uma primeira experiência profissional, e viu-se a relevância em analisar se as empresas estão proporcionando qualidade em seus treinamentos e uma adequada formação profissional.

Não foi encontrado nenhum estudo na área específica, que procura mensurar e determinar o nível de qualidade de vida no trabalho de jovens aprendizes, porém, será utilizado respaldos de trabalhos de áreas afins que se propôs a estudar a QVT, juntamente com estudos acerca do programa jovem aprendiz, que mostram a condição de trabalho, suas expectativas e satisfações.

A julgar por necessário, o problema a ser discutido será a preocupação em questionar qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos jovens aprendizes na cidade de Campina Grande – PB? Com o objetivo de determinar O nível de qualidade de vida no trabalho dos mesmos. No qual irá contribuir para o funcionamento do mercado de trabalho do jovem, que sofre com uma situação desfavorável diante de uma grande demanda de mão de obra, onde o trabalho irá questionar as empresas a proporcionar aos jovens meios necessários que lhes ofereçam experiência e

capacidade de formação de competências profissionais para sua inserção no mercado de trabalho. Jovens bem treinados e desenvolvidos são a garantia de sustentabilidade de uma organização, através da troca de conhecimentos e experiências entre o meio interno e externo da mesma. Para isso, é preciso que haja programas de treinamentos, identificação de competências, desenvolvimento e estimulação e principalmente a preparação dos jovens.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida não deve ser confundida com padrão de vida, no qual é medida a qualidade através de meios quantitativos que definem o poder de compra e de apropriação de bens materiais, qualidade de vida vai muito além, pois é o artifício utilizado para mensurar as condições de vida de um ser humano. Abrange o bem-estar geral do indivíduo, como os aspectos físicos, mentais, psicológicos e emocionais, além de também envolver os relacionamentos interpessoais, sejam em círculos sociais, como família e amigos assim como a saúde, lazer, educação, poder aquisitivo dentre outros cenários. Não deve ser confundida com padrão de vida, uma medida que quantifica a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis. França e Pilatti (2007, p. 1) afirmam que “o viver bem é viver com qualidade de vida”.

Para que exista QV nas organizações é fundamental que as condições físicas, psicológicas e sociais sejam essenciais e estejam em constante progresso para proporcionar um clima organizacional de maior satisfação para os colaboradores no ambiente de trabalho. Quando a gestão é voltada para a otimização dos recursos humanos e tem como meta gerar uma organização mais humanizada, tem como objetivos evitar a baixa motivação, que é uma consequência gerada pela ausência de QVT (CHIAVENATO, 2009; RIBEIRO & SANTANA 2015).

Minayo (2000), identificou a expressão Qualidade de Vida (QV) com a figura do discurso conhecida como polissemia, isto é, quando uma única palavra ou um conjunto de vocábulos implica muitos sentidos. Assim, o termo Qualidade de Vida, pode-se estar relacionado a vários fatores de bem-estar pessoal, pode-se está atrelada a posse de bens materiais, a atuação em decisões coletivas e tantos outros

fatores. De fato, torna-se abundante os sentidos possíveis para expressar a complexidade da QV para um indivíduo, o que o torna um termo difícil de encontrar um significado próprio. É, entretanto, um termo que agrega as condições que são geradas ao indivíduo para viver como ele aspira.

Para assegurar uma boa qualidade de vida, é preciso de cuidados corporais, espirituais, hábitos de lazer, estimulação de prazeres que proporcione felicidade, uma vida atrelada ao bom humor para diminuição do estresse do cotidiano, e o principal, traçar metas de vida e sentir-se no controle de suas satisfações pessoais. A Qualidade de Vida e os processos de trabalho estão correlacionados. De maneira que é desenvolvido o melhor potencial humano seja individual ou em equipe, assim a QV é inserida no contexto organizacional e auxilia no crescimento constante da empresa. O início da década de 1950 constitui o marco no que se diz respeito aos estudos sobre QVT, essencialmente no que se diz acerca da satisfação do trabalhador com a organização e com a tarefa executada. Esses estudos resultaram no que se chamou de abordagem sócio técnica de organização, e que pode ser considerado o ponto de partida para a democratização dos locais de trabalho, uma vez que tiveram por finalidade analisar problemas de ausências, erros na produção e conflitos interpessoais, subsequentes do processo de mecanização e reorganização do trabalho em uma mina de carvão (TRIT apud HONÓRIO; MARQUES, 2001). E então foi na década de 70 que realmente manifestou-se claramente o grande desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho, com maior relevância devido à criação de centros de estudos em QVT nos Estados Unidos (SAMPAIO, 2004, p.28). O Quadro 1, que sintetiza a revisão feita por Nadler e Lawler em 1983, mostra a evolução conceitual de QVT.

Quadro 1. Evolução do conceito de QVT (continua)

CONCEPÇÃO EVOLUTIVA DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as plantas com integração social e técnica. relações dos trabalhadores com a organização. Os termos 'administração participativa' e 'democracia industrial' eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um 'modismo' passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (apud FERNANDES, 1996)

Desta forma, é visto que a Qualidade de Vida no Trabalho não tem sido apenas uma preocupação atual, porém trata-se de uma inquietude do homem desde a muito tempo, desde o surgimento da existência do trabalho. Talvez de outra perspectiva, ou outras expressões, e em vários contextos, mas sempre houve a preocupação voltada a satisfação e bem-estar do trabalhador.

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações sócio profissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, elas se expressam por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2012, p. 172).

À vista disso a QVT é uma abordagem que compreende as condições vivenciadas pelos trabalhadores dentro da organização, no qual é aferido o nível de satisfação do indivíduo, através de inúmeros fatores que correspondem a motivação do colaborador no ambiente de trabalho, que sob a ótica dos mesmos, este nível pode ser mensurado através de situações de contextos que envolvem a organização assim como pode partir do pressuposto de situações específicas vividas por eles, que podem disseminar a partir de fatores, como o reconhecimento profissional, um bom ambiente de trabalho e a possibilidade de ascensão.

A Qualidade de Vida no Trabalho, não envolve apenas as condições físicas de trabalho. As condições sociais e psicológicas também fazem parte deste ambiente

(CARVALHO, 2014). Não só é relevante o aspecto das condições do ambiente de trabalho físico, entretanto o relacionamento interpessoal, a facilidade de convivência com as pessoas que fazem parte do mesmo ambiente organizacional, assim como é imprescindível um bem-estar psicológico, no qual necessita de uma sensação de satisfação e bem estar que faz com que a pessoa seja capaz de absorver e lidar com as circunstâncias de sua vida.

A inserção da psicologia nas organizações nas últimas décadas fez surgir, as respostas acerca do trabalho humano, pois a humanidade é motivada por uma força interior, porém, para que seja satisfatória, e traga um elevado nível de bem-estar, é estimulada por fatores externos.

Chiavenato (2006), explica que não existe um conceito definido de motivação, uma vez que as organizações aplicam o entendimento do termo em diferentes sentidos. Diz ainda que a motivação está diretamente relacionada à percepção da pessoa quanto a seus valores pessoais e é influenciada por seu ambiente físico e social, suas necessidades, experiências e expectativas de crescimento. Enfatiza também que a motivação está diretamente relacionada com as necessidades humanas e afirma que a motivação para agir e se comportar parte do próprio indivíduo, de forças que existem dentro dele.

Os estudos realizados sobre a motivação, também, revelaram-se muito importantes para a evolução do tema Qualidade de Vida no Trabalho. A partir do instante em que a organização se adequa a um ambiente que seja agradável, que disponha de fatores que promovam a motivação, o entusiasmo e foco no trabalho, o mesmo terá um alto nível de satisfação e este processo motivacional resultará em uma troca simultânea de interesses entre a organização e o colaborador. É necessária a criação de meios que possibilitem a qualidade de vida no trabalho.

A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho exercido na organização (SANTOS, 2014; CHIAVENATO, 2010). A QVT tem dois posicionamentos diferenciados: o bem-estar e a satisfação que representam o grau em que os funcionários são capazes de satisfazer suas necessidades através do trabalho e, por outro lado, a organização e seus interesses quanto ao cumprimento de seus objetivos e metas (CARVALHO, 2016; CHIAVENATO, 2009). Miles (1975 apud CHIAVENATO, 2006, p. 292), classifica os sistemas de recompensa como:

O pacote total de benefícios, que a organização coloca à disposição de seus membros, e os mecanismos e procedimentos pelos quais estes benefícios são distribuídos. Não apenas salários, férias, promoções para posições mais elevadas (com maiores salários e benefícios) são considerados, mas também recompensas com garantia de segurança no cargo, transferências laterais para posições mais desafiantes ou para posições que levem a um crescimento e a várias formas de reconhecimento por serviços notáveis.

Não são apenas estímulos financeiros que despertam a satisfação pessoal do trabalhador no ambiente de trabalho, no entanto, são relevantes outros agentes, como a segurança de permanência no cargo, confiabilidade em atividades que exijam mais, possibilidade de crescimento profissional e o reconhecimento, que se torna uma forma fundamental de proporcionar a satisfação e bem-estar ao colaborador.

2.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Foram muitos pesquisadores que cooperaram para o aprendizado em referência a satisfação do indivíduo no trabalho. No qual podemos enfatizar a tão conhecida teoria de Maslow, que idealizou a hierarquia das necessidades, a partir das quais categorizou as necessidades básicas do homem em cinco níveis na pirâmide de necessidades, e é vista como um dos clássicos de análise dos fatores determinantes de QVT. Que podem ser entendidas da seguinte maneira:

- Necessidades fisiológicas

São aquelas que se correlacionam com o ser humano como ser biológico. Pois são as necessidades para a manutenção da vida: necessidades de respirar, de comer, beber, dormir, ter relações sexuais, etc.

- Necessidades de segurança

São aquelas que estão relacionadas com as necessidades de sentir-se seguras, no qual o homem deseja estar livre de perigo, no trabalho pode-se dizer que é uma questão de segurança o fato de estabilidade no emprego.

- Necessidades sociais

São necessidades de manter relações interpessoais, boas relações com amigos, família, cônjuge, etc. A levar para o ambiente de trabalho pode-se destacar uma boa relação com colegas, superiores, etc.

- Necessidades de estima

É diferenciada em dois tipos: o auto reconhecimento e o reconhecimento das outras pessoas em virtude da capacidade do indivíduo avaliado. No geral é a necessidade de sentir-se útil, respeitado, com notoriedade, poder, etc.

- Necessidades de auto realização

Também conhecidas como necessidades de crescimento. Incorpora a realização, no que se refere ao próprio potencial, ser aquilo quiser ser, fazer o que se gosta e ser capaz de conseguir realizar seus desejos. Relaciona-se com as necessidades de estima: a autonomia, a independência e o autocontrole.

Vale ressaltar também relevância dos estudos feitos pelo pesquisador Herzberg, que dividiu seus informes em dois fatores: motivacionais (os que agradavam) e higiênicos (que desagradavam) Nesta teoria, os fatores higiênicos são aqueles necessários para evitar que o funcionário fique insatisfeito em seu trabalho, entretanto, eles não são capazes de sozinhos satisfazer o funcionário completamente, pois são fatores básicos necessários, pode-se citar, por exemplo, a limpeza de um banheiro, ou do ambiente de trabalho, a ausência deixará o funcionário insatisfeito, porém, a presença não fará tanta diferença quanto a satisfação no trabalho.

Haja vista duas das teorias a respeito do entendimento das necessidades humanas, com base nisso foram surgindo outras referências com o propósito de caracterizar modelos, que identificassem os elementos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho. Os modelos pioneiros de análise da QVT são de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983).

2.3 MODELO PROPOSTO POR WALTON (1973)

O modelo de Walton (1973) é um dos mais usados para amparar as pesquisas nesta área para determinar o nível de QVT. É um modelo constituído de oito dimensões, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida, e, relevância social. No qual através destas dimensões, Walton procurou associar todas ao trabalho. O Quadro 2, exposto a seguir, complementa o modelo de Walton (1973) de forma resumida, agregando aos respectivos fatores da QVT, dimensões que poderão ser utilizadas como instrumento da pesquisa.

Quadro 2. Modelo de QVT de Walton

FATORES	DIMENSÕES
Compensação justa e adequada	1. Renda adequada ao trabalho 2. Equidade interna 3. Equidade externa
Condição de trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico seguro e agradável
Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retro informação
Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança de emprego
Constitucionalismo	14. Igualdade de oportunidade 15. Relacionamento 16. Senso comum
Trabalho e espaço total da vida	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas
Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos e serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2010, p. 491).

2.4 MODELO PROPOSTO POR HACKMAN E OLDMAN (1975)

A abordagem de Hackman e Oldham (1975) trata-se de um modelo que analisa as características das tarefas desempenhadas pelo colaborador no ambiente de trabalho, encadeando-as como aspectos indicadores da qualidade de vida no trabalho. Foram elencados três fatores que influenciam na motivação no ambiente organizacional, denominados de Estados Psicológicos Críticos, que são procedimentos individuais que não podem ser influenciados durante o gerenciamento do trabalho, sendo eles: conhecimento e resultado do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho; significância percebida do seu trabalho (KUROGI, 2008).

Conhecimento e resultado do seu trabalho é quando o indivíduo vê o reconhecimento na atividade exercida, vista de maneira positiva e significativa. Responsabilidade percebida é o grau de responsabilidade que a pessoa tem em seu trabalho, já a significância percebida é o quanto o indivíduo entende em relação à eficiência do seu trabalho. Hackman e Oldham (1975) afirmam que estes estados psicológicos são criados por sete dimensões provindas das atividades que o indivíduo executa. Os aspectos que provocam estes estados psicológicos e afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho, são:

- Variedade de Habilidades (HV) – grau em que a tarefa requer, para a sua execução, o envolvimento e o uso de várias habilidades e talentos de um mesmo indivíduo.
- Identidade da Tarefa (IT) – grau em que uma tarefa é realizada de maneira completa (do início ao fim), e é identificável com resultados visíveis.
- Significação da Tarefa (ST) – grau em que o trabalho de um indivíduo impacta outras pessoas, tanto na organização, quanto no ambiente externo.
- Autonomia (AU) – grau de liberdade e independência que um indivíduo possui para estabelecer os procedimentos de seu trabalho.

- Feedback Extrínseco (FE) – grau em que o desempenho de um indivíduo é avaliado, por meio de informações que ele recebe de superiores, colegas ou clientes.
- Feedback Intrínseco (FI) – grau em que a própria execução da tarefa de um indivíduo fornece-lhe informações sobre o seu desempenho.
- Inter-relacionamento (IR) – grau em que a tarefa requer que o indivíduo lide diretamente com outras pessoas ou clientes.

Sendo assim, os “Estados Psicológicos” fazem menção à propensão do indivíduo para o seu trabalho e o nível de entendimento que ele possui da sua atribuição na organização no geral. Os “Resultados Pessoais e do Trabalho” são elencados em: Motivação; Satisfação no geral ou em algum contexto específico; Motivação interna; Qualidade na execução de seu trabalho e Absenteísmo e Rotatividade Baixos.

2.5 MODELO PROPOSTO POR WESTLEY (1979)

Para Medeiros e Oliveira (2011), o modelo elaborado por Westley (1979) está fundamentado em quatro fatores, os quais apresentam ligação com a qualidade de vida no trabalho, são eles: político, econômico, psicológico e sociológico. A junção desses fatores no âmbito individual ou social pode determinar situações de injustiça, insegurança, alienação e anomia, que representa a falta de leis e regulamentos. O Quadro 3 apresenta os quatro fatores na visão de Westley:

Quadro 3. Abordagem de Westley (1979)

ESFERA DO TRABALHO	PROBLEMA DO TRABALHO	RESPONSÁVEL PELA SOLUÇÃO	INDICADORES	PROPOSTA
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação Greve	Cooperação Divisão de lucros
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos Políticos	Sabotagens Insatisfação Greve Sabotagens	Acordos de produtividade Auto Supervisão do trabalho Conselho de trabalhadores

Psicológica (1950-?)	Alienação	Agente de Mudanças	Desinteresse Absentéismo	Enriquecimento das tarefas
Sociológica (1950-?)	Anomia	Grupos de trabalho	Sentimento de falta de significado Absentéismo	Grupos de trabalho estruturados sociotecnicamente

Fonte: Westley, (1979), Sant' Anna, Kilimnik (2011).

2.6 MODELO PROPOSTO POR WERTHER E DAVIS (1983)

Werther e Davis (apud GUIMARÃES, 2002) afirmam que a “qualidade de vida, embora fosse afetada por fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargos, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”. O modelo de Werther e Davis (1983) está estruturado com base em três fatores: ambientais, organizacionais e comportamentais (RUGUÊ, 2001). Este estudo tem o objetivo de reconsiderar os cargos com o intuito de analisar até onde as tarefas e os cargos interferem na qualidade de vida do trabalhador e, ainda, como reestruturar esses cargos com a finalidade de gerar benefícios para o trabalhador e para a organização (KUROGI, 2008).

2.7 MODELO PROPOSTO POR NADLER E LAWLER (1983)

Chiavenato (1999) descreve que para Nadler e Lawler, a QVT está amparada em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários nas decisões.
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Estes aspectos demonstram que o ser humano passa a ser parte integrante das organizações e mostra a evolução da importância dos mesmos. Por exemplo: a tendência da participação nas decisões cede lugar ao invés da idéia predominante até pouco que os funcionários deviam ser simples executores e outros com mais capacidades, os planejadores e “pensadores”.

2.8 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

A constante necessidade de pessoas cada vez mais qualificadas e a globalização têm feito com o mercado se torne cada vez mais exigente, estabelecendo uma maior dificuldade em absorver mão-de-obra no mercado de trabalho ao passo que esta demanda só faz aumentar, elevando ainda mais o número de desempregados. Dado as circunstâncias são os jovens que são os mais diretamente afetados por este contexto, uma vez que, normalmente, já estão em situação desfavorável pela falta de experiência e requisitos específicos exigidos.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), disposto na Carta de Conjuntura nº 33 relata que as condições do mercado de trabalho permaneceram em uma trajetória de deterioração no terceiro trimestre de 2016. A taxa de desemprego alcançou 11,8%, 2,9 pontos percentuais acima do observado no mesmo período do ano anterior. O setor populacional mais atingido pelo desemprego são os jovens entre 14 e 24 anos, cuja taxa de desemprego atingiu 27,7%, e os trabalhadores com ensino médio incompleto (21,4%). Entre o 3º trimestre de 2016 e o mesmo período de 2016, o desemprego subiu 6,8 p.p. entre os jovens, enquanto entre os adultos até 59 anos a queda foi de 2,9 p.p.. Subiu 5,2 p.p. entre aqueles com ensino médio incompleto e 1,6 p.p. para trabalhadores com ensino superior.

Já em 2017 A ocupação de jovens entre 18 a 24 anos aumentou 3,1% no terceiro trimestre do ano, na comparação com o mesmo período de 2016. O resultado é o segundo melhor entre as faixas de idade, atrás apenas, do grupo dos com mais de 60 anos, que teve alta de 9,1%. Os dados constam de estudo sobre o mercado de trabalho lançado na Carta de Conjuntura nº 37, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). O levantamento utiliza os micros dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE. Fundamentado nestes dados, o IPEA estuda a performance atual do mercado de trabalho brasileiro. O instituto alertou que, apesar desse aumento no terceiro trimestre, a taxa de desocupação dos jovens entre 18 a 24 anos continua sendo a mais elevada.

O programa jovem aprendiz surgiu com intuito de diminuir essas taxas de desemprego do jovem, através da lei 10.097/2000 que afirma que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. O contrato de trabalho pode durar de até dois anos e, durante esse

período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática.

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica. (MANUAL DE APREDIZAGEM, 2009, p. 11).

“A cota de aprendizes está fixada entre 5% no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.” (MANUAL DE APRENDIZAGEM, 2009) É imprescindível que as organizações forneçam preparação a esses jovens, e ofereçam um nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho. Que não seja apenas vagas preenchidas por razão da obrigatoriedade de cotas de uma lei, porém, que necessariamente os jovens venham ser instruídos, capacitados e treinados adequadamente para uma inserção no mercado trabalho pois elas exercem um papel fundamental na formação destes aprendizes, pois contribuem de maneira decisiva para o desenvolvimento acadêmico, orientação profissional e pessoal, além de por sua vez executar seu papel de responsabilidade social, pois, em muitos casos, esses jovens são resgatados de condições ruins em relação à qualidade de vida.

3 METODOLOGIA

Com objetivo de determinar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos jovens aprendizes da Cidade de Campina Grande - PB resolveu-se optar por uma pesquisa descritiva de caráter exploratória. Pode-se entender que o objetivo da pesquisa exploratória está na busca do entendimento das razões e motivações pressupostas para determinadas atitudes e comportamentos das pessoas. Este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos

que estimulem a compreensão (GIL, 2007). A pesquisa foi realizada em 3 etapas: (1) pesquisa bibliográfica, (2) pesquisa de campo e (3) análise e conclusão.

A característica da atual pesquisa é quantitativa, a respeito disso (MALHOTRA; et al, 2010, p. 113) diz que ao contrário da pesquisa qualitativa, a quantitativa tem por objetivo quantificar os dados e é fundamentada em grandes amostras representativas, aplicando uma análise estatística. O estudo foi guiado na forma de pesquisa de campo, que “consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes, para analisá-los” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 69). Cujo universo foi constituído por jovens aprendizes da cidade de Campina Grande-PB, que teve como instrumento de coleta um questionário, constituído de 26 questões, semiestruturado com questões objetivas de múltipla escolha usando a escala de Likert: Concordo parcialmente, Concordo, Nem Concordo/nem discordo, Discordo parcialmente e Discordo. cujo sua aplicação foi realizada em um centro de capacitação de jovens aprendizes e através do Software Aplicativo Google Docs. Para delimitação da amostra com o universo Desconhecido foi utilizada a fórmula de Sâmara & Barros (1997, p.75) que resultou uma amostra de 196 jovens entrevistados. Para efeito deste estudo, foi usada a seguinte fórmula: $n = \frac{p \cdot q}{Z^2 \cdot e}$. De acordo com Samara e Barros (1997, p. 75) o universo de mais de 10.000 é considerado um universo desconhecido e em decorrência disto se utiliza uma fórmula com universo resultante em uma amostra de 196 entrevistados.

Onde:

e = 7% - desvio padrão da proporção;

p = 50 % - proporção ou porcentagem dos elementos do universo pesquisado favoráveis ao atributo pesquisado;

q = 50 %- proporção ou porcentagem dos elementos do universo pesquisado desfavorável ao atributo pesquisado;

Z = 1,96% - margem de segurança;

n = desconhecido;

n = ?

95% segurança

Dos 196 questionários enviados a instituição, 137 retornaram representando 70% dos respondentes, demais respostas foram obtidas através do Google Docs. As variáveis que foram levadas em consideração para representar o perfil dos entrevistados foram: sexo; faixa etária; estado civil; e Nível de instrução.

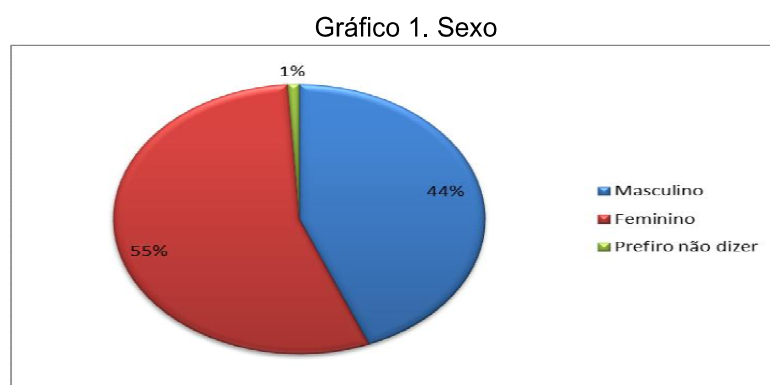
Tendo como referencial o modelo de Hackman e Oldham (1975), Para esta pesquisa, foram analisadas as seguintes dimensões: Dimensões essenciais do trabalho; Estados Psicológicos críticos; Satisfação com o trabalho e Necessidade de crescimento individual. Os resultados foram colocados em gráficos informativos de superfície do programa Microsoft Excel, por intermédio da frequência absoluta e relativa, cujo objetivo foi compreender através de dados reais a atual situação de trabalho vivenciada pelos jovens aprendizes. Levando em consideração a metodologia abordada, a análise e discussão dos resultados foram divididas em dois blocos complementares: O primeiro bloco é a caracterização dos respondentes e o segundo são as análises das dimensões que envolvem a qualidade de vida no trabalho.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 BLOCO I: CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

4.1.1 Sexo

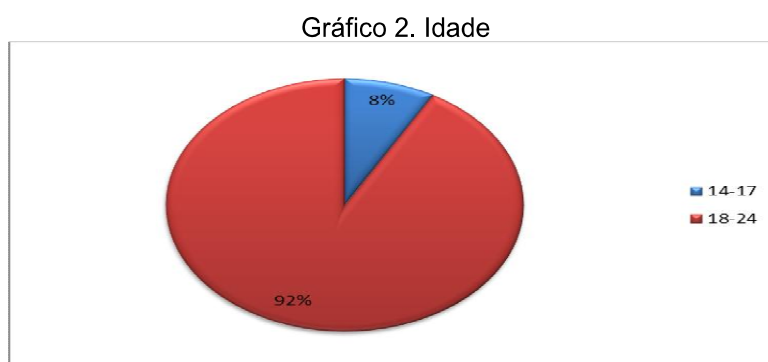
Com relação ao sexo, a amostra foi constituída por 55% de mulheres, 44% de homens e 1% preferiu não informar, conforme o gráfico 1. Dessa forma, observa-se que a amostra desta pesquisa foi de maioria feminina.



Fonte: Pesquisa Direta (2018)

4.1.2 Idade

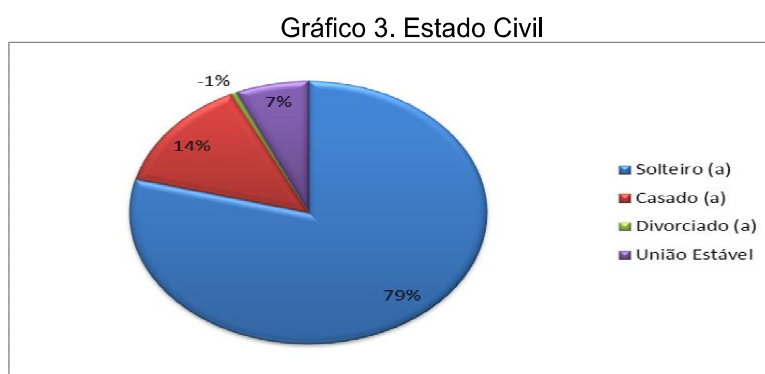
A idade da amostra está representada da seguinte maneira: 92% de jovens com idade entre 18 e 24 anos, seguido de 8% entre 14 e 17 anos. Verifica-se que da amostra pesquisada o público de jovens com idade entre 18 e 24 anos foi predominante. Conjectura que revela a contratação maior nessa faixa etária, conforme gráfico 2:



Fonte: Pesquisa Direta (2018)

4.1.3 Estado Civil

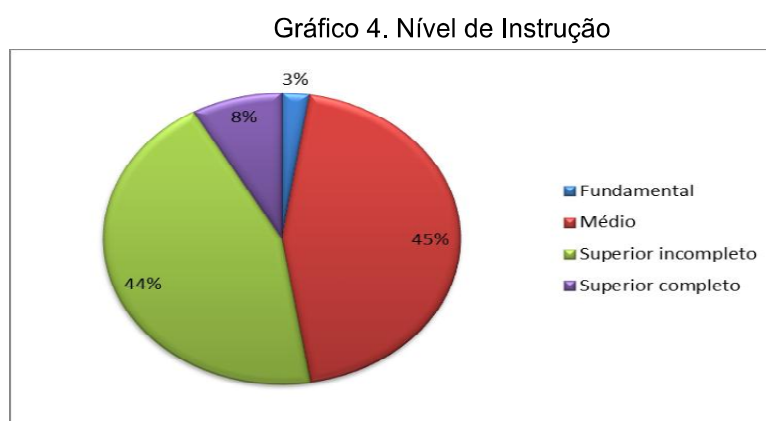
O estado civil da amostra está representada da seguinte forma: 79% de jovens solteiros, 14% casados, 1% divorciados e 7% são jovens em união estável. Percebe-se que o público de jovens solteiros foi predominante na amostra, conforme gráfico 3:



Fonte: Pesquisa Direta (2018)

4.1.4 Nível de Instrução

Conforme o gráfico 4, observa-se que dos respondentes 45% possuem o ensino médio, 44% tem o ensino superior incompleto, 8% já concluíram o ensino superior e 3% tem apenas o ensino fundamental.



Fonte: Pesquisa Direta (2018)

4.2 BLOCO II: ANÁLISE DAS DIMENSÕES

4.2.1 Dimensões Essenciais do Trabalho

De acordo com o gráfico 5, observa-se 76% dos jovens respondentes consideraram que existe uma variedade de atividades exigidas para a execução do seu trabalho, 7% foram imparciais e apenas 17% discordaram ou discordaram parcialmente desta afirmativa. No que diz respeito à utilização de diferentes habilidades e talentos, observa-se que 61% foram favoráveis à afirmativa, 11% foram imparciais e 28% consideraram essa afirmativa como desfavorável. Já em relação à questão, se as atividades são realizadas por completo em todo o seu processo, 80% se posicionaram de forma positiva, 10% se permaneceram neutro e 10% não consideraram essa questão.

A respeito da significância do trabalho, quando questionados se o trabalho era causador de impactos internos e externos na empresa 61% consideraram essa afirmativa, 16% nem concordaram, nem discordaram e 22% não consideraram essa afirmativa. No que se refere à liberdade e independência na tomada de decisões quanto à execução de suas atividades, e os procedimentos adotados para a

realização das mesmas, 47% opinaram por concordo e concordo parcialmente, 13% permaneceram imparciais e 39% discordaram e discordaram parcialmente.

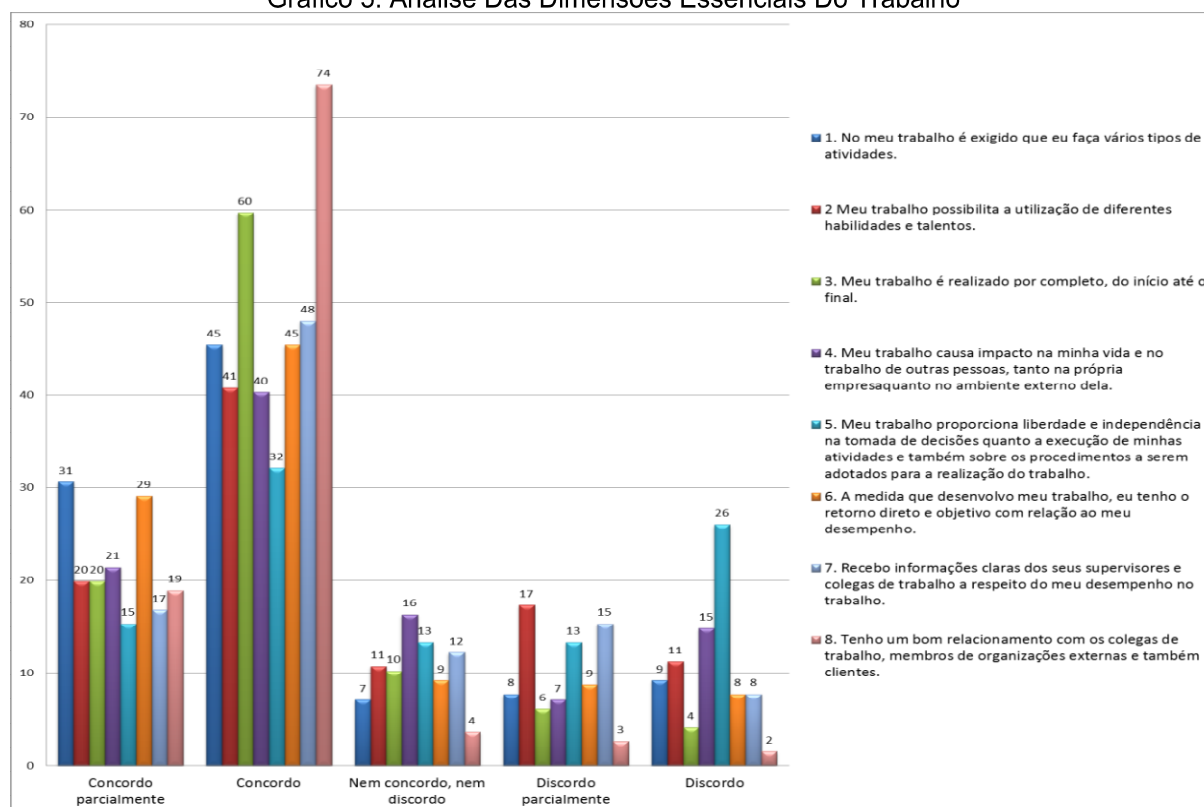
Quando indagados sobre a existência do retorno direto e objetivo do seu trabalho desempenhado, 75% concordaram e concordaram parcialmente, 9% permaneceram neutros, e 16% se posicionaram desfavorável a esse questionamento. A respeito do feedback dos supervisores e colegas de trabalho 65% concordaram que obtém o retorno, 12% nem concordaram, nem discordaram e 23% não consideraram essa questão. Com relação ao bom relacionamento com as pessoas que mantém algum tipo de vínculo no ambiente de trabalho, 92% mantém um bom relacionamento, 4% se posicionaram imparciais e 5% discordaram desta afirmativa.

Em dimensões essenciais do trabalho, foram abordadas as variáveis: variedade, identidade e significância da tarefa, autonomia, feedback intrínseco e extrínseco e as relações interpessoais sobre isso, Coda e Fonseca (2004) explicam que Hackman e Oldham (1980), tendo como foco de seus estudos o replanejamento do trabalho, argumentam que “o significado que o indivíduo experimenta no mesmo, seria decorrente de características específicas das tarefas, que ao serem percebidas como algo enriquecedor, gerariam como resultados: eficácia, satisfação e motivação intrínseca” (CODA; FONSECA, 2004, p. 12-13).

Segundo Robbins (2010, p. 75) “trabalhos interessantes que fornecem treinamento, variedade, independência e controle, satisfaz a maioria dos funcionários”. Tolfo e Piccinini (2007) declaram que o trabalho tem sentido para o trabalhador quando realiza, satisfaz e estimula o indivíduo a executar suas tarefas. Conforme as autoras, o significado do trabalho [...] está relacionado à representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho) ou social (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o toda a sociedade) (TOLFO, PICCININI, 2007, p. 40).

Ainda sobre essa dimensão, percebe-se que de maneira geral os jovens concordam que as empresas em que trabalham proporcionam variedade de tarefas, independência, significância e feedback de seus desempenhos, assim como a grande maioria mantém um bom relacionamento com seus colegas de trabalho e tem suas atividades realizadas por completo.

Gráfico 5. Análise Das Dimensões Essenciais Do Trabalho



Fonte: Pesquisa Direta (2018)

4.2.2 Estados Psicológicos Críticos

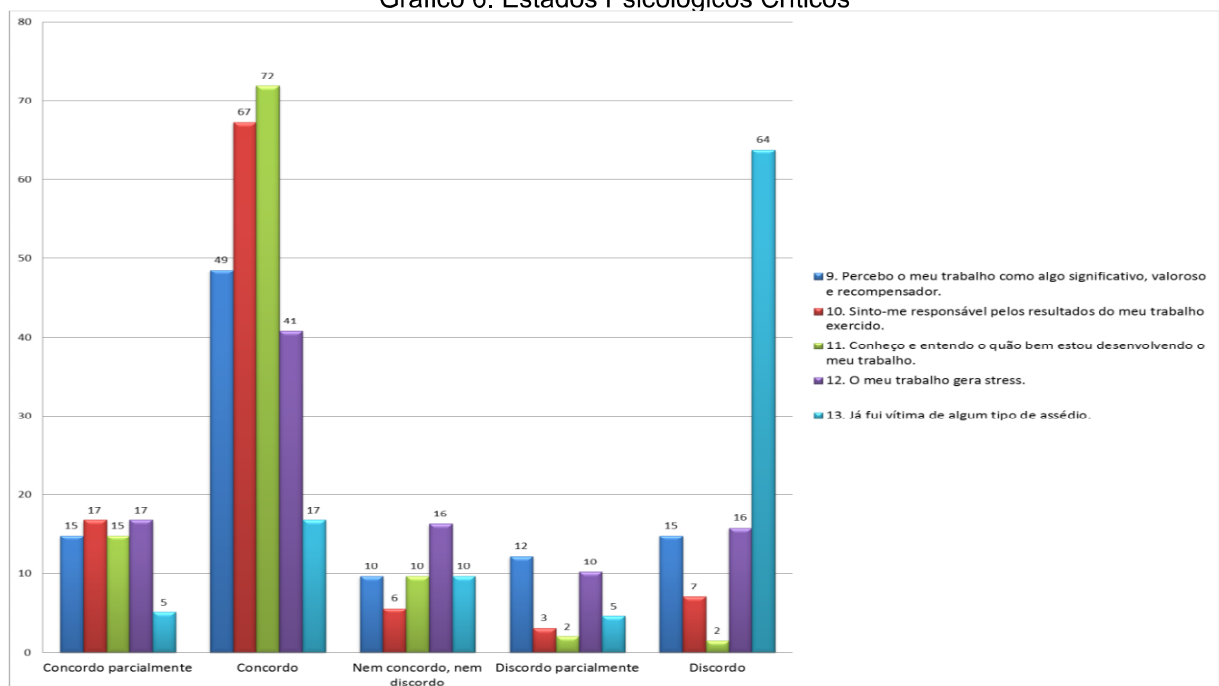
De acordo com o gráfico 6, verifica-se que 63% dos respondentes afirmaram que consideram o trabalho como significativo, valoroso e recompensador, 10% foram neutros e 27% discordaram ou discordaram parcialmente. No que diz respeito ao sentimento de responsabilidade perante aos resultados do seu trabalho, 84% consideraram essa afirmação positiva, 6% nem concordaram, nem discordaram e apenas 10% não consideraram a afirmativa. Em relação ao conhecimento e entendimento do quão bem as atividades estão sendo desenvolvidas, 87% concordaram e concordaram parcialmente, 10% permaneceram imparciais e somente 4% desconsideraram a questão.

Quando questionados se seus trabalhos causam stress, 58% consideraram a afirmativa, 16% foram neutros e 26% discordaram e discordaram parcialmente. E em resposta a questão de assédio sofrido no ambiente de trabalho, 22% concordaram que já houve algum tipo de assédio, 10% não se posicionaram e 68% não consideraram essa afirmativa.

Hackman e Oldham (1975) desenvolveram um modelo baseado nas Dimensões básicas da tarefa, presumindo serem elas os responsáveis pelo surgimento de três estados psicológicos críticos que são diretamente ligados à motivação e à satisfação do indivíduo em relação ao trabalho (SANTANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011). A cerca disso, (RODRIGUES, 2011) aborda que os três estados psicológicos compreendem a significância percebida pelos resultados do trabalho, a responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e o conhecimento dos resultados do trabalho. A significância manifesta a importância que o indivíduo atribui ao trabalho, demonstrando o quão valioso e significativo é o trabalho para ele. A responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho revela quanto que a pessoa se sente responsável pelo resultado do trabalho que foi confiado a ele. Já o conhecimento dos resultados do trabalho demonstra o quanto que o indivíduo conhece e compreende a maneira como executa a tarefa.

Portanto, os resultados demonstram que na dimensão Estados Psicológicos Críticos a grande maioria desenvolve suas atividades bem, sentem-se responsáveis pelo seu trabalho e percebem seu trabalho como valioso e recompensador, por outro lado grande parte dos entrevistados consideram suas tarefas como estressantes, e uma minoria sofreu algum tipo de assédio. De maneira geral esses estados são percebidos de forma satisfatória.

Gráfico 6. Estados Psicológicos Críticos



Fonte: Pesquisa Direta (2018)

4.2.3 Satisfação com o meu Trabalho

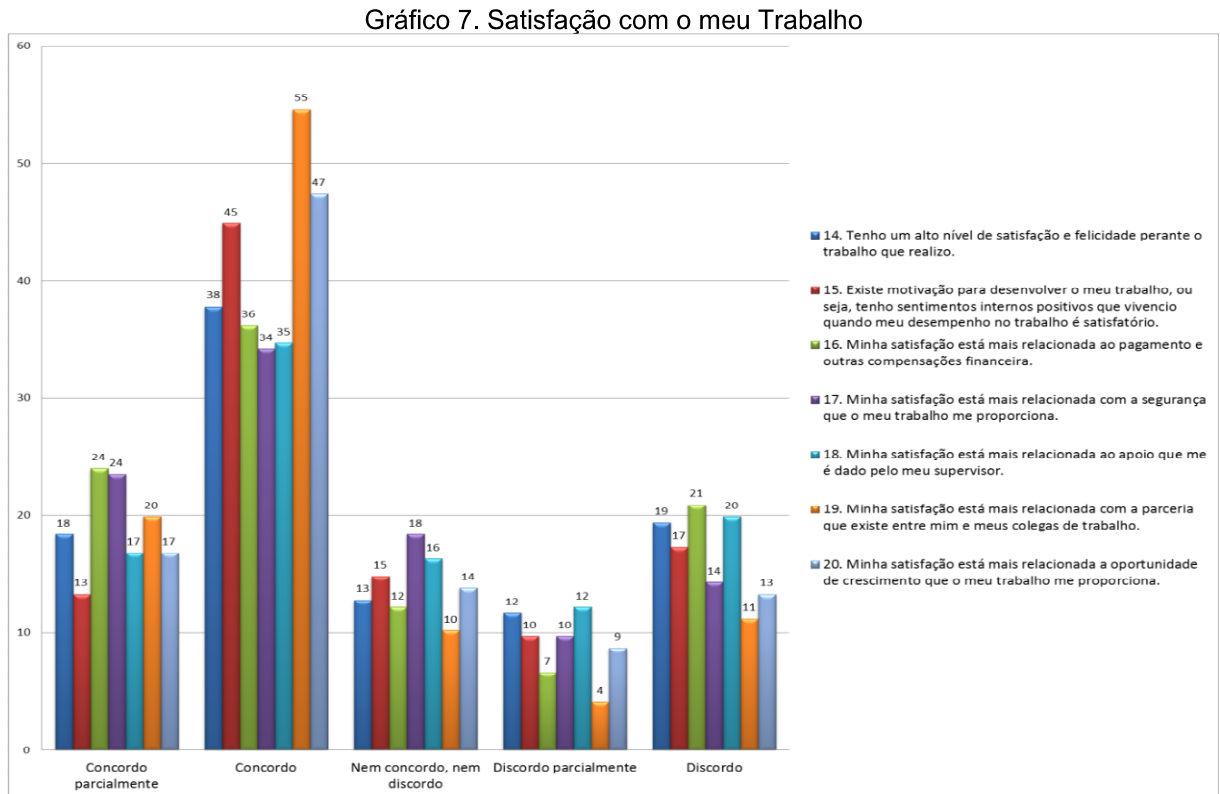
De acordo com o gráfico 7, onde, analisa o grau de satisfação perante o trabalho realizado, verifica-se que 56% dos jovens respondentes se consideram como felizes e satisfeitos com o trabalho, 13% foram imparciais, e 31% não se consideram satisfeitos. Para a afirmação 15, quando perguntados se existe motivação para desenvolver o trabalho, 58% mostraram-se a favor, 15% se posicionaram nem a favor nem contra e 27% não consideraram o trabalho como motivador.

No que diz respeito à satisfação relacionada com o pagamento e compensação financeira, 60% concordaram e concordaram parcialmente, 12% nem com concordaram, nem discordaram e 28% discordaram e discordaram parcialmente dessa afirmativa. Para a questão sobre a satisfação estar mais relacionada com segurança que o trabalho proporciona 58% se mostraram a favor, 18% manifestaram-se neutros e 24% consideraram essa afirmativa desfavorável.

Quando questionados se a satisfação está relacionada ao apoio recebido pelo supervisor, 52% posicionaram-se a favor, 16% mantiveram-se neutros e 32% desconsideraram essa afirmação. Sobre a afirmação 19, 75% concordaram que existe satisfação relacionada com a parceria existente entre os colegas de trabalho, 10% nem concordaram, nem discordaram, e 15% demonstraram que sua satisfação no trabalho não tem vínculo com essa afirmativa. Já em relação à satisfação com a oportunidade de crescimento oferecida, 64% consideraram como positivo 14% permaneceram imparciais e 22% não consideraram essa afirmação.

A satisfação no trabalho pode ser definida como um vínculo afetivo ou emocional, relacionado a várias facetas do trabalho de um indivíduo. É o estado emocional positivo resultante do trabalho do empregado ou da experiência prática, resultando na satisfação com o trabalho (HAREEM, 2013). Para Herzberg de acordo com Chiavenato (2010), a motivação das pessoas para o trabalho depende de dois fatores intimamente relacionados, os fatores higiênicos que se referem às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, ou seja, são extrínsecos a ela, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, salário, estilo de liderança recebido, relações entre a direção e os empregados, relacionamento com os colegas e etc. Assim percebe-se que os jovens aprendizes estão satisfeitos com o trabalho, pois

como se observa no gráfico, uma boa parte dos respondentes concordam e concordam parcialmente com a dimensão em análise.



Fonte: Pesquisa Direta (2018)

4.2.4 Necessidade de Crescimento Individual

Conforme o gráfico 8, percebe-se que 80% dos jovens respondentes tem um alto nível de desejo de obter crescimento e desenvolvimento no trabalho, 5% se posicionaram de forma neutra e 15% não tem esse desejo. Já em relação à questão 22, 46% confirmaram ter a segurança de permanecer com empregado efetivo na empresa em que é jovem aprendiz, 17% foram imparciais a essa questão, e 36% discordaram e discordaram parcialmente. Quando perguntados se o trabalho permite a obtenção de experiência profissional adequada para o mercado, 66% concordaram e concordaram parcialmente, 12% mantiveram-se imparciais e 23% não consideraram essa afirmativa.

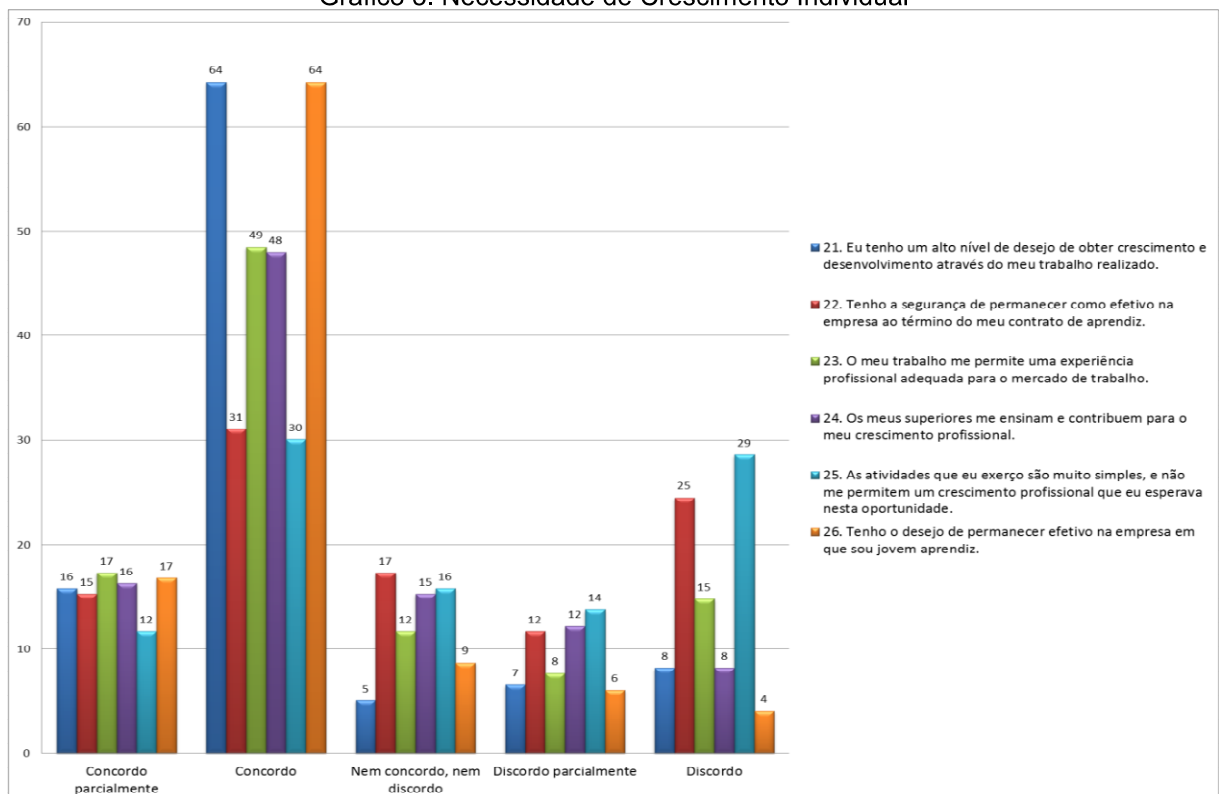
No que diz respeito à contribuição que os superiores dão para o crescimento profissional, 64% concordaram que esse apoio é dado, 15% foram neutros e 20% não consideraram essa questão. Quando indagados se as atividades exercidas são

simples e não permite um crescimento profissional esperado, 42% se posicionaram positivamente, 16% nem concordaram, nem discordaram, 42% discordaram e discordaram parcialmente. E por fim, tratando-se do desejo de permanência na empresa como efetivo 81% considerou a afirmativa, 9% foram imparciais e apenas 10% alegaram não ter esse desejo.

O desempenho humano é o ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada. Mostrar um bom desempenho dentro de uma organização é um grande passo para conseguir uma promoção, conseguindo dessa forma motivação para a realização de suas atividades (QUIRINO, 2008). Para Segundo Vergara (2000, p.48) “É natural do ser humano querer ser reconhecido, por isso, muitas vezes dedica todo seu esforço num mesmo trabalho, esperando que, com isso, receba alguma recompensa pelo esforço que teve”.

Nesta dimensão observa-se que existe o sentimento de desejo de crescimento profissional dentre os jovens que abrange essa pesquisa. Assim percebe-se que é de extrema importância que as empresas invistam, para que esses jovens tenham uma qualidade de vida no trabalho e possam entrar no mercado com experiência e motivação para seguir com suas perspectivas e metas profissionais.

Gráfico 8. Necessidade de Crescimento Individual



Fonte: Pesquisa Direta (2018)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo determinar o nível de qualidade de vida no trabalho através da percepção dos jovens aprendizes da cidade de Campina Grande, a partir das dimensões verificadas na pesquisa.

No que diz respeito à dimensão que retrata as dimensões essenciais do trabalho, percebe-se que os respondentes se posicionaram de forma positiva. A dimensão estados psicológicos críticos teve um grande retorno positivo, pois é perceptível no gráfico que a grande maioria consideram essa dimensão positiva. Fortalecendo a ideia de que os jovens compreendem a significância dos resultados do seu trabalho, a responsabilidade pelos resultados e tem o conhecimento dos resultados do trabalho. Em relação à dimensão satisfação com o trabalho é visto que os jovens em geral estão satisfeitos com os seus trabalhos. Por fim na dimensão necessidade de crescimento é constatado que existe um grande desejo de crescimento profissional e anseio por permanência na empresa. Mesmo que esta dimensão tenha sido avaliada de maneira satisfatória, é importante salientar que existe uma quantidade significativa de respondentes que concordam que as atividades exercidas são simples e não permitem o crescimento profissional esperado, portanto torna-se necessário uma maior atenção a esse quesito.

Em resumo, verifica-se que existe uma qualidade de vida no trabalho nos jovens aprendizes da cidade de Campina Grande – PB, de acordo com as dimensões estudadas, ou seja, as empresas estão promovendo o crescimento profissional, aquisição de experiências e competências aos jovens, o que é proposto pelo programa jovem aprendiz. As empresas estão de fato exercendo sua função social, contribuindo para a formação de profissionais mais capacitados para a atual exigência de mercado, não tomando o programa apenas como uma obrigação legal. Vale ressaltar que mesmo assim é necessário um estado de alerta, uma vez que foi observado de maneira significativa que ainda existem muitos jovens que consideram as suas atividades simples e sem muito impacto para um crescimento profissional.

Esse trabalho contribuiu com a pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho apresentado os resultados concentrado nos jovens aprendizes da Campina Grande – PB. Ainda contribuiu para identificar os aspectos passíveis de melhorias e reflexões acerca da função social das empresas, além de contribuir também para demonstrar

qual a situação dos jovens no que diz respeito ao conceito de qualidade de vida no trabalho e a responsabilidade social que as empresas têm quanto a esse programa. A presente pesquisa está baseada no Modelo de Hackman e Oldham (1975), que evidencia a variedade de tarefas, identidade e significado do trabalho, que contribuem para a percepção do sentido do trabalho.

Para futuros trabalhos sugere-se pesquisar acerca da qualidade de vida no trabalho dos estagiários, para que se possa ter uma visão mais ampla dos jovens no mercado, bem como estudar a função social que as empresas têm em treinar uma nova geração de profissionais.

REFERÊNCIAS

Carta de Conjuntura - 2016 - 4º Trimestre - nº 3. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29091&Itemid=3>. Acesso em 23 jun. 2017.

CARVALHO, M. L. (2016). **Qualidade de vida no trabalho versus Condições Psicossomáticas advindas do mercado de Trabalho.** Revista Eletrônica de Graduação, 9(1),67-84.

CARVALHO, R. J. **Psicologia Organizacional e Teorias Motivacionais.** Ágora, 10(19),10-14. (2014).

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações.** 8. ed. - 3. reimp. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. (1999). **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 13. Ed. Rio de Janeiro: Campus.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básico,** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional.** Rio de Janeiro: Elsevier, 3. ed., 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** 9ª ed, São Paulo Atlas, 2009.

CODA, Roberto; FONSECA, Glauca Falcone. **Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos.** Revista Brasileira de Gestão de Negócios – FECAP, São Paulo, Ano 6, n. 14, p. 7-18, abril/2004.

CORDEIRO, Laerte. **Qualidade de vida: conciliando o pessoal e profissional.** Disponível em <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qualidade-de-vida-conciliando-o-pessoal-e-o-profissional/>>. Acesso em: 15 mar 2018.

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

Ferreira, M. C. (2012). **Qualidade de vida no trabalho.** Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (2. ed.). Brasília: Paralelo 15.

FRANÇA, N. R.; PILLATI, L. A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (G articulação possível. 2007.** Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-24.pdf>>. Acesso em: 25 Out. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Método e Técnicas de Pesquisa Social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GUIMARÃES, R. T. **Qualidade de vida no trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Ciências Econômicas de Franca. FACEF, 2002.

HAREEM, H. **Human Resource management, framework integrated.** Amman: Hamed Publishing House and Distribution, 2013.

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A.L. **Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil. um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia.** Revista de Administração, São Paulo, v.36, n.2, p. 57-66, abr./jun. 2001.

IPEA. **Carta de Conjuntura - 2017 - 4º Trimestre - nº 37.** Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=31527>. Acesso em: 02 fev. 2018.

KUROGI, Marcia Sumire. **Qualidade de Vida no Trabalho e suas diversas abordagens.** Revista de Ciências Gerenciais, São Paulo, v. XII, n. 16, p. 49-62, Dez. 2008.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MANUAL DA APRENDIZAGEM: **o que é preciso saber para contratar o aprendiz** – 4. ed. – Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.

MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEDEIROS, Jássio Pereira de; OLIVEIRA, José Arimatés de. **Qualidade de Vida no Trabalho: proposta de um instrumento síntese de medida**. In: SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. (Orgs.) *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

MINAYO, M. C. S. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Rev. Ciência e Saúde Coletiva**. V. 5. n. 1, 2000.

QUIRINO, Larissa Ricarte Galvão, **Motivação versus necessidade: Um estudo dos funcionários da agência 0372 do Banco Itaú S/A**. Disponível em: <[http://docplayer.com.br/12068248 -Motivacao-versus-necessidade-um-estudo-dos-funcionarios-da-agencia-0372-do-banco-itau-s-a.html](http://docplayer.com.br/12068248-Motivacao-versus-necessidade-um-estudo-dos-funcionarios-da-agencia-0372-do-banco-itau-s-a.html)>. Acesso em 08/10/2017.

RIBEIRO, L. A. & SANTANA, L. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, 2(2),75-96.

ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy; SOBRAL, Felipe. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

RODRIGUES, Marcos Vinícios Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

RUGUÊ, M. B. S. V. **Qualidade das Condições de Trabalho x Produtividade Estudo de Caso: Indústria de Alimentação em Goiânia [Dissertação de Mestrado]**. Florianópolis: Curso de Pósgraduação em Engenharia de Produção da UFSC. 2001.

SAMARA, B. S. e BARROS, J. C. **Pesquisa de Marketing: Conceitos e Metodologia**. São Paulo: Makron Books, 1997.

Sampaio, J. R. (Org) **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. (2a ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. (2004)

SANT'ANNA, Anderson de Souza. KILIMNIK, Zélia Miranda. MORAES, Lúcio Flávio Renault de. **Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho**. In: SANT'ANNA, Anderson. KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, Belo Horizonte-MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SANTOS, J. A. (2014). **Qualidade de Vida no Trabalho**. Anais do X Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, RJ.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**. *Psicologia e Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 2846, 2007.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000