



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
PARAÍBA
Campus João Pessoa

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

KATIANE CAMELO DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: revelando as opiniões dos
colaboradores de uma loja de departamento em João Pessoa/PB**

JOÃO PESSOA

2022

KATIANE CAMELO DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: revelando as opiniões dos
colaboradores de uma loja de departamento em João Pessoa/PB**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso
Superior de Bacharelado em Administração,
como requisito institucional para a obtenção do
Grau de Bacharela em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientadora: DRA. MARIA LUIZA DA COSTA SANTOS

JOÃO PESSOA

2022



PARECER 71/2022 - SAC/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 17 de dezembro de 2022.

KATIANE CAMELO DA SILVA

Matrícula: 20162460029

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: revelando as opiniões dos colaboradores de uma loja de departamento em João Pessoa/PB

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 14/12/2022

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Maria Luiza da Costa Santos (IFPB)

Orientador(a)

Rachel Costa Ramalho Vasconcelos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Rosângela Madruga (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Maria Luiza da Costa Santos**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 17/12/2022 14:11:58.
- **Rachel Costa Ramalho Vasconcelos**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 18/12/2022 00:23:55.
- **Rosângela Madruga**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 19/12/2022 09:39:40.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 16/12/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 368444
Verificador: c513e148d2
Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

S586q	Silva, Katiane Camelo da. Qualidade de vida no trabalho : revelando as opiniões dos colaboradores de uma loja de departamento em João Pessoa/PB / Katiane Camelo da Silva. – 2022. 53 f. : il. TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022. Orientação : Prof ^a D.ra Maria Luiza da Costa Santos. · Qualidade de vida no trabalho. 2. Colaboradores 3. Modelos de QVT. 4. Loja de departamento. 5. João Pessoa. I. Título.
-------	---

CDU 331.101.3(043)

Elaboração: Lucrecia Camilo de Lima – Bibliotecária CRB 15/132

AGRADECIMENTOS

Sou grata, primeiramente, a Deus por me acompanhar nessa trajetória me dando sabedoria, paciência, força, protegendo-me durante todo meu percurso acadêmico e por não me deixar desistir.

Aos meus familiares, em especial aos meus irmãos Joandison e Joseilton, que sempre me incentivaram a estudar, apoiaram minha decisão de fazer essa graduação e por todo suporte que sempre me deram nos momentos difíceis.

Aos meus companheiros e amigos de graduação, Fernanda Monalisa, Ivonilson Santos e Russeane Rocha por todo apoio e incentivo.

Ao Instituto Federal da Paraíba- IFPB, pela oportunidade e aos professores da Unidade Acadêmica de Gestão que sempre usaram de palavras motivadoras com seus alunos, em especial à professora Dra. Maria Luiza da Costa Santos, por ter me dado a oportunidade de ser minha orientadora e ser esse ser humano de um coração doce e generoso.

“ A vida é uma corrida que não se corre sozinho, E vencer não é chegar, é aproveitar o caminho”.

(Bráulio Bessa)

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema de grande importância e cada vez mais vem sendo discutido por vários autores e pelas organizações, pois as condições de trabalho capazes de gerar o bem-estar dos colaboradores estão diretamente ligadas aos resultados das organizações. O objetivo deste trabalho é conhecer a opinião dos colaboradores de uma loja de departamento em João Pessoa- PB sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. A metodologia dessa pesquisa é caracterizada como de natureza aplicada, com abordagem quantitativa qualitativa, pois contempla a análise percentual dos resultados e a interpretação das respostas abertas, o instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário com dezesseis questões fechadas e duas questões abertas seguindo o modelo proposto por Walton, que é considerado o modelo mais abrangente para coleta de dados em relação a qualidade de vida no trabalho. A pesquisa foi aplicada no mês de outubro de 2022, de forma online através da plataforma Google Forms e teve um total de 38 respondentes. Logo, o estudo revelou as opiniões dos colaboradores e dentre os critérios estabelecidos por Walton, oportunidade de crescimento/segurança e relação social da vida no trabalho apresentam-se como pontos positivos na empresa, mas que precisam de atenção para não se tornarem um ofensor. Já, o trabalho e espaço total de vida e integração social na organização são critérios que os colaboradores apontam que a empresa precisa apresentar ações adequadas e efetivas para um impacto assertivo na QVT dos colaboradores. Os respondentes, também, apresentaram sugestões de ações, como desenvolvimento e capacitação profissional, comunicação assertiva e para todos, e jornada de trabalho definidas e alinhadas com os funcionários, para a empresa promover uma maior qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Colaboradores. Qualidade de Vida no Trabalho. Empresa.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work is a topic of great importance and is increasingly being discussed by various authors and organizations, as the working conditions capable of generating the well-being of employees are directly linked to the results of organizations. The objective of this work is to know the opinion of the employees of a department store in João Pessoa-PB about the Quality of Life at Work. The methodology of this research is characterized as applied in nature, with a quantitative and qualitative approach, as it includes the percentage analysis of results and the interpretation of open responses, the instrument used for data collection was a questionnaire with sixteen closed questions and two open questions following the model proposed by Walton, which is considered the most comprehensive model for data collection in relation to quality of life at work. The survey was applied in October 2022, online through the Google Forms platform and had a total of 38 respondents. Therefore, the study revealed the opinions of employees and among the criteria established by Walton, opportunity for growth/security and social relationship of life at work are positive points in the company, but that need attention so as not to become an offender. On the other hand, work and total living space and social integration in the organization are criteria that employees point out that the company needs to present adequate and effective actions for an assertive impact on the QWL of employees. Respondents also made suggestions for actions, such as professional development and training, assertive communication for everyone, and work hours defined and aligned with employees, for the company to promote a better quality of life at work.

Keywords: Collaborators. Quality of Life at Work. Company.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Evolução do conceito de QVT.....	18
Quadro 2- Modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton.....	20

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Género dos colaboradores.....	27
Gráfico 2- Idade dos colaboradores.....	28
Gráfico 3- Sobre está satisfeito com os benefícios.....	29
Gráfico 4- Sobre a satisfação com o salário.....	30
Gráfico 5- Sobre a satisfação com a jornada de trabalho.....	31
Gráfico 6- Sobre considerar o ambiente de trabalho seguro e saudável.....	32
Gráfico 7- Sobre receber informações e feedback.....	33
Gráfico 8- Sobre ter atividades importantes e ter autonomia sobre elas.....	34
Gráfico 9- Sobre oportunidades de crescimento profissional.....	35
Gráfico 10- Sobre se sentir seguro na empresa.....	36
Gráfico 11- Sobre valorização de ideias e iniciativas.....	37
Gráfico 12- Sobre a igualdade de oportunidades na empresa.....	38
Gráfico 13- Sobre o cumprimento das leis e direitos trabalhistas.....	39
Gráfico 14- Sobre existir burocracia que impeça a liberdade de expressão.....	40
Gráfico 15- Sobre a influência do trabalho na vida e rotina familiar.....	41
Gráfico 16- Sobre considerar o trabalho uma realização pessoal e profissional....	42
Gráfico 17- Sobre o trabalho contribuir com os semelhantes e o desenvolvimento da sociedade.....	43
Gráfico 18- Sobre sentir orgulho em fazer parte da empresa.....	44

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVOS	13
1.2.1 Objetivo Geral	13
1.2.2 Objetivos Específicos	13
1.2 JUSTIFICATIVA	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	16
2.2 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DA QVT	17
2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	18
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	24
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	24
3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA	25
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	25
4 ANÁLISE DE DADOS	27
4.1 PERFIL DOS COLABORADORES	27
4.2 CATEGORIZAÇÃO DOS CRITÉRIOS	28
4.2.1 Compensação justa e adequada	28
4.2.2 Condições de segurança e saúde no trabalho	30
4.2.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades	32
4.2.4 Oportunidades de crescimento e segurança	34
4.2.5 Integração social na organização	36
4.2.6 Garantias constitucionais	38
4.2.7 Trabalho e espaço total de vida	40
4.2.8 Relevância social da vida no trabalho	42
4.3 ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DOS COLABORADORES SOBRE QVT E SUGESTÕES DE AÇÕES A FIM DE PROMOVER QVT	44

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	48
APÊNDICE	50
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	50

1 INTRODUÇÃO

O cenário atual das empresas diante de um grande crescimento no mercado entre as organizações se encontra altamente competitivo e segundo Kotter (1997), o mundo empresarial de forma rápida tem mudado e não irá parar tão cedo pois na maioria dos setores de mercado a concorrência será crescente. A globalização afeta diretamente a competitividade entre as empresas, daí surge a necessidade de elaborar estratégias para se manter no mercado e competir de forma a alcançar melhor desempenho. Diante desse contexto muitas das organizações passaram a almejar menos custos e maior produção para se obter lucratividade o que leva muitas delas a ver o funcionário como uma máquina.

A obtenção do sucesso de uma empresa que atua em um ambiente cada vez mais competitivo necessita da realização de diversos fatores como por exemplo produção, qualidade nos produtos e serviços e, compromisso com a empresa. Para isso, é primordial manter os funcionários satisfeitos, pois todas essas atividades dependem diretamente deles e nesse sentido, a QVT vem sendo um tema discutido por vários autores por sua importância na área organizacional.

De acordo com Chiavenato (2010), vivemos a maior parte de nossas vidas dentro de organizações ou em contato com elas, seja trabalhando, aprendendo, divertindo, comprando, ou usando os produtos ou serviços por ela oferecidos. E, proporcionar qualidade de vida aos colaboradores resulta na execução do trabalho com o aumento da produção e maior qualidade, uma vez que o ambiente de trabalho se torna mais agradável onde as pessoas se sentem confiantes e suas necessidades são atendidas, ao mesmo tempo em que contribui para o crescimento da empresa.

Diante desse assunto entende-se a relevância dos colaboradores para o progresso de uma organização em suas respectivas áreas e considerando que é importante conhecer o que as organizações têm feito para valorizar seus recursos humanos foi realizado um estudo em uma empresa em João Pessoa com o intuito de verificar a percepção dos trabalhadores sobre a qualidade de vida no trabalho, identificando os aspectos envolvidos no cotidiano de trabalho que devem ser reforçados, melhorados ou solucionados.

1.1 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Conhecer a opinião dos colaboradores de uma loja de departamento em João Pessoa, sobre a Qualidade de vida no trabalho a partir dos critérios estabelecidos pelo Modelo de Walton (1973)

1.2.2 Objetivos Específicos

- Verificar os fatores determinantes à qualidade de vida no trabalho;
- Relatar a relevância social da Qualidade de Vida no Trabalho;
- Apresentar sugestões de estratégias voltadas à promoção da política de Qualidade de Vida no Trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA

As organizações, de um modo em geral, já apresentam em seus planos de ações um discurso sobre o reconhecimento de que a gestão de pessoas é um ponto primordial para alcançar sucesso em um mundo cada vez mais competitivo. A busca pela excelência nos serviços prestados e pelo diferencial para se ter vantagem competitiva no mercado tornou o capital humano altamente valorizado, pois essas atividades são atribuídas a eles que possuem as habilidades, conhecimento e ações que favorecem a realização do trabalho (FERNANDES, 1996).

Como destacado por Fernandes (1996), as pessoas passam a maior parte de sua vida nas organizações, portanto, faz-se necessário um ambiente de trabalho saudável e que promova o bem-estar dos colaboradores. É necessário que a empresa comece a ver seu funcionário como um colaborador e não como uma máquina de produção, pois a gestão passa a se preocupar mais com sua satisfação no ambiente de trabalho e vai buscar eliminar os fatores que causam insatisfação no funcionário para melhorar seu desempenho.

Diante disso, este estudo justifica-se pela importância de se levantar informações sobre como as empresas têm lidado com a questão da qualidade de vida para seus colaboradores, de forma a deixá-los motivados ao exercício da

função, garantindo o alcance dos objetivos da organização e, ao mesmo tempo, reconhecem que seus objetivos pessoais estão sendo parcialmente atendidos, em determinadas situações e em outras, suas necessidades são totalmente satisfeitas.

Chiavenato (2010, p. 349) afirma que “não são apenas as condições físicas do trabalho que importam. É preciso algo mais”. Não adianta uma empresa investir em criar novos projetos, investir em marketing, na tecnologia e avançar no mercado se não investir no que há de mais importante dentro da empresa: o capital humano.

A ideia para elaboração dessa pesquisa surgiu como fruto do estágio que teve como uma de suas atividades a elaboração de um diagnóstico sobre a qualidade de vida, resultando no interesse de obter conhecimentos, através de um estudo científico sobre a qualidade de vida no trabalho.

Como futura administradora, essa pesquisa vem contribuir no sentido de ampliar e aprofundar os conhecimentos teóricos existentes sobre qualidade de vida no trabalho e a importância do investimento no capital humano como estratégia para o alcance dos objetivos da organização. Além disso, o estudo oportuniza o conhecimento prático sobre como as empresas de departamento têm encarado o tema sobre a qualidade de vida no trabalho e como tem agido no sentido de colocar em prática no dia-a-dia de trabalho.

Dessa forma, o tema em estudo, se reveste de significados para a sociedade, uma vez que aborda questões relacionadas ao trabalho ao mesmo tempo em que busca compreender a satisfação das necessidades dos colaboradores para o alcance da qualidade de vida, pois parece que, independentemente da natureza da organização, a qualidade de vida no trabalho afeta a vida de todos os indivíduos envolvidos.

A QVT por ser um tema de grande importância no meio organizacional passa a ser de grande relevância acadêmica, uma vez que possibilita, além de demonstrar a existência os estudos teóricos existentes sobre o tema, quais são as estratégias práticas que estão sendo aplicadas pelas empresas, promovendo um intercâmbio e troca de informações sobre as ações práticas de qualidade de vida que estão sendo desenvolvidos pelas organizações, possibilitando assim, um confronto entre a teoria e prática.

Por fim, a presente pesquisa se justifica pela necessidade de conhecer o que tem sido feito em nome da qualidade de vida no ambiente de trabalho e portanto, tem a pretensão de responder a seguinte questão: **Como a Qualidade de Vida No**

Trabalho é compreendida pelos Colaboradores de uma loja de departamento, localizada em João Pessoa/PB.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão apresentados conhecimentos por meio de conceitos de alguns autores acerca de assuntos relacionados ao estudo, tais como: conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, origem e modelos.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Ao tratar de Qualidade de vida no trabalho surgem diversos conceitos sobre o assunto. Um dos conceitos é que a QVT pode ser representada como um conjunto de ações específicas de uma organização, tendo como objetivo o aprimoramento contínuo dos processos. Dessa forma, Fernandes (1996, p. 24) afirma que:

QVT é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

As condições de trabalho nos dias de hoje têm um grande impacto nos resultados das organizações, e a qualidade de vida no trabalho tem como propósito manter um equilíbrio entre o bem estar do indivíduo e os resultados das organizações. Chiavenato (2014, p. 154) afirma que a QVT assimila duas posições antagônicas: “de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos positivos e potencializados”

Ainda de acordo com o mesmo autor, a qualidade de vida no trabalho, representa um intenso movimento em direção ao bem-estar das pessoas do ponto de vista biológico, psicológico e social. Dessa forma, a QVT, pode ser entendida como um conjunto de práticas e ações executadas pela organização com o intuito de melhorar a satisfação dos empregados. As ações realizadas com sucesso promovem o bem-estar dos colaboradores mediante um ambiente de trabalho agradável, o que leva ao aumento da produtividade decorrente da motivação e satisfação dos empregados.

2.2 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DA QVT

Os primeiros estudos sobre qualidade de vida no trabalho surgiram em 1950, a partir dos trabalhos de Eric Trist e colaboradores do Tavistock Institute com base na abordagem sócio-técnica. Na década seguinte, nos anos 60, a QVT ocorreu um novo impulso, iniciativa de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, em busca de melhorias para a organização do trabalho, com a finalidade de reduzir os efeitos causados à saúde e bem estar geral dos colaboradores (FERNANDES, 1996).

O termo “Qualidade de vida no trabalho” foi introduzido, oficialmente, na década de 70, pelo professor Louis Davis. No mesmo período, um novo movimento pela QVT surgiu, motivado especialmente pela competitividade internacional e na tentativa de conciliar os interesses dos indivíduos e da empresa, a partir de ações para estimular a motivação dos trabalhadores e reduzir os conflitos no ambiente de trabalho (FERNANDES, 1996).

De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “a 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”. Mostrando que mesmo não existindo o termo que é utilizado hoje, existiam outros títulos que almejavam a satisfação e bem-estar do trabalhador.

Rodrigues (1994), também ressalta que a expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pela sociedade industrial. O autor entende que o termo qualidade de vida se popularizou perante a sociedade, o que fortifica seu entendimento e desperta interesse em explorar mais sobre o tema.

Desde os primeiros estudos o intuito é voltar os olhares para as pessoas dentro das organizações e a QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho.

O quadro 1 mostra a evolução do conceito de QVT de acordo com Chiavenato (2014).

Quadro 1- Evolução do conceito de QVT

Concepções evolutivas da QVT	Características básicas
Entre 1958 e 1972: QVT como uma variável	Reação do indivíduo ao trabalho. Pesquisa-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para a pessoa
Entre 1969 e 1974: QVT como uma abordagem	O foco era o indivíduo, antes do resultado organizacional, mas, simultaneamente, buscava-se trazer melhorias tanto à pessoa quanto à organização
Entre 1972 e 1975: QVT como um método	Um conjunto de abordagens, métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinónimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento do cargo ou desenho de novas áreas com integração social e técnica (abordagem sociotécnica)
Entre 1975 e 1980: QVT como um movimento	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as reações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram frequentemente usados como ideais do movimento do QVT
Entre 1979 e 1982: QVT como tudo	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e reclamações e outros problemas organizacionais
No futuro: QVT como nada	Se alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, isso não será mais que um modismo passageiro

Fonte: Adaptado de Chiavenato, (2014).

2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Diferentes estudiosos, filósofos e pesquisadores desenvolveram modelos relacionados ao tema QVT, nos quais puderam apresentar suas perspectivas e análises conceituais sobre o tema. Chiavenato (2014, p. 157) afirma que "QVT não é

determinada apenas pelas características individuais ou situacionais, mas sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais”, por essa razão, vários autores apresentam modelos de QVT.

Com o objetivo de identificar as características que influenciam na qualidade de vida no trabalho, os modelos dos autores Nadler e Lawler (1983), Hackman e Oldhan (1975) e Walton (1973) destacam-se nas pesquisas sobre o tema.

O primeiro modelo de QVT, aqui apresentado, de Nadler e Lawler III, está fundamentado em quatro aspectos (apud CHIAVENATO, 2014, p. 157).

- Participação dos funcionários: nas decisões que os afetam.
- Reestruturação do trabalho: por meio do enriquecimento de tarefas e da adoção 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 e flexibilidade no horário e local de trabalho.

Segundo Fernandes (1996), Nadler e Lawler (1983) realizaram uma análise evolutiva da QVT que constata o surgimento da QVT como uma resposta individual ao trabalho que posteriormente se torna um meio utilizado para aumentar a produtividade e satisfação no trabalho.

O segundo modelo, de Hackman e Oldhan, analisa a QVT considerando que “as dimensões do cargo produzem estado psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a qualidade de vida no trabalho” De acordo com Chiavenato (2014, p. 158), este modelo traz as seguintes dimensões:

- Variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
- Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
- significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
- Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.

- Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
- Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
- Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Para o modelo de Hackman e Oldhan, a qualidade de vida no trabalho está relacionada a aspectos de motivação interna, satisfação e desenvolvimento da função, de acordo com as necessidades de crescimento do colaborador, na compreensão do significado da tarefa e na autonomia sobre a tarefa. A partir desse modelo é possível analisar o potencial motivador de uma tarefa com base nas suas características

Por fim, o terceiro modelo de QVT, proposto por Richard Walton foi desenvolvido em 1973 e estabelece oito critérios sobre a QVT, os quais compreendem diversos indicadores que envolvem aspectos pessoais e profissionais, que podem ser utilizados para análise da QVT, segundo Fernandes, (1996).

As oito categorias conceituais desse modelo estão apresentadas no quadro 2.

Quadro 2- Modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton

Fatores de QVT	Dimensões
<ul style="list-style-type: none"> ● Compensação justa e adequada 	<ul style="list-style-type: none"> ● Renda adequada ao trabalho ● Equidade interna /externa
<ul style="list-style-type: none"> ● Condições de segurança e saúde no trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jornada de trabalho ● Ambiente físico (seguro e agradável)
<ul style="list-style-type: none"> ● Utilização e desenvolvimento de capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> ● Autonomia ● Significado da tarefa ● Identidade da tarefa ● Variedade de habilidades ● Retroação e retroinformação
<ul style="list-style-type: none"> ● Oportunidade de crescimento e segurança 	<ul style="list-style-type: none"> ● Possibilidade de carreira ● Crescimento profissional ● Segurança do emprego

<ul style="list-style-type: none"> ● Integração social na organização 	<ul style="list-style-type: none"> ● Igualdade de oportunidade ● Relacionamentos interpessoais e grupais ● Senso comunitário
<ul style="list-style-type: none"> ● Garantias constitucionais 	<ul style="list-style-type: none"> ● Respeito às leis e aos direitos trabalhistas ● Privacidade pessoal ● Liberdade de expressão ● Normas e rotinas claras da organização
<ul style="list-style-type: none"> ● Trabalho e espaço total de vida 	<ul style="list-style-type: none"> ● Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
<ul style="list-style-type: none"> ● Relevância social da vida no trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> ● Imagem da empresa ● Responsabilidade social pelos produtos/serviços ● Responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014).

De acordo com Fernandes (1996), quanto ao primeiro critério, de compensação justa e adequada, trata da remuneração recebida pelo trabalho, as suas dimensões ou indicadores de QVT estão relacionados à renda adequada ao trabalho e à equidade salarial interna e externa. O segundo critério, de condições de trabalho, possui como indicadores a jornada de trabalho e o ambiente físico seguro e saudável. De acordo com a autora, nesse critério são levados em consideração ainda: a quantidade de trabalho realizada em um turno, a quantidade e qualidade dos materiais ou equipamentos disponíveis e o estresse ao qual o profissional é submetido.

O terceiro critério, de uso e desenvolvimento de capacidades, possui como indicadores: a autonomia na programação e execução do trabalho; o significado da tarefa, ou seja, a relevância da tarefa para as outras pessoas; a identidade da tarefa; a variedade da habilidade, ou o uso de várias habilidades na execução da tarefa; e a retroinformação, que trata do *feedback* do trabalho realizado (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Oportunidade de crescimento e segurança é o quarto critério do modelo de Walton. Segundo Fernandes (1996), este critério abrange a possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança no emprego. De acordo com Sant'anna, Kilimnik e Moraes (2011), nesse critério aborda-se a necessidade de que a carreira ofereça segurança de manutenção do emprego e oportunidade de crescimento profissional.

A possibilidade de crescimento profissional pode levar à satisfação pessoal e de acordo com Gil (2011, p. 118), “quanto mais elevada é a posição social de uma pessoa na hierarquia social, mais poder, prestígio e privilégios essa pessoa tem [...] tanto é que tende a apresentar mais saúde, expectativa de vida mais elevada e melhor colocação profissional”.

O quinto critério, de integração social na organização, está relacionado aos indicadores de QVT: igualdade de oportunidades, relacionamento e senso comunitário (FERNANDES, 1996). Segundo Sant'anna, Kilimnik e Moraes (2011, p. 14), nesse critério são importantes os “aspectos como ausência de diferenças hierárquicas demasiadamente acentuadas, possibilidades de mobilidade social, ausência de preconceitos (quanto a cor, raça, estilo de vida, aparência física etc.), apoio mútuo e bom relacionamento interpessoal”.

Fernandes (1996) menciona que o sexto critério, de constitucionalismo, tem como indicadores: o cumprimento de direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão e normas e rotinas.

Outro aspecto relevante na avaliação da qualidade de vida é o quanto o trabalho consome do tempo do trabalhador e como isso interfere em seus outros grupos sociais, essa questão constitui o sétimo critério do modelo de Walton, trabalho e espaço total de vida. Nesse critério, são analisados os indicadores: papel balanceado no trabalho e horário de entrada e saída do trabalho. Essa análise permite verificar de que forma o tempo destinado às atividades laborais interfere na vida pessoal do empregado (FERNANDES, 1996).

O último critério do modelo de Walton é a relevância social do trabalho na vida, trata-se de como o empregado percebe o seu trabalho quanto à imagem da instituição, à responsabilidade social da instituição, à responsabilidade social pelos serviços e à responsabilidade social pelos empregados (FERNANDES, 1996). Segundo Sant'anna, Kilimnik e Moraes (2011), as ações das organizações, quando passíveis de críticas, podem interferir na QVT do empregado.

O modelo que Walton apresenta fatores que impactam diretamente na qualidade de vida no trabalho e estabelecem uma correlação entre a importância da satisfação e motivação dos colaboradores e responsabilidade social da empresa. Para Walton (1976, apud Limongi-França, 2002), as organizações devem ser mais humanizadas e a qualidade de vida no trabalho visa proteger o empregado e propiciar-lhe melhores condições de vida dentro e fora da organização.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Para alcançar o objetivo da pesquisa este tópico apresenta a caracterização da pesquisa, o universo, amostragem e amostra, o instrumento de coleta de dados e a perspectiva de análise de dados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O estudo em questão classifica-se como uma pesquisa de natureza aplicada, pois os conhecimentos obtidos poderão ser utilizados pela empresa para a melhoria da qualidade de vida dos seus trabalhadores. De acordo com Gil (2010, p. 27), a pesquisa aplicada são “pesquisas voltadas à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica”.

Quanto à abordagem da pesquisa, este estudo enquadra-se como quanti-qualitativo. Enquadra-se, como qualitativo, tendo em vista que se baseou em opiniões que não foram traduzidas em números e analisados tomando como referência o modelo de qualidade de vida proposto por Walton. Segundo Marconi e Lakatos (2010) o método qualitativo analisa e interpreta aspectos profundos, descrevendo a complexidade do comportamento das pessoas envolvidas no estudo. Assim fornece uma análise mais detalhada sobre as investigações, atitudes e tendências de comportamento.

Se enquadra como quantitativo porque buscou mensurar, através de métodos estatísticos as opiniões dos colaboradores acerca da qualidade de vida no trabalho. Ainda de acordo com Marconi e Lakatos (2010), a metodologia quantitativa emprega instrumentos estatísticos para analisar as informações numéricas resultante da investigação que são apresentadas como um conjunto de quadros, tabelas e medidas.

Trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo, pois descreve as características de determinada população. Conforme Gil (2010), pois observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Procura descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação com os outros e suas características, uma vez que busca descrever aspectos da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa pesquisada.

Quanto aos procedimentos técnicos, classifica-se como bibliográfica, porque foram consultados livros e artigos científicos em bases de dados sobre o tema qualidade de vida no trabalho e satisfação (GIL, 2010).

Foi utilizado o método indutivo, que "parte do particular e coloca a generalização como um produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares" (GIL, 2010, p.10), começando com a comparação dos fenômenos com a finalidade de descobrir as relações entre si. Por fim, generaliza, com base na relação verificada entre os fenômenos.

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

O objeto de estudo dessa pesquisa são os colaboradores de uma loja de departamento, que atualmente possui um número de 62 colaboradores. Gil (2010) relata que a amostra, independentemente do tamanho, demonstra uma realidade e seu estudo gera informações que são capazes de aumentar o conhecimento acerca da temática.

A pesquisa foi realizada em uma empresa de departamento, que atua no estado da Paraíba, na cidade de João Pessoa, com forte atuação no mercado da moda. A amostra, considerada não probabilística, considerou os 38 colaboradores, do setor de vendas e merchandising da loja, dos cargos de assistente e líder. A pesquisa foi realizada no mês de outubro de 2022, pela autora deste trabalho.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para coleta dos dados no campo da pesquisa foi utilizado como instrumento um questionário com 16 (dezesesseis) perguntas, fechadas que foi construído com base nos oito critérios conceituais do modelo de Walton, as quais, foram dispostas de acordo com a escala de Likert em cinco categorias, sendo elas: concordo totalmente; concordo; indiferente; discordo e discordo totalmente. E, 2 (duas) questões abertas para levantar opiniões sobre como a empresa promove a QVT.

De acordo com Gil (2008), o questionário é um conjunto de questões submetidas a pessoas com o objetivo de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado.

No presente estudo o questionário foi aplicado através do Formulário do Google, encaminhado aos respondentes pela própria pesquisadora e foi composto por 16 questões fechadas e 2 questões abertas, durante o horário do expediente e no período de 01 a 15 de Outubro.

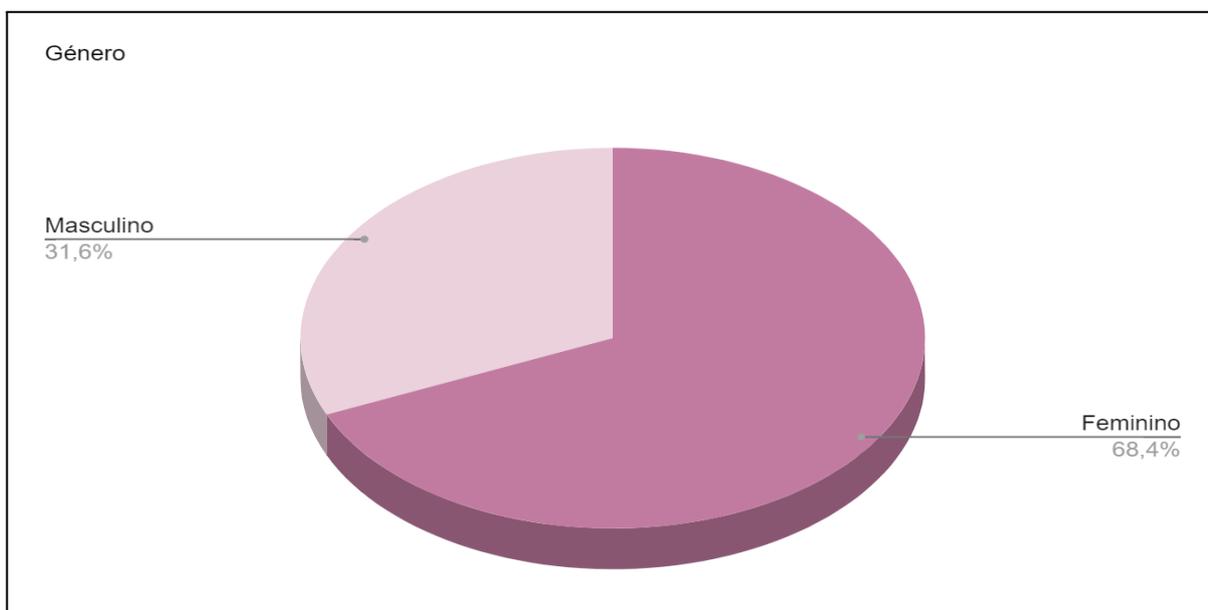
4 ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo serão interpretados os resultados das questões que seguem o modelo de Walton (1973), sobre qualidade de vida no trabalho. O questionário foi encaminhado para cada respondente através do link, com a utilização do formulário Google. A pesquisa totalizou 38 respondentes.

4.1 PERFIL DOS COLABORADORES

Com base no gráfico 01 é possível analisar que a maior parcela dos respondentes são do gênero feminino, com um percentual de 68,4%. Os demais declaram-se do gênero masculino, 31,6% o que totaliza 100% dos colaboradores que se dispuseram a responder o questionário.

Gráfico 1 - Gênero dos colaboradores



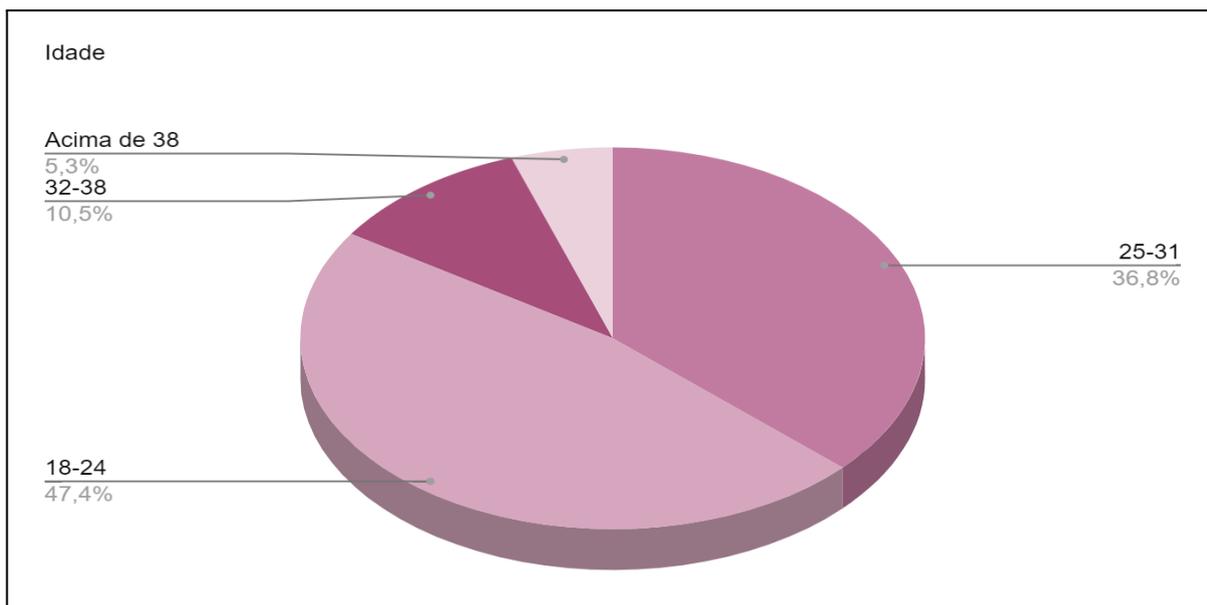
FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Observou-se que o ambiente é composto por representantes de ambos os gêneros, homens e mulheres, tal que, a diversidade tende a provocar um pensamento mais criativo e colaborativo.

O gráfico 02 apresenta a faixa etária dos respondentes, no qual 47,4% dos colaboradores que participaram têm idades entre 18 a 24 anos, seguido de 36,8 %

que se encontram na faixa etária de 25 a 31 anos, 10,5% estão entre 32 e 38 anos e 5,3% tem acima de 38 anos.

Gráfico 2 - Idade dos colaboradores



FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Os dados mostram que a maioria dos respondentes são jovens, isso traz uma perspectiva para organização de investir no desenvolvimento do capital humano, oferecendo curso e oportunidade de progressão, o que impacta diretamente na realização pessoal dos colaboradores.

4.2 CATEGORIZAÇÃO DOS CRITÉRIOS

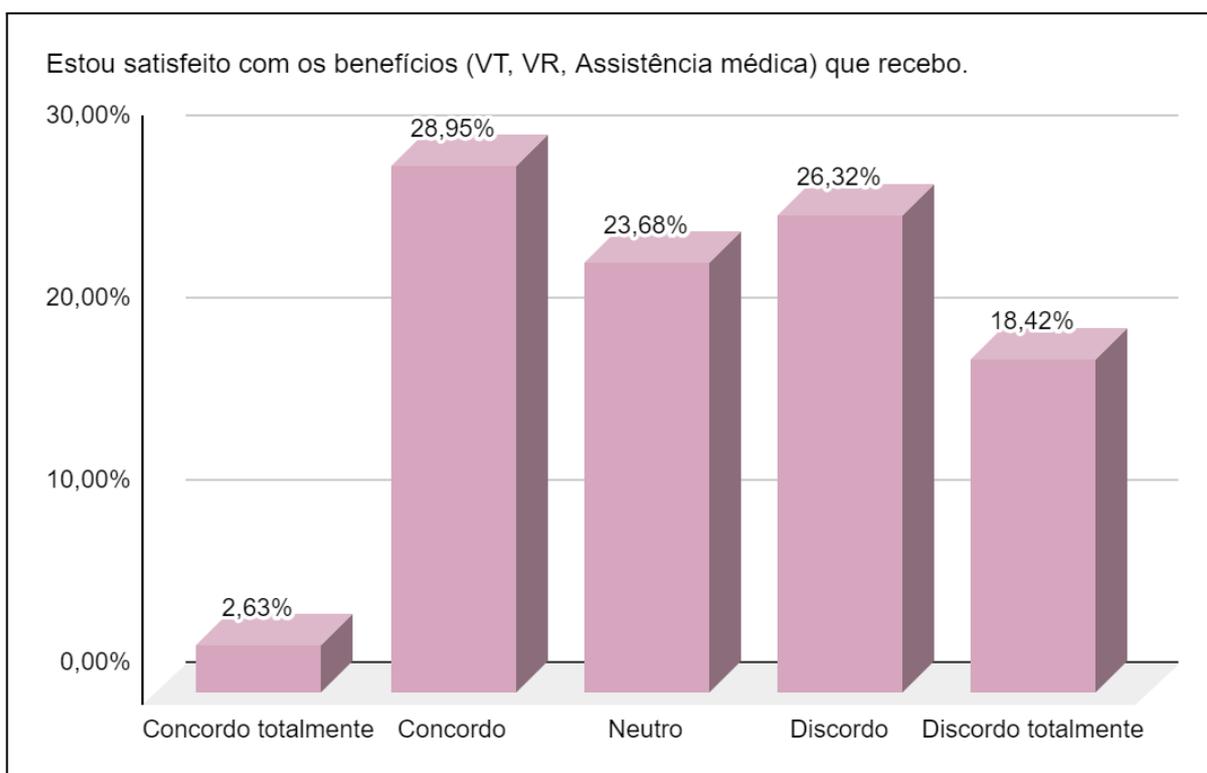
Nesta seção são apresentadas 16 questões que foram elaboradas a partir dos oito critérios do modelo de QVT de Walton (1973). As perguntas foram colocadas de forma estratégica, com o intuito de facilitar a leitura dos resultados.

4.2.1 Compensação justa e adequada

O primeiro critério do modelo de Walton (1973), faz menção a compensação justa e adequada do colaborador. Dessa forma, duas perguntas foram realizadas para compor este tema.

Sobre a afirmativa de sentirem-se satisfeitos com os benefícios que a empresa proporciona, 18,4% discordam totalmente e 26,3% discordam, já 23,7% se posicionaram de forma neutra e 28,9% concordam estarem satisfeitos com os benefícios que recebem.

Gráfico 3 - Sobre está satisfeito com os benefícios

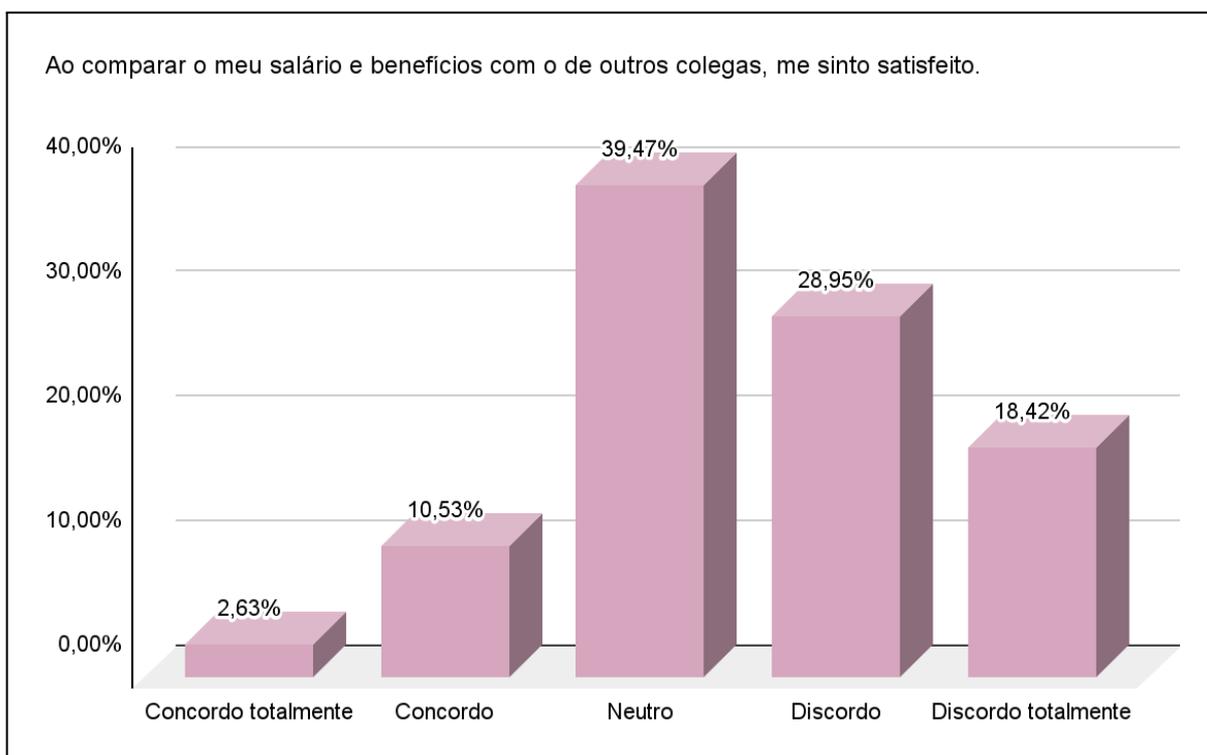


FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Maximiano (2014), fala que os benefícios podem ser significativos em relação aos salários, podem ser materiais e financeiros, ou intangíveis, como a qualidade de vida no local de trabalho, revelando que os benefícios além de poder agregar financeiramente, também é um fator que gera QVT.

O gráfico 4 demonstra que 28,9% dizem discordar e 18,4% discordam totalmente sobre a satisfação ao comparar o seu salário e benefícios com o de outros colegas, já 39,5% dos colaboradores se posicionam de forma imparcial quanto a esta questão.

Gráfico 4 - Sobre a satisfação com o salário



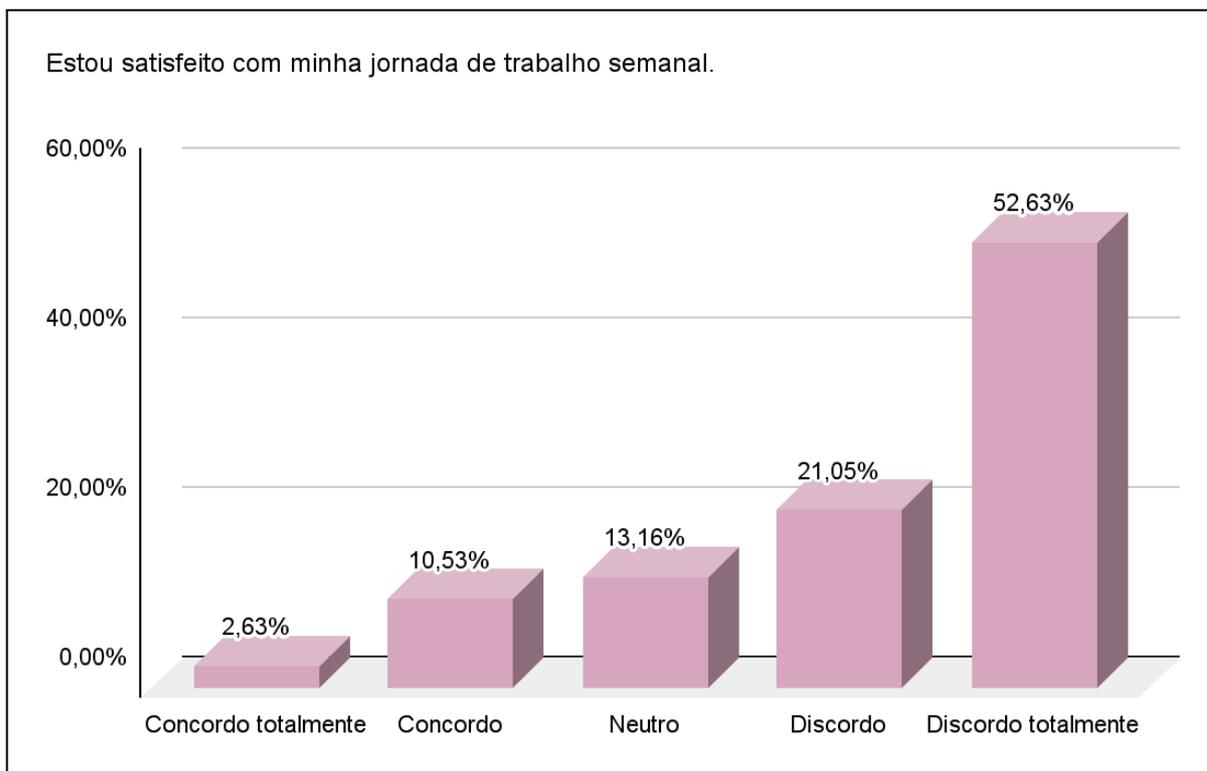
FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Os resultados apresentam variação nas opiniões, no entanto a maior parcela das respostas apontam uma insatisfação considerável e requer atenção, haja vista que um dos fatores que mais desmotiva profissional é considerar-se injustiçado em sua remuneração, pois ela afeta não só o nível material, mas também o bem-estar psicológico das pessoas, (LACOMBE, 2011).

4.2.2 Condições de segurança e saúde no trabalho

O segundo critério apresenta aos colaboradores questões sobre as condições de segurança e saúde no trabalho. No gráfico 5, é possível perceber que existe um grande descontentamento no que diz respeito à satisfação com a jornada semanal de trabalho. Uma parcela de 52,6% discorda totalmente e 21,1% discorda, o que soma mais de 70% dos trabalhadores que se opõem à afirmativa feita na questão (Estou satisfeito com minha jornada de trabalho semanal).

Gráfico 5 - Sobre a satisfação com a jornada de trabalho



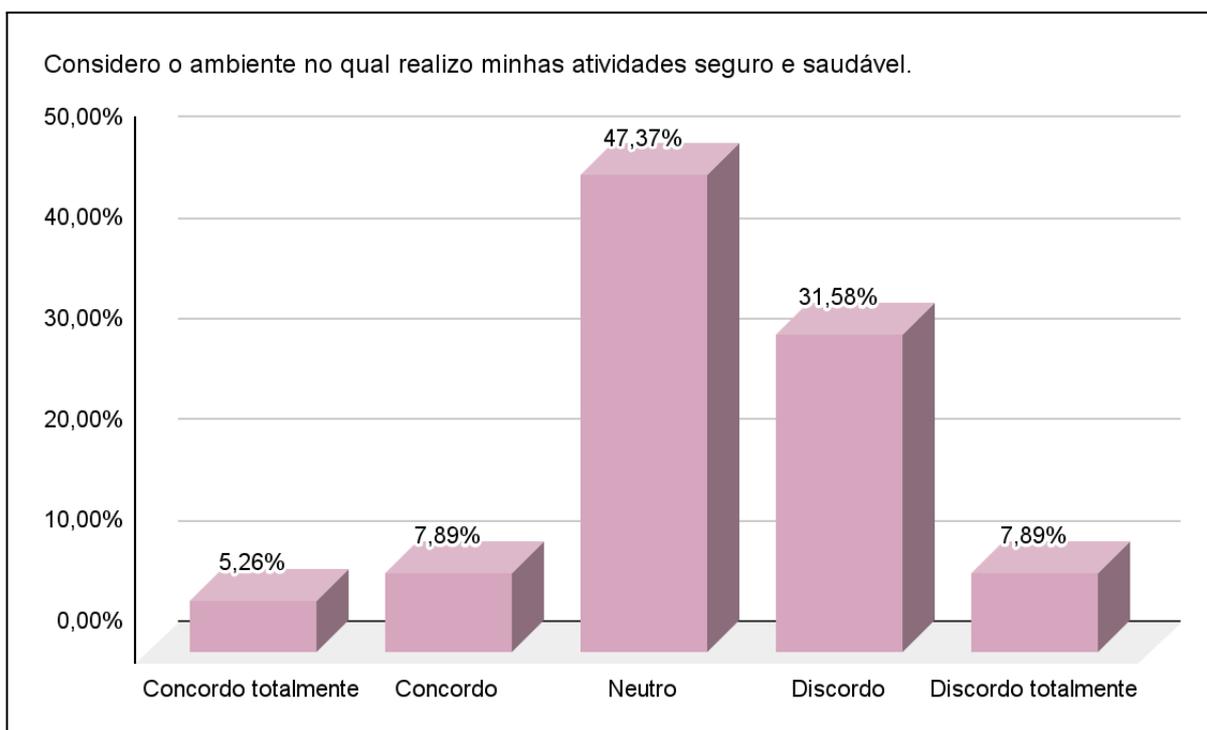
FONTE: Dados da pesquisa (2022)

A carga horária semanal foi impactada com o banco de horas negativo que formou-se durante o período da pandemia da Covid-19. Com a determinação dos governos estaduais e municipais, por meio de decretos, foi solicitado o fechamento do comércio, com exceção dos serviços essenciais. Dessa forma, os colaboradores que foram afastados de suas funções ficaram com o banco de horas negativo, e tiveram que compensá-las ao retornar às atividades.

Ter que fazer horas extras para pagar o saldo negativo se tornou uma prática diária, fator que tende a impactar diretamente na qualidade de vida no trabalho, haja vista que, altera a rotina pessoal e familiar do funcionário.

O gráfico 6, traz o questionamento sobre considerar o ambiente seguro e saudável, e apenas 5,3% concordam totalmente e 7,9% concordam, percentual muito baixo para um tema relevante como esse. Os colaboradores que ficaram no meio, “nem discordam/nem concordam” foram 47,4% percentuais que totalizam a maioria dos respondentes.

Gráfico 6 - Sobre considerar o ambiente de trabalho seguro e saudável



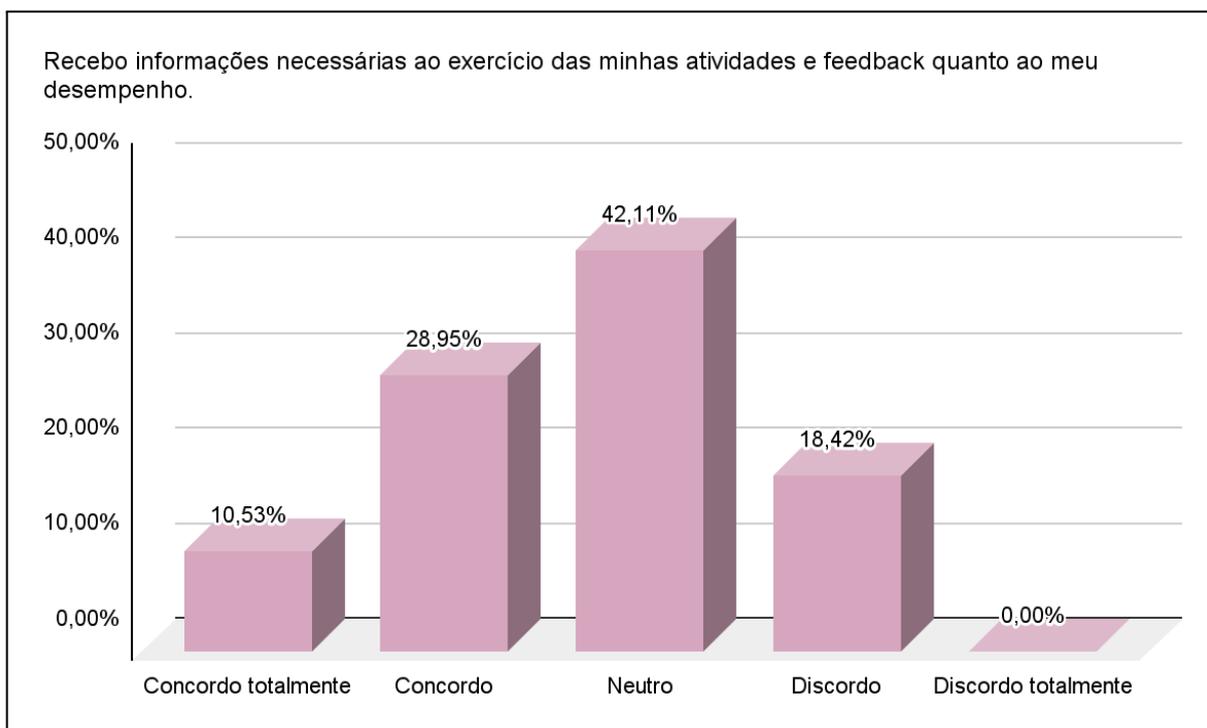
FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Ter um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade, assim, a construção de um ambiente seguro, feita com entendimento, traz retornos positivos para ambos os lados, (CHIAVENATO, 2014).

4.2.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades

No terceiro critério a primeira pergunta procura entender se os colaboradores recebem informações necessárias sobre suas atividades e feedback quanto ao seu desempenho. Apenas 10,5% concordam totalmente e 28,9% concordam que recebem feedback de seus superiores e as informações para execução de suas tarefas. O feedback pelo desempenho tende a encorajar uma melhor performance e gera uma realimentação que representa um instrumento motivacional especialmente poderoso, pois mostra os pontos fortes e a desenvolver para nortear o funcionário, (DAVIS; NEWSTRON, 2001).

Gráfico 7 - Sobre receber informações e feedback

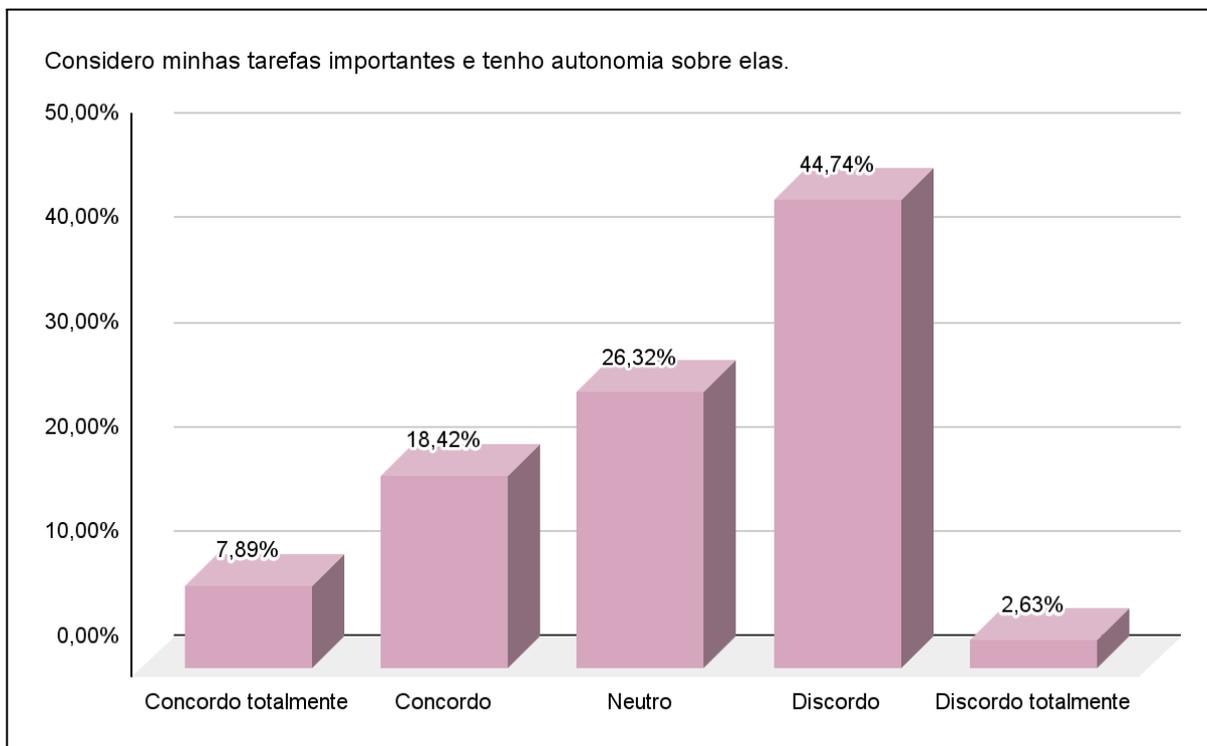


FONTE: Dados da pesquisa (2022)

O gráfico 7 também mostra que 42,1% dos respondentes, se posicionaram de forma “indiferente” e 18,4% discordam da afirmação, percentuais altos para um tema de grande importância. De acordo com Garcia (2007), o conhecimento dos resultados do trabalho permite ao trabalhador compreender e analisar a efetividade do trabalho que está sendo realizado, o que também pode desenvolver o conhecimento especializado sobre suas atividades, e resultar em crescimento profissional.

A segunda pergunta desta seção procura compreender se os colaboradores consideram suas atividades importantes e têm autonomia sobre elas. O gráfico 8 mostra que 44,7% dos colaboradores discordam e 2,6% discordam totalmente da afirmação, os mesmo entendem que, apesar de terem informações sobre o que devem fazer, não têm liberdade para expressar suas opiniões sobre possíveis adaptações.

Gráfico 8 - Sobre ter atividades importantes e ter autonomia sobre elas



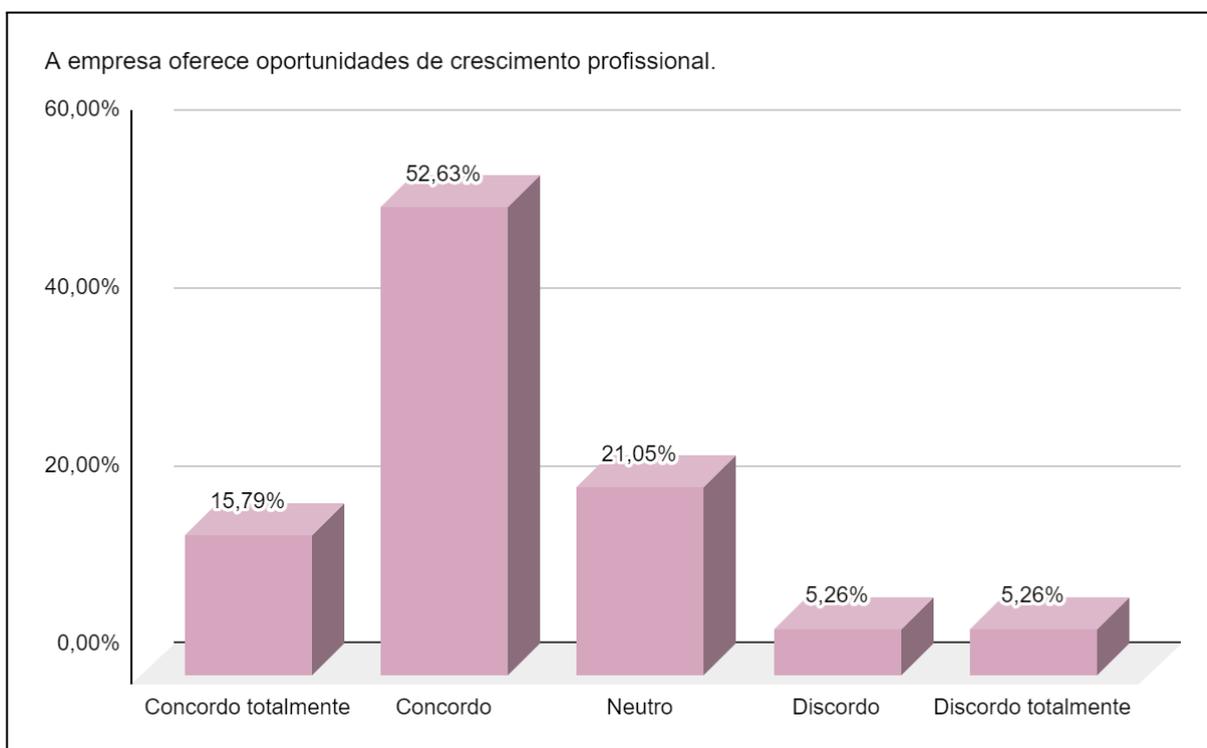
FONTE: Dados da pesquisa (2022)

O questionamento ainda ficou dividido entre 26,3% que se posicionam de forma imparcial e 18,4% que concordam e 7,9% concordam totalmente que suas atribuições são importantes e que seus posicionamentos são relevantes para o desenvolvimento de suas atividades, haja vista que este aspecto desenvolve no colaborador a compreensão do quanto ele é responsável pelo que realiza e o entendimento do real significado de suas atividades.

4.2.4 Oportunidades de crescimento e segurança

Em relação ao quarto critério 52,6% concordam e 15,8% concordam totalmente que a empresa proporciona oportunidades de crescimento profissional, o que totaliza a maioria dos colaboradores respondentes. Já, 21,1% reagiram de forma indiferente ao questionamento e apenas 5,3% discordam e discordam totalmente.

Gráfico 9 - Sobre oportunidades de crescimento profissional

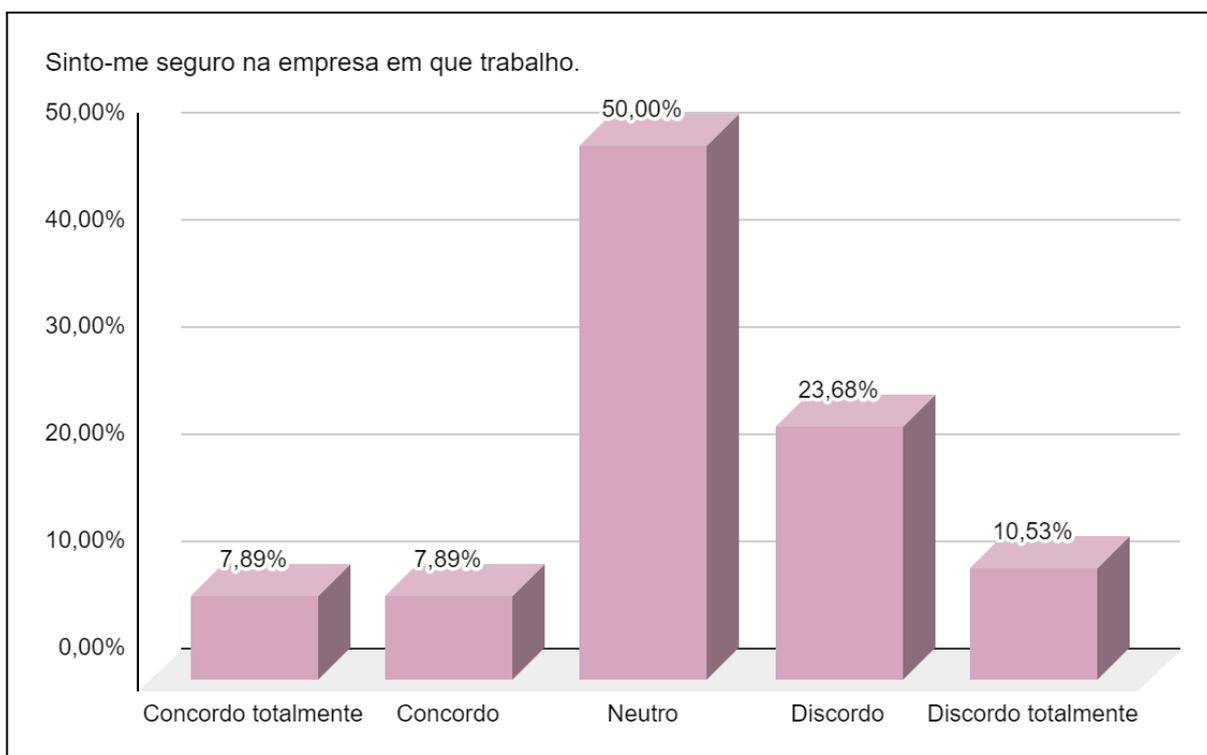


FONTE: Dados da pesquisa (2022)

De um modo geral, os colaboradores demonstram entender que há oportunidades de crescimento na empresa, dado que trabalhar com perspectiva de progresso pode contribuir para QVT, uma vez que com aproveitamento de profissionais internos cria-se um sentimento de justiça pelo oferecimento de oportunidades aos funcionários já comprometidos e fiéis aos objetivos da empresa, (LIMONGI FRANÇA, 2014).

O gráfico 10 mostra que 50% dos colaboradores “não discordam” e “não concordam”, se colocaram de forma imparcial e 7,9% concordam e concordam totalmente sobre a afirmação de se sentirem seguros na empresa na qual trabalham. Discordam 23,7% e 10,5% discordam totalmente que o ambiente de trabalho no qual estão inseridos apresenta segurança,

Gráfico 10 - Sobre se sentir seguro na empresa



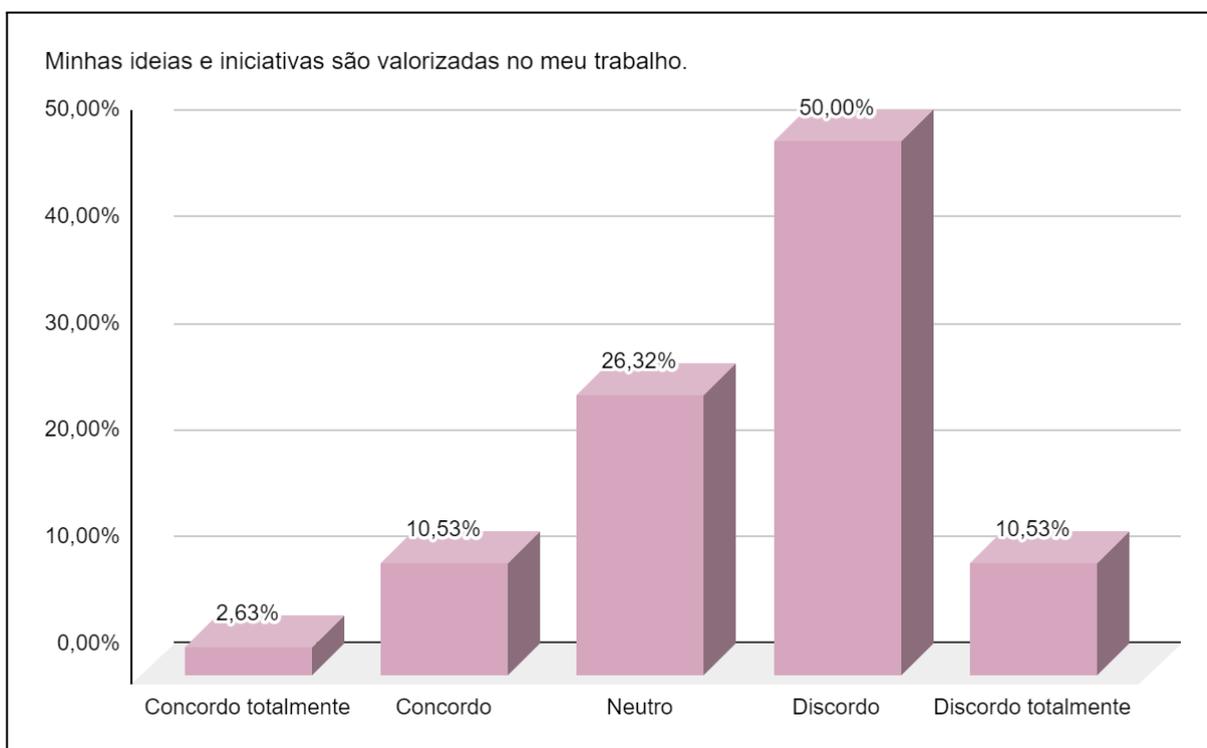
FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Passar segurança no emprego sinaliza compromisso de longo prazo da empresa com seus colaboradores, e tende a formar uma equipe comprometida, leal e dedicada, o que deve vir acompanhada de outras medidas importantes, (LACOMBE, 2011).

4.2.5 Integração social na organização

No quinto critério apenas 2,6% concordam totalmente e 10,5% dos colaboradores concordam que suas ideias e iniciativas são valorizadas. O resultado dos que discordam da afirmativa chegou a 50%, o que demonstra a ausência de estímulos para a motivação do indivíduo em relação ao desejo de receber mérito sobre o seu desempenho.

Gráfico 11 - Sobre valorização de ideias e iniciativas

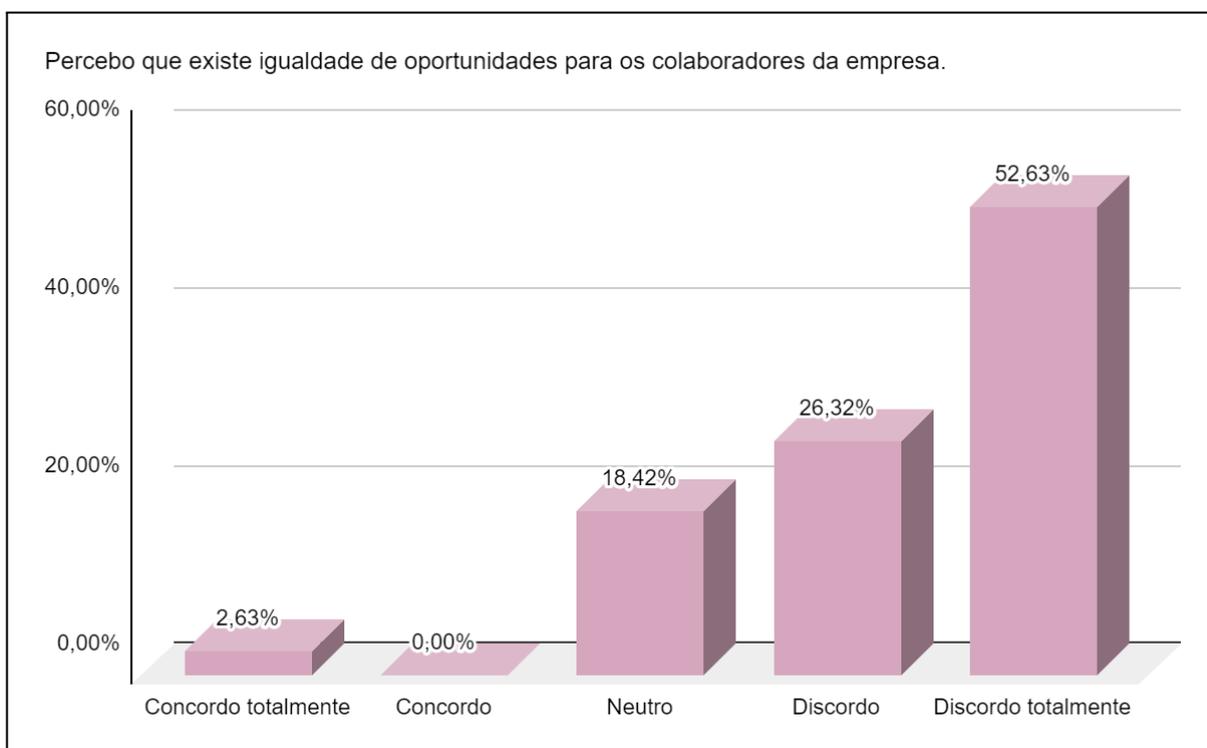


FONTE: Dados da pesquisa (2022)

De acordo com Lacombe (2011), a teoria desenvolvida por Abraham Maslow, traz uma sequência hierárquica das necessidades do ser humano (necessidades fisiológicas, segurança, sociais, status e estima e autorrealização), fatores esses, que tendem a impulsionar o colaborador ao alcance da QVT.

O gráfico 12 mostra que 52,6% discordam totalmente sobre ter igualdade de oportunidades para os colaboradores, no que se refere à Integração social na organização, ainda, 26,3% discordam da afirmação e 18,4% reagiram de forma indiferente.

Gráfico 12 - Sobre a igualdade de oportunidades na empresa



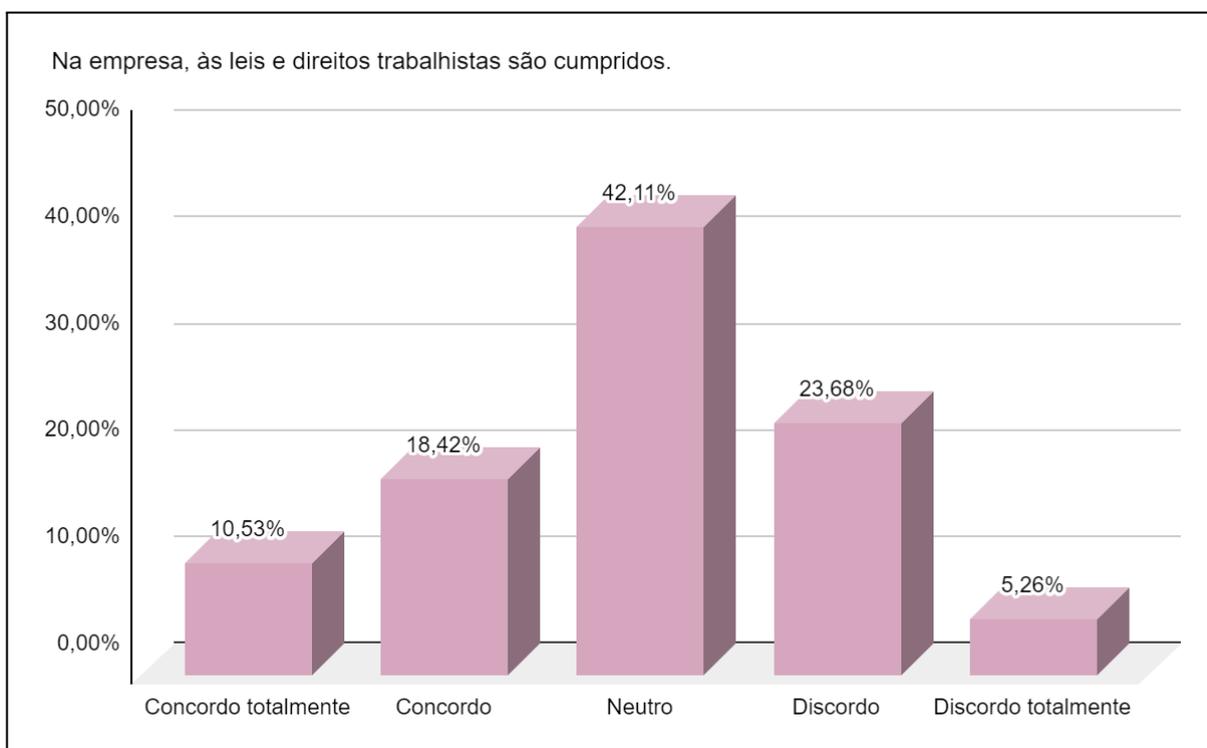
FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Dessler (2014), fala que percepções de justiça também se relacionam com maior comprometimento dos funcionários, maior satisfação com a organização, o emprego e com os líderes, e melhora os comportamentos de cidadania organizacional, logo, o colaborador ao perceber que há tratamento diferente, tende a expressar uma conduta indesejável que impacta em sua produtividade e estado emocional.

4.2.6 Garantias constitucionais

Sobre o sexto critério, 42,1% dos respondentes foram imparciais, 18,4% concordam e 10,5% concordam totalmente que a empresa, na qual fazem parte, cumprem com as leis e direitos trabalhistas. Mas, uma parcela de 23,7% dos funcionários discordam do questionamento, entendendo que falta a efetivação dos direitos da constituição.

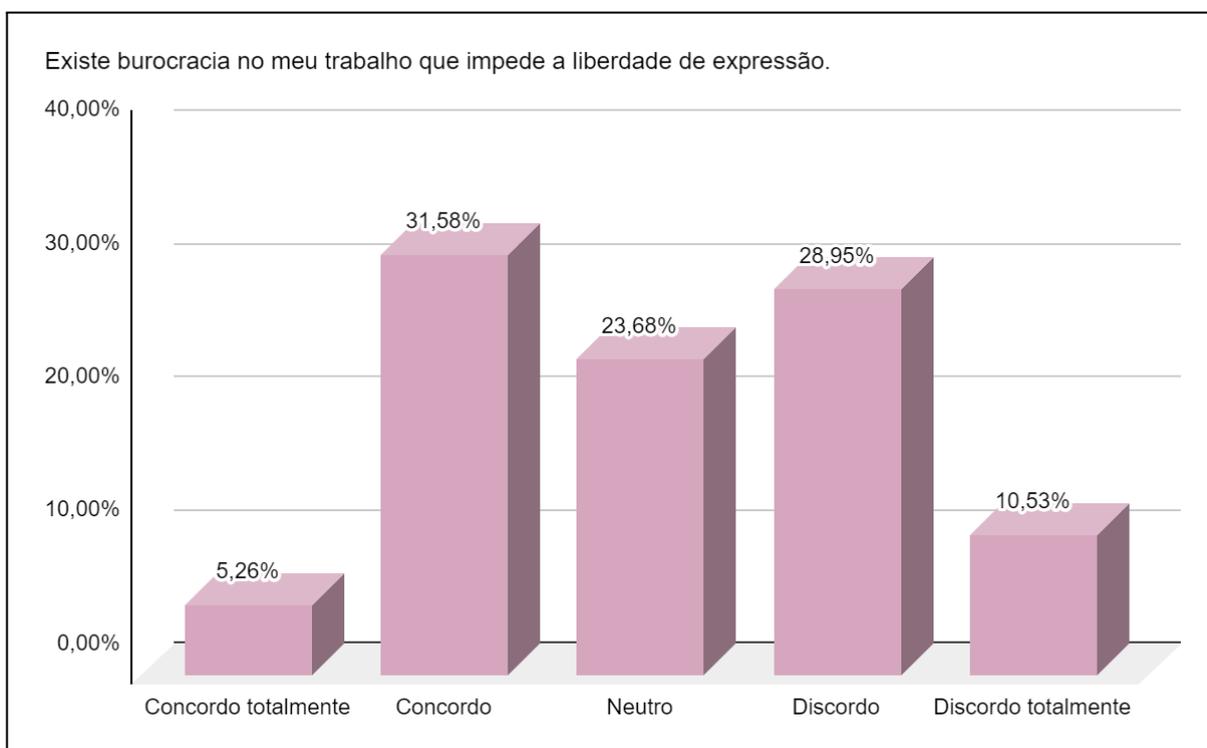
Gráfico 13 - Sobre o cumprimento das leis e direitos trabalhistas



FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Analisando as respostas quanto à liberdade de expressão, de ter burocracia que dificulte a comunicação direta relacionada ao seu trabalho, observa-se que 31,6% dos respondentes concordam que há burocracia que impede a liberdade de expressão, já 28,9% discordam e 10,5% discordam totalmente que existe empecilho sobre a liberdade de se manifestar e 23,7% mantiveram-se neutros diante da afirmação.

Gráfico 14 - Sobre existir burocracia que impeça a liberdade de expressão

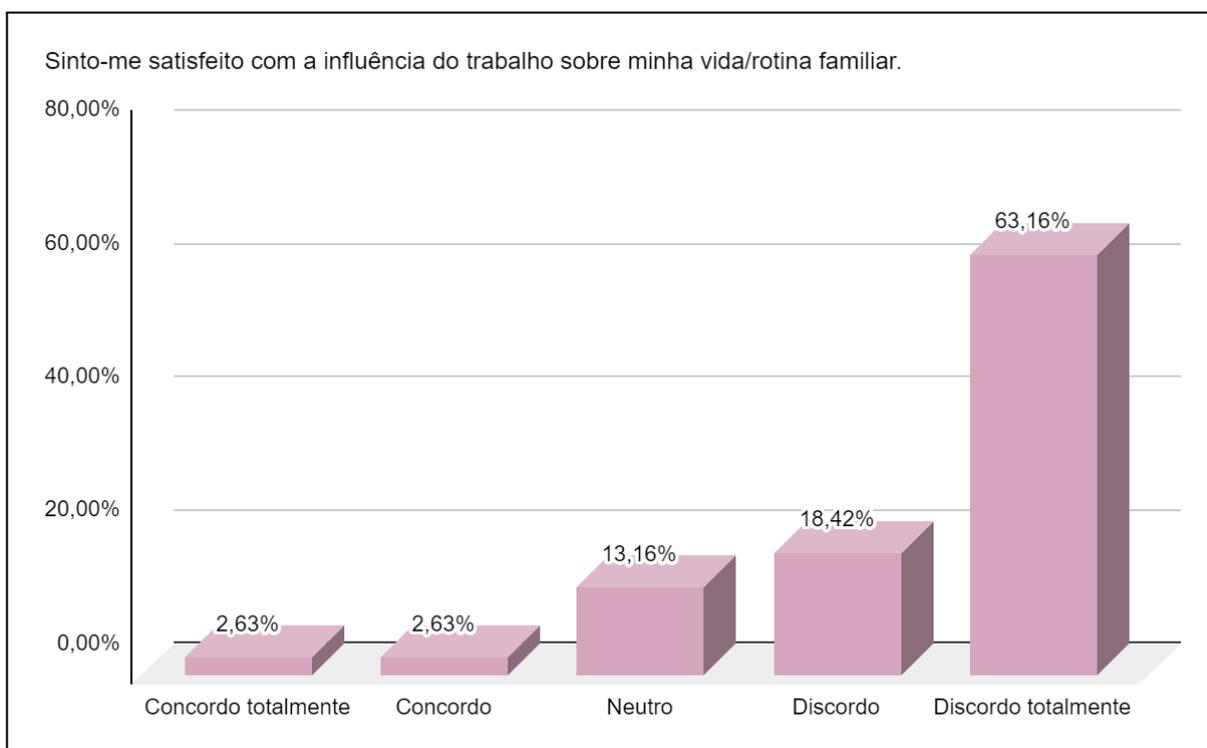


FONTE: Dados da pesquisa (2022)

4.2.7 Trabalho e espaço total de vida

O gráfico 15 aponta que 63,2% discordam totalmente e 18,4% discordam da afirmação realizada sobre estar satisfeito com a influência do trabalho na vida e rotina familiar, ainda, 18,4% se posicionaram de forma neutra e apenas 2,6% concordam e concordam totalmente.

Gráfico 15 - Sobre a influência do trabalho na vida e rotina familiar

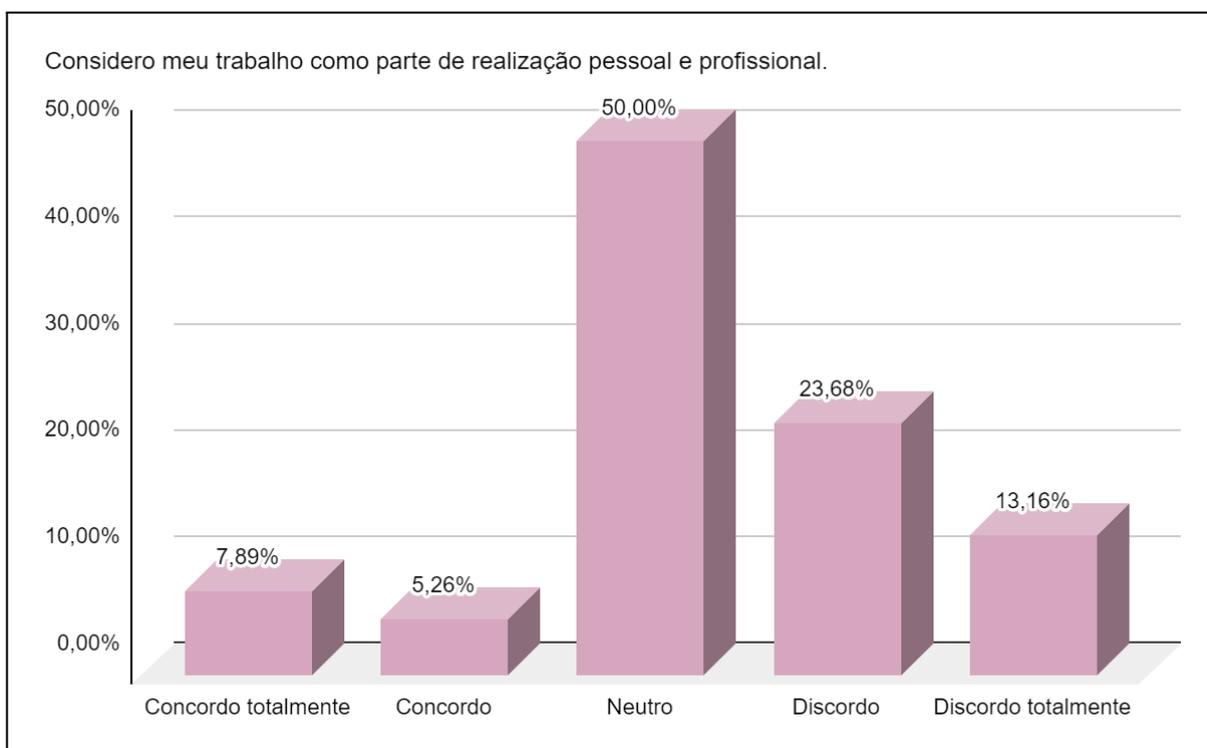


FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Os resultados mostram que a maioria dos colaboradores que responderam o questionário não se sentem satisfeitos com a influência que suas atividades profissionais têm sobre a sua rotina familiar e poder ter uma relação positiva entre a vida profissional e pessoal gera estímulos para o colaborador, já uma rivalidade entre família e empresa, mundo afetivo e mundo do trabalho é de certa forma uma situação ameaçadora, que de fato impacta na QVT, (LACOMBE, 2011).

Quando perguntado sobre considerarem o seu trabalho como parte de uma realização pessoal e profissional, 7,9% concordam totalmente e 5,3% concordam, já a grande maioria, 50% dos respondentes “ não concordam” e “ não discordam”, e outra parte dos colaboradores que responderam, 23,7% discordam e 13,2% discordam totalmente que consideram suas atividades uma conquista pessoal e profissional.

Gráfico 16 - Sobre considerar o trabalho uma realização pessoal e profissional



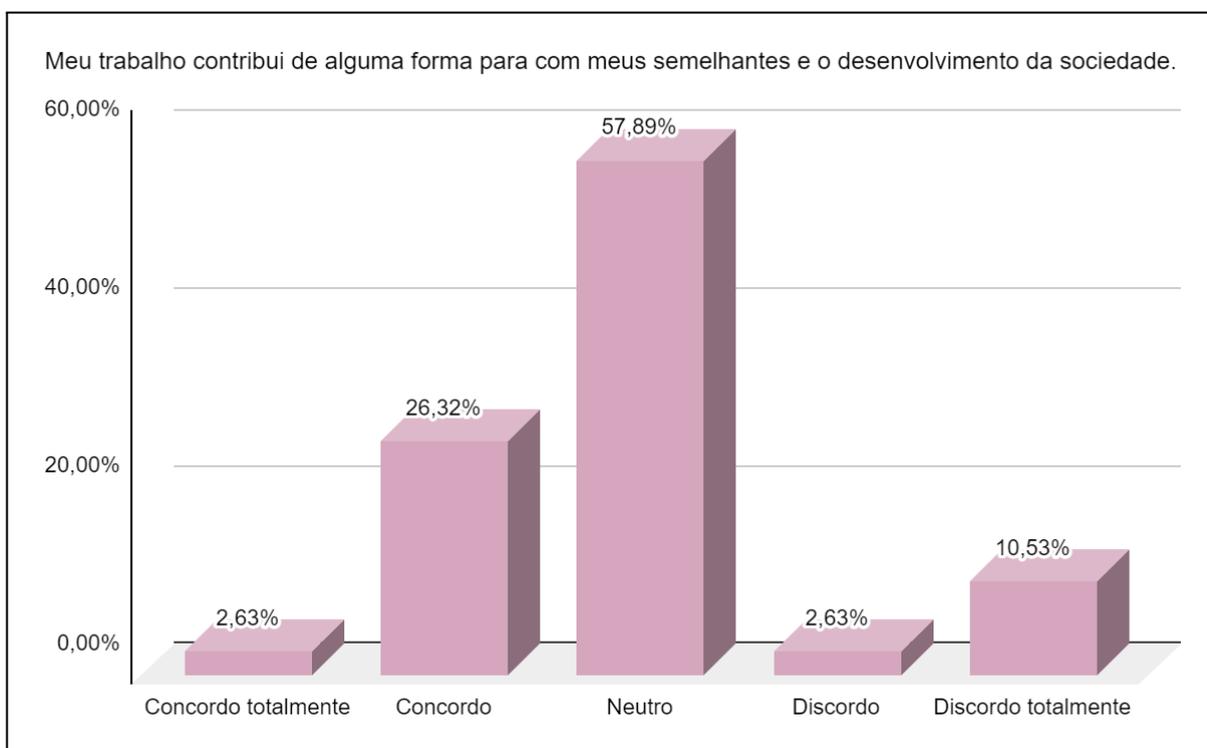
FONTE: Dados da pesquisa (2022)

O trabalho sempre fez parte da vida das pessoas, para fonte de renda, integração social ou realização pessoal, mas parte da neutralidade e discordâncias nas respostas podem ocorrer por se tratar do primeiro emprego de uma grande parcela dos respondentes. Apesar do trabalho ser parte essencial da vida do homem e ser um aspecto da vida que lhe dá status e o liga à sociedade, o primeiro contato com o trabalho é uma experiência na qual a pessoa pode se identificar ou não, e servir como um direcionador, (LACOMBE, 2011).

4.2.8 Relevância social da vida no trabalho

Quando questionados a respeito da contribuição de seu trabalho sobre seus semelhantes e o desenvolvimento da sociedade 57,8% foram imparciais, 26,3% concordam, 2,6% concordam totalmente que seu trabalho contribui de alguma forma para com seus semelhantes e com o desenvolvimento da sociedade. Já, 10,5% discordam totalmente e 2,6% discordam da afirmação.

Gráfico 17 - Sobre o trabalho contribuir com os semelhantes e o desenvolvimento da sociedade

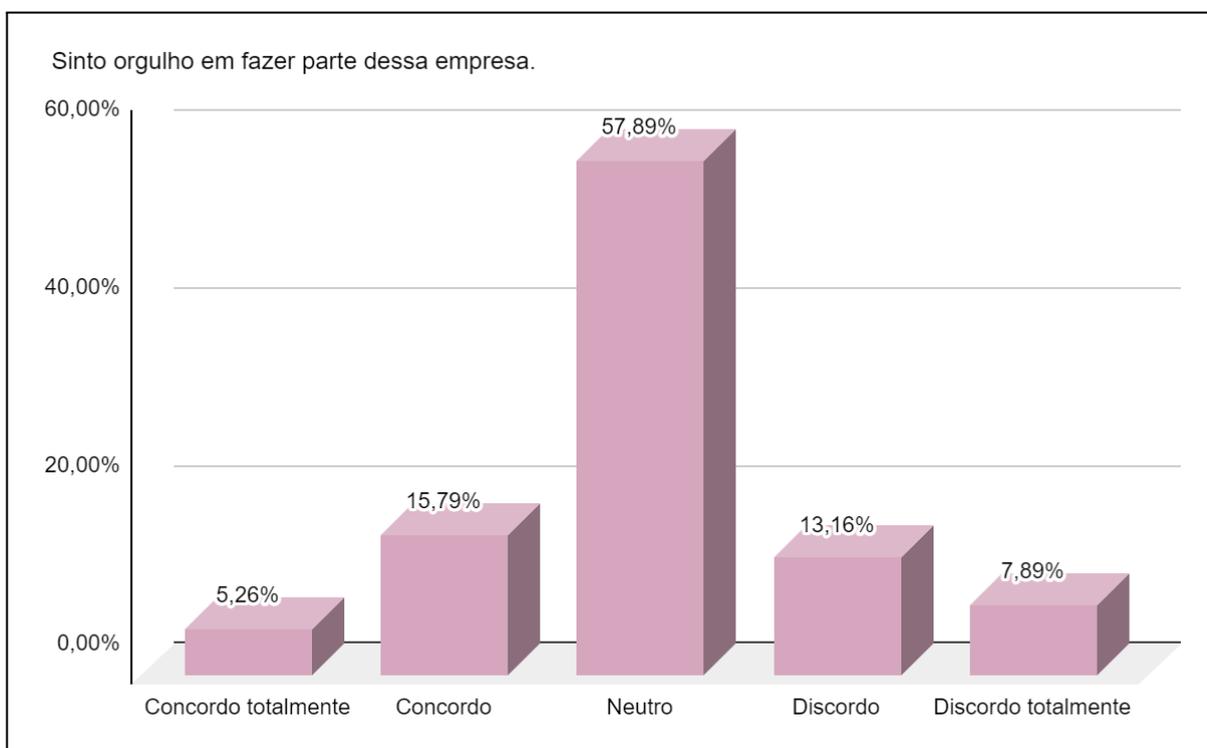


FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Sendo que, está inserido em um ambiente que contribui de alguma forma para para o desenvolvimento da sociedade impacta na QVT dos funcionários pois ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo e a representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste, (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

No gráfico 18, novamente a maioria, 57,9% dos colaboradores, mantiveram-se neutros e tal imparcialidade revela indecisão sobre seus sentimentos. Já 13,2% discordam e 7,9% discordam totalmente da afirmativa de sentir orgulho em fazer parte de sua atual empresa. Concordaram totalmente 5,3% e 15,8% concordaram sentir orgulho de integrar a empresa.

Gráfico 18 - Sobre sentir orgulho em fazer parte da empresa



FONTE: Dados da pesquisa (2022)

Analisando que a maioria dos colaboradores se mantiveram de forma neutra, revela que, nesse momento, muitos dissociam o trabalho da organização, pois o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em particular de uma organização, (CHIAVENATO, 2014).

4.3 ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DOS COLABORADORES SOBRE QVT E SUGESTÕES DE AÇÕES A FIM DE PROMOVER QVT

Nesta etapa foi perguntado aos colaboradores, para que os mesmos respondessem de forma simples e direta, o quê eles entendem sobre qualidade de vida no trabalho e quais ações a empresa pode adotar para promovê-la.

A análise das respostas faz uma somatória dos critérios de Walton (1973), pois os colaboradores mostraram significados que compõem o modelo do autor. Os critérios que mais aparecem são compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades e oportunidade de crescimento contínuo e segurança.

Um colaborador apresenta que QVT é “Ter bons benefícios, ser reconhecido e ter horários definidos de trabalho” , fatores que de fato podem trazer estímulos aos funcionários. Outro, já responde que QVT é “Ser bem tratado, respeitado e ter oportunidade de crescimento”, o autor Chiavenato (2014), fala que recrutamento interno motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários, o que tende a motivar os colaboradores a buscarem por seus objetivos e alcançar a QVT.

Alguns colaboradores também apontaram que ter QVT é fazer parte de um ambiente com “liberdade de ideias”, no qual eles possam contribuir para o desenvolvimento de suas atividades, fazendo sugestões de melhorias e com “ comunicação assertiva”, de forma que consigam dialogar com seus colegas, superiores e ainda, receber as informações necessárias no tempo certo.

Quando questionados sobre quais ações a empresa pode adotar para que a QVT seja positiva, algumas das sugestões foram, “Incentivo na formação e no desenvolvimento do funcionário”, pois sendo uma empresa que também captar colaboradores para seu primeiro emprego é importante estimulá-los a traçar seus objetivos e mostrar opções de crescimento profissional, outro tema que se repete entre as resposta é “flexibilidade para folgas e horários definidos” fatores que possibilitam o colaborador fazer um planejamento pessoal.

Os colaboradores afirmam que “ ter uma comunicação interna com 100% do quadro de colaboradores” também é uma ação que leva a QVT, pois é importante que a organização não perca de vista a necessidade de promover comunicações periódicas e frequentes com seu pessoal, sendo que, ter uma equipe sempre alinhada impacta na realização das atividades, (LACOMBE, 2011). O reconhecimento interno para promover quem já faz parte do negócio e o reconhecimento através de gratificação foram ações comumente citadas e são de grande influência para manter um bom nível de QVT na empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como propósito revelar as opiniões dos colaboradores de uma loja de departamento em João Pessoa sobre a Qualidade de vida no trabalho, baseando-se nos critérios estabelecidos no modelo de Walton (1973). A QVT vem ganhando espaço entre os assuntos mais propagados nas organizações e discutido por diversos autores, haja vista que está vinculada a motivação, satisfação pessoal e ao desempenho profissional dos colaboradores.

Com isso, na fundamentação teórica foram abordados conceito, a história e evolução sobre a Qualidade de vida no trabalho, também foram apresentados os modelos de QVT dos autores Nadler e Lawler (1983), Hackman e Oldhan (1975) e Walton (1973), os três modelos com destaques nas pesquisas sobre o tema. Os objetivos deste trabalho foram respondidos a partir dos dados coletados do questionário respondido por colaboradores.

Para alcançar o objetivo geral da pesquisa foram estabelecidos três objetivos específicos. O primeiro foi verificar os fatores determinantes à qualidade de vida no trabalho, o qual foi atendido através do questionário respondido que expôs os oito critérios do modelo de Walton (1973) nas perguntas elaboradas, constatando nas respostas dos colaboradores que existem fatores que podem melhorar para elevar o nível da QVT na empresa da qual fazem parte..

O segundo objetivo procurou relatar a relevância social da Qualidade de Vida no Trabalho, e o oitavo critério do modelo de Walton apresentou uma certa neutralidade dos colaboradores sobre o tema. Já o terceiro objetivo específico buscou apresentar sugestões de estratégias voltadas à promoção da política de QVT e para obter tal resultado foram criadas questões abertas para ouvir sugestões dos respondentes. As sugestões mais apresentadas foram sobre desenvolvimento e capacitação profissional, comunicação assertiva e para todos, e jornada de trabalho definidas e alinhadas com os funcionários, ações que promovem a qualidade de vida no trabalho.

Por meio da análise dos dados é possível concluir que os colaboradores sentem falta de ações efetivas que promovam a QVT e compreendem os impactos que a qualidade de vida no trabalho podem gerar na vida profissional e pessoal. Diante dessa percepção, o problema da pesquisa foi respondido, assim como o objetivo geral.

De acordo com a metodologia proposta, as limitações encontradas durante o desenvolvimento foram dificuldade na distribuição dos questionários e retorno dos respondentes, visto que por ser tratar de uma pesquisa acadêmica e que precisava ser respondida em horário de trabalho, alguns respondentes não tinham acesso a internet para acessar suas redes sociais (whatsapp ou instagram). Outra limitação identificada foi o tamanho da amostra, pois a pesquisa foi realizada em um período de campanha de vendas e virada de coleção, o que deixou os colaboradores ocupados.

Dessa forma, aconselha-se que em pesquisas futuras mais colaboradores tenham acesso aos questionamentos, que o entendimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho seja ampliado e levado para todos os setores e demais filiais da empresa. Recomenda-se, também, a elaboração de uma análise sobre a QVT e a motivação de jovens que estão ingressando no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do sucesso das organizações**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações/ Idalberto Chiavenato**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2001.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. Tradução: Cecília Leão Oderich; revisão técnica Álvaro Pequeno e Denise Delboni. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

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

GARCIA, Edilene O. P. **Qualidade de vida no trabalho: com a palavra, os funcionários públicos**. São Bernardo do Campo, 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Metodista de São Paulo.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

KOTTER, J.P. **Liderando mudança**. Tradução Follow-Up. Traduções e assessoria de informática. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. - 13. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Recursos humanos: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

APÊNDICE

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

O questionário foi desenvolvido para levantar informações sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho. Não será necessário a identificação do(a) respondente, todas as informações coletadas serão mantidas em sigilo, e seus dados ficarão em anonimato.

A pesquisa tem como objetivo coletar informações para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso Bacharelado em Administração do IFPB. Caso tenha dúvida sobre o que responder, peço para responder de forma mais apropriada a sua realidade. Desde já agradeço a sua colaboração.

CARACTERIZAÇÃO DO(A) RESPONDENTE

Gênero:

Feminino

Masculino

Não binário

Prefiro não responder

Idade:

18-24

25-31

32-37

acima de 38

PARTE I. CRITÉRIOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Compensação justa e adequada:

1. Estou satisfeito com os benefícios (VT, VR, Assistência médica) que recebo

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

2. Ao comparar o meu salário e benefícios com o de outros colegas, me sinto satisfeito.

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Condições de trabalho:

3. Estou satisfeito com minha jornada de trabalho semanal.

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

4. Considero o ambiente no qual realizo minhas atividades seguro e saudável.

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Uso e desenvolvimento de capacidades:

5. Recebo informações necessárias ao exercício das minhas atividades e feedback quanto ao meu desempenho.

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

6. Considero minhas tarefas importantes e tenho autonomia sobre elas.

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Oportunidade de Crescimento e Segurança:

7. A empresa oferece oportunidades de crescimento profissional.

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

8. Sinto-me seguro na empresa em que trabalho

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Integração Social na Organização:

9. Minhas ideias e iniciativas são valorizadas no meu trabalho.

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

10. Percebo que existe igualdade de oportunidades para os colaboradores da empresa.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

Constitucionalismo:

11. Na empresa, às leis e direitos trabalhistas são cumpridos.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

12. Existe burocracia no meu trabalho que impede a liberdade de expressão.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

Trabalho e Espaço Total de Vida:

13. Sinto-me satisfeito com a influência do trabalho sobre minha vida/rotina familiar.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

14. Considero meu trabalho como parte de realização pessoal e profissional.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

Relevância Social da Vida no Trabalho:

15. Meu trabalho contribui de alguma forma para com meus semelhantes e o desenvolvimento da sociedade.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

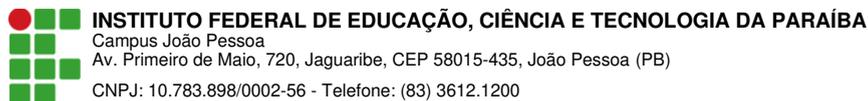
16. Sinto orgulho em fazer parte dessa empresa.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

PARTE II. SIGNIFICADOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

17. Para você, o que significa Qualidade de Vida no Trabalho? (Como você entende)

18. Quais ações a empresa pode promover com a intenção de garantir Qualidade de Vida no Trabalho? (Sugestões)



Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega do TCC do aluno

Assunto: Entrega do TCC do aluno
Assinado por: Katiane Silva
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Katiane Camelo da Silva**, ALUNO (20162460029) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 30/12/2022 22:06:53.

Este documento foi armazenado no SUAP em 30/12/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 710618

Código de Autenticação: db2bd80963

