



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

ROGÉRIO DOS SANTOS FERREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
UM ESTUDO EM UMA EQUIPE DE VENDAS DO RAMO ALIMENTÍCIO
NO DISTRITO FEDERAL**

Brasília
2017

ROGÉRIO DOS SANTOS FERREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
UM ESTUDO EM UMA EQUIPE DE VENDAS DO RAMO ALIMENTÍCIO
NO DISTRITO FEDERAL**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário /de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas e Coaching

Orientador: Prof. Dr. / Prof. MSc. Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília
2017

ROGÉRIO DOS SANTOS FERREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
UM ESTUDO EM UMA EQUIPE DE VENDAS DO RAMO ALIMENTÍCIO
NO DISTRITO FEDERAL**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas e Coaching

Orientador: Prof. Dr. / Prof. MSc. Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, ____ de _____ de 2017.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Nome completo

Prof. Dr. Nome completo

AGRADECIMENTO(S)

Agradeço a Deus pela vitória, a minha mãe que não está mais presente entre nós, mas sempre foi e sempre será a minha fonte de inspiração em busca dos meus objetivos. Aos amigos acadêmicos Waldemir Correa, Guilherme Licursi e Guilherme pelas trocas de experiência, pelas partilhas em sala de aula e fora do ambiente acadêmico. Por fim, à minha família, que me incentivou a todo o momento pela busca do conhecimento.

RESUMO

Essa pesquisa teve por objetivo avaliar a percepção dos funcionários da empresa estudada, atuante no ramo alimentício na região de Brasília, sobre a qualidade de vida no trabalho. Para elaboração dos dados e análise, foi utilizado um questionário adaptado por Carvalho (2013), utilizando o método de abordagem quantitativa com base nas dimensões de Walton, em que propõe oito categorias conceituais sobre qualidade de vida no trabalho. Diante dessa abordagem foi possível verificar os seguintes aspectos; condições de trabalho, compensação salarial, nível de autonomia que o funcionário possui para aplicar suas aptidões profissionais e seu conhecimento, plano de carreira, estabilidade no emprego, integração social existente da organização, constitucionalismo, equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho e a relevância social da vida no trabalho. A coleta e a tabulação dos dados foram realizadas através da ferramenta google docs. Os resultados mostraram que os funcionários estão satisfeitos com relação a maior parte das dimensões abordadas no modelo do Walton; apesar dos níveis de satisfação nas categorias compensação justa e adequada e oportunidade de crescimento terem apresentado níveis insatisfatórios.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo de Walton. Satisfação.

ABSTRACT

This research had the objective of evaluating the perception of the employees of the studied company that is active in the food industry in the region of Brasília on quality of life at work. To elaborate the data and analyze, a questionnaire adapted by Carvalho (2013) was used, using the method of quantitative approach based on the dimensions of Walton, which proposes eight conceptual categories on quality of life at work. In view of this approach, it was possible to verify the following aspects; working conditions, salary compensation, level of autonomy that the employee possesses to apply his / her professional skills and knowledge, career plan, job stability, existing social integration of the organization, constitutionalism, balance between the employee's personal life and life in the work and the social relevance of work life. Data collection and tabulation were performed using the google docs tool. The results showed that employees are satisfied with most of the dimensions addressed in the Walton model; although levels of satisfaction in the categories fair and adequate compensation and opportunity for growth have presented unsatisfactory levels.

Key words: Quality of Life at Work; Walton model; Satisfaction.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 REFERENCIAL TEORICO	9
1.1 <i>Conceitos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho</i>	9
1.2 <i>Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) Evolução</i>	10
1.3 <i>Modelos de QVT.....</i>	12
1.3.1 <i>Modelo de Westley</i>	13
1.3.2 <i>Modelo de Davis e Werther.....</i>	14
1.3.3 <i>Modelo de Waton</i>	14
1.3.3 <i>Benefícios das Ações de QVT.....</i>	16
2 METODOLOGIA	19
2.1 <i>Empresa</i>	19
2.2 <i>Participantes</i>	20
2.3 <i>Instrumentos de Coleta.....</i>	20
2.4 <i>Procedimentos da Coleta de Dados</i>	20
3 RESULTADOS E DISCUSÃO	22
CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEX – A Questionário	32

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem vivenciado diversas transformações nas últimas décadas. Entre essas transformações podemos destacar a preocupação das organizações com a qualidade de vida dos funcionários dentro e fora do ambiente de trabalho. No passado, pós-revolução industrial, os empresários proprietários de indústrias, buscavam obter maior produtividade dos seus empregados através de métodos científicos que geraram um grau de exaustão e insatisfação aos trabalhadores daquela época. Diante desse cenário sugeriram estudos voltados ao fator humano, aonde foi possível confirmar que ações voltadas à qualidade de vida no trabalho aumentam a produtividade e elevam o grau de satisfação dos empregados.

Novas pesquisas e estudo sobre o tema não param de surgir, entre essas pesquisas podemos destacar a publicação da revista Exame em 2016 sobre as 10 melhores empresas em que o trabalho é sinônimo de qualidade de vida. Essa publicação destaca que o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal é um valor para muita gente. Mas, para atingi-lo é preciso ter uma preocupação genuína da gestão empresa em relação à satisfação de seus funcionários.

Essa pesquisa tem como importância acadêmica, contribuir com o avanço dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho. No campo gerencial busca enfatizar a importância do fator humano dentro das organizações ligadas ao nível de satisfação e produtividade.

Dentro desse contexto o presente trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte pergunta: Qual a percepção dos funcionários da empresa atuante no ramo alimentício com relação à qualidade de vida no trabalho? O objetivo geral desse estudo é identificar a satisfação dos funcionários com relação à qualidade de vida no trabalho. Já os objetivos específicos são: Analisar a percepção dos funcionários com relação às condições de trabalho; analisar a percepção dos funcionários referente à utilização de suas habilidades e oportunidades de crescimento e analisar a existência de praticas para integração social.

Dessa forma, o tema escolhido pode proporcionar maior conhecimento sobre a satisfação dos funcionários da organização estudada, disponibilizando informações que possam ser utilizadas como base no planejamento das ações de qualidade de vida no trabalho, visando o aumento da produtividade por meio de funcionários mais satisfeitos e engajados com as estratégias da companhia.

Essa pesquisa é descritiva, pois busca descrever características de um determinado grupo, para obtenção dos dados foi utilizado um questionário com o método quantitativo.

O presente trabalho está dividido da seguinte forma: No primeiro capítulo é apresentado o referencial teórico aonde foi realizado um levantamento bibliográficos sobre a evolução, conceitos, modelos e os benefícios da qualidade de vida no trabalho. Já no segundo capítulo é apresentado a metodologia a qual foi utilizada para o objeto de estudo. No terceiro capítulo foi abordado os resultados e discussão dos dados coletados realizando uma correlação com estudos teóricos. Por fim, a conclusão da pesquisa.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa etapa da pesquisa serão abordados fatos que contribuíram para evolução do estudo sobre qualidade de vida no trabalho, de modo que as referências citadas sirvam como base norteadora para sugestões de melhoria no objeto de estudo. A amplitude deste tema é dada pelos conceitos de qualidade de vida, sobre a origem da QVT, modelos de QVT e os benefícios dos programas de qualidade de vida no trabalho.

1.1 Conceitos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Diante desse cenário serão apresentadas definições de conceitos concebidos por estudiosos sobre o tema qualidade de vida no trabalho.

Nas últimas décadas as empresas vem enfrentando diversos desafios com os avanços tecnológicos, evoluções no campo da comunicação, incertezas no campo político, competitividade cada vez mais acirrada e funcionários cada vez preocupados com o bem estar pessoal. Nesse novo cenário a figura do trabalhador passa a ser cada vez mais valorizada no mercado de trabalho, ao mesmo tempo as empresas procuram investir em ações que promovam qualidade de vida no trabalho com intuito de aumentar o nível de satisfação dos seus funcionários, gerando paralelamente um maior nível de produtividade.

Segundo Fernandes (1996) as ações voltadas para qualidade de vida no trabalho, são capazes de proporcionar às empresas novas formas de organização no trabalho, de maneira que aumente o nível de satisfação dos seus colaboradores, garantindo paralelamente um maior nível de produtividade e envolvimento dos empregados em todos os processos na empresa.

Ainda Fernandes (1996) afirma que qualidade de vida no trabalho se associa a melhorias no ambiente de trabalho, desde condições físicas, até programas de lazer, atendimento as reivindicações dos trabalhadores e ampliação dos benefícios. Fernandes (1996) também frisa que para obter sucesso nos programas de qualidade de vida no trabalho, deve haver uma mobilização aonde, o

maior número de funcionários participem desde os níveis operacionais aos cargos de chefia.

Para Limongi – França (2003), O tema qualidade de vida no trabalho abrangem diversas áreas desde cuidados médicos, atividade voluntária por parte dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras. Sempre buscando atender as expectativas do empregado e empregador, promovendo o bem estar. Ainda Limongi – França (2003), afirma que qualidade de vida no trabalho está relacionada às mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápidas modificações.

Já Rodrigues (1994), relata que a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do ser humano desde o início de sua existência, sempre com foco em promover a satisfação pessoal e profissional ao trabalhador, garantindo o bem estar na execução das tarefas.

1.2 Qualidades de Vida no Trabalho (QVT) Evolução

As preocupações com o tema qualidade de vida no trabalho partiram de alguns acontecimentos relacionados ao desenvolvimento e à preocupação do indivíduo x trabalho, destacando a racionalização do trabalho na era da administração científica e clássica. Isso ocorreu em um período de elevação da produtividade e potencialização de ganho por parte dos funcionários.

Para Fernandes (1996), A preocupação com o tema qualidade de vida surgiu na década de 50, partindo de estudos Eric Trist e seus colaboradores do instituto Tavistock de relações humanas, instituição dedicada aos estudos e pesquisas em comportamentos de grupo e organizacional, onde começou a ser estudada a relação do indivíduo x trabalho x organização, partindo da análise e reestruturação da tarefa, com intuito de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Na década de 60, foi criado nos Estados Unidos o “National Commission on Productivity”, que tinha com objetivo analisar as causas de baixa produtividade nas indústrias americanas, em seguida foi criado o congresso “National Center for Productivity and Quality of Working Life”, direcionado para realização de estudos e

utilizado como laboratório, sobre a qualidade de vida no trabalho nas atividades de produção.

Já no início dos anos 70, o movimento da QVT teve uma desaceleração devido com a “crise energética” e a alta inflação nos países de grande potencia, em particular nos Estados Unidos”. No entanto ao final dos anos 70, o interesse foi renovado com a participação especial do Japão e a divulgação de novas técnicas administrativas nas organizações. Para Fernandes (1996), Esse movimento despertou interesse pelo Brasil sobre o programas de qualidade de vida no trabalho, devido a globalização do mercado em termos de uma maior abertura para importação de produtos estrangeiros.

Segundo Rodrigues (1996), A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde inicio de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre com o objetivo de facilitar ou proporcionar a satisfação e bem – estar ao trabalhador na execução de suas tarefas.

Nadler e Lawler (apud FERNANDES, 2003, p. 42) apresentam um quadro que abrangem Qualidade de Vida no Trabalho e suas características desde 1959 até os dias atuais:

Quadro 1 - Evolução do conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972-1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram

	freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979-1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um “modismo” passageiro.

Fonte: Elaborado por Nadler e Lawler (1982 apud Fernandes 2003, p. 42))

Os dados acima apresentam a crescente abordagem do tema qualidade de vida no trabalho, demonstrando que os empreendedores devem estar atentos as relações humanas x as condições de vida dentro das organizações.

1.3 Modelos de QVT

O tema qualidade de vida no trabalho vem ganhado espaço nas últimas décadas, no mercado de trabalho e nas literaturas acadêmicas. Esse assunto tende a crescer devido a preocupação com o bem estar, saúde do trabalhador, aumento da produtividade de forma humanística e o avanço tecnológico. Para Fernandes (1996), Para maior entendimento da qualidade de vida no trabalho deve ser considerada uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto que ela está inserida. Ainda relata que não se pode atentar apenas a fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação do indivíduo em situação de trabalho; considerar também que aspectos como tecnológicos, cultura organizacional afetam diretamente ao clima organizacional. Com base nessas informações concluímos que para implantar ações de qualidade de vida no trabalho é preciso utilizar como base literaturas, analisando fatores, critérios e indicadores considerados pelos autores como determinantes para qualidade de vida no trabalho por atenderem as necessidades humanas de um modo geral.

Segundo Fernandes (1996), Podemos começar o estudo com autores clássicos, como Maslow e Herzberg, que se ocuparam com os fatores motivacionais

ligados às necessidades humanas, refletidos no desempenho e na auto realização do indivíduo. Outras referências também são de suma importância para fundamentar os modelos de indicadores de pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho. São indicados autores que fazem parte da evolução como Walton, Lippit, Westley, Balanger, Werther e Davis, Hachaman & Oldham, (FERNANDES, 1996, p. 48.) Esses autores contribuíram para estruturação dos modelos que identificam fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho.

1.3.1 Modelo de Westley

Esse modelo tem como fatores determinantes para qualidade de vida no trabalho nas organizações o enriquecimento das tarefas, a participação nas decisões, distribuição de salários justos e a auto realização dos funcionários. Segundo Fernandes (1996), o modelo de Westley busca examinar a qualidade de vida no trabalho basicamente através de quatro indicadores fundamentais:

1. Indicador econômico; esse indicador é representado pela igualdade salarial e a equidade no tratamento recebido;
2. Indicador político; busca-se nesse indicador a garantia que o funcionário não seja demitido discriminatoriamente, dando o direito de trabalhar e exercer suas tarefas.
3. Indicador psicológico; esse indicador buscar fatores de auto realização, tais como: Desenvolvimento pessoal, desenvolvimento profissional, variedade na tarefa entre outros.
4. Indicador sociológico; no aspecto sociológico é representado pela participação ativa em decisões diretamente relacionadas com ambiente de trabalho, o grau de responsabilidade e a autonomia.

Esses indicadores são apresentados por Fernandes (1996, p. 53) no quadro de Westley, adaptado por Ruschel (1993 apud), Conforme o autor os problemas políticos trariam a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação, e o sociológico, a anomia. Para Westley, “a insegurança e a injustiças são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores”. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a

uma ausência do significado do trabalho, e á anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas”.

1.3.2 Davis & Werther

Segundo Davis e Werther (1983 apud Rodrigues 1994 p. 71), diversos fatores afetam a qualidade de vida no trabalho entre eles; condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador. O projeto de cargo e salários é visto pelos autores em três níveis: Organizacional, ambiental e comportamental.

Para Fernandes (1996), Os elementos organizacionais do projeto do cargo dizem respeito ao fluxo de trabalho e as praticas de trabalho, impedido uma abordagem mecanicista, já elementos ambientais por sua vez, na visão dos autores não podem ser ignorados, em razão de sua significação nas condições de trabalho, envolvendo habilidade e a disponibilidade dos funcionários, e as expectativas sociais, já o elementos comportamentais podem afetar a qualidade de vida no trabalho uma vez que, estão diretamente ligados as necessidades humanas, aos modos de comportamento individuais no ambiente de trabalho, que são de alta importância, tais como: autonomia, variedade e identidade de tarefa entre outras.

1.3.3 Modelo de Walton

Para o desenvolvimento desse trabalho, vamos utilizar o modelo de Walton. Segundo Limongi – França (2003), Walton forneceu um modelo de análise de experimentos importantes sobre qualidade de vida no trabalho contendo oito categorias conceituais como critérios de qualidade de vida no trabalho, incluindo: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalidade na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e relevância social do trabalho. Embora os trabalhadores tenham diversas diferenças individuais como classe social, educação, formação, personalidade, além de diversidades das preferências, tais fatores são componentes, de modo geral na qualidade de vida no trabalho.

Fatores de Modelo de Walton

De acordo com Fernandes (1996), O modelo de Walton, pode – se sublinhar que, embora não se desconheçam a diversidade das preferências e às diferenças individuais ligadas à cultura, classes social, educação, formação e personalidade, sendo que esses fatores quando não são bem gerenciados afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho.

Quadro 2 – Dimensões Walton

<p>1. Compensação justa e adequada: Essa categoria tem o objetivo de avaliar a remuneração, tem como principal critério que a remuneração supra no mínimo as necessidades básicas do indivíduo, compara também o nível de equidade com relação às outras remunerações da organização e às do mercado.</p>
<p>2. Condições de Trabalho: Verifica - se, neste critério, se a jornada e a carga de trabalho estão de acordo com a legislação, bem como as condições do ambiente físico em relação aos riscos e acidentes, injúria ou de doenças, a quantidade de equipamentos e a qualidade, o nível de estresse com relação a jornada de trabalho a qual o trabalhador e submetida.</p>
<p>3. Aplicação e desenvolvimento de capacidades: Categoria que visa à mensuração da qualidade de vida no trabalho em relação ao nível de oportunidades de participação e autonomia do funcionário dentro da organização. Dentre esses critérios podemos destacar: a possibilidade de realizar tarefas com autonomia, o nível de relevância a qual o trabalho e visto dentro e fora do local de trabalho, a possibilidade de usar suas habilidade em setores diversos e o feedback com relação ao seu desempenho.</p>
<p>4. Oportunidade de crescimento e segurança: Essa categoria visa mesurar o nível de qualidade de vida no trabalho com relação às oportunidades concedidas pela organização de crescimento profissional e pessoal, com base em planos de carreiras, processos de educação continua e o grau de segurança com relação a estabilidade no emprego.</p>
<p>5. Integração Social na Organização: Essa categoria tem como objetivo medir o grau de integração entre funcionários, bem com o nível de relacionamento entre empregados e superiores, nível de igualdade e oportunidade e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida ou aparência.</p>

6. Constitucionalismo: Categoria tem por finalidade medir o grau em que os direitos dos empregados são cumpridos, tais como os direitos trabalhistas, o direito à privacidade, liberdade de expressão e as normas e rotinas.

7. Trabalho e espaço total de vida: Categoria que objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida profissional; este critério tem como objetivo avaliar se o trabalho está influenciando de forma negativa na vida pessoal, com relação à jornada de trabalho e as demandas da empresa.

8. Relevância social na vida no trabalho: Categoria que visa mensurar a qualidade de vida no trabalho através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição com a comunidade, de modo que traga orgulho fazer parte daquela instituição.

Fonte: WALTON (*apud* FERNANDES, 1996, p. 48.)

Em oito dimensões, Walton procura ressaltar que, independentemente da posição hierárquica ocupada, existe diversos trabalhadores insatisfeitos em razão das deficiências percebidas no ambiente do trabalho que afetam diretamente a qualidade de vida. A amplitude desse modelo que considera os fatores internos e externos das organizações facilita ao pesquisador compreender melhor os resultados e avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho.

1.4 Benefícios das Ações de QVT

As ações de qualidade de vida no trabalho podem trazer vantagens como: unir os interesses do empregado e empregador em um contexto geral na busca por um objetivo coletivo, a flexibilidade do horário de trabalho proporcionando horários flexíveis para os funcionários de forma que não venha prejudicar a produtividade da empresa, maior autonomia dos funcionários com relação às tarefas no ambiente de trabalho entre outros.

Nesse contexto podemos citar algumas empresas que adotaram ações de qualidade de vida no trabalho nos últimos anos com base nos modelos teóricos citados nesse artigo.

A revista Exame (2016) publicou matéria segundo a qual, a empresa Kraft do Brasil desde 2007, seus 12.000 mil funcionários contam com medidas para

equilibrar a vida pessoal com a profissional. Uma delas, a do horário flexível, que permite 1.900 pessoas do administrativo chegue para trabalhar entre 7h e 11h e saiam entre 16h e 19h para, assim, poderem buscar os filhos na escola ou resolverem pepinos em bancos quando quiserem. Outra medida, a Sexta Flex, acontece no verão. Um descanso em plena tarde em uma sexta sim e outra não do período pode ser descontado do banco de horas. Os funcionários de Vendas Campo (vendedores) e promotores (que trabalham nos supermercados) também são elegíveis ao dia livre no dia de seu aniversário. Para este ano, o plano é aumentar ainda mais a política de flexibilidade. Tanto que, a partir de março, a Sexta Flex começa a vigorar para todo o ano – e pode até ser estendida para outros dias da semana com o tempo. “Queremos ainda adotar uma política oficial de home office”, diz Renato Souza, diretor de Talentos e Efetividade Organizacional da companhia. Por enquanto, os funcionários podem trabalhar de casa, desde que combinado com o chefe.

As ações da empresa Kraft estão ligadas ao modelo de Walton, quando realizamos um comparativo a categoria que visa analisar o trabalho e espaço total de vida; categoria que tem como objetivo mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Podemos destacar os seguintes critérios como; equilíbrio na jornada de trabalho, convívio familiar e o equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho.

A HP é outra empresa que podemos destacar na prática de ações de QVT por ter um tipo de negócio que inclui a demanda por profissionais alocados dentro de clientes, a empresa tem uma política global de trabalho remoto, que inclui horário flexível, há mais de 15 anos. Por aqui, a companhia conta com 8.400 funcionários, sendo que 40% deles trabalham de forma remota. Outros 2% prestam serviço sem sair de casa. “Não existe uma regra determinada para o trabalho remoto. Cabe ao funcionário e ao seu gestor avaliarem a melhor política”, diz Antônio Salvador, vice-presidente de RH da HP Brasil. A empresa seleciona os funcionários elegíveis às regras de acordo com o tipo de trabalho de cada um. Funções com alta interação com projetos globais, cargos de especialista para cima e que não requeiram uma interação diária com clientes estão dentro. Já os que possuem carga horária regulamentada em convenção coletiva, como Call Centers,

estão fora. “Ganhamos produtividade com a redução dos deslocamentos diários dos funcionários”, diz Salvador.

Assim como acontece nos demais escritórios do Google pelo mundo, os mais de 300 funcionários da companhia no país contam com um programa de horário flexível válido para todos os dias da semana. O modelo se dá no maior site de busca do mundo baseado na cultura de privilegiar a liberdade e responsabilidade das pessoas que trabalham ali. No Google, o foco de todos está na meta e não nos processos. “São os próprios profissionais que definem como vão atingir seus objetivos. Assim, cada um pode gerir sua própria carreira e imprimir sua marca na empresa, mantendo sua identidade enquanto colabora com a evolução do Google”, afirma Monica Santos, diretora de RH do Google para América Latina.

Ambas as empresas proporcionam aos funcionários de acordo com o modelo de Walton, oportunidades de crescimento, segurança, desenvolvimento de capacidades, condições de trabalho e compensação justa e adequada. Podemos destacar algumas categorias como: carga horária flexível, autonomia, significado na tarefa e o papel de balanceado no trabalho.

2 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento da pesquisa foi utilizado o método de pesquisa de caráter descritivo, pois teve como objetivo geral avaliar a percepção dos funcionários da empresa estudada. Segundo Oliveira (2003), a pesquisa descritiva é abrangente e proporcionam uma análise aprofundada do problema de pesquisa em diversos aspectos, entre eles a percepção de diferentes grupos e comunidades. Também é utilizada na compreensão de diferentes comportamentos, transformações, reações químicas, explicando diferentes fatores e elemento que possam influenciar um determinado fenômeno.

Para quantificar os dados coletados através do questionário, foi utilizado o método quantitativo. Para Oliveira (2003), o método quantitativo é utilizado para quantificar dados obtidos através de informações coletadas através com a utilização de questionários, entrevistas e observações.

2.1 Empresa

Para obter o resultado esperado, será realizado um estudo para avaliar a percepção dos funcionários de uma empresa multinacional atuante no ramo alimentício com foco na comercialização de produtos perecíveis industrializados e in natura, Com capacidade de processar 4 milhões de aves e 20.000 suínos por dia – além de 75.000 toneladas de carnes bovina por mês. A empresa, inaugurada no ano de 1953 no estado de Santa Catarina, tornou – se um gigante no setor do agronegócio, com cerca 55.000 funcionários diretos dividido em diversos setores da empresa.

A empresa pratica algumas ações voltadas para qualidade de vida no trabalho onde podemos destacar:

Ginastica laboral: Busca prevenir lesões no ambiente de trabalho

Campanhas de conscientização no trânsito: A cada dois meses são ministrados palestras sobre educação no trânsito com objetivo de prevenir acidentes, devido todos os funcionários da área comercial estarem presentes diariamente no trânsito.

Datas comemorativas: Comemorações de datas especiais que levam os funcionários a serem reconhecidos e também datas de prevenção como: Aniversariantes do mês, dias dos pais e das mães, dias das crianças, Outubro rosa, Novembro azul, dia do vendedor e promotor de vendas entre outros.

2.2 Participantes

Por se tratar de uma empresa de grande porte com numero expressivo de funcionários espalhados por todo o país, a pesquisa foi restringida somente para equipe comercial lotada na região de Brasília-DF, que contém 30 profissionais de vendas divididos da seguinte forma: 1 Diretor comercial responsável pela regional Centro Oeste e Norte do País, 1 Gerente comercial responsável por pelos os estados do DF/GO/TO, 2 Supervisores de vendas que atuam em Brasília, 1 supervisor de contas nacionais responsável pelos os estados do DF/GO/TO/MG e 25 vendedores externos que atuam em Brasília. Os dados demográficos estão divididos da seguinte forma: 86,7% dos funcionários pesquisados possuem idade abaixo de 40 anos e 13,3% o que representa 4 funcionários estão com faixa etária acima de 40 anos, Já os gêneros estão devidos em 30% do sexo feminino e 70% masculino, com relação ao estado civil 70% dos pesquisados apresentam estado civil casado, 20% solteiros, 3,3% divorciados e 6,7% responderam outros.

2.3 Instrumentos de Coleta

A coleta dos dados foi realizada por meio do questionário adaptado por Carvalho (2013), com base no modelo de Walton sobre os critérios para qualidade de vida no trabalho, que apresenta oitos elementos a serem avaliados na realização das tarefas de trabalho. O questionário aplicado possui oito questões fechadas, com as opções do tipo clássico; muito satisfeito, insatisfeito, neutro, satisfeito e muito satisfeito.

2.4 Procedimentos da Coleta dos Dados

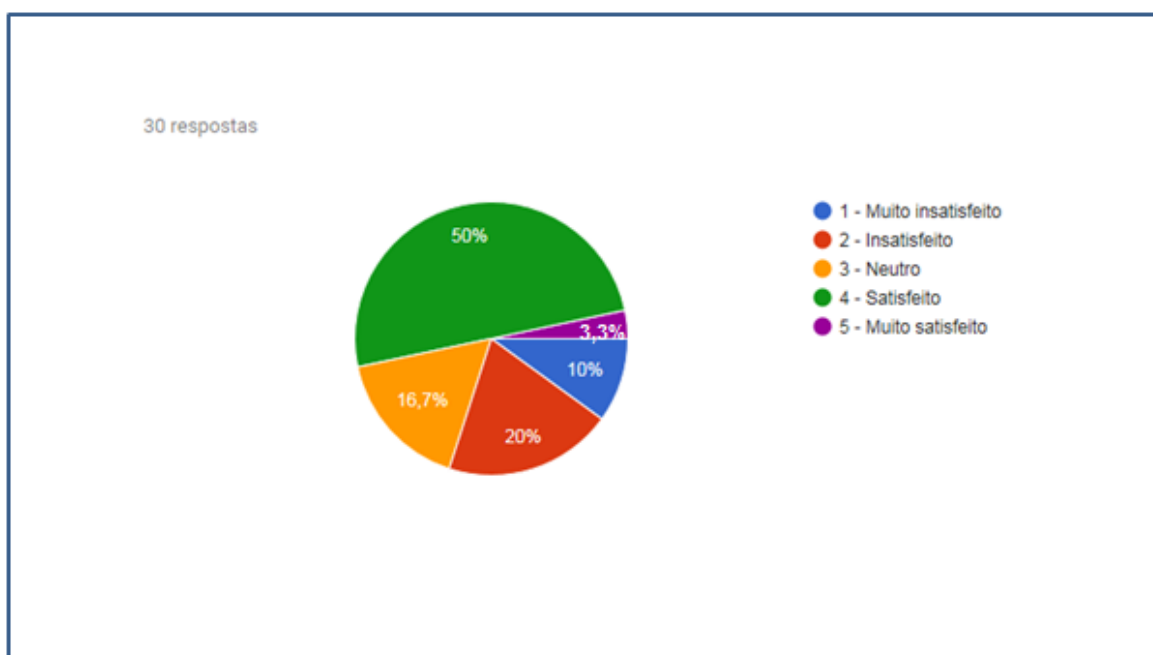
Os procedimentos sobre as orientações do questionário seguiram o seguinte fluxo: foi realizada uma reunião com a área de gente e gestão, após essa reunião o questionário foi enviado para aprovação do diretor comercial. Diante das

aprovações antes da aplicação do questionário foi realizada uma reunião com os participantes da pesquisa, aonde foram transmitidas todas as orientações sobre a pesquisa e os objetivos, por fim o questionário foi aplicado no dia 02/10/2017 através da ferramenta google docs, aonde cada funcionário levou em media sete minutos para responder o questionário.

3. RESULTADOS E DISCUÇÃO

Com base nos resultados obtidos através do questionário, foi possível identificar o nível de satisfação dos funcionários sobre o tema qualidade de vida no trabalho referente às oitos dimensões de Walton.

Gráfico 1 – Compensação justa e adequada

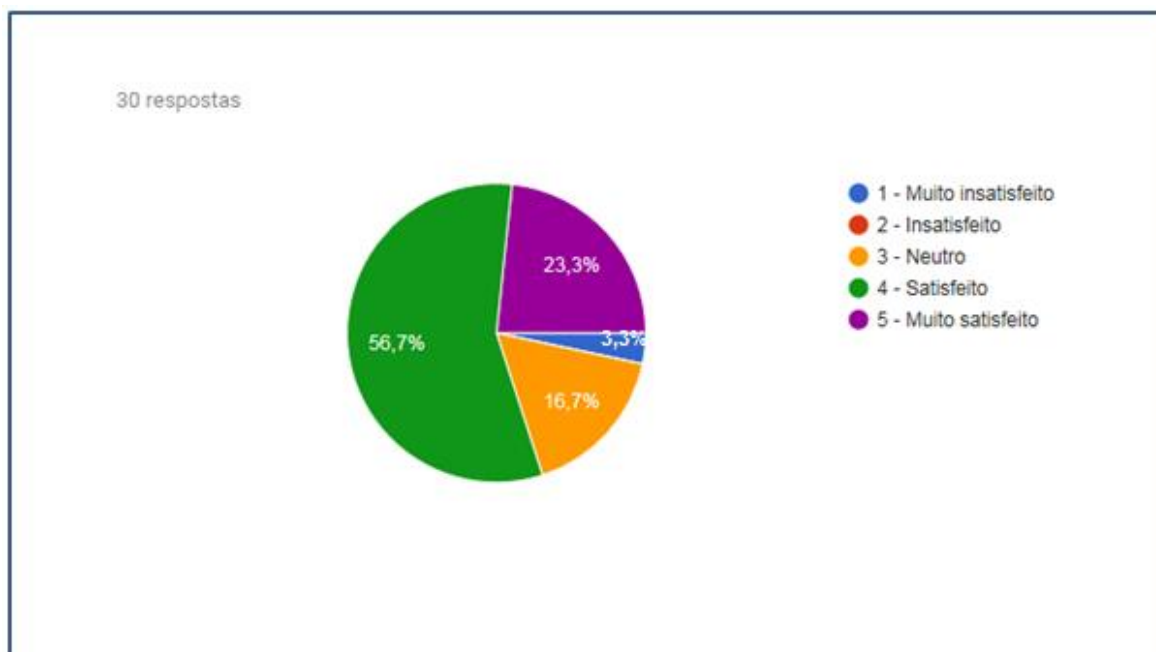


Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

No primeiro gráfico foi aborda-se a percepção dos questionados com relação à compensação justa e adequada. Os dados coletados apresentaram um cenário dividido, pois 16 funcionários estão satisfeitos a muito satisfeitos, já 9 funcionários se posicionaram como insatisfeitos a muito insatisfeitos e os outros 6 ficaram neutros com relação a pesquisa. Nessa categoria a empresa deve analisar o que está afetado a remuneração justa e adequada, pois diante dos dados coletados os funcionários estão insatisfeitos com a remuneração recebida diante das tarefas executadas.

Portanto o resultado obtido na pesquisa vai de encontro à teoria de Walton, aonde afirma que compensação é considerada justa se estiver de acordo com atividades executadas pelo funcionário em seu trabalho e também devem se consideradas a equidade interna e externa.

Gráfico 2 – Condições de trabalho

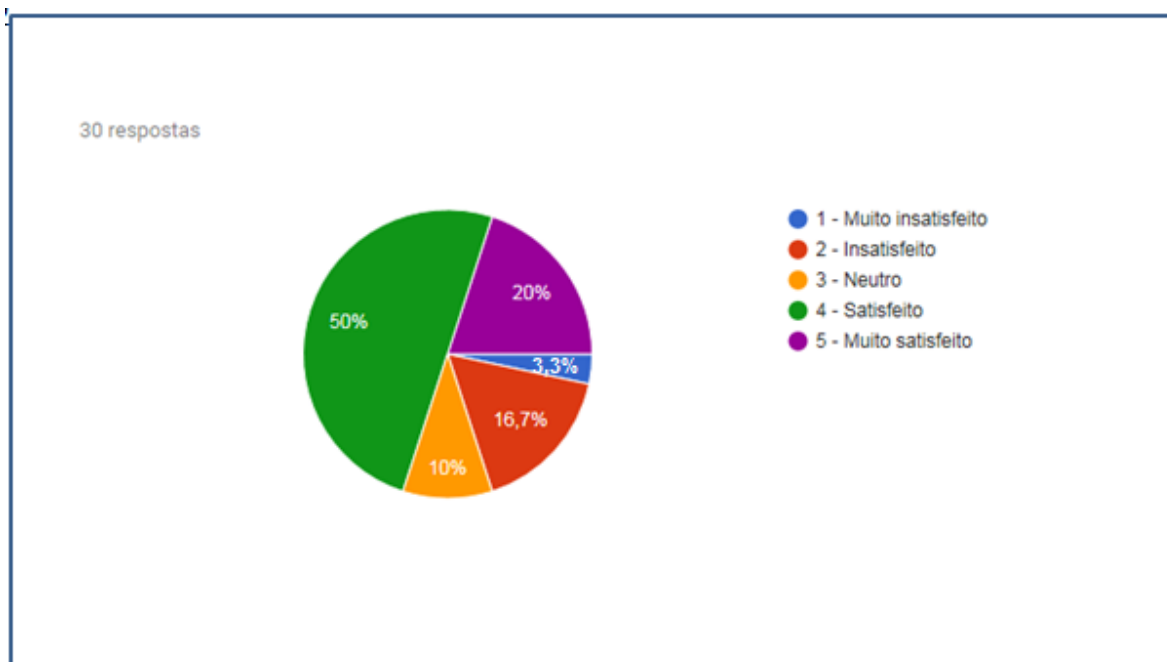


Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

No segundo gráfico analisa-se o nível de satisfação dos funcionários relacionados aos fatores sobre a jornada de trabalho e a carga horaria de trabalho com relação a legislação. Percebe – se que 24 funcionários dos trinta questionados estão satisfeitos com a jornada de trabalho, 5 funcionários não se posicionaram e apenas 1 funcionário demonstrou estar insatisfeito.

Os resultados obtidos demonstraram que os funcionários estão satisfeitos com sua jornada de trabalho, pois existe na empresa horários flexíveis na área comercial. Ressalta – se que de acordo com o modelo de Walton, O empregador deve oferecer boas condições de trabalho para os empregados, sejam elas físicas ou com relação a jornada de trabalho. Ainda Walton ressalta que quando se faz necessário à utilização da hora extra do empregado o empregador deve pagar remunerações extras compatíveis ao esforço adicional.

Gráfico 3 – Oportunidades imediatas para usar e desenvolver capacidades humanas

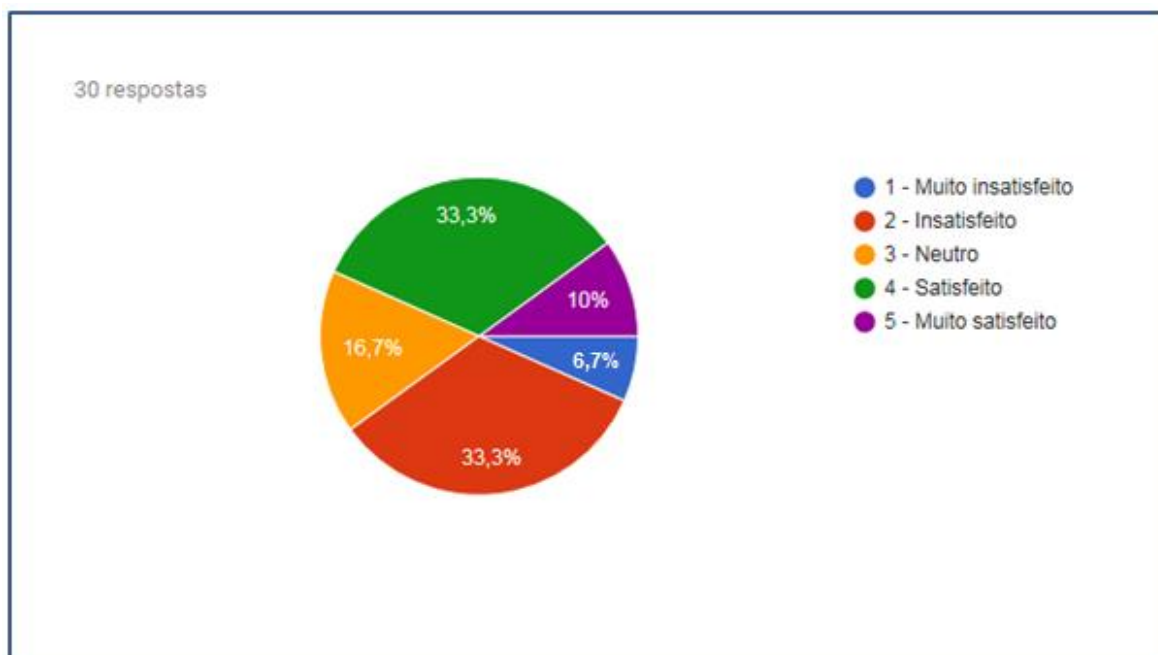


Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

O terceiro gráfico ilustra a satisfação com relação ao grau de autonomia no trabalho diante das tomadas de decisões em relação as suas tarefas. A pesquisa constatou que 70% dos funcionários estão satisfeitos a muito satisfeitos, 20% insatisfeitos a muito insatisfeitos e 10% ficaram neutro com relação a esse fator.

Os dados coletados demonstraram um cenário satisfatório diante desse fator, pois 21 funcionários dos 30 pesquisados apresentaram nível satisfatório e apenas 6 funcionários estão insatisfeitos. De acordo com o conceito de Rodrigues (2001), o fato dos funcionários decidirem sobre o seu trabalho, faz com que aumente a responsabilidade pessoal sobre o trabalho executado, dessa forma executam as tarefas com maior cuidado. Para melhor contextualizar, Fernandes (1996) afirma que o fato dos funcionários terem a oportunidade de expressão e a participação nas decisões é fundamental para a melhoria dos métodos de trabalho, dos produtos e da racionalização de custos. Além de certa forma reconhecer a inteligência do funcionário, que paralelamente reflete em sua qualidade de vida e na produtividade da organização com ganho para ambas as partes.

Gráfico 4 – Oportunidades de crescimento

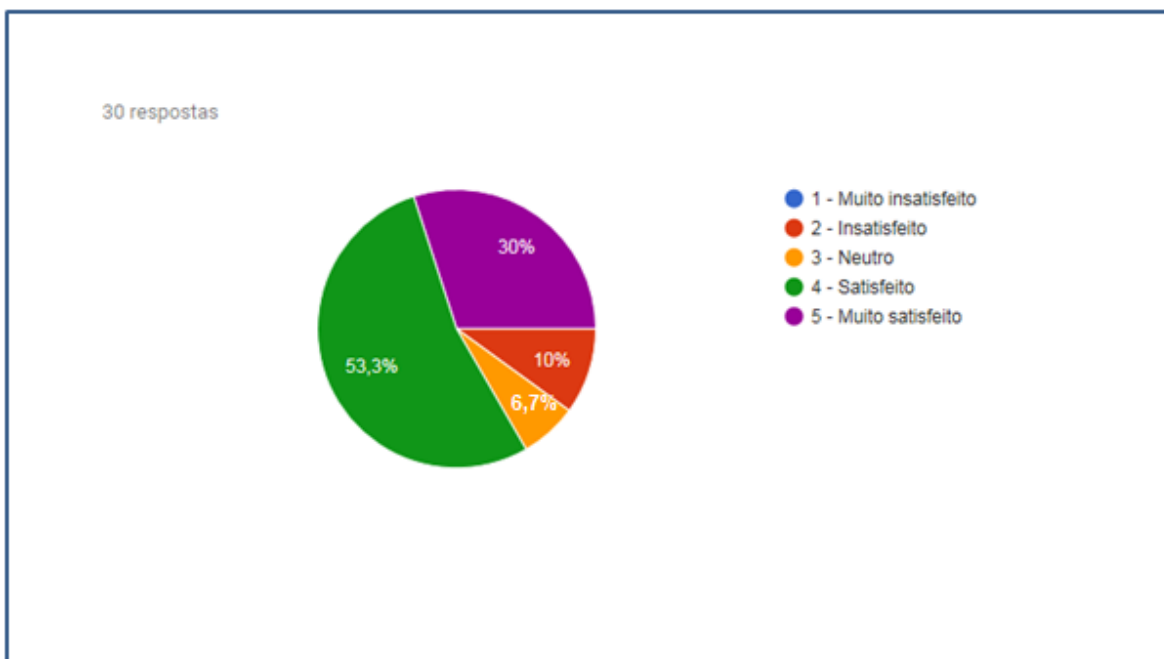


Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

No quarto gráfico foi aborda-se a oportunidade de crescimento profissional oferecidas pela empresa. A pesquisa constatou que 43,3%% dos funcionários estão satisfeitos a muito satisfeitos, 40% insatisfeitos a muito insatisfeitos e 16,7% ficaram neutro com relação a esse fator. Os resultados obtidos com relação à oportunidade de crescimento apresentam um cenário dividido, se levarmos em consideração aos que ficaram neutros diante da pesquisa, podemos concluir que boa parte dos funcionários não veem possibilidades de crescimento profissional dentro da empresa.

O fator oportunidade de crescimento não está ligado somente à natureza dos cargos, mas sim ao formato com que a empresa reconhece seus funcionários proporcionando qualidade de vida no trabalho. Segundo Fernandes (1996), esta categoria está subdivida entre a possibilidade de carreira que a empresa oferece, no reconhecimento, no crescimento e no desenvolvimento pessoal e na segurança do funcionário diante da manutenção do seu cargo. Diante dos resultados obtidos na pesquisa a empresa deve montar estratégias com relação a plano de carreiras e ações voltadas para reconhecimento dos funcionários.

Gráfico 5 – Integração social na organização

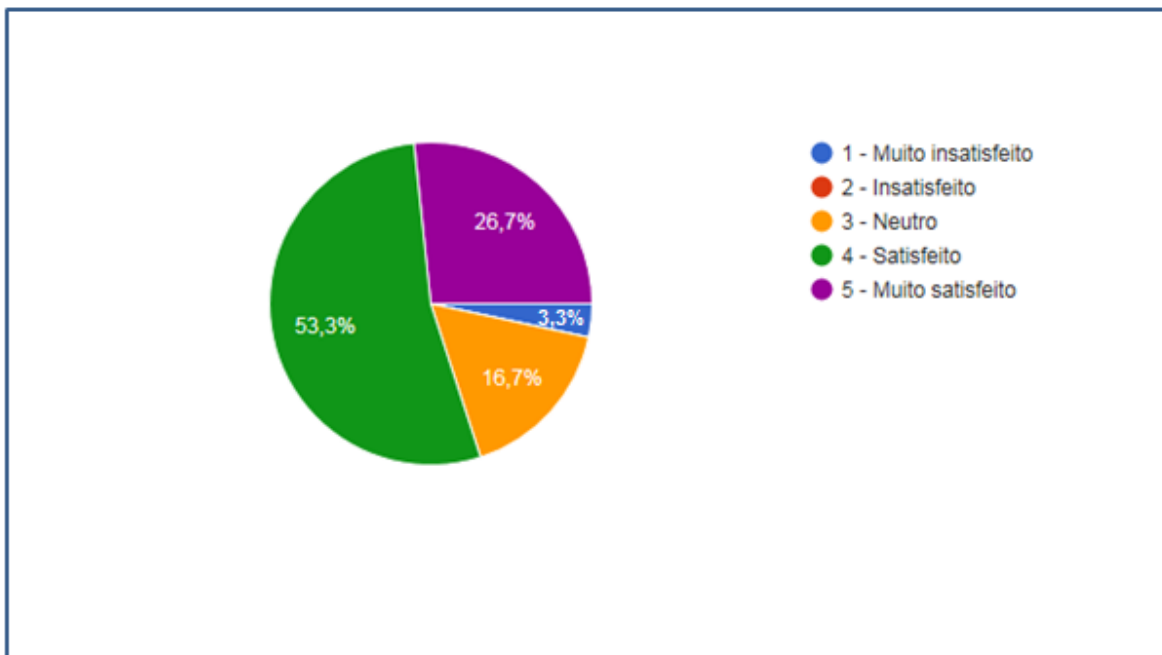


Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

O quinto gráfico evidencia o quanto os funcionários estão satisfeitos sobre a integração social no seu trabalho. Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual) No que diz respeito a integração, a pesquisa obteve os seguintes resultados: 25 funcionários responderam que estão de satisfeitos a muito satisfeitos, e apenas 3 funcionários se posicionaram como insatisfeitos e 2 funcionários ficaram neutros.

Podemos observar que a empresa possui um grau elevado de integração social no ambiente de trabalho. Esse cenário proporciona maior integração entre seus funcionários, pois não há diferenciação entre eles. Esse fator diverge ao conceito de Aquino (1980 apud Fernandes, 1996), aonde apontam que quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa.

Gráfico 6 – Constitucionalismo

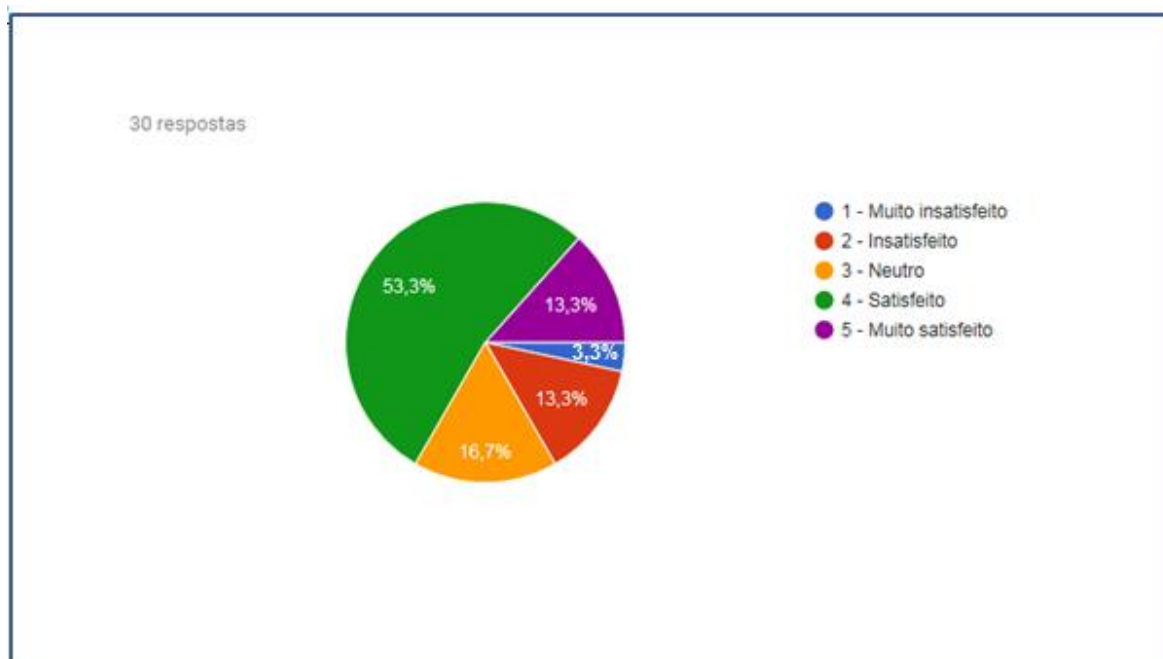


Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

O sexto gráfico demonstra a percepção dos funcionários em relação ao constitucionalismo (respeito às leis). O quanto os funcionários estão satisfeitos com a empresa por ela respeitar os direitos trabalhistas. Diante desse critério foi possível constatar que 80% dos trabalhadores se posicionaram de satisfeitos a muito satisfeitos com o modo de agir da empresa com relação aos direitos dos trabalhadores, 16,7% se posicionaram neutros e apenas 3,3% estão insatisfeitos.

Os indicadores demonstram diante das dimensões do modelo de Walton um quadro bastante positivo em relação à qualidade de vida no trabalho, esse cenário faz com que os funcionários trabalhem com maior satisfação, uma vez que estão cientes que seus direitos regidos por lei estão sendo seguidos pelo empregador. Walton contribuiu em sua teoria que essa categoria visa os direitos dos funcionários, ou seja, a responsabilidade da organização em atender as leis trabalhistas, de acordo com as regras e normas trabalhistas.

Gráfico 7 – Trabalho e espaço total de vida

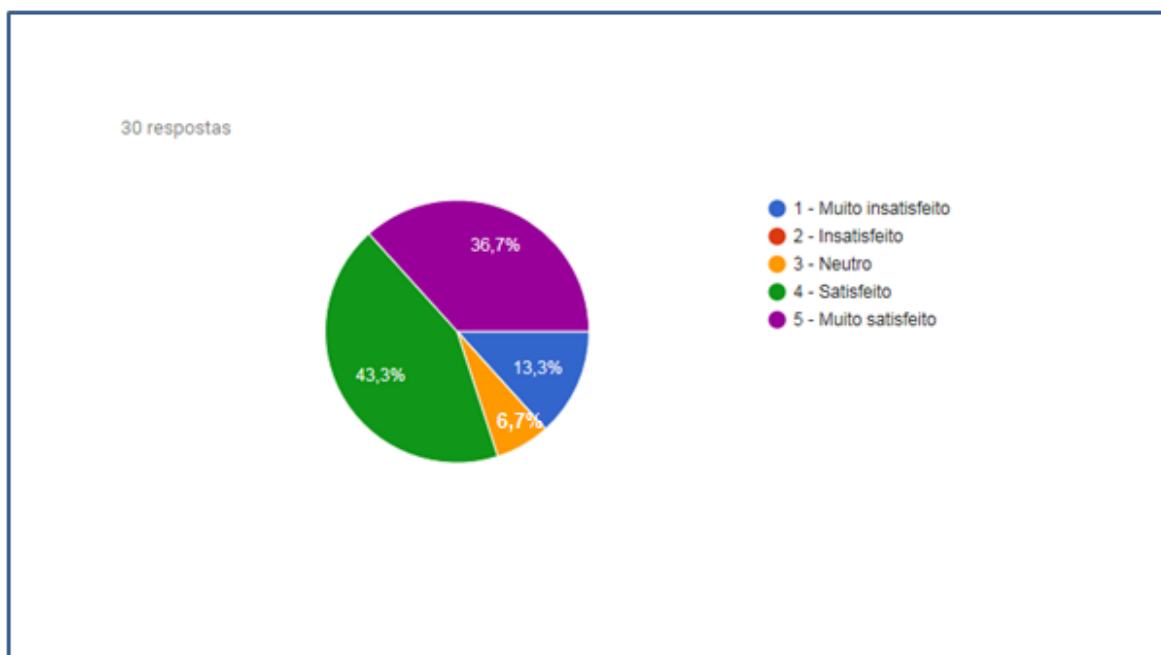


Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Dando continuidade, o sétimo gráfico aborda o quanto os funcionários estão satisfeitos em relação ao espaço que o trabalho ocupa em suas vidas. Observou que 66,6% dos funcionários estão satisfeitos a muito satisfeitos com o tempo que o trabalho interfere em suas vidas, já 16,6% apresentaram resultado insatisfatório e 13,3% não opinaram. Esse resultado foi bastante positivo em relação à função exercida pelos funcionários pesquisados, pois exercem o cargo de consultor de vendas, aonde possui aparelho celular e notebook corporativo, esses equipamentos quando não são bem gerenciados pela empresa podem prejudicar a qualidade de vida dos funcionários por meio das tecnologias disponíveis.

Esse fato vai no encontro da teoria de Walton (1973 apud Fernandes, 1996) aonde defende que deve haver um equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar.

Gráfico 8 – Relevância Social na vida de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Por fim, o oitavo gráfico busca analisar os resultados obtidos em relação à relevância social e à importância do trabalho na vida dos funcionários. Notou-se que 80% dos funcionários estão satisfeitos a muito satisfeitos e 13,3% demonstraram estarem insatisfeitos a muito insatisfeitos e apenas 6,7% se posicionaram neutros. Os dados analisados apontam que os funcionários possuem orgulho de trabalhar na empresa. Esse contexto apresentado vai ao encontro da teoria de Fernandes (1996), onde relata que essa categoria abrange o orgulho que o funcionário possui em fazer parte da empresa, a importância que a empresa assume perante a comunidade, a responsabilidade social desenvolvida pela instituição, a responsabilidade da empresa quanto à qualidade dos serviços prestados e a percepção do funcionário quanto à sua participação e valorização pela empresa.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa revelou um grau elevado de percepção dos funcionários pesquisados com relação aos critérios de qualidade de vida no trabalho de acordo com as dimensões de Walton (1973).

Sobre os resultados satisfatórios, quatro critérios atingiram nível acima de 80% como: Integração social, Condições de trabalho, constitucionalismo e relevância social. Já os fatores com relação à oportunidade de crescimento e compensação justa e adequada merecem uma atenção especial, pois apresentaram nível de satisfação abaixo de 55%, demonstrando que a empresa precisa rever suas estratégias com relação a plano de carreira dos funcionários que paralelamente podem afetar o nível de satisfação em relação à compensação justa e adequada.

Os resultados também apresentaram em cinco fatores dos oito pesquisados que 16,7% dos funcionários se posicionaram neutros com relação aos critérios de qualidade de vida no trabalho, esta parcela são aqueles que de certa forma aprovam a política da empresa, mas sentem que pode ser feito algo a mais diante dos fatores pesquisados, os 16,7% representam a quantia de cinco funcionários dos trinta pesquisados.

Por fim, podemos concluir que o problema de pesquisa foi respondido e o objetivo geral foi alcançado, uma vez que por meio desse estudo foi possível identificar a percepção dos funcionários da empresa estudada com relação à qualidade de vida no trabalho de acordo com as dimensões de Walton.

A pesquisa contribuiu para empresa estudada o conhecimento sobre os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho em relação ao modelo Walton. Diante dos resultados obtidos, sugere-se que uma nova pesquisa seja realizada abordando outros setores da empresa com maior número de participantes.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Geni Rodrigues: **Monografia** (Pós Graduação) – Curso Lato Sensu Gestão de Pessoas e Coaching, UNICEUB. 2013.

COLTRO, Alex. **Teoria geral da administração**. 1.ed.Curitiba: Intersaberes,2015.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: Como medir para melhorar. 3. ed. Salvador: Casa da qualidade, 1996.

GOOGLE. Ferramenta google forms, Disponível em:
<https://docs.google.com/forms/d/1XVMMPXJN_TdIEnicOr_LsEwJHPZOQnZMwOMgIP7-HKM/edit/> Acesso: 28/SET/2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisas**. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas,2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. 4 ed. São Paulo, SP: Atlas,2001.

LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

MACÊDO, Barbosa Kátia. **Qualidade de vida no trabalho**: O olhar da psicologia e da administração. 2 ed. Goiânia: UCG, 2004.

OLIVEIRA, M.M. **Como Fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses**. 2 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: Evolução e análise no nível gerencial. 8 de. Petrópolis: Vozes, 2001.

EXAME. 8 empresas que buscam dar qualidade de vida aos funcionários, segundo negócios. Disponível em:
<<https://exame.abril.com.br/negocios/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios>> Acesso: 02 Out. 2017.

EXAME 10 empresas em que trabalho é sinônimo de qualidade de vida, Disponível em:
<https://exame.abril.com.br/carreira/10-empresas-em-que-trabalho-e-sinonimo-de-qualidade-de-vida/> Acesso: 18 Out. 2017.

ANEXO A - QUESTIONÁRIO

Anexo 1 - Questionário

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA SEGUNDO O MODELO WALTON

Gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo a este questionário, cujo objetivo é identificar as suas necessidades de informação e de comunicação.

Parte I - Dados pessoais

- **Bairro/Cidade de residência:**

- **Idade:** _____
- **Sexo:** () Masc () Fem
- **Estado Civil:** () Casado () Solteiro () Divorciado () Viúvo
() Outros: _____
- **Maior grau de instrução:**

Anexo 1 – Questionário

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA SEGUNDO O MODELO DE WALTON

1. Em relação ao salário (compensação) justo adequado: O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito satisfeito

2. Em relação às suas condições de trabalho: O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhada)?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito satisfeito

3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho: Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito satisfeito

4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho: O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito satisfeito

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

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito satisfeito

6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho: O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito satisfeito

7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida: O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito satisfeito

8. Em relação à relevância social e à importância do seu trabalho: Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem insatisfeito/ nem satisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito