QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DOS COLABORADORES DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA UTILIZANDO CRITÉRIOS ORIENTADOS POR WALTON (1973).

Bruna Zanetti Soares

Wilson Rodrigues de Sousa Junior

Resumo

Devido à preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho, para que se assegure um ambiente laboral com condições físicas, psicológicas e social adequadas e humanizadas suficientemente para manter a satisfação capaz de conseguir elevar os impactos positivos geradores de produtividade na organização. Essa pesquisa tem como objetivo geral analisar qual a percepção sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores de uma instituição financeira utilizando critérios orientados por Walton (1973), tomando como objetivos específicos: verificar os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho e seus benefícios a partir do modelo de Walton (1973) e verificar a percepção dos colaboradores com relação ao que a empresa faz para uma melhor gestão de qualidade de vida. A metodologia utilizada para realização da pesquisa trata-se de um estudo de caso, exploratório e descritivo, com abordagem quantitativa. A coleta de dados foi feita através da aplicação de questionário estruturado de acordo com o modelo de Walton (1973), aos colaboradores de uma instituição financeira. Quanto aos resultados, através da pesquisa pode-se compreender que a instituição financeira estudada apresenta bons indicadores de Walton (1973), e que no geral, a maioria dos entrevistados estão satisfeitos, caracterizando boa qualidade de vida no trabalho, pois os resultados apresentaram altos níveis satisfatórios e baixos níveis insatisfatórios.

Palavras - Chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Percepção dos Colaboradores. Instituição Financeira. Modelo de Richard Walton (1973).

Abstract

Due to the concern with the Quality of Life at Work, to ensure a work environment with adequate physical, psychological and social conditions and humanized enough to maintain satisfaction capable of raising the positive impacts that generate productivity in the organization. This research aims to analyze the perception of Quality of Life at Work (QWL) of employees of a financial institution using criteria guided by Walton (1973), having as specificobjectives: to verify the concepts of Quality of Life at Work and its benefits from the Walton model (1973) and to verify the perception of employees regarding what the company does for a better quality of life management. The methodology used to carry out the research is a case study, exploratory anddescriptive, with a quantitative approach. Data collection was carried out bypplying a structured questionnaire according to the Walton model (1973) to employees of a financial institution. As for the results, through the research itcan be understood that the studied financial institution presents good indicators of Walton (1973), and that in general, most of the interviewees aresatisfied, characterizing a good quality of life at work, as the results presentedhigh satisfactory levels and unsatisfactory low levels.

Key- words: *Quality of life at work. Perception of Employees. Financial institution. Model in Richard Walton (1973).*

1. INTRODUÇÃO

Para se conseguir colaboradores motivados e engajados nas metas organizacionais é necessário que eles se sintam bem na empresa, as mesmas buscam também obter o retorno esperado e permanecer competitiva no mercado, com a qualidade esperada dos seus clientes, e para que isso ocorra é preciso investir em qualidade. Não somente na qualidade de produtos e serviços oferecido, e sim, na qualidade de vida do seu maior bem, Qualidade de Vida no Trabalho de seus colaboradores (FERNANDES, 1996).

Existe uma certeza de que o ser humano passa a maior parte de sua vida trabalhando, desempenhando seu melhor ou o seu pior para a instituição. Com isso se cria uma preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho, que se assegure um ambiente laboral com condições físicas, psicológicas e social adequadas e humanizadas suficientemente para manter a satisfação capaz de conseguir elevar os impactos positivos geradores de produtividade na organização (CHIAVENATO,2014).

Fernandes (1996) ressalta que nas organizações onde os colaboradores que demonstraram insatisfação, desmotivação, ou até mesmo desconforto na organização, geraram de alguma forma impactos negativos na produtividade, e assim elevar a insatisfação dos clientes.

Seguindo o mesmo pensamento e ideal, Chiavenato (2014) enfatiza que precisa primeiro satisfazer clientes internos para que assim alcance a satisfação dos clientes externos. Chiavenato (2014, p. 420) faz uma citação a Moller que diz “coloque os empregados em primeiro lugar e eles colocarão os consumidores em primeiro lugar”.

Conceituar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), leva a um sentindo bem mais amplo que se possa imaginar e realizar também. Definições e autores, consistem em ideias em comum, que é o de fazer com que se entregue um ambiente de trabalho mais humanizado e lhe favorecer com maior bem-estar e participação nas decisões de igual responsabilidade e soluções de problemas na organização (SANT’ANNA; KILIMNIK; MORAES. 2011).

Dessa forma pretende-se responder o seguinte problema: Qual a percepção dos colaboradores de uma instituição financeira referente as categorias de QVT idealizadas no modelo de Walton?

Tem-se como hipótese que o modelo de QVT proposto por Walton, não é percebida pelos colaboradores em sua totalidade, e assim pode ser explorado pela organização para melhorar a percepção dos colaboradores.

Essa pesquisa tem como objetivo geral analisar qual a percepção sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores de uma instituição financeira utilizando critérios orientados por Walton (1973). E para responder este objetivo traçou-se objetivos específicos como: verificar os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho e seus benefícios a partir do modelo de Walton (1973), verificar a percepção dos colaboradores com relação ao que a empresa faz para uma melhor gestão de qualidade de vida.

Escolheu-se o Modelo de Walton (1973) pois mesmo sendo antigo, o autor foi o primeiro estudioso a se aprofundar sobre o tema QVT, fazendo correlação entre a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos colaboradores. É conhecido no meio acadêmico por ser amplo em relação aos outros modelos.

Essa pesquisa se justifica uma vez que investir em "qualidade de vida" é um dos pontos fundamentais para que se possa crescer e permanecer no mercado. A ideia é que os funcionários estejam bem e satisfeitos em seu ambiente de trabalho e assim aumentar a produtividade e gerar mais ativos a empresa. Contudo, vale lembrar que não se trata de mais uma ferramenta administrativa e sim de estratégia voltada para os colaboradores. Hoje não é somente com a produção que a empresa se preocupa e sim com o bem-estar de seus funcionários. É um bem que a empresa paga muito caro para se ter permanente em sua estrutura capacitando-o com as melhores oportunidades que se pode ter no mercado em pleno século XXI (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Por isso que ao explorar sobre os novos paradigmas de competitividade internacional e nacional, estudou-se que a necessidade de mudanças organizacionais e no processo de produção, para que as organizações consigam remanescer em cenários menos protegidos econômica e politicamente trouxesse uma amplitude no conceito de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) para alinhar melhor as formas de se conseguir com que se tenha produtividade da maneira correta tornando essa empatia uma via de mão dupla, onde a organização consegue obter o melhor de seus funcionários e que eles possam também conseguir a qualidade que se tanto espera para exercer suas atividades com dignidade, satisfação e motivação (HENS, 2013).

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA (OU DE LITERATURA OU REVISÃO TEÓRICA)

Para que o presente artigo atinja seus propósitos, é necessário que se faça uma contextualização acerca das teorias e artigos existentes cujo proposito será ode dar consistência técnica-cientifica a este trabalho. Neste sentido, é requerido uma abordagem aos seguintes temas: Qualidade de Vida no Trabalho, O modelo de Walton, Motivação no Trabalho e Clima Organizacional que, entende-se, ser o caminho para a análise do problema suscitado neste artigo.

2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Chiavenato (2015) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve todo um conjunto de ações que, quando implantadas, tornam o ambiente corporativo agradável e promove inovações e melhorias na empresa, que beneficiam, não só toda a equipe, mas também a empresa como um todo, visto que esta passa a alcançar cada vez mais resultados extraordinários no mercado em que atua.

Ainda para o Autor, a QVT deve ser compreendida como uma ferramenta de acesso a todos cujo o objetivo primordial é aumentar os níveis de motivação e de bem-estar aos colaboradores através de lideranças comprometida com sua equipe,soluções de conflitos internos, melhor estruturação organizacional, reformulação de novos procedimentos como sistemas e recompensas para colaboradores (recompensas remuneradas e não remuneradas), harmonizando o ambiente corporativo, ou seja, clima e cultura organizacional, etc.

Visualiza-se que a QVT passou por várias mudanças e adaptações necessárias para sua estabilidade dentro das organizações respeitando os colaboradores e suas necessidades (FERNANDES, 1996).

Uma das formas de se perceber sua posição da vida é através da qualidade de vida, onde se norteiam os valores, a cultura da sociedade onde se está inserida, os padrões e emoções de cada indivíduo, isso conforme a Organização Mundial da Saúde.

Com isso, se entende que qualidade de vida se baseia na percepção das pessoas através de suas experiências individuais, acrescida de uma relação complexa e detalhista de vários fatores que enobrecem suas ações: fatores fisiológicos, psicológicos, cultural, religioso e ambiental (OGATA; SIMURRO, 2009).

A Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho é uma variável de crescente importância na medida em que proporciona um ambiente de trabalho saudável e produtivo, contribuindo na contratação e retenção de pessoas em sua organização" (LIMONG-FRANÇA; SCHIRREMEISTER, 2007, p. 2).

Chiavenato (2015) eleva a importância de se instruir aos colaboradores a manutenção de suas necessidades básicas através de programas de higiene pessoal e corporativa, segurança no trabalho que os asseguram de colocar em práticas suas atividades de rotina num ambiente físico, psicológico e social adequadamente, a fim de se preservar a integridade, motivação e satisfação do colaborador, conciliando assim uma união sólida de todos.

Para Sampaio (2004) há uma ligação entre qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida global, onde uma consiste em influenciar na outra, como, por exemplo, uma insatisfação no trabalho pode gerar conflitos familiares e em seus relacionamentos fora da empresa, assim como insatisfações geradas fora da organização tem impacto na produtividade do funcionário. Conquistar sua identidade e satisfação está relacionado com as organizações que promovem atividades rotineiras.

2.2. O MODELO DE WALTON (1973)

Para Chiavenato (2015) os oito critérios criados pelo modelo de Walton são vistos como um suporte importante e que se faz extremamente necessários para o desenvolvimento de pesquisas sobre QVT, com isso parte primordialmente para avisão dos funcionários que utilizam desses itens, e relataram positiva ou negativamente acerca dos critérios, conseguindo assim também o poder de avaliação de métodos e procedimentos utilizados nas organizações.

Segundo Walton (1973) Cada uma das 8 categorias foi diagnosticada e assim conceituada da seguinte maneira:

1 – Compensação justa e adequada: Categoria que mede a QVT no intuito de identificar e ajustar melhor a recompensa adequada com base ao trabalho executado (WALTON apud TIMOSSI et al., 2008).

2 – Condições de Trabalho: Mede a QVT conforme as condições de trabalho e o ambiente oferecidas pela organização. Jornada de trabalho, indica a mensuração da carga horária de trabalho; Carga de Trabalho, refere-se à quantidade de trabalho que conseguirá dentro da jornada de trabalho diário;Ambiente físico, realiza a avaliação de condições do ambiente de trabalho, levando em consideração conforto determinantes para cada atividade, para a realização das atividades laborais; Material e equipamento, identificação de condições de uso de cada material e equipamentos utilizados pelos colaboradores em sua rotina que a organização disponibiliza. Ambiente saudável, se há segurança o suficiente nas condições de local designado para o trabalho do colaborador, onde não haverá risco de contaminação ou algo que possa gerar enfermidade. Estresse, avalia o grau de estresse que o funcionário está propenso a atingir dentro da sua área de trabalho (WALTON apud TIMOSSI et al., 2008).

3 – Uso e Desenvolvimento de Capacidades: Nessa categoria consegue se medir

na QVT a habilidade com que o colaborador consegue utilizar em suas atividades de trabalho e expandir seu conhecimento profissional. Para seguir justamente essa categoria utiliza-se de uns indicadores: Autonomia, quando consegue realizar suas atividades livremente; significado da tarefa, identifica a importância real no sentido de executar as tarefas na própria vida do trabalhador e nos dos demais indivíduos, tanto interno quanto externo; identidade da tarefa, mede o entendimento e conhecimento obtido do trabalho de forma geral; variedade do trabalho, se refere ao nível que se pode elevar ao usar habilidades na execução de suas atividades na empresa; e a retro informação, indicador que possibilita ao colaborador a oportunidade de receber feedback quanto suas realizações de atividades e ações dentro da organização (WALTON apud TIMOSSI et al., 2008).

4 – Oportunidade de Crescimento e Segurança: Mede as oportunidades de crescimento e capacitação disponibilizado pela empresa, como por exemplo o plano de cargos e salários que pode utilizar a ferramenta nomeada como Avaliação de Desempenho como forma de medição, e a confiança na segurança de estar empregado. Para tais, considera-se os indicadores: possibilidade de carreira, de fato a possibilidade de conseguir crescer profissionalmente dentro da organização; crescimento pessoal, gestão de treinamentos corporativos, com o intuito de desenvolver pessoal e obter conhecimentos para serem aplicados na organização; segurança de emprego, se sentir seguro em seu trabalho sem sinal de que por algum motivo desnecessário possa perdê-lo (WALTON apud TIMOSSI et al., 2008).

5 – Integração Social na Organização: Busca-se nessa categoria mensurar o estágio com que a integração social na organização pode ser utilizada a favor de ambas as partes, e para isso usa-se três indicadores: igualdade de oportunidade, é utilizado para medir as oportunidades ofertadas pela empresa sem discriminação de gênero, raça, cultura, posição hierárquico, etc.; relacionamento, nível com que as pessoas se relacionam e se o mesmo é mutuo, sem julgar e respeitando as diversidades; senso comunitário, determina o grau de compreensão e relacionamento amigável existente nos grupos existentes na organização e ajuda para com os outros colegas.

6 – Constitucionalismo: aqui nessa categoria é observado e mensura o nível que se respeita os direitos dos trabalhadores e é obedecida, assim se elege três indicadores: direitos trabalhistas, observação criteriosa se está sendo de fato cumprido segundo a constituição; privacidade pessoal, grau em que se revela até onde se obedece a privacidade do colaborador dentro da organização; liberdade de expressão, verifica-se até onde é respeitado a opinião do colaborador e se o mesmo pode expor sem haver qualquer tipo de retaliação; normas e rotinas, mede o impacto que se é obtido na aplicação das normas e rotinas no convívio do colaborador dentro da organização.

7 – Trabalho e Espaço Total de Vida: nessa categoria consegue nivelar a vida profissional e a vida privada do colaborador, mediante a isso são utilizados os critérios a seguir: papel balanceado no trabalho, mede o tempo total em que o indivíduo está presente na organização e o tempo total em que se passa com sua família, de lazer, entrada e saída do trabalho e a possibilidade de conseguirequiparar de uma forma mais positiva o convívio da família, otimizando esse tempo.

8 – Relevância Social da Vida no Trabalho: tem por objetivo a medição a QVT por meio da ferramenta da avaliação de desempenho do trabalhador referente à responsabilidade social empregado pela empresa, se há qualidade e qual o grau da mesma nos serviços prestados e a se existe alguma assistência para os funcionários e

suas dúvidas.

Ainda sobre Relevância Social, Walton (1973) destaca que é relevante a utilização dos critérios de: imagem da instituição, qual a visão do colaborador com relação a imagem que ele tem da empresa e se reconhece a importância na sociedade, se sente orgulho em trabalhar na instituição e satisfação em fazer parte do quadro de funcionários; responsabilidade social da instituição, tem por objetivo levantar a opinião do colaborar acerca de sua atuação para com a sociedade, desenvolvendo uma responsabilidade com a comunidade em que se encontra; responsabilidade social pelos serviços, deve ser identificado como que o colaborador consegue visualizar o que a empresa faz para e se atende a qualidade com que se faz; responsabilidade social pelos empregados, aqui é mensurado se o funcionário percebe as ações promovidas pela empresa, se consegue perceber o valor que representam para a organização .

Segundo Pedroso e Pilatti (2010), esse modelo desenvolvido por Walton consiste em um maior alcance do que retratado nos outros modelos, se trata de uma pesquisa muito bem aplicada e diagnosticada partindo do pressuposto de conseguir identificar com mais precisão os resultados esperados em se tratando de Qualidade de Vida no Trabalho, e por esse exato motivo se tornou o modelo mais utilizado no Brasil.

Quadro 1 - Modelo de Walton

Critérios	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; Justiça na compensação; Planilha dos ganhos de produtividade; Proporcionalidade entre salários.
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; Autocontrole relativo; Qualidades múltiplas; Informação sobre o processo total do trabalho.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento pessoal; Perspectivas de avanço salarial; Segurança de emprego.
5. Integração social na organização	Ausência de preconceito;Igualdade; Mobilidade; Relacionamento;Senso comum
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador; Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas.
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; Estabilidade de horários; poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer da família.
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos; Práticas de emprego.

Fonte: Walton (1973).

2.3. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Para Maximiano (2011) estudar e compreender a motivação é de grande importância para os administradores, pois à necessidade de se compreender o que move o comportamento das pessoas, tanto para bons e altos níveis de desempenho, quanto para os e produtividade abaixo do esperado pela organização.

Chiavenato (2015) também enfatiza a importância desse estudo sobre motivação para o administrador, para que se consiga um acordo irrestrito de todos os colaboradores. Para o autor, um dos maiores desafios das organizações é motivar as pessoas. Ele expõe que a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais.

Ainda de acordo com Chiavenato (2015) todos os colaboradores motivados vivem em constante tensão que é liberado através dos esforços que eles impulsionam para conseguir satisfazer uma necessidade, e quando conseguem satisfazer a tensão é reduzida. A redução deve estar ligada aos objetivos organizacionais junto aos objetivos de cada indivíduo. Quando consegue haver uma compatibilidade entre esses objetivos é possível que os colaboradores respondam através de um esforço maior que o esperado para atingir os interessestanto organizacionais quanto pessoais.

Para Maximiano (2011) é importante que os administradores tenham conhecimento das necessidades humanas com o objetivo de alcançar um melhor entendimento acerca do comportamento humano, e conseguir então direcionar um grau de motivação nos colaboradores através de uma melhor qualidade de vida no trabalho.

2.4. CLIMA ORGANIZACIONAL

Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006), concluem que clima organizacional é aideia com relação ao ambiente de trabalho pelos próprios membros, interligados diretamente com os diversos níveis de satisfação e motivação de cada ser humano.É influenciado pelo conjunto de crenças e valores que regem as relações entre essas pessoas, determinando o que é “bom” ou “ruim” para elas e para a organização como um todo.

Se o clima dentro da organização tem meios de conseguir com que os colaboradores consigam satisfazer suas necessidades, é entendido que o clima organizacional é favorável, mas se for frustrado, é relevante considerar que o clima é desfavorável (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006).

Para Chiavenato (2015), o clima organizacional é similar ao ambiente psicológico interno de cada empresa e está relacionado com a moral e na satisfação em suprir as necessidades dos colaboradores. O clima pode e deve seravaliado como positivo ou negativo, conforme a compreensão de cada indivíduo dentro da organização. O conceito de clima organizacional envolve fatores estruturais, como de organização, tecnologia utilizada, políticas da companhia, metas operacionais, regulamentos internos, além de atitudes e comportamento social que são encorajados ou sancionados pelos fatores sócias.

Mello (2010) evidencia a importância e as vantagens de se aplicar pesquisas com o intuito de avaliar o clima interno da organização, na descrição das vantagem pode ser relevante as seguintes: mensurar o nível de satisfação dos colaboradores em relação a organização, com as atividades atribuídas e com os demais colaboradores; auxiliar na melhoria de gestão junto com a organização, implantar novos procedimento de trabalho, verificação de capacitação dos colaboradores para receber novas formas de gestão; melhorar o relacionamento da empresa; atribuir uma gestão que envolva e faça com que haja uma maior participação; conseguir identificar falhas organizacionais, para que sejam feitas as correções corretamente, provocando melhorias na imagem da organização perante aoscolaboradores, consumidores e fornecedores. Tais benefícios citados aqui são de extrema importância para que a empresa consiga caminhar em rumo

a uma gestãode melhoria na qualidade de vida no trabalho.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente artigo tem por escolha a classificação quanto aos objetivos exploratória, tendo investigado uma situação real dá percepção sobre Qualidade de Vida no ambiente de trabalho estudado e descritiva, por abordar uma situação observada sobre a percepção dos colaboradores de uma agência bancária privada. Os dados secundários foram coletados em livros e trabalhos acadêmicos. Para a coleta de dados primários se utilizou a metodologia quantitativa, através da aplicação de um questionário pelo Google Forms contendo 38 questões de múltipla escolha baseadas na escala Likert.

Foi realizada um estudo de caso em uma agência bancária privada, localizada na cidade de Vitória - ES, com quadro funcional de 84 funcionários que é o nosso universo de pesquisa, visando compreender o perfil dos colaboradores ea percepção sobre a Qualidade de Vida no ambiente laboral.

Os questionários foram enviados por e-mail no dia 11/10/2021, ficando disponível até 15/10/2021 e se obteve 84 respostas, que de acordo com Milone (2004, p.228), para cálculo de aleatórias simples:

$$N_0 = \frac{1}{E_0^2} \qquad n = \frac{N \times N_0}{N + N_0}$$

Sendo:

N0= primeira aproximação do tamanho da amostra

E0= erro amostral tolerável

n= tamanho da amostra

N= tamanho da população

Então, considerando que o erro amostral é de 5% e que a população é de 84 colaboradores, calcula-se N_0 como segue:

$$N_0 = \frac{1}{(0{,}05)^2} = \frac{1}{0{,}0025} = 400$$

$$n = \frac{84 \times 400}{84 + 400} = \frac{33.600}{484} = 69{,}42$$ sendo considerados 70 colaboradores.

4. ANÁLISE DA PESQUISA (OU ANÁLISE DO ESTUDO DE CASO)

Neste tópico será apresentada a análise dos dados do questionário dedicado a fim de alcançar-se o objetivo deste artigo.

4.1 Análise de Perfil

Tabela 1 - Gênero

Gênero	Nº colaboradores	Porcentual
Feminino	50	59,5%
Masculino	34	40,5%
Total	84	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com o questionário aplicado, foi possível identificar que 84 colaboradores, 59,5% são do sexo feminino e 40,5% do sexo masculino. É possível notar que as mulheres são a maioria entre os entrevistados devido aos cargos oferecidos pela agência, que geralmente são ocupados por mulheres.

Tabela 2 – Faixa etária dos colaboradores

Faixa Etária	Nº colaboradores	Porcentual
18 à 25 anos	33	39,3%
26 à 35 anos	38	45,2%
36 à 45 anos	11	13,1%
Acima de 45 anos	2	2,4%
Total	84	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação a faixa etária, a grande maioria dos colaboradores concentra-se nas faixas entre 18 a 25 anos e 26 a 35 anos, enquanto 13,1% é entre 36 a 45 anos e 2,4% acima de 45 anos.

Tabela 3 – Tempo que atua na empresa

Faixa Etária	Nº colaboradores	Porcentual
Menos de 1 anos	21	25,0%
1 a 3 anos	27	32,1%
4 a 8 anos	20	23,8%
Acima de 8 anos	16	19,1%
Total	84	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

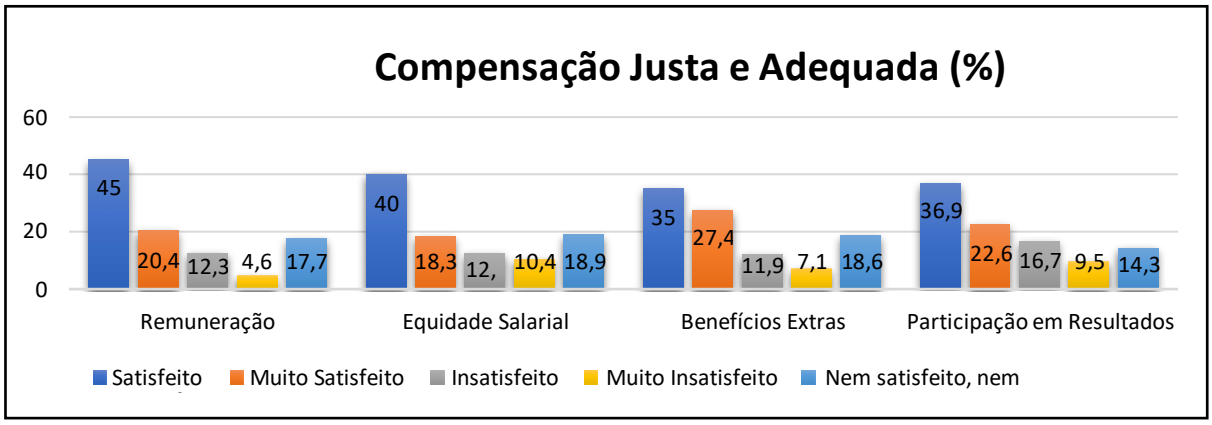
Sobre o tempo que atua na empresa, a maioria dos funcionários atuam de 1 a 3 anos na empresa. Os demais, 25% atuam menos de 1 ano; 23,8% entre 4 a 8 anos,19,1% acima de 8 anos.

4.2 Análise das categorias de QVT de Walton

Os dados foram analisados conforme as 8 categorias conceituais relacionadas

porWalton (1973), descritas no referencial teórico.

Gráfico 1: Categoria 1 – Compensação Justa e Adequada

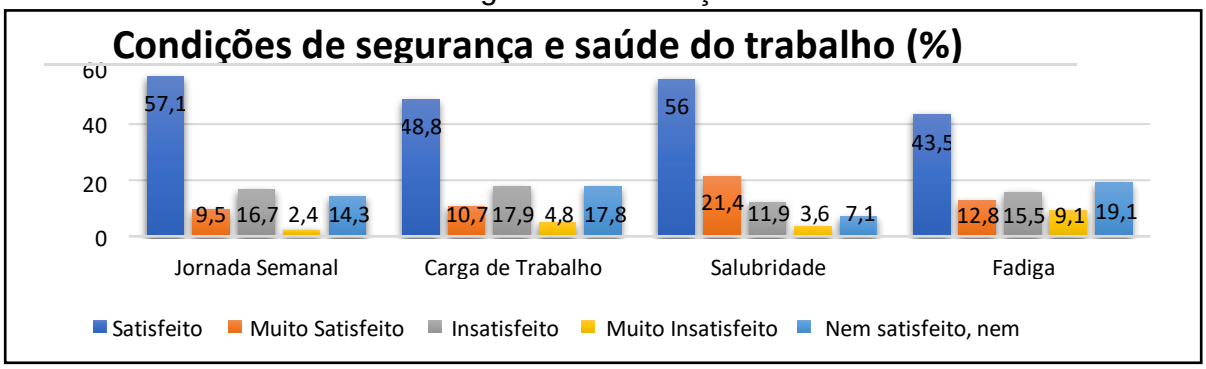


Fonte: Elaborado pelo autor

Podemos afirmar que o maior nível satisfatório com 65,4% é em relação a remuneração. Em segundo temos benefícios extras com 62,4%, em terceiro participação em resultados na empresa com 59,5% e por último, equidade salarial com 58,3%. A compensação justa e adequada está relacionada à remuneração compatível com trabalho realizado, à equidade de salário entre os colegas e em relação ao mercado externo e a benefícios que incrementem a renda do trabalhador(TIMOSSI et al., 2009). A remuneração adequada é necessária para satisfação das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade na qual o trabalhador está inserido (SANTOS, 2012).

De acordo com os dados apresentados, percebe-se que grande parte dos funcionários estão satisfeitos ou muito satisfeitos em relação a compensação justa e adequada. Isso mostra a importância da remuneração e seus benefícios e que a área de gestão de pessoas da empresa está de certa forma desempenhando um bom papel. Com essa amostra, pode-se perceber que remuneração e benefícios são fatores de extrema importância para motivação dos funcionários, que consequentemente melhora a QVT da empresa.

Gráfico 2: Categoria 2 – Condição de Trabalho

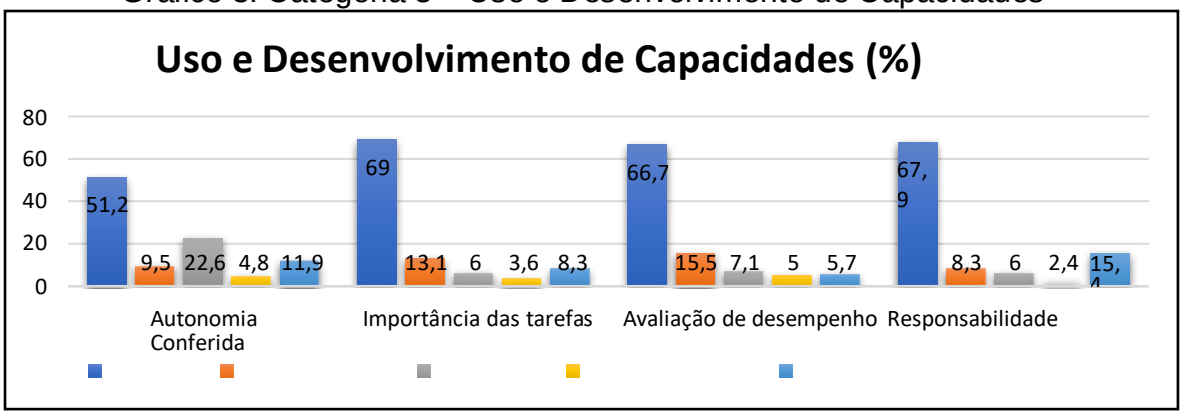


Fonte: Elaborado pelo autor

Quanto a Jornada Semanal, 66,6% responderam que estão satisfeitos, enquanto

19,1% responderam que não. Podemos então confirmar que a jornada de trabalho não interfere na QVT, ou seja, o horário é flexível permitindo aos funcionários exercer suas atividades tranquilamente. Em relação a Carga de Trabalho, 59,5% afirmaram que estão satisfeitos, enquanto 22,7% estão insatisfeitos. Portanto, a quantidade de trabalho realizado pelos funcionários é aceitável pelo simples fato dá jornada de trabalho ser considerada também satisfatória, sendo um critério importante para QVT. Quanto a Salubridade, 77,4% estão satisfeitos, enquanto 15,5% estão insatisfeitos. Para reduzir ao mínimo os ricos, a empresa disponibilidade todos os equipamentos de segurança para os colaboradores. Em relação ao cansaço que o trabalho causa, 56,3% estão satisfeitos, enquanto 24,6%estão insatisfeitos. Segundo França (2014), as condições de trabalho, saúde e segurança, tem como o objetivo a preservação da integridade do trabalhador, eliminando, neutralizando e reduzindo os fatores de agressões no local de trabalho**.**

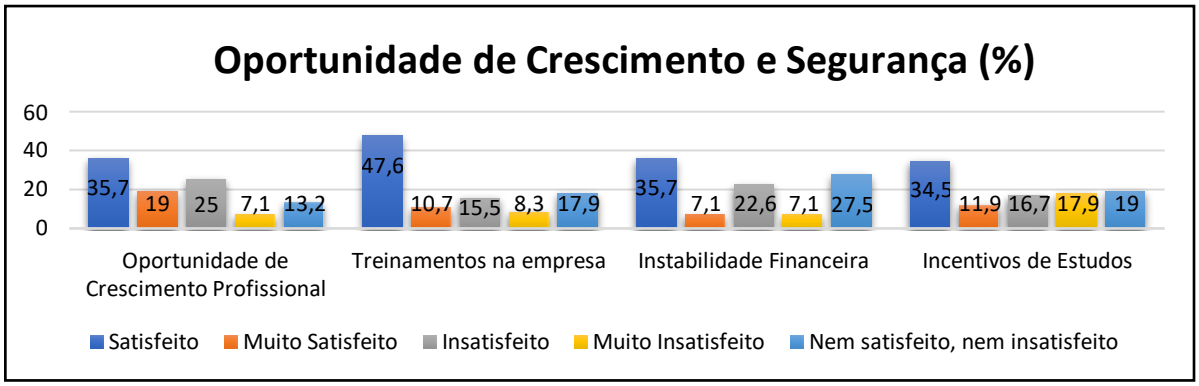
Gráfico 3: Categoria 3 – Uso e Desenvolvimento de Capacidades



Fonte: Elaborado pelo autor

Podemos perceber-se que o maior nível satisfatório é de avaliação de desempenho e importância das tarefas com 82,2%. Em seguida, temos a responsabilidade conferida com 76,2% e autonomia com 60,7%. Isso mostra que a Instituição oportuniza seus colaboradores a desempenhar várias tarefas, que eles sentem o quanto é importante o trabalho que realizam no dia a dia e também conseguem visualizar às oportunidades de crescimento e segurança dentro da empresa. Outro ponto é que os colaboradores percebem a importância de a empresa possuir avaliação de desempenho. Hackman e Oldham (1975) defendem que há maior motivação quando os trabalhadores conseguem perceber a responsabilidade e significância do seu trabalho, além do conhecimento dos reais resultados do mesmo (DA SILVA; FURTADO; ZANINI, 2015). Reis Junior, Pilatti e Pedroso (2012) abordam fatores que estão relacionados à realização pessoal, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/ religião/ crenças pessoais de um indivíduo (MONTEIRO; SANTOS, 2017).

Gráfico 4: Categoria 4 – Oportunidade de Crescimento e Segurança



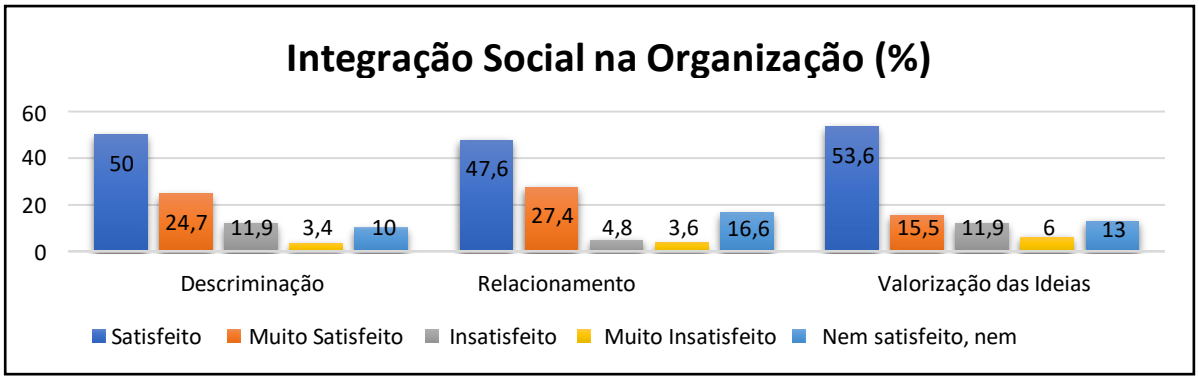
Fonte: Elaborado pelo autor

Quanto ao crescimento profissional, 54,7% estão satisfeitos com a empresa que oferece oportunidades de carreira, no entanto, 32,1% discordam. Em relação ao investimento na capacitação dos colaboradores com treinamentos e cursos, pode-se observar que 58,3% estão satisfeitos, enquanto 23,8% estão insatisfeitos.Conforme Lacombe (2011, p. 415), “é preciso ser realista e educar e treinar partindodo que existe para se alcançar o que deseja – educar em relação às expectativas,aos conhecimentos que as pessoas devem ter, às habilidades para atuaremprofissionalmente”. Quanto ao colaborador sentir-se seguro e estável na Instituição,verifica-se que 42,8% sentem-se seguros, enquanto 29,7% não sentem estabilidade.

Segundo Lacombe (2011, p. 445), “A segurança no emprego sinaliza um compromisso de longo prazo da organização com seu pessoal. Lealdade e confiança tendem a ser ruas de duas mãos”. Por fim, em relação incentivo aos estudos, 46,4% estão satisfeitos, enquanto 34,6% estão insatisfeitos.

Com relação a Categoria, a Instituição apresenta nível positivo de satisfação entreseus colaboradores, porém podemos identificar que houve um nível um pouco elevado de insatisfação e neutralidade.

Gráfico 5: Categoria 5 – Integração Social na Organização



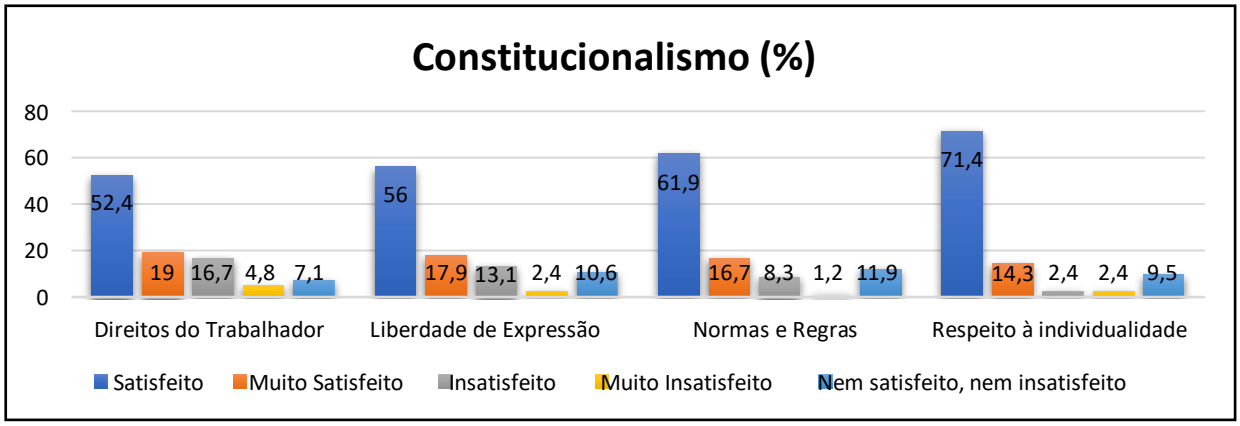
Fonte: Elaborado pelo autor

Sobre a descriminação, 74,7% dos colaboradores estão satisfeitos, ou seja, não sentem nenhuma discriminação no ambiente de trabalho, porém 15,3% sentem que existem discriminação. Portanto, é possível observar que o clima de trabalho é muito

bom no que se refere empresa x trabalhador. Quanto ao relacionamento interpessoal, 75% estão satisfeitos, 16,6% permanecem neutros 8,4% estão insatisfeitos. Isso afirma que relacionamento interpessoal no ambiente de trabalhoé fundamental para alcançar a satisfação da QVT. Em relação a valorização das ideias, 69,1% responderam que estão satisfeitos, ou seja, existe respeito as ideias sugeridas e opiniões dentro da empresa, enquanto 17,9% responderam insatisfeitos.

Walton (1973) defende o indicador de integração social na organização do trabalhoe remete que o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para as pessoas em participar de uma organização. Westley (1979) e Limongi-França e Zaima (2002) ressaltam que índices satisfatórios no domínio pessoal reduzem o absenteísmo e o desinteresse dos indivíduos (PAIVA et al., 2017).

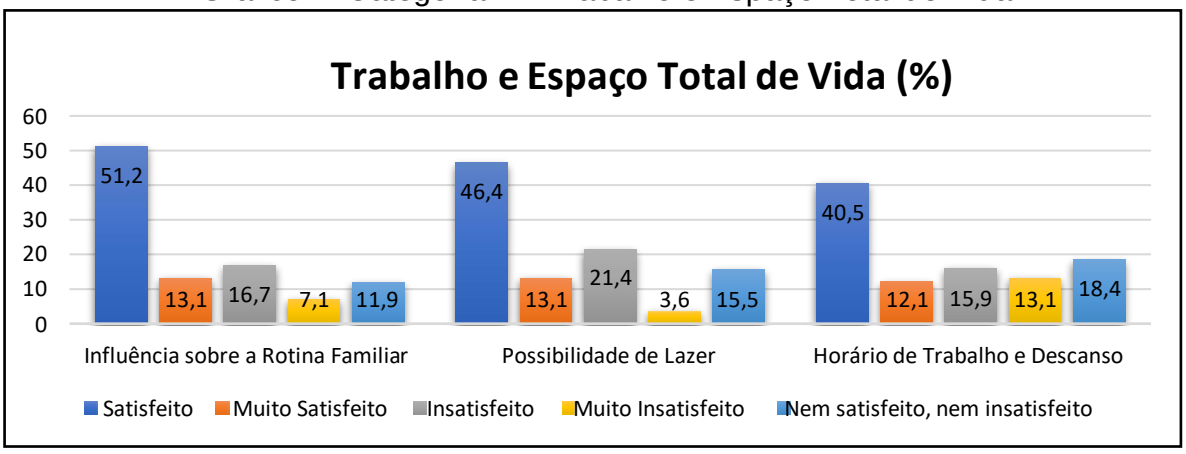
Gráfico 6: Categoria 6 – Constitucionalismo



Fonte: Elaborado pelo autor

O maior nível de satisfação foi respeito à individualidade com 85,7%, enquanto 9,5% permanecem neutros e 4,8% insatisfeitos. Conforme Rodrigues (2001, p. 84), Walton (1973) considera que “os aspectos mais significativos, na concepção do autor, são o direito à privacidade, direito de posicionamento (o diálogo livre) e o direito a tratamento justo em todos os assuntos. Quanto as normas e regras, 78,6% estão satisfeitos, ou seja, a empresa segue as normas e regras respeitando seus colaboradores, enquanto 11,9% permanecem neutros e 9,5% insatisfeitos. Em relação aos Direitos do trabalhador, 71,4% estão satisfeitos, ou seja, a Instituição cumpre com suas obrigações quanto aos direitos e deveres trabalhistas, enquanto 21,5 % estão insatisfeitos. Em relação a Liberdade de Expressão, 73,9% estão satisfeitos e 15,5% insatisfeitos. Portanto, é possível verificar que a maioria dos funcionários têm liberdade de expressão no ambiente de trabalho, isso conta comoponto positivo para a QVT, fazendo com que o colaborador se sinta apreciado e reconhecido.

Gráfico 7: Categoria 7 – Trabalho e Espaço Total de Vida

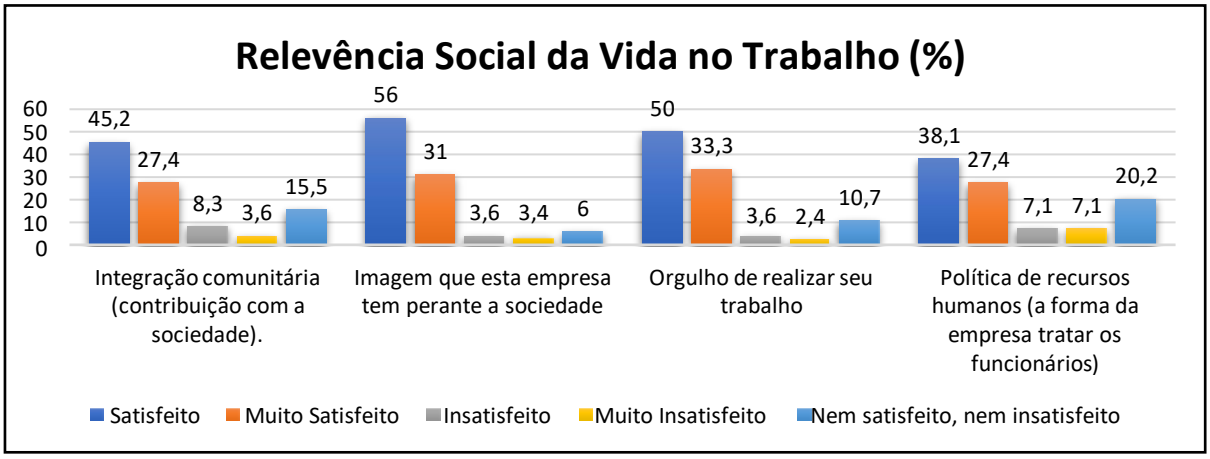


Fonte: Elaborado pelo autor

Quanto a influência sobre a rotina familiar, 64,3% responderam que estão satisfeitos e 23,8% insatisfeitos. Portanto, é possível afirmar que a grande maioriados colaboradores conseguem conciliar a vida no trabalho com a vida pessoal, e isso reflete positivamente na QVT. Em relação a possibilidade lazer, 59,5% declaram-se satisfeitos e 25% insatisfeitos. Em relação a carga de trabalho, observa-se que 52,6% estão satisfeitos, enquanto 29% estão insatisfeitos.

Pode-se verificar que os resultados da pesquisa estabelecem como pontos favoráveis no alcance da QVT.

Gráfico 8: Categoria 8 – Relevância Social da Vida no Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor

Quanto a imagem que o trabalhador tem da empresa, 87% declararam-se satisfeitos e 7% insatisfeitos. Em relação orgulho em desempenhar o trabalho, 83,3% estão satisfeitos, 10,7% permanecem neutros e 6% insatisfeitos. Em relaçãoà percepção da Integração comunitária da empresa, 72,6% estão satisfeitos, 15,5% permanecem neutros e 11,9% insatisfeitos. E em relação a política do RH, 65,5% estão satisfeitos, enquanto 20,2% permanecem neutros e 14,2% insatisfeitos. Chiavenato (2014, p.490) diz que “a organização deve ter uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos seus produtos e serviços oferecidos, deverá ter regras bem definidas de funcionamento e deadministração eficiente”.

Pode-se verificar através do questionário aplicado, o resultado geral da

percepçãodos funcionários. Podendo então afirmar que as variáveis determinam pontos positivos no alcance da QVT.

5. CONSIDERASÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema de suma importância para que haja equilíbrio e menos estresse na vida dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho. É tema bastante expandido e estudado a longo dos anos nas organizações, conseguindo-se através de pesquisas como a de Walton (1973).

No que se refere ao problema da pesquisa sobre qual a percepção dos colaboradores referente as categorias de QVT idealizadas no modelo de Walton, pode-se afirmar que o problema de pesquisa foi respondido, onde através da análise dos resultados, foi possível concluir que a instituição financeira estudada apresenta indicadores que caracterizam boa qualidade de vida no trabalho, pois osresultados apresentaram altos níveis satisfatórios.

Por meio deste estudo, os objetivos específicos de verificar os conceitos acerca dotema QTV e verificar a percepção dos colaboradores com relação ao que a empresafaz para uma melhor gestão de qualidade de vida foram atendidos, através do marco teórico, da metodologia escolhida e por meio do levantamento da análise dos resultados.

Através da análise dos dados pôde-se observar que os funcionários da empresa estudada, apresentam maior satisfação nas categorias de Walton (1973) que são: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, usoe desenvolvimento de capacidades, integração social na organização, constitucionalidade com o maior percentual de satisfação (85,7%), trabalho e espaço total de vida e relevância social. Quanto a categoria de oportunidade de crescimento e segurança, houve um número considerável de insatisfação e neutralidade, mas prevalecendo a satisfação.

Diante do estudo de caso, é possível concluir que a instituição pesquisada obteve em todas as dimensões evidenciadas por Walton (1973), uma avaliação muito positiva pelos respondentes, não havendo indicadores altos a respeito de insatisfação. E por fim, sugere-se que a empresa faça constantemente uma monitoração para não perder seu valor e manter os colaboradores sempre motivados no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo:Atlas, 1980.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursoshumanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2015.

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

HENS, Ligia. **Estresse, trabalho e qualidade de vida na gestão de pessoas.**

2013.Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/8904/estresse- trabalho-e-qualidade-de-vida-na-gestao-de-pessoas.html#>. Acesso em: 24 de set.2021.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; SCHIRRMEISTER, Renata. **Qualidade de vidano**

trabalho em equipes multicontratuais: um estudo em um instituto de pesquisas tecnológicas. In: I ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÃO DE TRABALHO, 489, 2007, Natal: ANPAD. 2007. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2007/2007_ENGPR489.pdf>. Acesso em: 25 out. 2021

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: darevolução urbana à digital.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Mônica. **A importância do clima organizacional na qualidade de vidano trabalho.** RH.com.br – Motivação. 2010. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/6883/a-importancia-do-clima- organizacional-na-qualidade-de-vida-no-trabalho.html#>. Acesso em: 10 set. 2021.

OGATA, Alberto; SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Revisão literária dos modelosclássicos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um debatenecessário.** Cap. 21. In: VILARTA, Roberto; GUITIERREZ, Gustavo Luis;MONTEIRO, Maria Inês. (Org.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos epráticas no século XXI.** 1. ed. Campinas: Ipes, 2010. p. 197- 206. Disponível em:<http://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/evolucao_cap21.pdf>. Acesso em: 25 Set 2021.

SANT´ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda; MORAES, Lúcio Flávio Renault de. **Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho.** Cap. 1. In: SANT´ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. (Org.). Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte/MG: Fundação Dom Cabral,2011. p. 3-30.

SAMPAIO, J. R. e GOULART, I. B. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma análiseda Experiência de Empresas Brasileiras**. In: SAMPAIO, Jader dos Reis. (Org.). Qualidade de vida no Trabalho e Psicologia Social. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

RUBIO, Anderson Luis; BOHM, Sandra Ines Horn; BOHM, Geverson Tobias;NYARI, Nádia LIgianara D. **Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo com colaboradores de uma Instituição de Ensino Superior.** 2019. Disponível em: https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/162_764.pdf. Acesso em: 12 de set.2021

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho X Auto realização humana.** Criciúma: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2007. Disponível em: Acesso em: 27 de set. 2021.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C**. Adaptação do**

modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Revista da Educação Física. Maringá, 2009. Disponível em < http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/Ebook%202009/2009%20-

%20PERIODICO/18.pdf >. Acesso em: 08 set. 2021.

SIQUEIRA, Jessyka Garcia; TAUNNHAUSER, Claudia Lehnenmann; CAMARGO,Maria Emilia; BIEGELMEYER, Uiliam Hahn; RECH, Munique; BIEGELMEYER, Silvana Cargnino. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso.** 2017. Disponível em: file:///C:/Users/Biblioteca/Downloads/5573-14741-1-PB%20(3).pdf Acesso em: 16 de out 2021.