



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS 1 – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

CARLA DE OLIVEIRA PRATA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE/PARAÍBA**

CAMPINA GRANDE – PB

2018

CARLA DE OLIVEIRA PRATA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE/PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Qualidade

Orientador: Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira.

Coorientador: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira.

CAMPINA GRANDE-PB

2018

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

P912q Prata, Carla de Oliveira.
Qualidade de vida no trabalho em uma fundação pública na cidade de Campina Grande/PB [manuscrito] : / Carla de Oliveira Prata. - 2018.
35 p. : il. colorido.

Digitado.

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

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

*Coorientação: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira, Coordenação do Curso de Administração - CCSA.**

1. Gestão de pessoas. 2. Qualidade de vida no trabalho - QVT. 3. Modelo de Walton.

21. ed. CDD 306.361

Nota:
9,5
②

CARLA DE OLIVEIRA PRATA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE/PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso em
Administração da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Área de concentração: Qualidade.

Aprovada em: 11/06/2018.

BANCA EXAMINADORA

Viviane Barreto Motta Nogueira

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

Débora Prazeres Balbino

Profa. Ms. Débora Prazeres Balbino
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Lourinaldo G. Motta Filho

Prof. Ms. Lourinaldo Guimarães Motta Filho
Faculdade Internacional da Paraíba (FPB)

A todos – presentes e ausentes – que sempre acreditaram em meu potencial e me fizeram nunca desistir, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Para alcançarmos um objetivo precisamos muito mais que determinação e perseverança, precisamos de inspiração, de quem nos impulse. Toda minha gratidão a minha mãezinha que foi e é minha maior fonte de inspiração e admiração. Levarei sempre comigo seu amor e doação, na certeza de que um dia nos encontraremos e tudo terá valido a pena. As minhas irmãs Bila e Clarissa por nunca me deixarem desistir, mesmo diante dos momentos de fraqueza e falta de fé em mim mesma, por acreditarem em mim mais do eu, por me apoiarem sempre quando as coisas estavam difíceis e aparentemente sem saída. Ao meu pai, que diante das tribulações, foi capaz de me ensinar que perdoar é, de fato, divino.

À toda minha família, minhas tias (Olga, Judite e Loló) e tios (Tichico, Manoel e José), avós (Léa e Osvaldo), primas e primos por nunca me deixarem desamparada e mostrar o verdadeiro significado de família. Meus sobrinhos Geovana, Tales e João Lucas por toda a pureza e doçura demonstrados a mim. Toda gratidão a Deus por me fazer alguém cada vez melhor.

Aos professores da UEPB, em especial, a minha orientadora Viviane Barreto Motta Nogueira por confiar, e aos professores: Waleska Silveira, João Rodrigues, Dilma Guedes, Larissa Ataíde por todo o conhecimento adquirido, amizade e apoio.

Às colegas de classe Elana e Tamilles, por toda a força, paciência e generosidade.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”.

Charles Chaplin

RESUMO

O termo Qualidade de vida no trabalho (QVT) vem alcançando cada vez mais o interesse das organizações. O funcionário, uma vez satisfeito em seu ambiente de trabalho, é capaz de desempenhar sua função com maior entusiasmo e, conseqüentemente, é mais produtivo. O presente estudo tem como objetivo analisar o nível de qualidade de vida dos funcionários temporários da Fundação Alfa em Campina Grande no Estado da Paraíba. Caracterizou-se como pesquisa básica e exploratória, de campo e bibliográfica. O método utilizado foi quantitativo. A coleta de dados foi feita com 18 funcionários temporários (universo da amostra). O instrumento utilizado foi um questionário composto por quatro questões relacionadas ao perfil socioeconômico dos respondentes e trinta e duas questões elencadas e distribuídas de acordo com as oito categorias propostas no modelo de Walton (1973). Para verificar o nível de concordância das afirmações foi aplicada a escala de Likert, disposta em cinco afirmativas: "Concordo plenamente"; "Concordo"; "Nem concordo, nem discordo"; "Discordo", "Discordo plenamente". Nos resultados obtidos, em cinco categorias houve concordância e em três houve discordância em alguns quesitos. Com esses dados chegou-se a conclusão que os níveis de QVT dos servidores da Fundação são satisfatórios, porém alguns pontos merecem atenção, como: remuneração, qualidade dos veículos, aproveitamento de habilidades e aproveitamento de treinamentos.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Modelo de Walton.

ABSTRACT

The term Quality of life at work (QVT) is increasingly reaching the interest of organizations. The employee, once satisfied in his work environment, is able to perform his function with greater enthusiasm and, consequently, is more productive. This study aims to analyze the level of quality of life of temporary employees of the Alfa Foundation in Campina Grande in the State of Paraíba. It was characterized as basic and exploratory, field and bibliographic research. The method used was quantitative. Data collection was done with 18 temporary employees (sample universe). The instrument used was a questionnaire composed of four questions related to the socioeconomic profile of the respondents and thirty-two issues listed and distributed according to the eight categories proposed in the Walton model (1973). In order to verify the level of agreement of the affirmations the Likert scale was applied, arranged in five affirmations: "I totally agree"; "I agree"; "Neither agree nor disagree"; "I disagree", "I strongly disagree". In the results obtained, in five categories there was agreement and in three there was disagreement in some questions. With these data it was concluded that the QVT levels of the Foundation's employees are satisfactory, but some points deserve attention, such as: remuneration, quality of vehicles, use of skills and use of training.

Keywords: People Management. Quality of life at work - QLV. Walton model.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fatores de QVT e suas dimensões.....	14
Quadro 2 - Dimensões da Tarefa, Estados psicológicos e Resultados pessoais e de trabalho.....	16
Quadro 3 – Concepções evolutivas da QVT e suas características	16

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição por sexo.....	20
Gráfico 2 – Distribuição por faixa etária.....	20
Gráfico 3 – Distribuição por estado civil.....	21
Gráfico 4 – Distribuição por escolaridade.....	22
Gráfico 5 – Compensação justa e adequada.....	24
Gráfico 6 – Condições de segurança e saúde no trabalho	25
Gráfico 7 – Utilização e desenvolvimento de capacidades.....	26
Gráfico 8 – Oportunidades de crescimento e segurança.....	27
Gráfico 9 – Integração social na organização.....	28
Gráfico 10 – Garantias constitucionais.....	28
Gráfico 11 – Trabalho e espaço total de vida.....	29
Gráfico 12 – Relevância social da vida no trabalho.....	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	13
2.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	14
2.2.1 Modelo de Walton (1973).....	14
2.2.2 Modelo de Hackman e Oldhan (1975).....	15
2.2.3 Modelo de Nadler e Lawler (1983).....	16
2.3 CARACTERIZAÇÃO DA FUNDAÇÃO PESQUISADA E SUA RELAÇÃO COM OS FUNCIONÁRIOS.....	17
3. METODOLOGIA.....	18
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO.....	18
3.2 LOCAL DO ESTUDO E AMOSTRA.....	18
3.3 INSTRUMENTO E OPERACIONALIZAÇÃO DA COLETA DE DADOS	18
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	19
4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS.....	20
4.1 ANÁLISE DOS PERFIS.....	21
4.2 CATEGORIAS - SEGUNDO O MODELO DE WALTON.....	23
4.2.1 Compensação justa e adequada.....	23
4.2.2 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	24
4.2.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades.....	25
4.2.4 Oportunidades de crescimento e segurança.....	26
4.2.5 Integração social na organização.....	27
4.2.6 Garantias constitucionais.....	28
4.2.7 Trabalho e espaço total de vida.....	29
4.2.8 Relevância social da vida no trabalho.....	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS.....	32
APÊNDICES.....	34

1 INTRODUÇÃO

As grandes transformações do mundo atual e a necessidade cada vez maior de capacitação do indivíduo para sua inserção no mercado de trabalho tem sido um desafio enfrentado pelos trabalhadores, gerando um impacto na sua qualidade de vida. Segundo Rodrigues (2000, p.76) “é importante explicitar que já nas primeiras civilizações as preocupações com a forma de execução das tarefas existiam e que vários foram os métodos ou teorias que, aplicados, minimizaram o mal-estar ou esforço físico do trabalhador”.

Segundo Chiavenato (2004, p. 448), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) "está ligado à preocupação com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas". Neste contexto, para Silva (2014) a análise do grau de Qualidade de Vida no Trabalho é de suma importância, servindo de base para o aprimoramento de desenvolvimento institucional e, conseqüentemente, para o bom desempenho de trabalhadores e obtenção dos objetivos organizacionais.

De acordo com a International Stress Management Association no Brasil ISMA-BR apud Associação Brasileira de Qualidade de Vida (2017), de cada dez trabalhadores, ao menos três sofrem da chamada Síndrome de Burnout - esgotamento mental intenso causado por pressões no ambiente profissional.

Dentre os estudos já realizados sobre o tema, Andrade (2016) propôs um modelo integrador de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho no contexto do serviço público para o bem-estar de servidores. Araújo (2010) buscou analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com o objetivo de identificar os fatores de satisfação/motivação e os fatores de insatisfação e/ou desmotivação existentes na área pública. Ferreira, Alves e Tostes (2009) caracterizaram as práticas de QVT em 10 órgãos públicos federais. Moraes (2006) verificou a influência de vivências de prazer e sofrimento no trabalho na qualidade de vida dos colaboradores do setor em estudo. Nunes (2003) buscou esclarecer a questão da qualidade de vida e satisfação no trabalho dos profissionais de uma empresa como forma de avaliar aspectos relevantes a possível satisfação ou não destes trabalhadores no que se refere às suas profissões e atividades.

Diante do exposto questiona-se qual o nível de Qualidade de vida no Trabalho na Fundação Alfa na cidade de Campina Grande-PB? Desta forma, o presente artigo tem como objetivo analisar o nível de qualidade de vida dos funcionários de uma Fundação Pública Alfa na cidade de Campina Grande de acordo com os modelos de QVT e aplicação do modelo de Walton.

O estudo está dividido entre Resumo, Abstract, Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Análise dos resultados, Considerações Finais e referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

O trabalho, por garantir a sobrevivência humana, faz parte de uma necessidade inerente ao indivíduo. Ao longo do tempo, o ser humano foi estabelecendo novas e melhores condições de vida e, com isso, os processos produtivos foram se aperfeiçoando e as relações de trabalho foram sendo desenvolvidas.

De acordo com Chiavenato (2014) o termo Qualidade de vida no trabalho (QVT) foi criado por Louis Davis na década de 1970, ocasião em que desenvolvia um projeto de desenho de cargos. O mesmo afirma que o conceito de QVT está relacionado à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades (Chiavenato, 2014).

Para Ferreira (2011) a Qualidade de Vida no trabalho tem ganhado destaque pois, através de sua análise, é possível apurar fatores dentro da organização que podem promover bem-estar e/ou mal-estar de funcionários em seu ambiente de trabalho.

Chiavenato (2014) ainda afirma que para que as organizações obtenham níveis elevados de qualidade e produtividade é necessário que as pessoas que desempenham o trabalho estejam motivadas e sejam satisfatoriamente recompensadas pela sua colaboração. Ele afirma que a QVT envolve uma gama de fatores: satisfação com o trabalho executado; possibilidades de futuro na organização; reconhecimento pelos resultados alcançados; salário percebido; benefícios auferidos; relacionamento humano na equipe e na organização; ambiente psicológico e físico de trabalho; liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões; possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

As organizações e pessoas passam por processos de mudanças e, desta forma, a QVT deve ser encarada como uma gestão dinâmica e deve ser analisada de acordo com a realidade de cada empresa. Vários aspectos refletem na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho e devem ser considerados uma vez que podem interferir no clima organizacional e repercutir na produtividade (FERREIRA, 2011).

Walton (1973) propõe identificar todos os aspectos que influenciam na satisfação dos trabalhadores, com a finalidade de fornecer informações às organizações acerca do grau de satisfação de seu pessoal e com base nisso tomem decisões afim de minimizar os pontos negativos, tendo em vista que a insatisfação afeta o desempenho do trabalho de maneira significativa.

2.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Com o passar do tempo e desenvolvimento das organizações os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho passaram e tem passado por diversas mudanças. Na literatura existem diversos autores com modelos e percepções distintas. Segundo Chiavenato (2014), os três modelos de QVT mais importantes são os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton.

2.2.1 Modelo de Walton (1973)

De acordo com Walton (1973) o descontentamento com o trabalho é o problema mais relevante enfrentado pelos trabalhadores, independente da função exercida. No intuito de avaliar a QVT, Walton formulou um modelo composto por oito categorias (critérios) baseados na humanização do trabalho e compromisso da organização para com o seu funcionário.

Quadro 1 – Fatores de QVT e suas dimensões

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
Compensação justa e adequada	Renda (salário) adequada ao trabalho Equidade interna (compatibilidade interna) Equidade externa (compatibilidade externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho Ambiente físico (seguro e saudável)
Utilização e desenvolvimento da capacidade	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidades Retroação e retro informação
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira

	Crescimento profissional Segurança do emprego
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades Relacionamentos interpessoais e grupais Senso comunitário
Garantias constitucionais	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas claras da organização
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social pelos produtos/serviços Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2014)

As oito categorias incluem diversas variáveis que interferem na relação organização-trabalhador de forma mais justa e menos imperativa em relação às condições de vida e de trabalho. Para Gonçalves (2006) “o modelo de Walton é considerado um dos mais completos, por contemplar processos de diagnóstico de QVT, levando-se em consideração, fatores internos e externos da organização”.

2.2.2 Modelo de Hackman e Oldhan (1975)

Hackman e Oldham (1975) elaboraram um modelo fundamentado nas dimensões básicas da tarefa, afirmando que estas dimensões são condições necessárias para motivação e satisfação do indivíduo, resultando em resultados positivos para a empresa, são estas: significância percebida pelos resultados do trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e conhecimento dos resultados do trabalho.

Schirmeister (2006) descreve que quando as três condições estão associadas o indivíduo tende a se sentir muito bem consigo mesmo e mais motivado, procurando manter o desempenho e até mesmo aumentar a sua performance para ampliar sua satisfação – o que é chamado de motivação interna.

Quadro 2 – Dimensões da Tarefa, Estados psicológicos e Resultados pessoais e de trabalho

DIMENSÕES DA TAREFA	ESTADOS PSICOLÓGICOS	RESULTADOS PESSOAIS E DE TRABALHO
Variedade da tarefa	Significância percebida pelos resultados do trabalho	Alta motivação para o trabalho
Identidade da tarefa		Alta qualidade no desempenho do trabalho
Significado da tarefa		Alta satisfação com o trabalho
Autonomia	Responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho	Absenteísmo e rotatividade baixa
Feedback	Conhecimento dos resultados do trabalho	
	Eficácia da necessidade de crescimento do trabalhador	

Fonte: HACKMAN; OLDHAM, 1975, p. 161.

2.2.3 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Ferro (2012) e Chiavenato (2014) afirmam em seus estudos que no modelo proposto os indicadores da QVT devem focar no bem estar do trabalhador e melhoria de sua produtividade. Neste modelo quatro indicadores estão reunidos e envolvem as perspectivas psicológica (participação dos funcionários); organizacional (reestruturação do trabalho); econômica (inovação no sistema de recompensas); e ambiental (melhora no ambiente de trabalho). Estes aspectos, quando bem desenvolvidos, propiciam a melhora na QVT.

Nadler e Lawler (1983) fizeram um estudo histórico acerca dos conceitos de QVT entre os anos de 1959 e 1982.

Quadro 3 – Concepções evolutivas da QVT e suas características

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 do trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas como 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 frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.

5. QVT como tudo (1979-1982)	Como panaceia 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: Nadler e Lawler (1983, apud FERNANDES, 1996)

2.3 CARACTERIZAÇÃO DA FUNDAÇÃO PESQUISADA E SUA RELAÇÃO COM OS FUNCIONÁRIOS

A referida Fundação se constitui no principal fornecedor de dados e informações do País, visando atender às necessidades dos mais diversos segmentos da sociedade civil, bem como dos órgãos da administração pública federal, estadual e municipal. Atua na obtenção de informações sociais demográfica e econômicas (estatísticas no âmbito social demográfico, estatísticas da agropecuária, estatísticas econômicas, índices de preços e sistemas de contas nacionais); informações geográficas (sistema geodésico brasileiro, mapeamento geográfico, topográfico e municipal, estruturas territoriais, recursos naturais e meio ambiente, informações geográficas); e disseminação (com áreas de atuação em todas as capitais e principais cidades).

Na cidade de Campina Grande, está localizada no bairro do Catolé a agência de coleta de Campina Grande pertencente à Unidade Estadual da Paraíba (localizada na cidade de João Pessoa). A agência é responsável pela coleta de dados e informações de 23 municípios no estado da Paraíba, são estes: Alcantil, Alagoa Nova, Aroeiras, Barra de Santana, Barra de São Miguel, Boa Vista, Boqueirão, Cabaceiras, Campina Grande, Caturité, Fagundes, Gado Bravo, Lagoa Seca, Massaranduba, Matinhas, Pocinhos, Puxinanã, Queimadas, Riacho de Santo Antônio, Santa Cecília, São Domingos do Cariri, Serra Redonda e Umbuzeiro.

Com a criação da lei 8745/93 a força de trabalho do referido órgão vem progressivamente sendo substituída, de funcionários concursados e efetivos por trabalhadores temporários com salários menores e condições de trabalho piores. O esvaziamento do quadro efetivo da Fundação tem como causas principais o grande número de aposentadorias e a ausência de concursos. Para combater este fenômeno, o órgão tem o amparo jurídico desta lei para contratação de trabalhadores temporários afim de prosseguir com suas atribuições e cumprir sua missão perante a sociedade brasileira.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Para elaboração deste trabalho, foi adotado quanto aos objetivos da pesquisa o tipo de pesquisa exploratória. Gil (2008) considera que a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

A pesquisa possui caráter quantitativo. Neste tipo de pesquisa são classificadas hipóteses que relacionam-se com as variáveis para garantir a precisão dos resultados garantidos (PRODANOV; FREITAS, 2013). Além do caráter quantitativo, utilizou-se pesquisa bibliográfica.

O desenvolvimento se deu na forma de pesquisa de campo, para isso deve haver a identificação do problema de pesquisa e logo em seguida buscar informações de um grupo significativo de pessoas para, conseqüentemente, obter as conclusões diante dos dados coletados através da análise quantitativa (GIL, 2008).

3.2 LOCAL DO ESTUDO E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada em uma agência de uma Fundação Pública Federal localizada na cidade de Campina Grande, sendo a população composta por 18 servidores temporários regidos pela lei 8745/93 que integram o maior quadro de pessoal lotado na agência.

3.3 INSTRUMENTO E OPERACIONALIZAÇÃO DA COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foi utilizada a técnica de questionário estruturado com perguntas relacionadas ao perfil socioeconômico dos respondentes e questões distribuídas de acordo com as categorias propostas no modelo de Walton, utilizando a escala de Likert para avaliar a concordância dos participantes, com o objetivo de avaliar baseado no modelo de Walton, conforme a abordagem quantitativa.

Optou-se pela utilização do modelo de Walton por tratar-se do modelo mais encontrado na literatura e pela sua abordagem intra e extra-organização.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

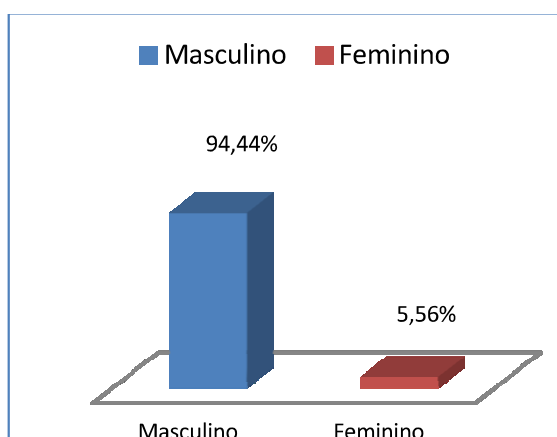
Os dados coletados foram organizados e processados pelo Excel e os resultados apresentados em gráficos.

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 ANÁLISE DOS PERFIS

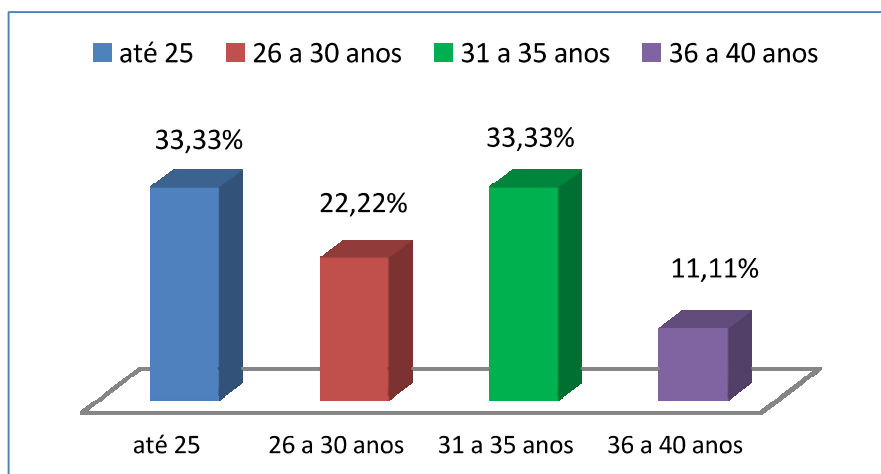
De acordo com os dados contidos no Gráfico 1, observa-se que a maioria dos respondentes é do sexo masculino, 95%, já o sexo feminino apresenta-se como minoria significativa, 5%. Em relação à idade (Gráfico 2), o maior número de respondentes está na faixa etária de até 25 anos e 31 a 35 anos (as duas faixas somam 67% do total), apenas 10% possuem acima de 36 anos. Tais números mostram que há predominância de jovens adultos e de idade intermediária, diante disto é possível concluir que, por tratar-se de um cargo temporário, os respondentes ainda não estão com carreira consolidada.

Gráfico 1 – Distribuição por sexo



Fonte: Pesquisa Direta (2017)

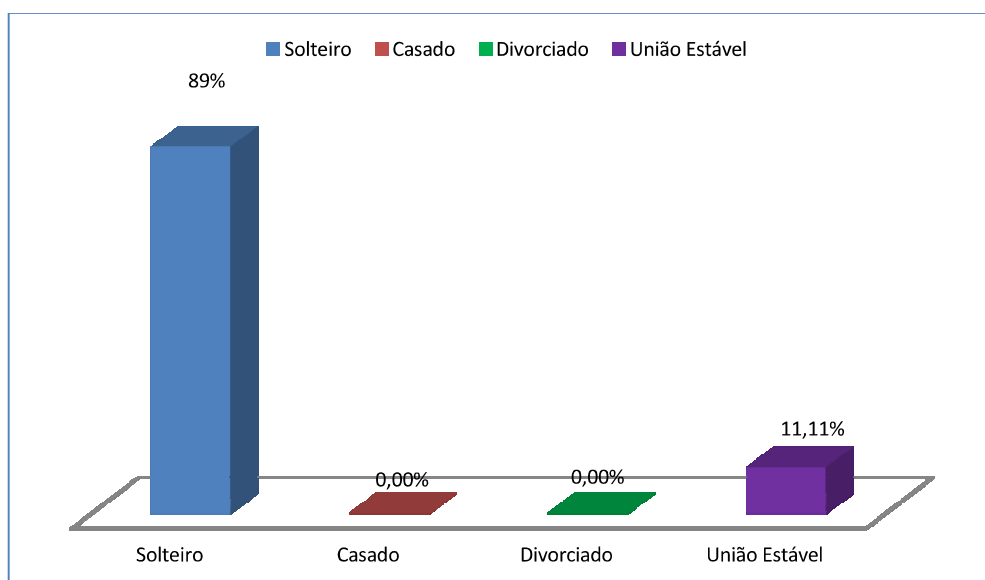
Gráfico 2 – Distribuição por faixa etária



Fonte: Pesquisa Direta (2017)

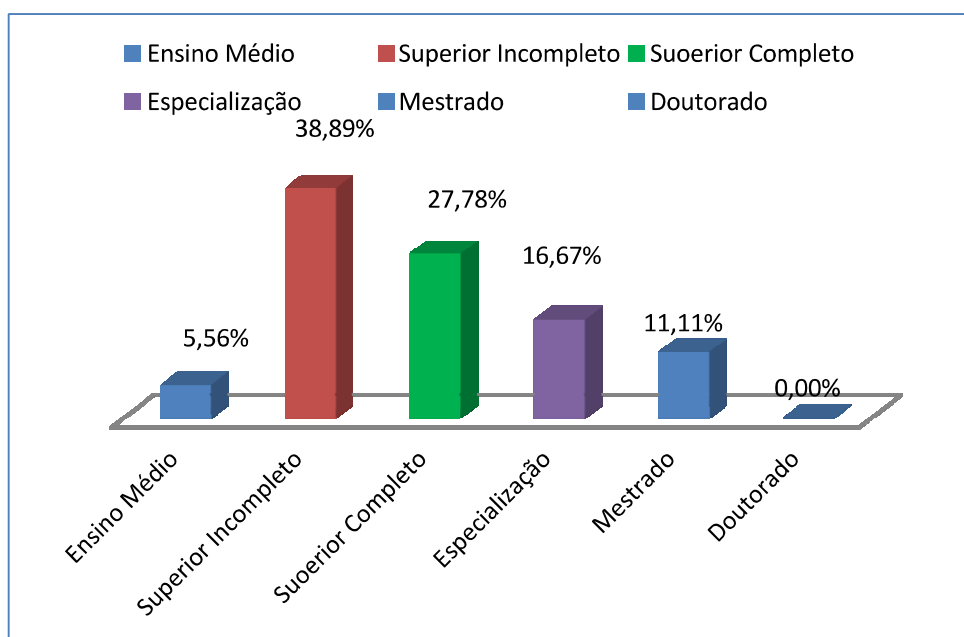
No gráfico 3, abaixo, caracteriza-se o servidor no que diz respeito ao estado civil, já no gráfico 4, apresentam-se os níveis de escolaridade dos respondentes. Com a maioria dos servidores caracterizados como solteiros, 89%, pode-se ratificar a questão da não consolidação profissional dos respondentes (observada no Gráfico 2). Quanto a escolaridade apresentada no gráfico 4, este aponta a totalidade de 56% dos servidores que possuem nível superior completo, incluindo especialização e mestrado, relação que se mostra paradoxal ao fato observado nos gráficos anteriores. Tal situação pode ser justificada pelo alto índice de desemprego diante da atual situação econômica do país.

Gráfico 3 – Distribuição por estado civil



Fonte: Pesquisa Direta (2017)

Gráfico 4 – Distribuição por escolaridade



Fonte: Pesquisa Direta (2017)

4.2 CATEGORIAS - SEGUNDO O MODELO DE WALTON

A pesquisa sobre o nível de Qualidade de Vida no Trabalho com os servidores temporários da Fundação Alfa na agência de Campina Grande/PB utilizou o Modelo de Walton (1973) como base para aplicação dos questionários, por trazer oito categorias que levam em consideração os principais pontos referentes ao tema.

A seguir analisa-se cada uma das categorias de acordo com o já citado modelo.

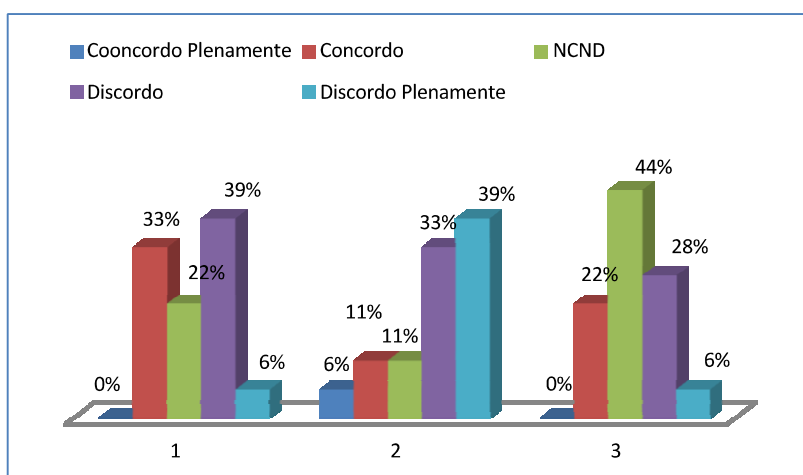
4.2.1 Compensação justa e adequada

Em relação ao 1º quesito, 45% discordam que o salário recebido está adequado ao trabalho que desempenham, 33% dos respondentes concordaram com este quesito e 22% foram indiferentes na afirmativa. Já no quesito 2, 72% discordaram a respeito da proporcionalidade de salários entre os colegas, isto se deve ao fato de existir servidores efetivos na agência com salário superior ao dos temporários. No quesito 3, 44% assumiram posição de neutralidade em relação a igualdade de salário e o mercado de trabalho, 22% concordaram e 34% discordaram.

Podemos observar que, no que diz respeito à comparação entre os salários dos servidores temporários com os demais funcionários do quadro da agência (quesito 2), há uma grande insatisfação em relação à desproporcionalidade de salários.

Walton afirma que a remuneração é necessária não somente para atender às necessidades econômicas do trabalhador, como também suas necessidades pessoais e sociais. Desta forma, após análise dos três quesitos elencados na 1ª categoria do modelo de Walton, é possível afirmar que a maioria dos funcionários discordaram que a compensação é justa e adequada quando o salário é comparado aos salários dos servidores do quadro permanente.

Gráfico 5 – Compensação justa e adequada



Fonte: Pesquisa Direta (2017)

4.2.2 Condições de segurança e saúde no trabalho

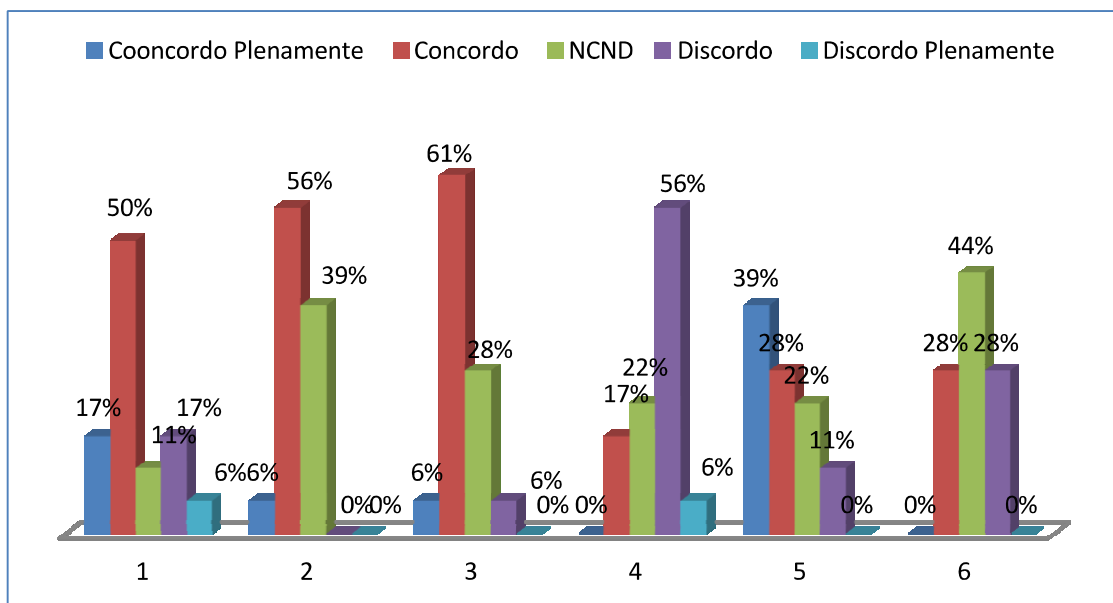
No quesito 1, 67% dos respondentes estão satisfeitos com sua jornada de trabalho, 21% discordaram e 11% foram neutros. Já no quesito 2, 62% sentem-se motivados para desempenhar suas atividades, 38% mostram-se neutros e não houve discordância em relação a este quesito. No quesito 3, 67% dos respondentes consideram o ambiente físico do trabalho seguro, 28% são neutros e apenas 6% discordam do quesito.

No quesito 4, 62% não concordam em relação à segurança e conforto dos veículos utilizados para atividades de campo, 22% são neutros e apenas 17% concordam. No quesito 5, 67% dos respondentes concordam que suas tarefas de trabalho provocam cansaço físico, 22% foram indiferentes e apenas 11% discordou desta afirmação.

No quesito 6, houve neutralidade de 44% em relação ao estresse ocasionado pelos informantes das pesquisas, o número de respondentes que concordaram e discordaram da afirmação foi o mesmo, 28% cada.

A escala de horários foi vista como ponto positivo em relação às condições de trabalho. No entanto, a insuficiência de recursos materiais (conforto e segurança dos veículos), foi apontada como aspecto negativo por grande parte dos entrevistados. Outro fator destacado foi o desgaste físico que o respondente enfrenta em seu trabalho.

Gráfico 6 – Condições de segurança e saúde no trabalho



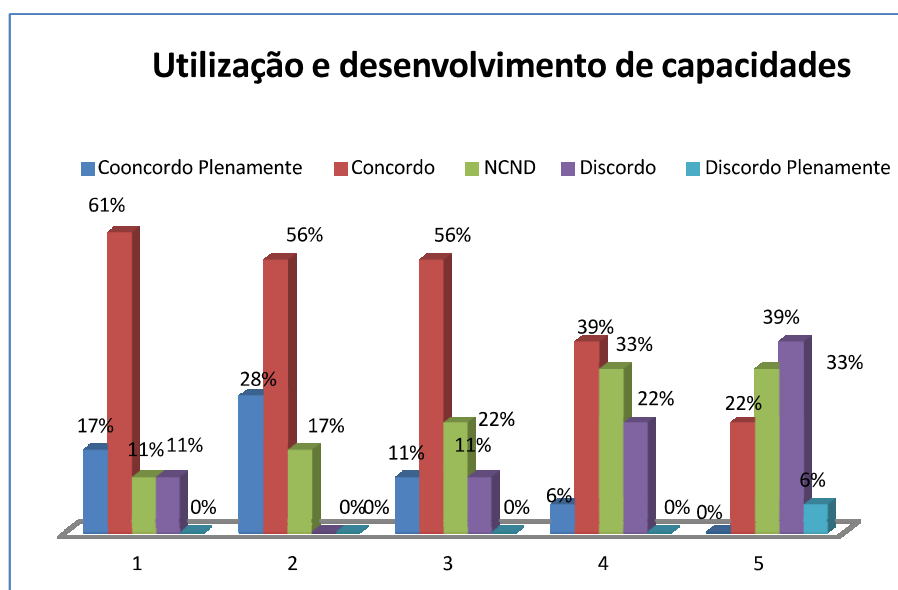
Fonte: Pesquisa Direta (2017)

4.2.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades

No quesito 1, 78% afirmam realizar suas atividades com autonomia, 11% foram neutros e 11% discordaram. No quesito 2, 84 % compreendem a importância de sua tarefa, 17% foram neutros e não houve discordância neste quesito. No quesito 3, 67% identificam-se com as tarefas que desempenham, 22% são indiferentes e 11% não se identificam. No quesito 4, 45 % afirmam ter oportunidade de utilizar todas as suas habilidades, 33% foram neutros e 22% não concordaram. No quesito 5, 39% dos respondentes não consideram os treinamentos oferecidos eficazes, 39% são indiferentes e apenas 22% concordam.

De acordo com os resultados, pode-se afirmar que quanto ao critério uso e desenvolvimento de capacidade, no qual foram analisados os indicadores autonomia, variedade, a maioria dos respondentes concordam com as questões propostas. No que diz respeito às habilidades e efetividade dos treinamentos oferecidos há um considerável nível de insatisfação.

Gráfico 7 – Utilização e desenvolvimento de capacidades



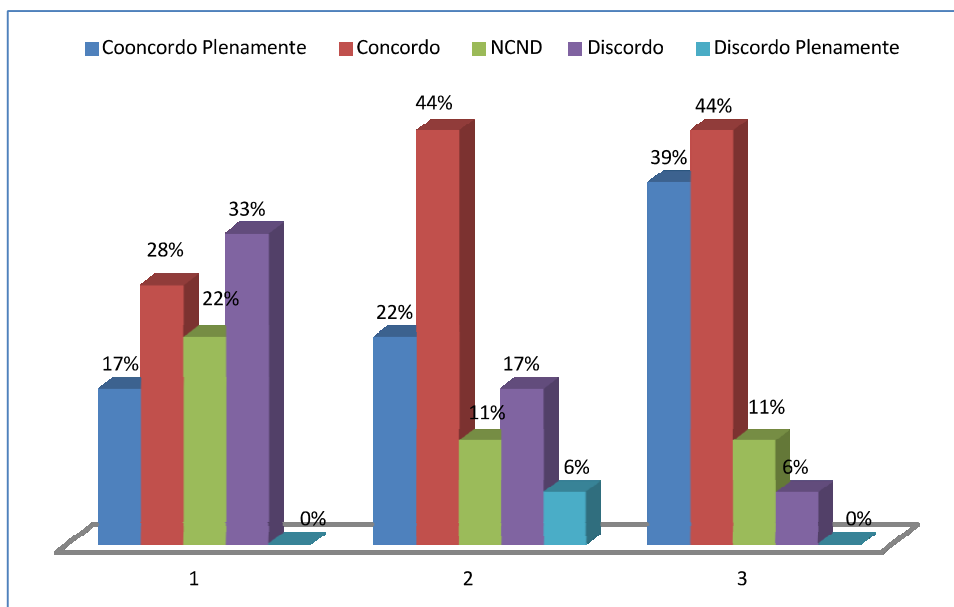
Fonte: Pesquisa Direta (2017)

4.2.4 Oportunidades de crescimento e segurança

No quesito 1, 45% afirmam sentir-se inseguro de não ter seu contrato de trabalho renovado, 22% são indiferentes e 33% não concordam. No quesito 2, 66% pretende permanecer na instituição durante os 3 anos de vigência do contrato, 19% não pretendem e 11% foram neutros. No quesito 3, 83% tem estudado para concurso ou estão buscando outras oportunidades de trabalho, 11% são indiferentes e apenas 6% não concordam.

A grande maioria dos respondentes tem buscado outras oportunidades por de trabalho, quer seja na iniciativa pública ou privada, por tratar-se de um vínculo empregatício frágil com prazo estabelecido.

Gráfico 8 – Oportunidades de crescimento e segurança



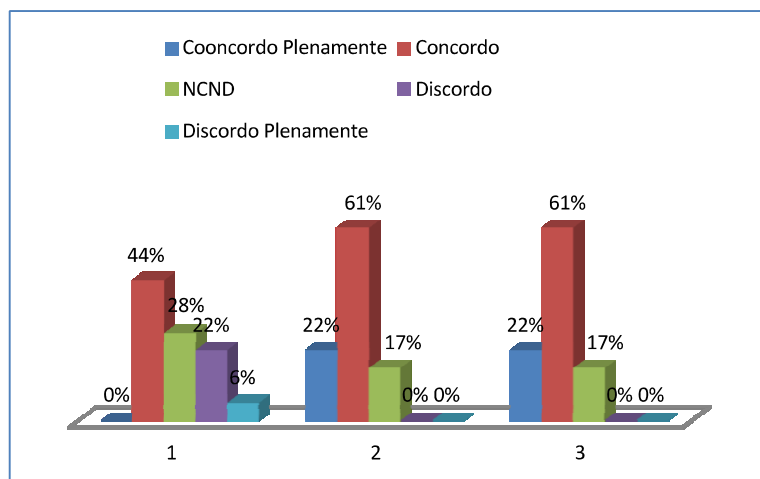
Fonte: Pesquisa Direta (2017)

4.2.5 Integração social na organização

No quesito 1, 44% consideram que há comprometimento da equipe e colegas de trabalho, 28% foram neutros e 28% discordaram. No quesito 2, 83% consideram ter bom relacionamento interpessoal e grupal com os colegas de trabalho, 17% foram indiferentes e não houve discordância neste quesito. No quesito 3, 83% entendem que devem prezar pelo bem comum da instituição, 17% foram indiferentes e não houve discordância neste quesito.

De acordo com os resultados obtidos é possível observar que dentro do ambiente organizacional há um ambiente harmonioso entre funcionários.

Gráfico 9 – Integração social na organização

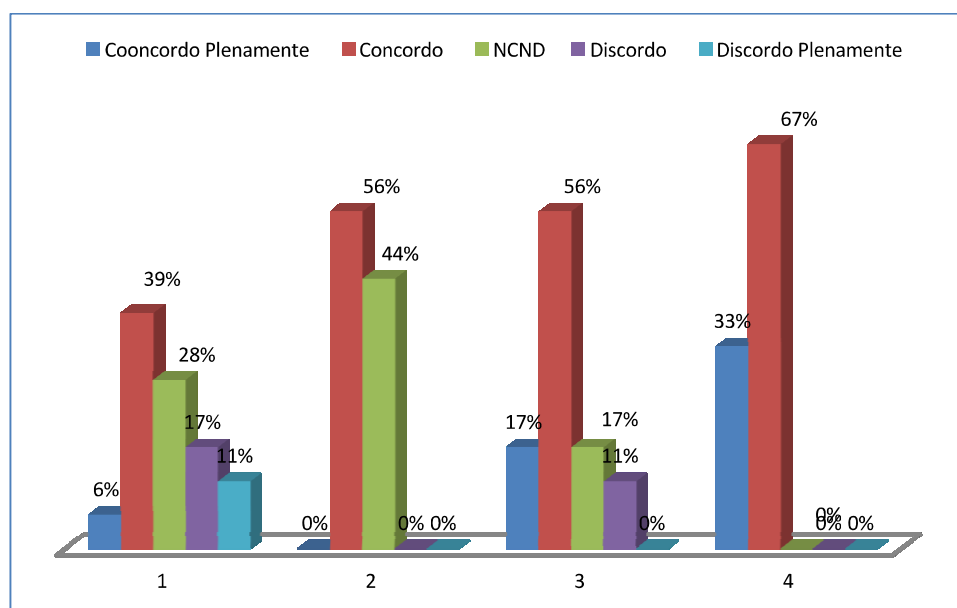


Fonte: Pesquisa Direta (2017)

4.2.6 Garantias constitucionais

No quesito 1, 45% consideram que a instituição respeitas as leis e os direitos trabalhistas, 28% são indiferentes e 28% discordam desta afirmativa. No quesito 2, 56% considera ter privacidade pessoal por parte dos membros da instituição, 44% foram neutros e não houve discordância neste quesito. No quesito 3, 73% afirmam ter total liberdade de expressão no trabalho, 17% foram indiferentes e 11% não concordam. No quesito 4, todos os respondentes foram unânimes ao afirmar que há concessão de horários flexíveis diante de determinadas situações.

Gráfico 10 – Garantias constitucionais



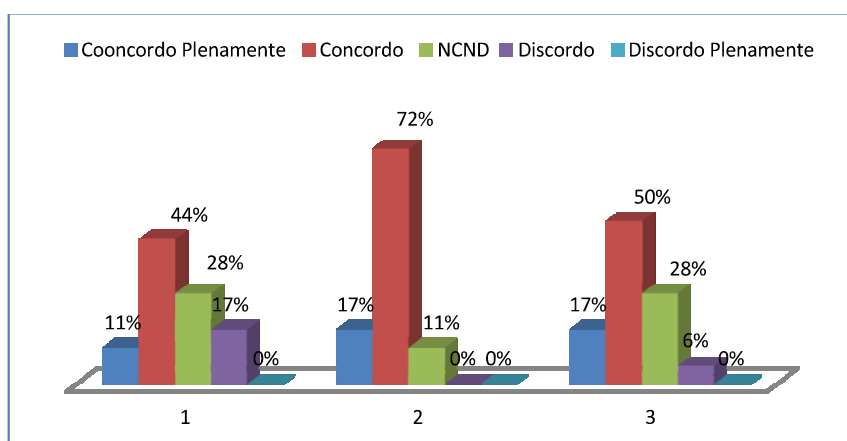
Fonte: Pesquisa Direta (2017)

4.2.7 Trabalho e espaço total de vida

No quesito 1, 55% dos respondentes afirmam conseguir equilibrar o trabalho com a vida pessoal, 28% foram neutros e 17% discordaram. No quesito 2, 89% conseguem separar a vida pessoal com as questões do trabalho, 11% foram neutros e não houve discordância neste quesito. No quesito 3, 67% não levam problemas pessoais para o ambiente de trabalho, 28% são indiferentes e 6% discordam.

De acordo com os resultados obtidos a maioria está de acordo no que diz respeito ao equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal, o que demonstra satisfação dos colaboradores sob esta perspectiva.

Gráfico 11 – Trabalho e espaço total de vida



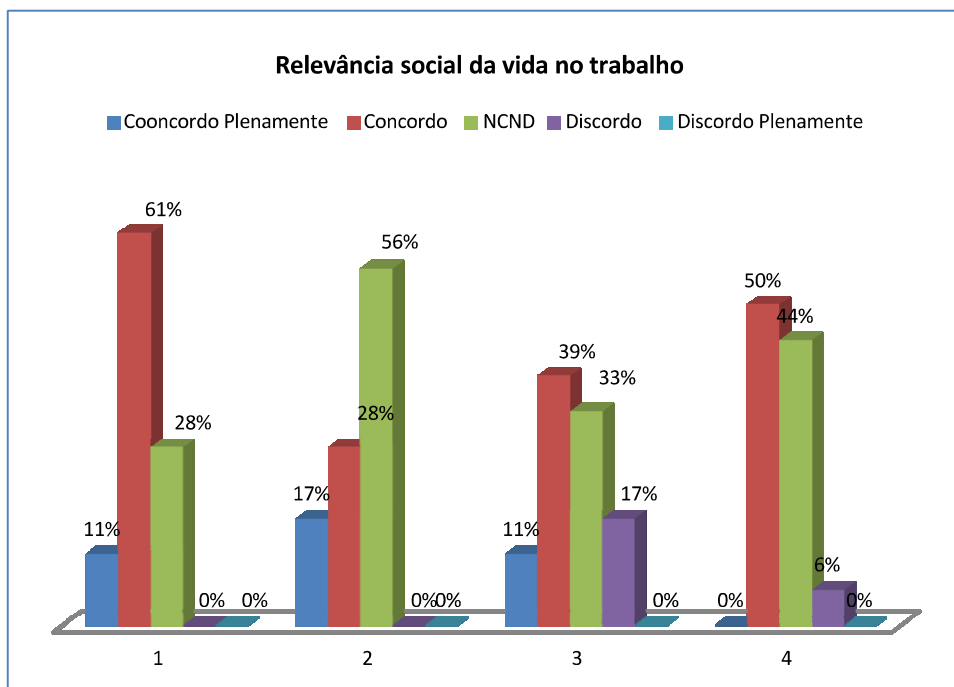
Fonte: Pesquisa Direta (2017)

4.2.8 Relevância social da vida no trabalho

No quesito 1, 72% afirmam sentir orgulho ao realizar seu trabalho, 28% formam indiferentes e não houve discordância neste quesito. No quesito 2, 45% sentem-se honrados com a imagem da instituição perante a sociedade, 55% são indiferentes e não houve discordância neste quesito. No quesito 3, 50% afirmam que a instituição tem um grau de importância em sua vida social, 33% foram indiferentes e 17% discordam desta afirmativa. No quesito 4, 50% afirmam que a instituição se preocupa com a sua responsabilidade social através dos funcionários, 44% foram neutros e 6% discordam.

É possível observar que a maioria dos respondentes possuem orgulho de realizar seu trabalho, assim como da imagem da instituição perante a sociedade.

Gráfico 12 – Relevância social da vida no trabalho



Fonte: Pesquisa Direta (2017)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo Analisar o nível de qualidade de vida dos funcionários da Fundação Alfa na cidade de Campina Grande. Assim, através dos resultados obtidos, foi possível observar que, sob o ponto de vista dos funcionários temporários, dos oito critérios propostos por Walton para se determinar a QVT, a maioria dos respondentes demonstrou satisfação em cinco. As categorias: Compensação justa e adequada; Utilização e desenvolvimento de capacidades; Condições de segurança e saúde no trabalho; ficaram aquém dos resultados esperados pela organização. Alguns pontos dentro destas categorias merecem atenção pois houve elevado índice de discordância entre os respondentes.

Os pontos com altos índices de discordância que merecem destaque dizem respeito à remuneração, qualidade e conforto dos veículos, aproveitamento de habilidades e aproveitamento de treinamentos.

Buscando analisar os resultados separadamente e por grau de importância temos: Integração social na organização; Trabalho e espaço total de vida; Garantias constitucionais; Relevância social da vida no trabalho; Oportunidades de crescimento e segurança; Utilização e desenvolvimento de capacidades; Condições de segurança e saúde no trabalho; Compensação justa e adequada. Em relação aos resultados agrupados, verifica-se que houve maioria de concordância, seguida de neutralidade e posteriormente de discordância.

Desta forma, é possível constatar que dentro da Fundação Alfa existem funcionários com baixo nível de qualidade de vida no ambiente de trabalho. A Fundação deve investir em alternativas eficazes para elevar o nível de satisfação de seus funcionários para que obtenha êxito nas atividades desempenhadas.

Para Bergamini (1997) as organizações devem criar oportunidades para que os funcionários nela permaneçam e desempenhem suas atividades com êxito e satisfação, utilizando seu potencial produtivo e criativo.

Conclui-se, portanto que o objetivo do estudo foi alcançado integralmente, considerado que ficou visível a percepção dos funcionários temporários da Fundação Alfa em sua totalidade no que diz respeito à QVT. A importância das informações obtidas deve ser levada em consideração, uma vez que, dotada destas informações a organização poderá direcionar seus esforços no que realmente é necessário.

REFERÊNCIAS

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

ARAÚJO, M. R. L. **A qualidade de vida no trabalho de professores de escolas públicas.** Dissertação (Mestrado) - Universidade FUMEC, 2016.

BERGAMINI, C. W. **A motivação nas organizações.** 4 ed. São Paulo, Atlas, 1997.
CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração.** 7. ed. São Paulo, Campus, 2004.

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

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

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (qvt) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa.** v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho. uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
FERRO, F. F. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura.** Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família) – Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
MORAES, G. T. B. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa – PR.** Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Tecnológica do Paraná, 2006.
NUNES, J. O. C. **Qualidade de vida e satisfação no trabalho: um estudo nas empresas hoteleiras de Fortaleza.** Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco, 2003.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2 ed. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

SCHIRRMESTER, R. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipe multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, 2006.

SILVA, K. R. G. **Qualidade de vida no trabalho: reflexões dos recepcionistas do hospital da FAP em Campina Grande – PB**. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual de Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

1– Sexo: <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino	2– Idade: <input type="checkbox"/> até 25 anos <input type="checkbox"/> de 26 a 30 anos <input type="checkbox"/> de 31 a 35 anos <input type="checkbox"/> de 36 a 40 anos <input type="checkbox"/> acima de 41 anos
3. Formação: <input type="checkbox"/> Ensino Médio <input type="checkbox"/> Superior incompleto <input type="checkbox"/> Superior Completo <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado	4. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> União estável

OBS: ASSINALAR, DE ACORDO COM A LEGENDA, AS QUESTÕES PROPOSTAS A SEGUIR:

Legenda: **CP** = Concordo Plenamente

C = Concordo

NCND = Nem Concordo, Nem Discordo

D = Discordo

DP = Discordo Plenamente

1. Compensação Justa e Adequada	CP	C	NCND	D	DP
O salário que recebo está adequado a meu trabalho					
Há proporcionalidade de salário entre os meus colegas de trabalho (efetivos e temporários)					
Há igualdade de salário entre o que recebo e o mercado de trabalho					
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	CP	C	NCND	D	DP
Estou satisfeito (a) com minha carga de trabalho (quantidade de trabalho) semanal					
Sinto-me motivado para desempenhar minhas atividades					
O ambiente físico em que trabalho é seguro e saudável					
O meio de transporte para atividades de campo é seguro e confortável					
As minhas tarefas do trabalho provocam cansaço físico					
Os informantes me deixam estressado (a)					
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	CP	C	NCND	D	DP

Realizo minhas atividades com autonomia					
Compreendo a importância da minha tarefa					
Identifico-me com a tarefa que desempenho					
Tenho oportunidade de utilizar todas as minhas habilidades					
Os treinamentos fornecidos são eficazes para realização das pesquisas					
4. Oportunidades de crescimento e segurança	CP	C	NCND	D	DP
Sinto-me inseguro de não ter meu contrato renovado (mensal/trimestral)					
Pretendo permanecer na instituição durante os 3 anos de vigência do contrato					
Tenho estudo para concurso ou buscado outras oportunidades de emprego por tratar-se de um cargo temporário					
5. Integração social na organização	CP	C	NCND	D	DP
Há isonomia por parte da chefia/coordenação de pesquisa na distribuição de atividades					
Há comprometimento da equipe e colegas de trabalho					
Tenho um bom relacionamento interpessoal e grupal com meus colegas					
6. Garantias constitucionais	CP	C	NCND	D	DP
A instituição respeita as leis e nossos direitos trabalhistas					
Tenho privacidade pessoal por parte dos membros da instituição					
Tenho total de liberdade de expressão no meu trabalho					
Há concessão de horários flexíveis diante de determinadas situações					
7. Trabalho e espaço total de vida	CP	C	NCND	D	DP
Consigo equilibrar meu trabalho com minha vida pessoal					
Consigo separar minha vida pessoal das questões do trabalho					
Não levo problemas pessoais para o ambiente de trabalho					
8. Relevância social da vida no trabalho	CP	C	NCND	D	DP
Tenho orgulho de realizar o meu trabalho					
Sinto-me honrado com a imagem da instituição perante a sociedade.					
A instituição tem um grau de importância na minha vida social					
A instituição se preocupa com sua responsabilidade social através dos funcionários.					