



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

ROSÂNGELA DE FÁTIMA FERREIRA RAMOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DA CONAB EM CAMPINA GRANDE – PB.**

**CAMPINA GRANDE
2022**

ROSÂNGELA DE FÁTIMA FERREIRA RAMOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA CONAB EM CAMPINA GRANDE – PB.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Área de Concentração: Qualidade

Orientadora: Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira

**CAMPINA GRANDE
2022**

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.

R175q Ramos, Rosângela de Fátima Ferreira.
Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : análise na percepção dos colaboradores da CONAB em Campina Grande – PB / Rosângela de Fátima Ferreira Ramos. - 2022.
29 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira, Departamento de Administração e Economia - CCSA."

1. Qualidade de Vida - QV. 2. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. 3. CONAB. I. Título

21. ed. CDD 306.361

ROSÂNGELA DE FÁTIMA FERREIRA RAMOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA CONAB EM CAMPINA GRANDE – PB.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Área de Concentração: Qualidade

Aprovada em: 23 / 03 / 2022.

BANCA EXAMINADORA



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



Profa. Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Kaline Di Pace Nunes (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	6
2.1	Qualidade	6
2.2	Qualidade de Vida – QV	7
2.3	Qualidade de Vida no Trabalho – QVT	9
2.3.1	Modelos de QVT	10
2.3.1.1	<i>Modelo de QVT de Walton (1973)</i>	10
2.3.1.2	<i>Modelo de QVT de Hackman e Oldham (1975)</i>	12
2.3.1.3	<i>Modelo de QVT de Nadler e Lawler (1983)</i>	13
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	14
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	16
4.1	Perfil Socioeconômico dos Colaboradores	17
4.2	QVT na Percepção dos Colaboradores	18
4.2.1	<i>Compensação justa e adequada</i>	18
4.2.2	<i>Condições de trabalho</i>	19
4.2.3	<i>Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades</i>	20
4.2.4	<i>Oportunidade de crescimento e segurança</i>	21
4.2.5	<i>Integração social na organização</i>	22
4.2.6	<i>Constitucionalismo</i>	23
4.2.7	<i>Trabalho e o espaço total de vida</i>	23
4.2.8	<i>Relevância social do trabalho na vida</i>	24
4.2.9	<i>Resultados isolados e agrupados da pesquisa</i>	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
	REFERÊNCIAS	27

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA CONAB EM CAMPINA GRANDE - PB.

QUALITY OF LIFE AT WORK: ANALYSIS IN THE PERCEPTION OF CONAB EMPLOYEES IN CAMPINA GRANDE - PB.

Rosângela de Fátima Ferreira Ramos*

RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores, sobre a QVT, na CONAB, em Campina Grande - PB. Na Metodologia foram apresentados os tipos de pesquisas utilizados, a saber: exploratória, descritiva, de campo, bibliográfica, estudo de caso; e ainda, o método quantitativo. O instrumento de pesquisa foi um questionário, contendo vinte e nove assertivas, sendo cinco relacionadas ao perfil socioeconômico dos colaboradores e, vinte e quatro distribuídas em oito fatores do modelo de Walton (1973). A escala adotada foi do tipo Likert, adaptada para três categorias: Concordância, Indiferença e Discordância. Em um universo de vinte colaboradores, doze, participaram da pesquisa, perfazendo um total de 60% do universo. Nos Resultados pode-se perceber que quanto ao perfil, a maioria encontra-se na faixa etária de 50 a 70 anos; é formada por pessoas do gênero masculino; é composta por pessoas casadas; dispõe de Ensino Fundamental incompleto a Ensino Médio completo; e recebe de 01 a 03 salários mínimos. Com relação a QVT, verificou-se que houve maioria de Concordância em todos os fatores, destacando-se por ordem de importância: Trabalho e o espaço total da vida; Integração social na organização; Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; Constitucionalismo; Condições de trabalho; Relevância social do trabalho na vida; Compensação justa e adequada e Oportunidade de crescimento e segurança. Apesar da pesquisa ser satisfatória, a CONAB deverá continuar investindo para melhorar a satisfação dos colaboradores com relação a QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida - QV. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. CONAB.

ABSTRACT

This article aimed to analyze the employees' perception of QVT at CONAB, in Campina Grande - PB. In the Methodology, the types of research used were presented, namely: exploratory, descriptive, field, bibliographic, case study; and yet, the quantitative method. The research instrument was a questionnaire, containing twenty-nine assertions, five of them related to the socioeconomic profile of the collaborators and twenty-four distributed in eight factors of the Walton model (1973). The scale adopted was of the Likert type, adapted to three categories: Agreement, Indifference and Disagreement. In a universe of twenty employees, twelve participated in the research, making up a total of 60% of the universe. In the Results, it can be seen that, regarding the profile, most are in the age group of 50 to 70 years; it is formed by people of the masculine gender; is made up of married people; has incomplete Elementary School to complete High School; and receives from 01 to 03 minimum wages. Regarding QVT, it was found that there was a majority of agreement in all factors, standing out in order of importance: Work and the total space of life; Social integration in the organization; Opportunity to use and develop capabilities; Constitutionalism; Work conditions; Social relevance of work in life; Fair and adequate compensation and Opportunity for growth and security. Despite the survey being satisfactory, CONAB should continue investing to improve employee satisfaction with regard to QVT.

Keywords: Quality of life - QV. Quality of life at work - QVT. CONAB.

*Graduanda em Bacharelado em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).
E-mail: rosangela.ramos@aluno.uepb.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade a elevada competitividade no mercado vem exigindo preocupação das organizações, em relação às pessoas, que delas fazem parte, pois, sabem que, dependem, extremamente delas, para o alcance de seus objetivos e metas.

Assim, faz-se necessário estarem sempre atentas às novas tendências; bem como, às necessidades de seus clientes externos, que a cada dia estão mais exigentes, buscando sempre por qualidade nos serviços, no atendimento e nos produtos oferecidos, o que as levam a exigirem, resultados satisfatórios, cada vez mais de seus colaboradores. Entretanto, para tal, devem atender primeiramente às necessidades de seus clientes internos, promovendo satisfação em desenvolver suas atividades, colocando-os sempre, em primeiro lugar. Pois, se os colaboradores estiverem satisfeitos, irão deixar os clientes externos, também, satisfeitos.

Para criar um ambiente produtivo dentro das organizações, deve-se investir da melhor forma possível nos funcionários. Neste contexto, ressalta-se que uma das práticas da alta direção, para valorizar o potencial humano, agregar valor, promover envolvimento e comprometimento é a implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), os quais, provavelmente irão elevar o nível de motivação/satisfação dos trabalhadores, contribuindo de forma decisiva no aumento da produtividade e competitividade das organizações.

Corroborando, Chiavenato (2010), diz que, a QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Assim, verificar a percepção dos colaboradores sobre a QVT, dentro do ambiente empresarial, contribui para aprimorar o desenvolvimento institucional, na busca por programas que visem assegurar o desenvolvimento dos colaboradores e sucesso da organização. Com base nesta assertiva, surge o problema da pesquisa: Qual a percepção dos colaboradores, sobre a QVT, na CONAB, em Campina Grande - PB?

Diante da importância da QVT para o sucesso de qualquer organização, foi proposto este trabalho que tem como objetivo analisar a percepção dos colaboradores, sobre a QVT, na CONAB, em Campina Grande - PB.

Ressalta-se, ainda, que o referido tema se destaca no âmbito acadêmico, por se tratar de mais um estudo que trará novas contribuições, como também, mais informação para a comunidade acadêmica que queira se aprofundar no assunto em questão; e no tocante ao âmbito social, este estudo possibilitará maior conscientização ao trabalhador, ao consumidor e ao cidadão a respeito da importância crescente da QVT, das novas condições de mercado de trabalho. Portanto, diante do exposto, justifica-se a relevância do tema.

O presente trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: Resumo, Introdução, Fundamentação Teórica, Aspectos Metodológicos, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão apresentados os argumentos teóricos que conduzem a discussão do tema e posteriormente servirão de base para a apresentação dos resultados da pesquisa. Assim, inicialmente será abordada a área escolhida – Qualidade, seguida de Qualidade de Vida (QV) e do tema objeto de estudo a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); bem como Modelos de QVT.

2.1 Qualidade

Definir qualidade, pode ser até certo ponto, uma tarefa difícil, pois é algo subjetivo e particular. Cada indivíduo tem sua visão do que vem a ser qualidade, mas, há um consenso, quando indagados sobre o que seja “qualidade”. A menção dos mesmos termos, como: é algo bem feito, organizado, limpo, visualmente bonito, bem administrado, conforme os padrões.

De acordo com Maximiano (2006, p. 114), “Qualidade é uma palavra que faz parte do dia-a-dia e desempenha um papel importante em todos os tipos de organizações e em muitos aspectos da vida das pessoas”. Ainda, na visão do autor, há muitas definições sobre a qualidade, conforme expostas no Quadro 1, exposto a seguir.

Quadro 1 – Definições da ideia da qualidade.

Excelência	<ul style="list-style-type: none"> • O melhor que se pode fazer. O padrão mais elevado de desempenho em qualquer campo de atuação.
Valor	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade como luxo. Maior número de atributos (...). Valor é relativo e depende da percepção do cliente, seu poder aquisitivo e sua disposição para gastar.
Especificações	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade planejada. Projeto do produto ou serviço. Definição de como o produto ou serviço deve ser.
Conformidade	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de identidade entre o produto ou serviço e suas especificações.
Regularidade	<ul style="list-style-type: none"> • Uniformidade. Produtos ou serviços idênticos.
Adequação ao uso	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade de projeto e ausência de deficiências.

Fonte: Maximiano (2006, p. 115).

Diante do exposto entende-se que as definições sobre qualidade variam de acordo como o âmbito em que estejam enquadradas. Portanto, atualmente, é fundamental que as organizações primem pela qualidade, seja em qualquer função, isto não é mais novidade, pois ela está presente no cotidiano das empresas.

Segundo Marshall Junior et al. (2010, p. 21), “[...] qualidade é um conceito espontâneo e intrínseco a qualquer situação de uso tangível, a relacionamentos envolvidos na prestação de um serviço ou a percepções associadas a produtos de natureza intelectual, artística, emocional ou vivencial”.

Logo, observa-se que os produtos do mercado estão cotidianamente mais concorridos e que os clientes buscam serviços de melhor qualidade, mesmo que estejam encarecidos. Assim, as organizações precisam estar preparadas para oferecerem e atenderem todas as expectativas dos consumidores e até superá-las.

Conforme Oliveira (2011, p. 22), “O processo de qualidade e sua gestão, na prática, existe como resultado de um desafio maior do que a necessidade de manter-se atualizado. As mudanças cada vez mais rápidas e globalizadas estabeleceram cobranças. Os consumidores finais são cada vez mais exigentes”. Ainda, segundo Oliveira (2011, p. 28), “se descobriu que as necessidades do consumidor mudaram, que concorrentes entraram no mercado e que agora existem novos materiais com os quais trabalham, alguns melhores que os antigos, alguns mais caros”.

Assim, percebe-se que a qualidade vem se tornando cada vez mais abrangente, envolvendo vários aspectos dentro das organizações, virando sempre a melhoria contínua, para obter sempre resultados eficazes, principalmente as que pretendem de destacar no mercado e chegarem antes da concorrência.

A Academia Pearson (2011, p. 29), afirma que:

O conceito de qualidade evolui bastante ao longo do tempo. Inicialmente, estava ligado às características intrínsecas ao produto; atualmente, porém, está construído sobre a tríade **redução de custos, aumento de produtividade e satisfação do cliente** (grifo nosso).

Segundo os estudiosos, a qualidade pode ser definida conforme a satisfação do produtor (desempenho do produto dentro das especificações) e com as necessidades e exigências dos clientes, fazendo-se necessário oferecer sempre o que há de melhor e mais moderno, para que os envolvidos possam alcançar o sucesso, traduzido através da satisfação.

O termo qualidade tem sido utilizado em diversas situações, nem sempre tendo uma definição clara e objetiva. Ou seja, a qualidade não é simples de ser definida, é aparentemente intuitiva. Sua interpretação depende do ponto de vista de quem a analisa. É comum um produto/serviço ter qualidade para uma pessoa e não ter para outra. (CARVALHO, 2011).

Para Chiavenato (2014, p. 105), “Qualidade do produto/serviço é o componente mais importante e, ao mesmo tempo, mais difícil de definir, pois a percepção de qualidade pelos compradores é extremamente variável”. Assim sendo, a qualidade vai depender da percepção do cliente.

Conforme Bagio (2015, p. 57), “A qualidade enfatiza a prevenção de defeitos e a utilização de métodos estatísticos”. Para o autor, através da qualidade, deve-se alcançar “zero defeito”.

Destarte, é válido mencionar que a palavra qualidade, deverá estar presente nas várias áreas de uma empresa, visando sempre obter sempre obter resultados eficazes, justificando-se assim, a busca contínua das empresas. Neste contexto, Möller (2002), apresenta cinco dimensões da Qualidade, quais sejam: Qualidade pessoal, Qualidade departamental, Qualidade de produtos, Qualidade de serviços e Qualidade da empresa. Portanto, para o autor, a qualidade está presente não somente nos processos, produtos, serviços, percepção dos clientes ou dos provedores, mas também, na organização como um todo.

Em síntese, a partir da qualidade, outras dimensões vêm sendo adotadas, dentre essas, a Qualidade de Vida (QV) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); esta última, é o tema, objeto deste estudo.

2.2 Qualidade de Vida – QV

Nos últimos anos, diversos fatores surgiram para colocar em discussão a Qualidade de Vida das pessoas, a exemplo de: excesso de trabalho,

estresse, negligência com a saúde, má alimentação, sedentarismo, falta de sono, descompromisso financeiro com o futuro, dentre outros. Portanto, trata-se de um tema muito abrangente, pois estende-se muito além da saúde física ou mental, envolvendo o bem-estar das pessoas, nas áreas: emocional, psicológica, educacional, relacionamentos na família e amigos, nível socioeconômico, satisfação com seu emprego ou outras atividades em que realiza.

Para Moreira e Araújo (2005, p. 29), “para adquirir Qualidade de vida é necessário haver mudanças em algumas áreas da vida dos indivíduos”. A essas áreas os autores chamam de ‘sete pilares’ da QV, quais sejam: alimentação, atividade física, sono, trabalho, afetividade, sexualidade e lazer (MOREIRA; ARAÚJO, 2005). No entanto, é comum as pessoas relacionar a QV com o “sentir-se bem”, seja em casa, no trabalho, ou em qualquer outro lugar.

Conforme Pinto Neto e Conde (2008, p. 535), “o conceito de QV é subjetivo, multidimensional e influenciado por vários fatores relacionados à educação, à economia e aos aspectos socioculturais, não havendo um consenso quanto à sua definição”. Percebe-se, então, que a definição de QV é algo pessoal e apresenta vários significados; logo, irá depender da percepção de cada pessoa, e que, ainda, poderá sofrer influência por diversos elementos.

Na concepção de Cordeiro (2015), Qualidade de Vida pode ser entendida como a procura da satisfação plena das necessidades individuais. Infelizmente, para muitos brasileiros, ter QV é poder comer, beber, morar e sentir-se seguro. Logo, a preocupação ainda é com a satisfação das necessidades primárias. Mas, atualmente este é um assunto que vem ganhando mais espaço nas organizações, que cada dia vem investindo mais na QV de seus colaboradores, pois já perceberam a importância que esses exercem em seus resultados.

Destarte, fica evidente que a QV é de grande relevância no dia-a-dia das pessoas, diante da evolução tecnológica e da produtividade, considerando que o mundo está cada vez mais informatizado e que as pessoas passam a trabalhar mais e a buscar constantemente à satisfação de suas necessidades e desejos.

Na visão de Braga (2021), para adotar um estilo de vida mais saudável deve-se considerar um dos métodos mais eficazes para diminuir os riscos à Saúde Mental e Física, além de aumentar a expectativa de vida. Conforme o autor, atualmente, existe uma abordagem da Medicina Preventiva, fundamentada em cinco pilares, conforme a Figura 1:

Figura 1 – Os 5 pilares da Qualidade de Vida



Fonte: Adaptada de Braga (2021).

No entanto, está claro que a QV individual possui uma relação de dependência recíproca com a QV coletiva, pois além dos aspectos mencionados, destacam-se outros, que fazem parte da coletividade, a exemplo de: moradia, transporte, educação, saneamento básico, emprego, entre outros, que não estão favoráveis, conseqüentemente isso irá afetar o bem-estar individual.

Assim sendo, é válido mencionar que a QV e a QVT possuem vínculos muito importantes, pois a área de trabalho é um dos fatores da coletividade que contribui muito para o bem-estar social, respectivos como também, a QV seus fatores influenciam bastante no ambiente de trabalho, podendo afetar positivamente ou negativamente a produtividade e a motivação dos colaboradores.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

Falar sobre QVT é muito complexo, devido a subjetividade e abrangência do tema. Entretanto, Limongi-França (2007, p. 168), diz que:

No ambiente do trabalho, a qualidade de vida, saúde e ergonomia associa-se à ética da condição humana. Atitude ética compreende desde identificação, eliminação, neutralização ou controle dos riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal, o significado do trabalho em si até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia.

Para a autora, a QVT não diz respeito apenas a forma de trabalho do colaborador, mas também, a uma série de fatores que possam interferir na realização da tarefa do mesmo, desde as condições de trabalho ao relacionamento com os colegas no local de trabalho, ou seja, tudo deve estar favorável para que ele realize suas atividades da melhor maneira possível, que o trabalhador se sinta bem, realizado e feliz na função e no local em que trabalha.

Limongi-França (2007, p. 173), vai mais além, quando chama atenção para os indicadores da gestão de QVT, afirmando que: “Indicadores são as ferramentas de planejamento e decisão que permitem clareza de critérios, objetividade de avaliação, facilidade de levantamento de informação, visibilidade de dados, efeitos de determinadas ações”. (Ver Quadro 2).

Quadro 2 – Indicadores empresariais de G-QVT

Critérios	Foco
• Organizacional	• Imagem, Treinamento & Desenvolvimento, Processos e Tecnologia, Comitês de Decisão, Ausência de Burocracia, Rotinas de Pessoal.
• Biológico	• Semana Interna de Prevenção de Acidentes, Controle de Riscos Ergonômicos - PPRA, Ambulatório Médico, Ginástica Laboral, Refeições, Saúde - PCSMO, Comissão - CIPA.
• Psicológico	• Recrutamento e Seleção, Avaliação de Desempenho, Camaradagem - Clima Organizacional, Carreira, Salário, Vida Pessoal.
• Social	• Convênios Comerciais

Fonte: Adaptado de Limongi-França (2007, p. 174).

A autora afirma ainda que: “O conjunto de critérios de Qualidade de Vida no Trabalho mais utilizado no Brasil é o proposto por Walton (1973), que devem ser operacionalizados com a proposta do programa de QVT de cada empresa (...)”.

Rodrigues (2009), pontua que a QVT, motiva o trabalhador, principalmente quando este satisfaz suas necessidades individuais. Acarretando assim, maior produtividade.

Para Chiavenato (2010), a QVT é o nível de satisfação que o funcionário tem em seu ambiente de trabalho e em suas atividades exercidas. Assim, trata-se do contentamento do funcionário no seu local de trabalho.

Conforme Carvalho e Nascimento (2011, p. 167), “A QVT, portanto, constitui-se na peça chave do desenvolvimento humano enquanto profissional, pois é nas organizações que ele, como trabalhador, encontra seu sucesso e frustração”. Neste contexto, as organizações deverão criar estratégias capazes de proporcionar ao colaborador uma vida melhor.

A QVT atém-se à abordagem do bem-estar do indivíduo, em um domínio específico de sua vida, o trabalho, constituindo-se, porém, em temática essencial para a compreensão da QV dos indivíduos em geral, na medida em que grande parte deles passa o maior tempo de suas vidas em seus contextos laborais (FERREIRA; MENDONÇA, 2012).

Deste modo, as empresas preocupadas com o bem-estar dos seus funcionários e com a excelência organizacional, devem considerar a QVT como um importante instrumento de gestão. Isto é evidenciado, quando Wachowicz (2013, p. 120), diz que:

As empresas que buscam manter a confiabilidade no mercado, que querem atrair clientes e fornecedores, que almejam patamares de ganho igual ou superior dos percentuais competitivos, sabem que investimentos em qualidade de vida são diretamente proporcionais ao lucro que se pode ter.

Segundo Faria (2015), o principal objetivo da QVT é criar alternativas para a manutenção de ambientes de trabalho mais saudáveis para os profissionais, gerando inúmeros benefícios para o bem-estar deles. Em geral, a QVT busca amenizar os efeitos causados pela exaustão, principalmente quando o profissional aplica mais esforço físico na execução de suas tarefas.

Desta forma, as organizações devem ficar com responsabilidade de conceber estratégias para que o funcionário crie uma expectativa de vida melhor, considerando que, quando ele possui QVT, terá também satisfação e bem-estar.

2.3.1 Modelos de QVT

Para Chiavenato (2010), a QVT é o nível de satisfação que o funcionário tem em seu ambiente de trabalho e em suas atividades exercidas. O autor corrobora com Limongi-França, quando cita Walton (1973), como um dos principais estudiosos sobre o tema; e vai mais além, acrescentando Hackman e Oldhan (1975) e Nadler e Lawler (1983), conforme exposição, a seguir.

2.3.1.1 Modelo de QVT de Walton (1973)

Na visão de Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2010, p. 489-490), a QVT, baseia-se conforme os seguintes fatores:

- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações de mercado de trabalho);

- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões, jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho;
- **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura;
- **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito;
- **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização;
- **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias;
- **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

O Quadro 3, apresenta de forma resumida, uma complementação ao modelo de Walton (1973), adicionando aos fatores da QVT, vinte e quatro dimensões, que poderão servir de base para formular um instrumento de pesquisa.

Quadro 3 – Modelo de QVT de Walton (1973)

Fatores da QVT	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	1. Renda adequada ao trabalho 2. Equidade interna 3. Equidade externa
2. Condição de trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico seguro e saudável
3. Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retro informação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança de emprego
5. Integração social no trabalho	14. Igualdade de oportunidade 15. Relacionamento 16. Senso comunitário
6. Constitucionalismo	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total da vida	21. Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2010, 491).

Tais fatores são indispensáveis para a implantação da QVT. Estes critérios, segundo Robbins (2014), podem ser vistos como características da vivência do indivíduo no trabalho ou características do ambiente do trabalho. Assim, a partir dos mesmos é possível obter sucesso e satisfação na organização em que trabalha. Logo, é notória a relevância desses indicadores para a organização, além dos inúmeros benefícios que poderão proporcionar tanto às relações, como a ambiência de trabalho.

2.3.1.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldham (1975)

Conforme Hackman e Oldham (1975 apud CHIAVENATO, 2010, p. 489), a QVT, tem como base, sete dimensões, quais sejam:

- **Variedade de habilidades:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa;
- **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
- **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras;
- **Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar suas funções;
- **Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho;
- **Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa;
- **Inter-relacionamento:** a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

No Quadro 4, Davis e Newstrom (2013), apresentam o modelo de Hackman e Oldham (1975), colocando apenas cinco dimensões, a saber:

Quadro 4 – Modelo de QVT de Hackman e Oldham (1975)

Dimensões de QVT	Significados
1. Variedade de Habilidades	• a variedade proporciona aos funcionários um maior sentimento de competência, porque permite a execução de distintos tipos de tarefas e modos de trabalhar;
2. Identidade de Tarefa	• quando as tarefas são largadas no sentido de produzir um produto inteiro ou uma parte identificável deste, a identidade da tarefa estabelece-se;
3. Importância na Tarefa	• refere-se à proporção do impacto – tal qual é percebida pelo trabalhador – que o seu trabalho tem sobre outras pessoas;
4. Autonomia	• é a característica do trabalho que dá aos trabalhadores certa descrição e controle sobre as decisões relacionadas com o trabalho e parece ser fundamental para a formação de um senso de responsabilidade nos trabalhadores;
5. Feedback do próprio trabalho	• refere-se às informações que dizem aos trabalhadores como eles estão se desempenhando.

Fonte: Adaptado de Davis e Newstrom (2013).

Para Hackman e Oldham (1975 apud CAVASSIANI, 2006), as dimensões do cargo são importantíssimas na QVT, causando estados psicológicos cruciais que permitem alcançar a resultados individuais e laboratoriais que atingem diretamente a QVT.

2.3.1.3 Modelo de QVT de Nadler e Lawler (1983)

Segundo Nadler e Lawler (1983 apud CHIAVENATO, 2010, p. 489), a QVT depende de quatro aspectos, quais sejam:

1. Participação dos funcionários nas decisões;
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
3. Inovação do sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho e etc.

De acordo com Cavassani (2006), estes aspectos demonstram que o indivíduo passa a ser considerado peça chave das organizações e mostra a evolução da importância dos mesmos.

Segundo Fernandes (2016), Nadler e Lawler, buscam encontrar o real conceito de QVT, quais as suas significativas contribuições, e as condições predeterminantes para que a QVT produza os resultados desejados. Assim, realizaram uma análise entre o período de 1959 até 1982, e encontraram seis contextos distintos em que a QVT estava inserida. Veja o Quadro 5.

Quadro 5 – Modelo de concepções evolutivas da QVT, segundo Nadler e Lawler (1983).

Percepções Evolutivas da QVT	Características ou Visão
1. QVT como variável (1959 a 1972)	• A reação do indivíduo para trabalhar. Investigou-se a forma de melhorar a qualidade de vida laboral para o indivíduo.
2. QVT como abordagem (1969 a 1974)	• A atenção se concentrou no indivíduo antes dos resultados para a organização, porém ao mesmo tempo buscava melhorias tanto para o empregado quanto para a direção.
3. QVT como método (1972 a 1975)	• Um conjunto de enfoques, metodologias ou práticas para aprimorar o clima de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos independentes de trabalho, enriquecimento de cargo ou representação de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como movimento (1975 a 1980)	• Ideologias sobre a natureza do trabalho e semelhanças dos trabalhadores com a organização. Termos como: “administração participativa” e “democracia industrial” constantemente eram pronunciados como princípios do movimento QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	• Como solução contrária à concorrência estrangeira, problemas de qualidade, baixos índices de produtividade, problemas de reclamações e outras questões organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	• Caso alguns projetos de QVT fracassem futuramente, não passarão apenas de “modismo” passageiro.

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler (1983, apud RODRIGUES, 2016).

Observando-se o Quadro 5, fica evidente que os colaboradores passam a participar das decisões, as atribuições tornam-se mais enriquecidas e inovadoras, favorecendo o clima organizacional, em todos os aspectos.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Com relação ao conceito de método e metodologia, Richardson (2011, p. 22), afirma que: “[...] o método científico é o caminho da ciência para chegar a um objetivo. A metodologia são as regras estabelecidas para o método científico, por exemplo: a necessidade de observar, a necessidade de formular hipóteses, a elaboração de instrumentos etc.”.

Assim, percebe-se que metodologia significa vários procedimentos que são utilizados na produção do conhecimento. Representa a utilização do método através de técnicas que asseguram a legitimidade do conhecimento adquirido ao longo das pesquisas. Entretanto, nesta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos seguidos para o alcance dos objetivos previamente estabelecidos.

Para elaboração da pesquisa, tomou-se como base o que diz Vergara (2011), quando classifica a pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios.

Assim, **quanto aos fins**, a pesquisa classificou-se como **Exploratória**, que segundo Tachizawa e Mendes (2006, p. 61), “permite ao pesquisador reunir elementos capazes de subsidiar a escolha do objeto e a definição do tema, além das justificativas teóricas do mesmo”. No caso, foi feito um levantamento que contribuiu para maior conhecimento da área e tema escolhidos para estudo. **Descritiva**, que conforme Vergara (2011, p. 47), “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”. Neste contexto, foi feita, dentre outras, a descrição dos fatores do modelo da QVT, de Walton, adotados neste trabalho.

Destarte, **quanto aos meios**, a pesquisa realizada foi considerada de **Campo**, que consiste na “investigação empírica realizada no local onde ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explica-lo” (idem, p. 47). Haja vista que, foram investigados os colaboradores da CONAB-CG. **Bibliográfica**, “é um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral” (idem, p. 48). Logo, foram utilizados vários autores da área que embasaram a parte conceitual deste trabalho. **Estudo de caso**, “é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento” (idem, p. 49). Desta forma, a organização escolhida foi a CONAB, especificamente, em Campina Grande-PB.

O método adotado foi o quantitativo, que segundo Richardson (2011, p. 60),

[...] como o próprio nome indica, caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.

O universo da pesquisa foi constituído por 20 funcionários da CONAB-CG, deste foi retirada uma amostra de 12 colaboradores, que corresponde a 60% do universo. O instrumento de pesquisa foi um questionário, aplicado no próprio local de trabalho, nos dias 15 e 16 de fevereiro de 2022, composto por 24 assertivas, referentes ao modelo de Richard Walton (1973).

Neste contexto, o Quadro 6, expõe o Plano de Variáveis da Pesquisa, embasado no modelo de Walton, conforme mencionado anteriormente.

Quadro 6 – Plano de variáveis

Fatores	Questões
1. Compensação justa e adequada	A.1, A.2; A.3
2. Condições de trabalho	A.4, A.5; A.6
3. Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	A.7, A.8; A.9
4. Oportunidade de crescimento e segurança	A.10, A.11; A.12
5. Integração social na organização	A.13, A.14; A.15
6. Constitucionalismo	A.16, A.17; A.18
7. Trabalho e o espaço total de vida	A.19, A.20; A.21
8. Relevância social do trabalho na vida	A.22, A.23; A.24

Fonte: Adaptado de Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2010, p. 491).

Após a coleta, os dados foram organizados e em seguida houve um tratamento estatístico, por meio de planilha eletrônica do programa da Microsoft Office Excel-2016. Para melhor compreensão foram agrupados através da escala Likert, adaptada para três categorias: Concordância, Indiferença e Discordância. Posteriormente foram expostos através de gráficos

É válido ressaltar que para fundamentar a Análise e Discussão dos Resultados, etapa que será apresentada, a seguir; foram levados e em consideração, os seguintes teóricos: Carvalho (2011), Carvalho e Nascimento (2011), Chiavenato (2008), Chiavenato (2010), Limongi-França (2007), Oliveira (2011), Robbins (2014) e Rodrigues (2009).

A Companhia Nacional de Abastecimento (Conab)¹ objeto deste estudo é um empresa pública sediada em Brasília, ligada ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA). Foi criada através da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, que aprovou a fusão de três empresas públicas: a Companhia de Financiamento da Produção (CFP), a Companhia Brasileira de Alimentos (Cobal) e a Companhia Brasileira de Armazenamento (Cibrazem). Teve início às atividades em 1º de janeiro de 1991, com capital 100% do Tesouro Nacional.

A Conab proporciona ao Governo Federal subsídios técnicos para embasar a sua tomada de decisão no que concerne à formulação de políticas voltadas à agricultura. Assim, fornece informações detalhadas e atualizadas sobre a produção agropecuária nacional, através de levantamentos de previsão de safras, de custos de produção e armazenagem, de posicionamento dos estoques e de indicadores de mercado, bem como estudos técnicos que viabilizam a análise do quadro de oferta e demanda, dentre outros dados.

A Conab é responsável pela formulação de estratégias de inclusão social, que são adotadas pelo Governo Federal, com foco na geração de emprego e renda. Participa também, da execução de programas e ações governamentais que contribuam para o bem-estar de comunidades que estejam em situação de insegurança alimentar e nutricional.

Em todas as regiões brasileiras, a Conab está presente, com superintendências nos 26 estados e no Distrito Federal; além de 64 Unidades Armazenadoras (UA), como armazéns convencionais, graneleiros, etc., que são capazes de estocar diversos produtos agrícolas e garantir o suprimento alimentar da população. Tem como missão prover inteligência agropecuária e participar da formulação e execução de Políticas Públicas, contribuindo para a regularidade do abastecimento e formação de

¹ Disponível em: <https://intranet.conab.gov.br/>. Acesso em: 18 fev. 2022.

renda do produtor rural. A capacidade estática total da empresa é de pouco mais de 1,6 milhões de toneladas, o que representa cerca de 1% do total do país.

No Estado da Paraíba, a Conab conta com a Superintendência Regional, onde a Superintendente é a Sra. Kelly Ramalho Freire, e conta com 4UAs, localizadas nas cidades de João Pessoa, Patos, Monteiro e Campina Grande, esta última, objeto deste estudo.

A UA da CONAB de Campina Grande, com o CNPJ 26.461.699/0416-18, iniciou as atividades em 06/08/2003. A principal atividade dessa Companhia é Armazéns Gerais - Emissão de Warrant. Encontra-se localizada à Av. Assis Chateaubriand, nº 4885 - Campina Grande/PB - CEP: 58105-421. Bairro: Distrito Industrial. Funciona: das 8:00h às 12:00h e das 13:00h às 17:00h, sobre Gerência do Sr. Vital Farias de Arruda Filho. Tel.: (83) 3331-2739; E-mail: pb.ua-campinagrande@conab.gov.br. Atualmente dispõe de 20 servidores.

A UA da CONAB, no município de Campina Grande-PB, operacionaliza na atuação do Programa de Vendas em Balcão (ProVB), com a venda do milho para os pequenos criadores rurais, onde os mesmos fazem um Cadastro Técnico, com apresentação dos seguintes documentos: Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), Registro Geral (RG), Declaração de Aptidão ao Pronaf2 (DAP), e o Cadastro Ambiental Rural (CAR), após aprovação do Cadastro, este criador vem a esta Unidade solicitar Guia de Recolhimento da União (GRU) realizando o pagamento junto ao Banco do Brasil, após este procedimento, faz a retirada do milho.

O ProVB tem por objetivo viabilizar o acesso dos criadores rurais de pequeno porte aos estoques de produtos agrícolas sob gestão da CONAB, através de vendas diretas, a preços compatíveis com os do mercado atacadista local. Constitui-se em um canal de grande apelo social para o escoamento e a venda dos estoques públicos, propiciando a democratização do processo de comercialização de produtos do Governo Federal.

O Programa estabelece condições de igualdade e oportunidades, visto que os grandes compradores são assistidos pelos leilões públicos realizados por meio de Bolsas de Mercadorias, que se caracterizam por volumes maiores de compra e inviabilizam a participação dos pequenos criadores.

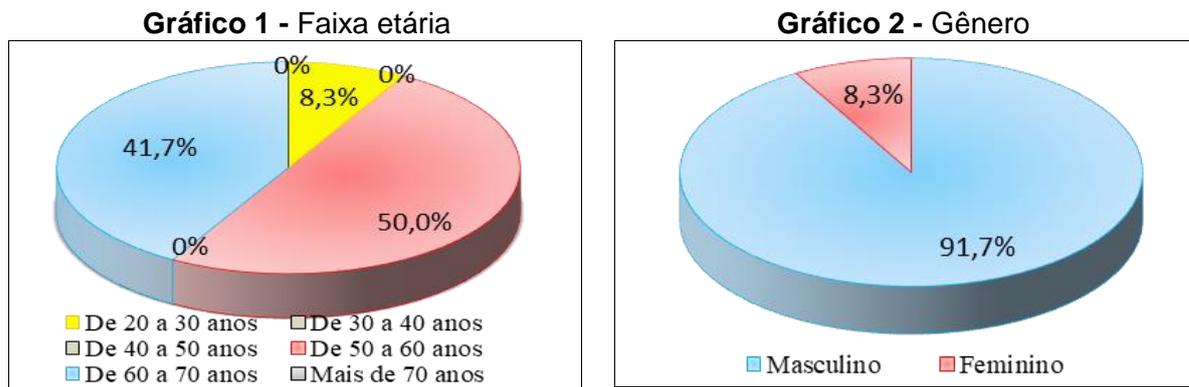
Com o ProVB, o setor público tem assegurado suprimento regular de insumos a inúmeras propriedades rurais, contribuindo para o desenvolvimento de um dos mais representativos segmentos da economia nacional. Desta forma, induz a geração de renda e empregos, sobretudo nas áreas rurais mais necessitadas, beneficiando, também, de forma significativa, o criador vinculado à agricultura familiar.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DO RESULTADOS

Nesta etapa, levou-se em consideração, inicialmente, o perfil dos pesquisados, mensurado através das variáveis: faixa etária, gênero, estado civil, escolaridade, e renda mensal familiar. Já na segunda parte da pesquisa, foram utilizados os oito fatores da QVT, segundo Walton (1973), conforme Quadro 6 - Plano de Variáveis, exposto na Metodologia deste trabalho.

4.1 Perfil Socioeconômico dos Colaboradores

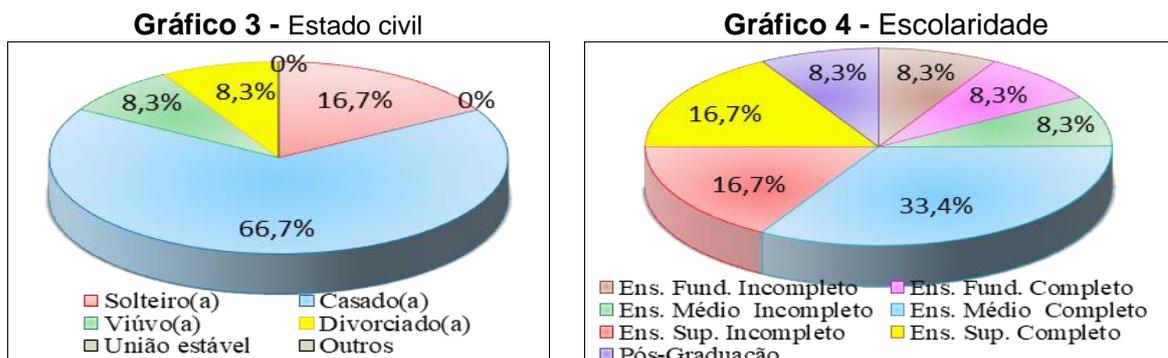
Quanto a **faixa etária**, agrupando-se os resultados, percebe-se que a metade, 50,0%, afirmou que se encontra na faixa etária de 50 a 60 anos; seguido por 41,7%, que disseram estar incluídos na faixa etária de 60 a 70 anos; apenas 8,3%, informaram de 20 a 30 anos; enquanto que não existe nenhum colaborador que se encontre na faixa etária de 30 a 40 anos e de 40 a 50 anos. (Ver **Gráfico 1**). No que concerne ao **gênero**, a maioria, 91,7%, é gênero masculino; e apenas 8,3% disseram ser do feminino. (Ver **Gráfico 2**).



Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Observando-se o **Gráfico 1**, ficou evidente que dos 12 colaboradores que participaram da pesquisa, agrupando-se os resultados, grande maioria, 11 (91,7%), estão entre 50 a 70 anos; logo, apenas 01 (8,3%) informou que se encontra na faixa etária de 20 a 30 anos. Portanto, os colaboradores da CONAB-CG, são relativamente idosos. Com relação ao **Gráfico 2**, a grande maioria 11 (91,7%) é do gênero masculino; e apenas 01 (8,3%) do feminino; haja vista que as atividades exigem maior esforço físico, o que justifica o maior número de homens.

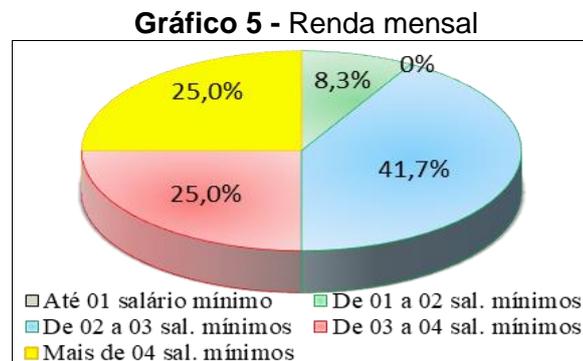
O **Gráfico 3** trata do **estado civil**, onde a maioria 66,7% disse ser casados; 16,7%, são solteiros; respectivamente 8,3%, informaram viúvos ou divorciados; bem como, não existe ninguém com união estável ou outros. Quanto ao **grau de escolaridade**, um percentual mais elevado, mas que não atingiu maioria, 33,4%, dispõe de Ensino Médio completo; respectivamente 16,7%, possuem Ensino Superior incompleto e/ou Ensino Superior completo; e apenas 8,3%, informaram tem apenas o Ensino Fundamental completo; Ensino Fundamental incompleto; Ensino Médio completo; e Pós-Graduação. (Ver **Gráfico 4**).



Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

No que diz respeito ao **Gráfico 3**, vê-se que dos 12 envolvidos na pesquisa, a maioria, 08 (66,7%) é composta por pessoas casadas; o que corrobora com a faixa etária, onde agrupando-se os resultados, nota-se que 11 (91,7%); encontram-se entre 50 a 70 anos; conforme abordado anteriormente. Quanto ao **Gráfico 4**, é perceptível que a maioria, 58,3% dispõe de Ensino Fundamental incompleto a Ensino Médio completo; enquanto que 41,7%, estão entre Ensino Superior incompleto a Pós-graduação. Portanto, dispõe de um grau escolaridade relativamente baixo.

Quanto a **renda mensal**, um percentual mais elevado, mas que não atingiu maioria, 41,7% recebe até 02 a 03 salários mínimos; respectivamente, 25,0%, disseram de 03 a 04 salários mínimos e/ou mais de 04 salários mínimos; apenas 8,3% disseram de 01 a 02 salários mínimos; e nenhum deles optou por até 01 salário mínimo. (Ver **Gráfico 5**).



Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Quanto ao perfil socioeconômico dos pesquisados, ficou evidente que, a maioria (91,7%) afirmou que se encontra na faixa etária de 50 a 70 anos; 91,7%, é formada por pessoas do gênero masculino; 66,7%, é composta por pessoas casadas; 58,3%, dispõe de Ensino Fundamental incompleto a Ensino Médio completo; e 66,7%, recebe de 01 a 03 salários mínimos.

4.2 QVT na Percepção dos Colaboradores

Para analisar a QVT na percepção dos colaboradores que participaram da pesquisa, como já foi mencionado anteriormente, foram utilizados oito fatores propostos por Walton (1973), e para cada fator, foram elaboradas três assertivas.

Destarte, serão expostos oito Gráficos (do 6 ao 13) relacionados a QVT, à luz de Walton, analisados e corroborados com estudiosos da área. Posteriormente, serão apresentados mais dois Gráficos (14 e 15) referentes aos resultados isolados e agrupados da pesquisa.

4.2.1 *Compensação justa e adequada*

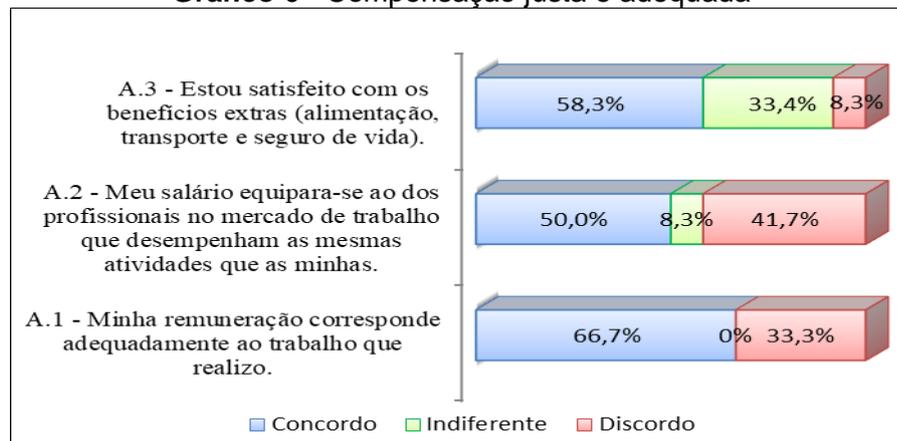
No **Gráfico 6**, quando questionados sobre *Compensação justa e adequada*, os resultados foram os seguintes:

Na A.1 - *Minha remuneração corresponde adequadamente ao trabalho que realizo*. Verificou-se que a maioria 66,7%, informou concordância; 33,3% discordaram; ninguém apresentou indiferença.

Em A.2 - Meu salário equipara-se ao de outros profissionais que desempenham as mesmas atividades que as minhas. Observou-se que metade (50,0%) concordou; 41,7% discordaram; e apenas 8,3% foram indiferentes.

Na A.3 - Estou satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte e seguro de vida). Identificou-se que a maioria, 58,3% concordou; 8,3% discordaram; e 33,4% mantiveram-se indiferentes.

Gráfico 6 - Compensação justa e adequada



Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Quanto a esta dimensão, Carvalho e Nascimento (2011, p. 164), afirmam que,

Compensação justa e adequada: visa medir a QVT, tendo como parâmetro o salário recebido pela tarefa realizada, observando-se a sua equidade a outros membros que desempenham as mesmas funções tanto na organização onde trabalha como também de profissionais de outras empresas.

Analisando-se as três assertivas, pode-se afirmar que quanto ao primeiro critério analisado por Walton - Compensação justa e adequada - para verificar se há QVT na CONAB-CG, na percepção dos respondentes da pesquisa, a maioria 58,3%, dos colaboradores concordou que a Compensação é justa e adequada para o trabalho executado; 27,8% discordaram; e apenas 13,9% foram indiferentes. Entretanto, com relação a A.2, esforços deverão ser envidados para melhorar a satisfação dos colaboradores, com relação à questão salarial.

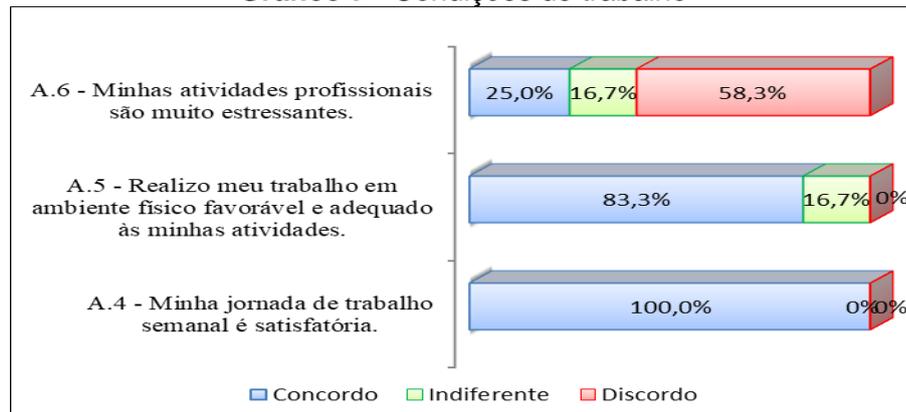
4.2.2 Condições de trabalho

O **Gráfico 7**, trata do indicador Condições de trabalho, foram selecionadas, também, três assertivas, quais sejam:

A.4 - Minha jornada de trabalho semanal é satisfatória. Por unanimidade, houve concordância.

A.5 - Realizo meu trabalho em ambiente físico favorável e adequado às minhas atividades. A maioria, 83,3%, concordou; ninguém discordou; e apenas 16,7% foram indiferentes.

A.6 - Minhas atividades profissionais são muito estressantes. Nesta, diferente de A.4 e A.5, a maioria 58,3% discordou; 25,0% concordaram; e apenas 16,7% demonstraram indiferença.

Gráfico 7 - Condições de trabalho

Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 470), “[...] um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos – como visão, audição, tato, olfato e paladar”.

Agrupando-se os resultados, com relação as três assertivas que mensuraram o fator Condições de Trabalho, pode-se verificar que a maioria 69,4% concordou; 19,4% discordaram; e 11,2% demonstraram indiferença. Entretanto, é válido acrescentar que comparando o fator 1 – Compensação justa e adequada com o 2 – Condições de trabalho, este último obteve maior nível de satisfação quanto à QVT.

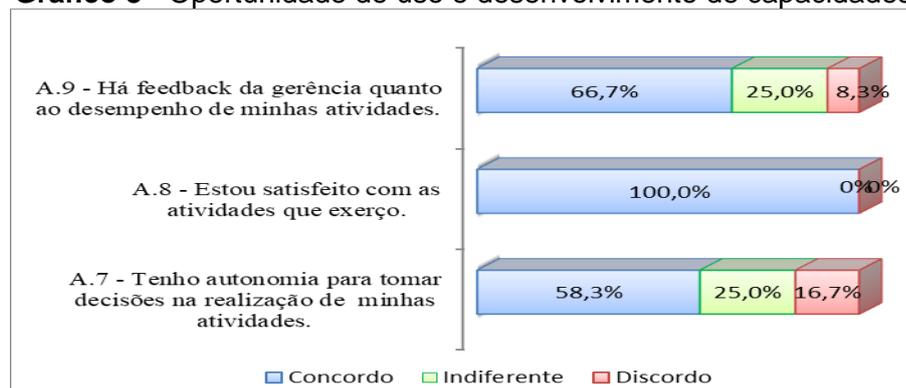
4.2.3 Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades

No **Gráfico 8**, para mensurar o indicador Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, foram levadas em consideração três assertivas, a saber:

Na A.7 - Tenho autonomia para tomar decisões em minhas atividades. Verificou-se que a maioria, 58,3% concordou; 16,7% discordaram; e 25,0% permaneceram indiferentes.

Na A.8 - Estou satisfeito com a atividade que exerço. Por unanimidade, os colaboradores concordaram.

De acordo com a A.9 - Há *feedback* da gerência quanto ao desempenho de minhas atividades. Houve maioria, 66,7%, de concordância; 8,3%, discordaram; e 25,0% foram indiferentes.

Gráfico 8 - Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades

Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Segundo Robbins (2014), para o gestor desenvolver o tipo de habilidades necessárias para poder contribuir para a equipe de alto desempenho – principalmente, habilidades para a solução de problemas e tomada de decisão em grupo, faz-se necessário ter capacidade para ouvir, dar feedback e resolver conflitos, entre outras aptidões interpessoais.

Conforme os resultados, pode-se afirmar que quanto ao critério Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades, no qual foram analisados os indicadores autonomia, satisfação na atividade exercida e retroinformação, houve maioria de 75,0% concordância; 8,3%, discordaram; e 16,7% mantiveram-se indiferentes. Logo, trata-se de um fator favorável à QVT na CONAB-CG.

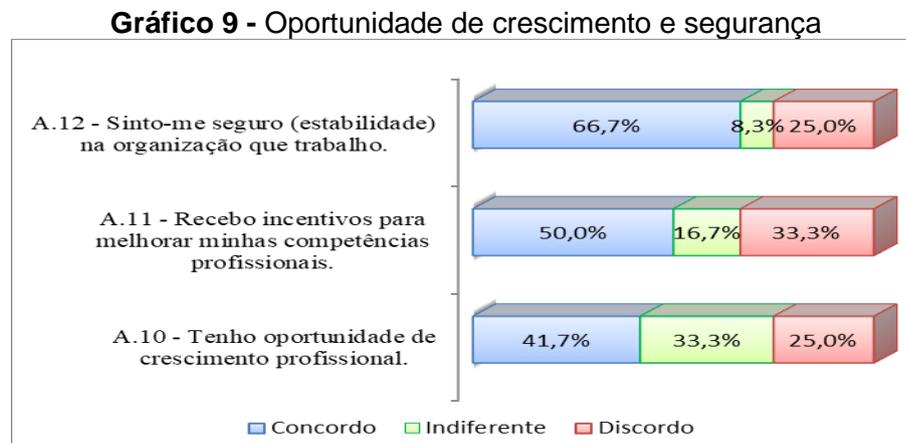
4.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança

Observa-se no **Gráfico 9**, que igualmente ao indicador anterior, foram elaboradas três questões, a saber:

Em A.10 - Tenho oportunidade de crescimento profissional. Nota-se que um percentual elevado, mas que não atingiu maioria, 41,7%, concordou; 25,0%, discordaram; e 33,3%, foram indiferentes.

Na A.11 - Recebo incentivos para melhorar minhas competências profissionais. Observou-se que metade, 50,0% concordou; 33,3%, discordaram; e mantiveram-se indiferentes, 16,7%.

Em A.12 - Sinto-me seguro (estabilidade) na organização que trabalho. Vê-se que a maioria, 66,7%, concordou; 25,0%, discordaram; e 8,3% foram indiferentes.



Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Com relação a este fator, Carvalho (2011), diz que se faz necessário verificar as oportunidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como, para a segurança no emprego. Tais aspectos, deverão ter como base perspectivas de ascensão profissional e grau de permanência (segurança) no emprego.

Observando-se o **Gráfico 9**, vê-se que, nas três assertivas, houve maioria, 52,8%, de concordância; 27,8% de discordância; e 19,4% de indiferença. Entretanto, para melhorar a QVT dos colaboradores, a CONAB-CG deverá traçar estratégias para poder proporcionar oportunidades de crescimento, tanto pessoal como profissional; o que provavelmente irá gerar mais satisfação no ambiente de trabalho, melhorando o desempenho.

4.2.5 Integração social na organização

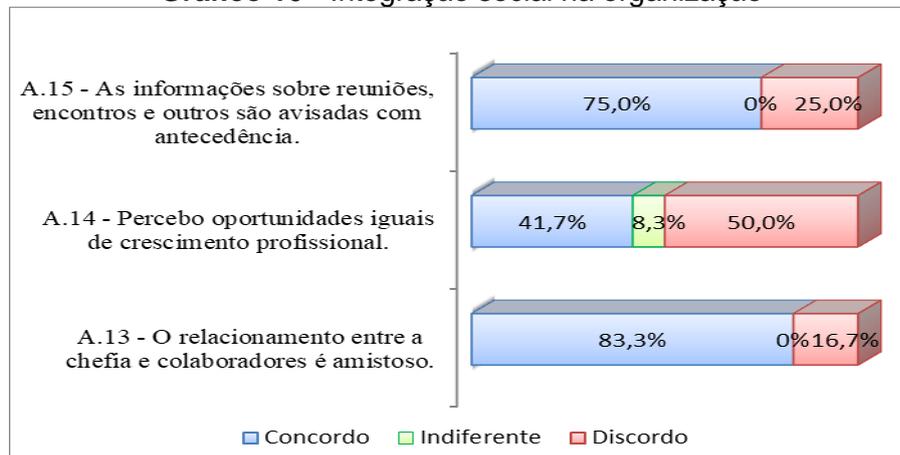
Conforme o **Gráfico 10**, que se reporta ao fator Integração social na organização, elegeram-se três assertivas, quais sejam: A.13; A.14 e A.15.

Em A.13 – Quando questionados se o relacionamento entre chefia e colaboradores é amistoso. A maioria 83,3% concordou; 16,7%, discordaram; logo, não houve indiferença.

Na A.14 - Percebo oportunidades iguais de crescimento profissional. Nesta assertiva, um percentual mais elevado, mas que não atingiu maioria, 41,7% concordou; metade, ou seja, 50,0% discordou; e apenas 8,3% mantiveram-se indiferentes.

Em A.15 - As informações sobre reuniões, encontros e outros são avisados com antecedência. A maioria, 75,0% concordou; 25,0%, discordaram. Logo, não houve indiferença.

Gráfico 10 - Integração social na organização



Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Na visão de Limongi-França (2007, p. 173), os principais focos de atuação gerencial estão correlacionados a: sistemas de qualidade, potencial humano e saúde e segurança do trabalho; neste contexto, destaca-se o potencial humano, conforme exposto abaixo:

O foco potencial humano refere-se à capacitação, motivação e desenvolvimento profissional da força de trabalho, educação para a convivência social, para utilização de potencialidades e para o aprendizado organizacional – aqui se inserem as ações e políticas (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 173).

Agrupando-se as três assertivas que analisaram este fator, a maioria, 66,7% concordou; 30,6% discordaram; e apenas 2,7%, mantiveram-se indiferentes.

Ficou nítido que apesar de se obter maioria de concordância em A.13 e A.15, a empresa deverá investir em A.14, considerando que em oportunidades iguais de crescimento profissional, mesmo tendo obtido um percentual mais elevado, mas mesmo assim, não se obteve maioria; já que, somando-se indiferenças e discordância, obtêm-se 58,3%.

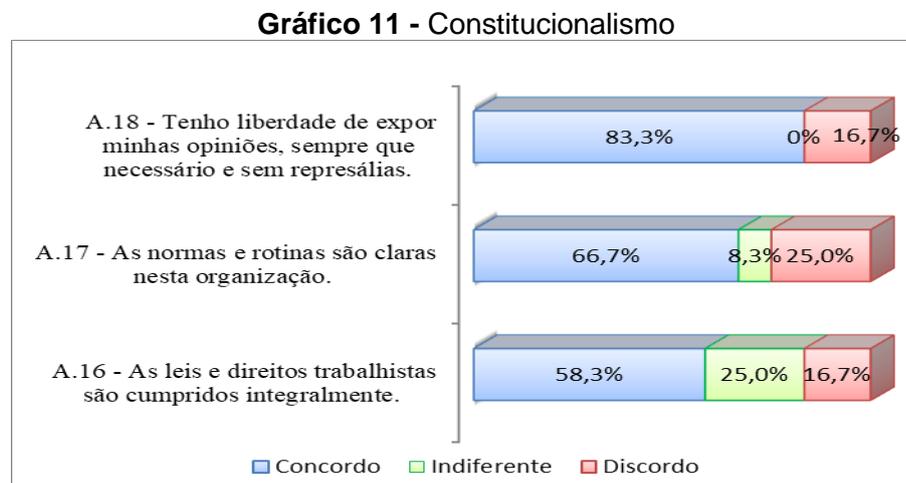
4.2.6 Constitucionalismo

Na dimensão Constitucionalismo, o **Gráfico 11**, dispõe das seguintes assertivas:

Em A.16 - As leis e os direitos trabalhistas são cumpridos integralmente. Observa-se que, a maioria, 58,3% concordou; 16,7%, discordaram; e 25,0% foram indiferentes.

Na A.17 - As normas e rotinas são claras nesta organização. Verifica-se que a maioria, 66,7% concordou; 25,0%, discordaram; e apenas 8,3% mantiveram-se na indiferença.

Em A.18 - Tenho liberdade de expor minhas opiniões, sempre que necessário e sem represálias. Observa-se que a maioria, 83,3%, concordou; seguida de 16,7%, que discordaram. Logo, nenhum dos colaboradores optaram por indiferença.



Para Oliveira (2011), o fator Constitucionalismo fiscaliza se a empresa vem cumprindo com os direitos do empregado na organização, a exemplo de: direito trabalhista, privacidade, liberdade de expressão e aplicação de normas e rotinas.

Destarte, agrupando-se as três assertivas de Constitucionalismo, vê-se que, a maioria, 69,4%, concordou; 19,5%, discordaram; e 11,1% foram indiferentes.

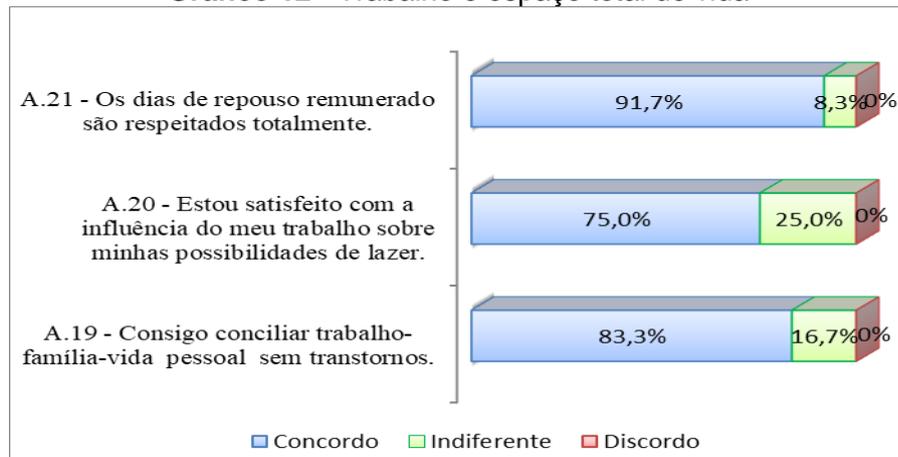
4.2.7 Trabalho e espaço total de vida

O **Gráfico 12**, apresenta três assertivas para mensurar o Trabalho e espaço total de vida.

Em A.19 - Consigo conciliar plenamente trabalho-família-vida pessoal sem transtornos. A maioria, 83,3%, concordou; não houve discordância; e 16,7%, demonstraram indiferença.

Na A.20 - Estou satisfeito com a influência do meu trabalho sobre minhas possibilidades de lazer. A maioria, 75,0% concordou; não houve discordância; e 25,0%, optaram pela indiferença.

Em A.21 - Os dias de repouso remunerado são respeitados totalmente. A grande maioria, 91,7%, concordou; nenhum dos respondentes discordou; e apenas 8,3%, foram indiferentes.

Gráfico 12 - Trabalho e espaço total de vida

Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Conforme Chiavenato (2008), o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador, em detrimento de sua vida familiar, particular, seu lazer e atividades comunitárias.

Observando-se os resultados, vê-se que a maioria, 83,3%, concordou; não houve discordância; e apenas 16,7%, foram indiferentes.

4.2.8 Relevância social da vida no trabalho

Na última dimensão do modelo de Walton, foram escolhidas também, três assertivas, quais sejam:

A.22 - Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade. Por unanimidade houve concordância; logo, ninguém optou por discordância ou indiferença.

A.23 - Tenho orgulho de fazer parte desta organização. Também houve unanimidade de concordância; assim sendo, ninguém optou por discordância ou indiferença.

A.24 - Estou satisfeito com a política de RH da organização. Nesta assertiva, diferente da A,22 e A,23, apenas metade, 50,0%, concordou; 33,3% discordaram; e apenas 16,7%, foram indiferentes,

Gráfico 13 - Relevância social da vida no trabalho

Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Conforme Rodrigues (2009), este fator tem como objetivo avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.

Face ao exposto, a maioria, 83,3%, concordou; 11,2%, discordaram; e apenas, 5,5%, disseram ser indiferentes. Portanto, neste fator, os colaboradores demonstraram que a CONAB-CG, prima pela QVT dos colaboradores.

4.2.9 Resultados isolados e agrupados da pesquisa

Quando aos resultados isolados, percebe-se que, no **Gráfico 14**, dos oito fatores que mensuraram a QVT na CONAB-CG, houve maioria de Concordância em todos eles. Assim, por ordem de importância, destacaram-se: Trabalho e o espaço total da vida (83,3%); Integração social na organização (83,3%); Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades (75,0%); Constitucionalismo (69,4%); Condições de trabalho (69,4%); Relevância social do trabalho na vida (66,7%); Compensação justa e adequada (58,3%); e Oportunidade de crescimento e segurança (52,8%).

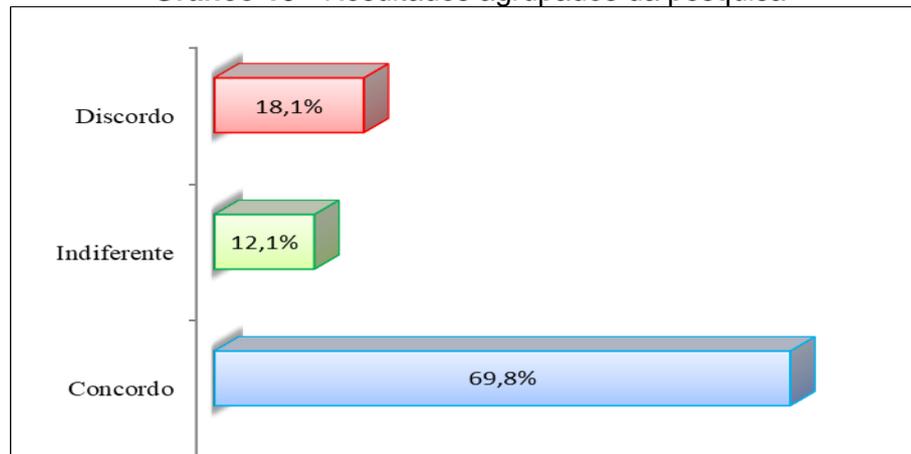
Gráfico 14 - Resultados isolados da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Em síntese, com relação aos **resultados isolados** da pesquisa (**Gráfico 14**), mesmo tendo alcançando maioria de concordância em todos os fatores, a CONAB-CG, deverá continuar investindo para melhorar cada vez mais a satisfação de seus colaboradores com relação à QVT. Entretanto, deverá traçar estratégias, priorizando os seguintes fatores: Oportunidade de crescimento e segurança; Compensação justa e adequada; e Relevância social do trabalho na vida; considerando que, mesmo alcançando maioria de concordância; mas comparando com os outros cinco fatores, obtiveram percentuais de concordância menores.

No **Gráfico 15**, vê-se os resultados agrupados da pesquisa sobre QVT, onde a maioria (69,8%), concordou; (18,1%) discordaram; e 12,1% apresentaram indiferença.

Gráfico 15 - Resultados agrupados da pesquisa

Fonte: Pesquisa direta, 15-16/fev./2022.

Quanto aos **resultados agrupados** da pesquisa (**Gráfico 15**), percebe-se que os colaboradores demonstraram maioria de satisfação, com percentual significativo, mas considerando a importância da QVT no cotidiano das pessoas e das organizações; esforços deverão ser envidados para alavancar cada vez mais QVT na organização objeto deste estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que a QVT é uma importante ferramenta para as empresas, pois influencia no cotidiano das pessoas, ajudando a melhorar o desempenho das organizações; bem como vem sendo uma preocupação crescente e motivadora para todas as empresas que buscam manter alto desempenho e competitividade no mercado de atuação. Assim, a cada dia ela vem ganhando mais espaço no meio organizacional, onde se investe bastante para melhorar a saúde física e mental dos colaboradores, para que eles se sintam mais satisfeitos e motivados, e assim desempenhem suas atividades com mais qualidade e empenho.

Portanto, a empresa que não atentar para a QVT pode se considerar decadente, haja vista que se seus colaboradores não estiverem satisfeitos, refletirá na produtividade, no atendimento aos clientes externos e na própria qualidade de vida.

Neste contexto, este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores, sobre a QVT, na CONAB, em Campina Grande - PB.

Entretanto, para atingir o objetivo proposto, inicialmente foi feito um levantamento do perfil socioeconômico dos colaboradores, e chegou-se aos seguintes resultados: a maioria afirmou que se encontra na faixa etária de 50 a 70 anos; é formada por pessoas do gênero masculino; é composta por pessoas casadas; dispõe de Ensino Fundamental incompleto a Ensino Médio completo; e recebe de 01 a 03 salários mínimos.

Com relação aos resultados isolados da pesquisa sobre os fatores de QVT propostos por Walton (1973), verificou-se que houve maioria de Concordância em todos eles. Assim, por ordem de importância, destacaram-se: Trabalho e o espaço total da vida; Integração social na organização; Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; Constitucionalismo; Condições de trabalho; Relevância social do trabalho na vida; Compensação justa e adequada; e Oportunidade de crescimento e segurança. Apesar os resultados serem satisfatórios,

a CONAB deverá continuar investindo em todos, para melhorar cada vez mais a satisfação dos seus colaboradores, principalmente nos três últimos.

Quanto aos resultados agrupados, verificou-se que houve maioria de concordância, seguida de discordância e posteriormente de neutralidade. Entretanto, mesmo obtendo-se resultados favoráveis, esforços deverão ser envidados para melhorar cada vez mais a QVT dos pesquisados.

Face ao exposto, o objetivo proposto foi alcançado, considerando que ficou evidente a satisfação dos colaboradores da CONAB, em Campina Grande, no que concerne à QVT.

Outrossim, é válido ressaltar que o presente estudo teve suas limitações, considerando que a pesquisa foi aplicada em apenas a Unidade Armazenadora da CONAB-CG. Entretanto, espera-se que este artigo contribua de forma significativa para todos que tenham interesse sobre o tema, em especial aos que fazem a unidade objeto de estudo, bem como para trabalhos futuros de estudantes, professores, pesquisadores e empresários.

REFERÊNCIAS

BIAGIO, Luiz Arnaldo. **Como administrar a produção**: + curso on-line. Barueri-SP: Manole, 2015. – (Série lições de gestão).

BRAGA, Lauriberto Carneiro. **Conheça os 5 pilares da qualidade de vida saudável**. 2021. Disponível em: <https://www.blogdolauriberto.com/2021/03/conheca-os-5-pilares-da-qualidade-de.html>. Acesso em: 22 fev. 2022.

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. v. 1. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

CARVALHO, Valter Rodrigues de. Qualidade de vida no trabalho. In: OLIVEIRA, Otávio J. (Org.). **Gestão da qualidade**: tópicos avançados. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2011.

CAVASSANI, Amarildo Pereira. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciaram as organizações. São Paulo, novembro de 2006. Disponível em: <http://www.revistajopef.com.br>. Acesso em: 23 fev. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gestão de vendas**: uma abordagem introdutória: transformando o profissional de vendas em um gestor de vendas. 3. ed. Barueri-SP: Manole, 2014.

CONAB. Histórico. Disponível em: <https://intranet.conab.gov.br/>. Acesso em: 18 fev. 2022.

CORDEIRO, Laerte. **Qualidade de Vida**: conciliando o pessoal e o profissional. 2015. Disponível em: http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?rh=qualidade-de-vida:-Conciliando-O-Pessoal-E-O-Profissional&idc_cad=urkuygriv. Acesso em: 18 jun. 2020.

DAVIS, Keith; NEWSTRON, John. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. v. 2. 194p.

FARIA, Maria Helena Alves de. **Recrutamento, seleção e socialização**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 2016.

FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides. **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARSHALL JUNIOR, Isnard; CIERCO, Agliberto Alves; ROCHA, Alexandre Varanda; MOTA, Edmarson Bacelar; LEUSIN, Sérgio. **Gestão da qualidade**. 10. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

MÖLLER, Claus. **O lado humano da qualidade: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas**. São Paulo: Pioneira, 2002.

MOREIRA, Ramon Luiz Dias; ARAÚJO, Marcos Goursand. **Os sete pilares da qualidade de vida**. Belo Horizonte: Letras e Letras, 2005.

OLIVEIRA, Otávio J. (org.). **Gestão da qualidade: tópicos avançados**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

PINTO NETO, A.M.; CONDE, D.M. Qualidade de vida. **Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia**. Rio de Janeiro, v. 30, n. 11, p. 535, nov. 2008.

RICHARDSON, Robert Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. 12. reimp. (rev. e ampl.). São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Administração mudanças e perspectivas**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2014,

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

TACHIZAWA, Takeshy; MENDES, Gildásio. **Como fazer monografia na prática**. 12. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Conflitos e negociações nas empresas**. Curitiba: Inter Saberes, 2013.

AGRADECIMENTOS

A Deus primeiramente, pelo dom da vida, por ter me proporcionado, força de vontade e coragem, para chegar até aqui.

Aos meus pais (in memoriam), que sempre estiveram ao meu lado nesta caminhada.

À minha prezada e querida orientadora Profa. Viviane Motta, pela dedicação e compreensão.

Às professoras Kaline e Larissa que aceitaram participar da Banca Examinadora deste artigo.

A todos que participaram das pesquisas, pela colaboração, disposição no processo de obtenção de dados.