

Qualidade de vida no trabalho: uma análise da percepção de colaboradores da geração y

Quality of work life: an analysis of the perception of generation y employees

DOI:10.34117/bjdv7n9-025

Recebimento dos originais: 02/08/2021

Aceitação para publicação: 02/09/2021

Caroline Naiara Wendland

Bacharel em Administração

Instituição: Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC

Endereço: Av. Independência, 2293 - Universitário, Santa Cruz do Sul – RS, Brazil.

E-mail: caroline.naiara@hotmail.com

Patricia Inês Schwantz

Mestranda em Administração Pública

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

Endereço: Av. Roraima nº 1000, Prédio 47, 97105-900 Santa Maria - RS, Brazil.

E-mail: patyschwantz1991@hotmail.com

Julian Israel Lima

Mestre em Administração

Instituição: Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC

Endereço: Av. Independência, 2293 - Universitário, Santa Cruz do Sul - RS, Brazil.

E-mail: julian.israel@gmail.com

Ingridi Vargas Bortolaso

Doutora em Administração

Instituição: Universidade La Salle - UNILASSALE e Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC

Endereço: Av. Anita Garibaldi, 2120, Porto Alegre - RS, Brazil.

E-mail: ingridibortolaso@gmail.com

Daniela Mueller de Lara

Doutora em Ambiente e Desenvolvimento

Instituição: Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - UERGS

Endereço: Tv. Ticiano Felipe, 100 - Botucaraí, Soledade – RS, Brazil.

E-mail: daniela-lara@uergs.edu.br

RESUMO

Com a globalização, as organizações vivem em constante mudança e adaptação. Paralelo a essa evolução, na maioria das empresas, existe a preocupação com as pessoas envolvidas nessa dinâmica e o subsistema de qualidade de vida no trabalho (QVT) tem ganhado espaço. Tanto nas discussões acadêmicas quanto nas empresariais. Diante desse contexto, este estudo objetivou realizar uma análise relativa à percepção dos colaboradores da Geração Y quanto à Qualidade de Vida no Trabalho de uma empresa com atuação no ramo metalúrgico. O método de pesquisa adotada possui enfoque

qualitativa de caráter descritivo-exploratório, através do procedimento técnico estudo de caso. Os dados foram coletados a partir de um questionário (com 18 questões) aplicado junto a uma população 274 colaboradores do setor administrativo da empresa, pertencentes a geração Y. O questionário foi respondido por 102 colaboradores o que atinge a quantidade mínima de respondentes para tornar a amostra representativa. Os resultados revelam níveis de insatisfação em algumas dimensões, como: compensação justa e adequada; uso e desenvolvimento de capacidades (participação); oportunidade de crescimento e segurança; e integração social na organização. A partir do resultado, pôde-se apresentar sugestões que visam trazer melhorias nos aspectos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Geração Y, Qualidade de Vida o Trabalho.

ABSTRACT

With globalization, organizations live in constant phases of change and adaptation. Parallel to this evolution, in most cases, there is a concern with the people involved in this dynamic and the quality of life at work (QWL) has gained space in academic and business discussions. In this context, this study aimed to carry out an analysis of the perception of Generation Y employees regarding the Quality of Work Life of the company operating in the metallurgical sector. The adopted methodology has a qualitative approach through a case study, with a descriptive-exploratory character. Data were collected from a questionnaire applied to employees of the company's administrative sector, belonging to Generation Y. The results show levels of dissatisfaction in some dimensions, such as fair and adequate compensation; capacity use and development (participation); opportunity for growth and security; and social integration in the organization. From the result, it was possible to present suggestions that aim to bring improvements in the aspects related to the Quality of Life at Work.

Keywords: People Management, Generation Y, Quality of Life And Work.

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização, as organizações vivem constantes fases de mudanças e adaptações. Paralelo a essa evolução, na maioria das empresas, existe uma preocupação com as pessoas envolvidas nessa dinâmica. Diante deste cenário de constantes adaptações e desafios, a qualidade de vida no trabalho tem ganhado espaço nas discussões acadêmicas e empresariais (LIRIO et al., 2020; ARROYO et al., 2021). Ademais, as mudanças são decorrentes do surgimento de um novo mundo de negócios, marcado por repercussões expressivas na competitividade e por transições na natureza do trabalho e nas relações de emprego nas organizações (SILVA VAZ et al., 2021).

No mesmo sentido, a existência de diferentes gerações atuando dentro dos ambientes organizacionais e o fato de que, a cada dia, as novas gerações estão se tornando mais ativas e ganhando cada vez mais espaço no ambiente de trabalho, torna essencial a

compreensão das organizações frente ao que diferencia as gerações atuais das anteriores, em termos de carreira e vida profissional. Conforme Veloso, Dutra e Nakata (2016), as organizações são desafiadas para lidar com grupos heterogêneos, os quais se formam em decorrência das características diversas das pessoas atuantes no mercado de trabalho, uma vez que, contam com colaboradores de várias idades, que juntos constituem um cenário multigeracional.

Segundo Strauss e Howe (1991), a geração Y é composta pelos indivíduos nascidos a partir de 1982. À medida que a geração Y, também chamada de Geração Millennial, vai ingressando no mercado de trabalho em grande escala, surge a necessidade de perceber o que motiva e atrai esta geração quando procuram uma oportunidade profissional. Da mesma maneira, as organizações precisam repensar o modo de atuar internamente e se preocupem em como lidar com as equipes de trabalho, caracterizadas por essa diversidade, trabalhando também para evitar possíveis conflitos.

A forma de se relacionar, a maneira como as atividades são executadas, o modo de pensar e agir são deferentes, e esse conjunto de perfis, em algum momento, pode acarretar conflitos ou proporcionar, até mesmo, uma troca de experiências valiosas e constantes, entre ambas. Cada geração possui sua singularidade, característica, além de uma própria percepção e entendimento do papel do trabalho e da vida profissional. Ambos cresceram e viveram em diferentes períodos, e diante disso é possível que, em algum momento, surjam divergências de opiniões e possíveis conflitos (MAURER, 2013).

Portanto, entende-se que saber aproveitar, da melhor forma, essa diversificação existente dentro das organizações é a chave para manter um bom e agradável ambiente de trabalho, controlando possíveis atritos e conflitos, além gerenciar de modo positivo e equilibrado, as diferentes opiniões que sempre existirão. A Geração Y, é a categoria de pessoas que mais tem se integrado às organizações trazendo consigo uma nova percepção de mundo, diferentes expectativas, inclusive relacionadas ao que consideram qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo realizar uma análise relativa à percepção dos colaboradores da Geração Y quanto à Qualidade de Vida no Trabalho da empresa com atuação no ramo metalúrgico. Além desta introdução, o artigo apresenta a seção de referencial teórico. A qual busca fornecer a fundamentação para a construção do questionário e a análise dos dados a luz da teoria. Após o referencial é apresentado o método de pesquisa. Este tem como objetivo demonstrar os passos seguidos e o rigor metodologia que pautaram o desenvolvimento da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conforme o objetivo desta pesquisa, foram estudados os construtos referentes à Gestão de Pessoas e comportamento humano nas organizações, Qualidade de vida no trabalho (QVT) e às gerações. Desse modo, o referencial destaca elementos teóricos sobre a temática de gestão de pessoas, QVT e gerações.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS E COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Definida como a evolução de algumas áreas denominadas como Administração de Pessoal, Administração de Recursos Humanos e/ou Departamento Pessoal, a Gestão de Pessoas e/ou Gestão com Pessoas, como chamada hoje, é a mais utilizada dentro das organizações. Com a transição para Gestão de Pessoas, acabou se criando uma nova perspectiva em relação a visão dos gestores sobre seus funcionários, antes vistos e tratados como se fossem recursos, máquinas ou até mesmo patrimônio das organizações. Assim, os funcionários passaram a ser mais valorizados e reconhecidos, ganhando a devida importância, além de os gestores também passarem a compreender melhor que seria com eles e através deles e de suas competências, que a organização seria capaz de se desenvolver e crescer, alcançando assim o sucesso esperado (GIL; SAYOGO, 2016).

Segundo Lacombe (2011), a Gestão de Pessoas leva as organizações a obterem um melhor resultado e a alcançarem vantagem competitiva por meio das pessoas que a constituem, e ao mesmo tempo, satisfaz as necessidades destas da melhor forma possível. As pessoas são fundamentais para as organizações, são elas quem garantem a manutenção, permanência e o sucesso da mesma, através do seu desempenho.

A Gestão de Pessoas é uma das áreas mais importante dentro de uma organização, uma vez que ela é a porta de entrada para retenção de novos talentos que chegarão para agregar valor junto à empresa, além de manter a constante contribuição para o desenvolvimento, seja com relação ao reconhecimento e/ou novas oportunidades, àqueles que já fazem parte da mesma. Por outro lado, é também o setor mais difícil de existir uma padronização, pelo fato de ser preciso lidar com pessoas de diferentes personalidades (ROMERO; SILVA; KOPS, 2013).

Todavia, o maior desafio dos recursos humanos é se adaptar às mudanças contínuas no mercado de trabalho, às expectativas dos colaboradores, à crescente complexidade dos processos de gestão, à mudança da importância do trabalho em equipe, ao surgimento de novos estilos informais de trabalho e às mudanças recorrentes das novas

tecnologias de informação nas empresas (SERRANO, 2010). Tem sido possível perceber uma diferença significativa no que diz respeito ao comportamento das pessoas, não apenas no ambiente de trabalho, mas também na sociedade como um todo.

Ademais, Robbins (2005) destaca que o comportamento organizacional é a área de estudos que analisa três determinantes do comportamento: indivíduos, grupos e a estrutura. A área supracitada pesquisa os impactos que essas três determinantes têm sobre o comportamento dentro da organização, ou seja, como isto pode afetar o desempenho da empresa, para utilizar este conhecimento em melhorias e eficácia da empresa. No mesmo sentido, quando se fala em gerações, nota-se de imediato diferentes características, atitudes, assim como, diferentes modos de pensar e agir. Tais diferenças podem ser decorrentes à épocas e culturas distintas, algo que, querendo ou não, influencia diretamente em seus comportamentos.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

As pessoas passam grande parte de sua vida dentro das organizações e o trabalho acaba ocupando uma posição de grande importância em suas vidas. Desse modo, a qualidade de vida no trabalho (QVT) busca o bem-estar e a saúde dos colaboradores, bem como, sua participação e integração com os objetivos e eficácia da empresa, gerando uma melhor qualidade e maior produtividade (LIRIO et al., 2020). Em outras palavras, a QVT faz o alinhamento das expectativas do colaborador com os objetivos da empresa, através de aspectos culturais organizacionais.

Albuquerque e França (1998) definem a QVT como um conjunto de ações de uma organização envolvendo a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. No mesmo sentido, Tiecher e Diehl (2017) descrevem que a QVT é a satisfação do trabalhador e seu bem-estar no ambiente de trabalho. Porém, para desempenhar as funções adequadamente, o funcionário precisa de condições apropriadas de trabalho, abarcando um clima favorável, um ambiente organizacional agradável, estar saudável física, social e espiritualmente, além de se sentir bem tanto na esfera da vida pessoal, como na profissional.

A qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada aos resultados da organização, bem como, à autoestima e ao grau de satisfação do colaborador diante às suas atividades (SAMPAIO, 1999). A busca por ela (QVT), vai além do oferecimento de altas remunerações aos colaboradores ou a ocupação de importantes cargos. A finalidade principal consiste na satisfação pessoal do indivíduo na execução de suas atividades

dentro da organização. A QVT é um fenômeno a ser desvendado aos poucos, sendo necessária compreensão mais ampla das motivações e dos valores do capital humano envolvido, particularmente em função das peculiaridades das diferentes gerações (CORRÊA, 1993).

2.3 AS GERAÇÕES

Uma geração pode ser definida como um grupo de pessoas que nascem em um determinado período, que compartilham os mesmos anos de nascimento, além de vivenciarem os mesmos e significativos acontecimentos socioculturais, em fases categóricas do desenvolvimento que determinou uma possibilidade de processamento parecido com relação a esses acontecimentos, que acabaram moldando seus valores e modos de pensar (COMAZZETTO et al., 2016; MANNHEIM, 1993).

Segundo Carelli (2012), geração é o que separa pais e filhos, pessoas de diferentes idades que pensam de modos distintos, definida de acordo com eventos ou acontecimentos históricos em determinado período. Por outro lado, para Erickson (2011), a geração é definida como um grupo de pessoas que, baseado na faixa etária, compartilham não apenas uma localização temporal na história, mas também experiências relacionadas a ela.

Os autores Comazzetto et al. (2016) ressaltam que, para que seja possível a compreensão de como uma geração se difere da outra, é necessário entender como cada uma delas se comporta em meio a sociedade como um todo e de que maneira forma um conjunto de elementos caracterizados pelas crenças, valores e prioridades. Estes elementos têm implicação direta com a época em que as gerações nasceram e foram criadas. Então, faz-se necessária a compreensão de um ponto de vista, não somente geral, mas mais específico e detalhado, quanto a elas.

Um dos principais desafios encarados pelos gestores no ambiente de trabalho é conviver e trabalhar com pessoas de diferentes grupos geracionais em seu quadro de colaboradores, de modo que a atividade de gestão demanda certa preparação para conduzir as diversidades e conflitos encontrados diariamente em sua equipe. O ambiente organizacional se torna propício ao surgimento de conflitos quando não há integração entre os colaboradores, mas eles necessitam trabalhar em equipe, manter uma habitual convivência para que consigam atingir os objetivos da organização (ROBBINS, 2005).

De acordo com Berg (2012), as principais causas dos conflitos têm relação com as mudanças que ocorrem, principalmente por pressão do mercado, fazendo com que a

organização se obrigue a se adaptar às novas realidades. Essas mudanças podem ser de caráter tecnológico, estrutural ou comportamental, procurando melhorar a eficácia na busca por resultados, crescendo e se mantendo no mercado. Outro fator que está ligado aos conflitos e que é considerado motivo de muitos atritos, são os recursos limitados. Os embates entre metas, objetivos e gerações também provocam conflitos. Tais impasses são comuns nas organizações, principalmente por conta das metas e objetivos se chocarem, pela falta de sintonia e comunicação entre as áreas.

No que diz respeito às gerações, os conflitos acontecem devido a troca de pensamento, conceitos, valores e culturas distintas (BERG, 2012). Pequenas divergências de opiniões e ideias, diferentes formas de percepção e entendimento sobre o mundo e a vida em si, são alguns dos pequenos detalhes capazes de contribuir para o surgimento de conflitos entre as gerações, já que as mesmas foram criadas em períodos distintos.

O autor Oliveira (2009) ressalta que, é a primeira vez que todas as gerações convivem simultaneamente, intervindo e transformando a realidade na qual estão inseridas. E esse convívio e interação entre as gerações mais antigas e as mais novas gerações apenas é possível devido aos muitos avanços científicos e um maior fluxo de informações, antes pouco disponíveis. Estes aspectos fizeram com que as pessoas se tornassem bem mais instruídas, permitindo-as ter a possibilidade de fazer escolhas que melhor seriam oportunas em suas vidas. Diante disso, houve uma maior qualidade de vida, conseqüentemente ocasionando também no aumento da expectativa de vidas das pessoas.

As causas dos conflitos entre gerações dentro do ambiente organizacional podem ser diversas. Para Montana e Charnov (2010) e Schermerhorn (2007) a fragmentação dos conflitos é motivada por diferenças nas metas, competição por recursos e espaço, falhas de comunicação e a má interpretação de informações, divergência de valores e educação, ameaça ao status, falta de civilidade e, principalmente, choques de personalidade.

Saber administrar conflitos pode evitar uma serie de prejuízos ao ambiente organizacional, desde de a baixa produtividade, desgaste emocional por situações mal resolvidas ou compreendidas, até o desequilíbrio do clima organizacional, carência de recursos, desalinhamento das equipes, entre outros fatores que podem gerar distanciamento entre o propósito da organização e colaboradores (CABRAL, 2017).

Neste contexto, compreende-se então que os conflitos podem ser grandes estimuladores no ambiente de trabalho. Eles são capazes de melhorar os processos e estimular a inovação, sendo grandes aliados do processo de mudança. A melhor forma de

os gestores gerenciarem conflitos é através da boa comunicação buscando compreender quais os princípios, valores e a missão de cada um dos profissionais. Com base nesses princípios, é possível fazer um aproveitamento das ideias, unindo-as ao conjunto da organização, bem como realizar adaptações que melhor se enquadrem ao ambiente corporativo (SEBRAE, 2019).

3 MÉTODO DE PESQUISA

O método de pesquisa possui abordagem qualitativa, com delineamento descritivo e exploratório. O procedimento técnico utilizado foi o estudo de caso, pelo fato de que ter sido realizado a exploração de um ambiente organizacional, um estudo de caso único em uma empresa do ramo metalúrgico situada na região central do estado do Rio Grande do Sul. Para a coleta de dados, aplicou-se um questionário para colaboradores do setor administrativo da empresa, contando uma população de 274 colaboradores.

A partir desta amostra, foi realizado o levantamento de informações referente às datas de nascimento dos colaboradores, buscando obter de forma específica, uma lista dos indivíduos que formam a população, bem como, fazer a divisão da quantidade de pessoas pertencentes a cada uma das gerações.

Constatou-se que, o setor administrativo da empresa era composto, em sua grande maioria, pela Geração Y, com 88% de colaboradores, enquanto os outros 12% restantes, estão distribuídos entre as demais gerações, sendo a geração Baby Boomers composta por 1%, a geração X composta por 8% e a geração Z, composta por 3% de colaboradores. Este fato levou à decisão de realizar a análise acerca da Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos colaboradores da Geração Y do referido setor.

Utilizou-se um questionário estruturado, constituído por 18 questões, baseado em aspectos do modelo da Qualidade de Vida no Trabalho, criados por Richard Walton (1973) e validado por dois especialistas. A pesquisa foi realizada nos meses de setembro e outubro de 2019. O questionário foi conduzido através do Google Forms (Formulários) e obteve-se 102 respostas. Para a análise e interpretação dos dados utilizou-se o programa Excel[®] e, posteriormente, os resultados foram descritos em cinco dimensões (análise de perfil, compensação justa e adequada, condições de trabalho, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados foram estruturados e discutidos em cinco dimensões, às quais correspondem à descrição do perfil dos respondentes; compensação justa e adequada; condições de trabalho; trabalho e espaço total de vida e; relevância social do trabalho.

4.1 ANÁLISE DE PERFIL

Para a caracterização dos participantes, foram utilizadas as variáveis: gênero, faixa-etária, grau de instrução, tempo de empresa, setor e cargo de atuação. Em relação ao gênero dos participantes da pesquisa, observou-se que dos 102 entrevistados, 65% fazem parte do grupo do gênero feminino enquanto 35% dos entrevistados fazem parte do gênero masculino. Referente à faixa-etária, observou-se que dos 102 entrevistados, 29% possuem entre 20 e 23 anos, 45% possuem entre 24 e 29 anos, 19% possuem entre 30 e 35 anos e 7% possuem entre 36 e 39 anos, formando um percentual de 7%.

Quanto ao grau de instrução, observou-se que dos 102 entrevistados, 45% possuem Ensino Superior em andamento, 36% possuem o Ensino Superior Completo, 12% possuem Pós-Graduação e apenas 7% possuem o ensino médio completo. Desse modo, o resultado apresentado vai de acordo com a afirmação de Oliveira (2009) de que a Geração Y está mais preocupada com seus estudos e sua qualificação, com o objetivo de alcançar uma melhor posição no mercado de trabalho. Ainda, pode-se considerar que mais de 90% dos respondentes possuem, ou formação acadêmica, ou estão em busca deste objetivo, encontram-se estudando.

Na sequência, observou-se que 13% dos respondentes possuem menos de um ano de empresa, 41% estão entre seu primeiro e terceiro ano de empresa, outros 36% estão entre seu quarto e nono ano de empresa e 10% possuem de 10 a 14 anos de empresa. Portanto, percebe-se que, de modo geral, a grande maioria dos entrevistados encontra-se distribuída entre o tempo de empresa: 1 a 3 anos e 4 a 9 anos. Contudo, de modo mais específico, é possível afirmar que existem bem mais entrevistados (41%) possuindo entre o primeiro e terceiro ano de empresa.

Em relação ao setor de atuação, observou-se 25% dos respondentes fazem parte do setor comercial, que engloba as áreas do atendimento, planejamento, faturamento, sistemas gerencias, atendimento a clientes específicos, promocional e administração comercial. Para além desses, 9% fazem parte do setor de Recurso Humanos (RH), 7% constituem o setor do Comercio Exterior, 7% fazem parte do setor financeiro e 6% constituem o setor da contabilidade. Ademais, 13% deles fazem parte do setor da

Logística, 6% atuam no setor da tecnologia da informação (TI), 5% fazem parte do setor da Assistência Técnica, 4% fazem parte do setor de Compras, 5% fazem parte do setor do SESMT e outros 2% fazem parte do Pedidos Especiais (PCP).

Além disso, constatou-se que dos 102 participantes, 5% fazem parte do setor de Processos/ Projetos. Nos setores do E-Commerce, SGM e Vendas Internas observou-se que, ambos contam com a mesma quantidade de pessoas, cada um com 2% dos respondentes. Os setores de Planejamento & Desenvolvimento e Conservação do Patrimônio, contam com a atuação de 1%. Diante dos dados referentes ao setor de atuação, verifica-se que os setores onde há mais colaboradores, são o setor Comercial e o setor da Logística, somando um percentual de 38%.

Em relação ao cargo de atuação, observou-se que 56% dos participantes ocupam o cargo de assistente, 25% ocupam o cargo de analista, 8% ocupam o cargo de coordenador, 4% ocupam o cargo de técnico, 3% ocupam o cargo de gestor, outros 3% ocupam o cargo de auxiliar e apenas 1% ocupa o cargo de supervisor. Sendo assim, é possível considerar que, em sua grande maioria, os respondentes ocupam o cargo de assistente, isto por que, normalmente, todos que ingressam na empresa, no setor administrativo, iniciam neste cargo, pelas amplas atribuições que podem ser conferidas.

4.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Ao serem questionados quanto ao salário recebido, levando em consideração as necessidades pessoais e socioeconômicas, observou-se 49% dos participantes da pesquisa se dizem estar satisfeitos ou muito satisfeitos, 32% se mostram pouco satisfeitos, 19% estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Quanto aos benefícios recebidos, tais como vale-transporte, plano de saúde, assistência médica ou odontológica, observou-se que 68% dos participantes consideram-se satisfeitos. Conforme Chiavenato (2010), os benefícios e serviços prestados pela organização influenciam o grau de qualidade de vida. Diante desta observação, com base nos colaboradores não-satisfeitos, considera-se que isso pode estar relacionado a aspectos específicos de cada benefício.

Em relação à compatibilidade entre remuneração, responsabilidade e atribuições que lhe são conferidas, observou-se que dos 102 entrevistados, 71% deles se mostram satisfeitos enquanto 29% se mostram insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Isso demonstra que, a insatisfação pode não estar relacionada ao seu ganho salarial ou aos seus benefícios, mas sim, quando comparada à sua carga de trabalho, a remuneração se torna insatisfatória.

Cabe destacar que são comuns as expectativas em relação às recompensas pelo esforço desempenhado no trabalho, mas, às vezes, as organizações possuem certa dificuldade de estabelecer remunerações consideradas justas. Os colaboradores normalmente julgam merecer uma remuneração maior do que a considerada adequada pela empresa, e quanto maior for a organização, mais complexo isso se torna.

4.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Quando questionados sobre a jornada de trabalho da empresa (número de horas trabalhadas) e sua relação com as tarefas desempenhadas, observou-se que 77% dos respondentes se mostram satisfeitos ou muito satisfeitos enquanto 16% se mostram pouco satisfeitos, e 7% se dizem insatisfeitos. Diante disso, pode-se notar que há um expressivo número de respondentes que estão satisfeitos com a jornada de trabalho e sua relação com as tarefas desempenhadas, no setor administrativo da empresa, enquanto apenas uma pequena parcela se mostra insatisfeita. Sendo assim, é possível considerar que a quantidade de horas trabalhadas é adequada para a semana e boa para a realização das tarefas nas empresas.

Quanto à carga de trabalho executada, observou-se que dos 102 respondentes, 77% se mostram satisfeitos ou muito satisfeitos, enquanto 23% se mostram pouco satisfeitos ou insatisfeitos. Em relação ao ambiente físico seguro e saudável, observou-se que 88% dos participantes se consideram muito satisfeitos ou satisfeitos, enquanto apenas 12% se mostram pouco satisfeitos ou insatisfeitos. Portanto, pode-se observar que há um expressivo número de respondentes satisfeitos com o ambiente físico seguro e saudável da empresa. Estes resultados demonstram que em sua grande maioria, a empresa vem atuando de forma adequada, proporcionando um bom ambiente físico agradável, com condições adequadas de higiene e segurança para realização das atividades.

4.4 TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Ao serem questionados sobre o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal, observou-se que 60% se consideram satisfeitos ou muito satisfeitos enquanto 40% não estão satisfeitos. Diante destes resultados, pode-se considerar que apesar de um pouco mais da metade dos respondentes estarem satisfeitos, é necessário dispensar atenção neste aspecto pesquisado.

Quanto aos seus horários de trabalho e o seu descanso, observou-se que 66% dos colaboradores estão satisfeitos ou muito satisfeitos enquanto 34% não. Apesar de haver

um determinado número de respondentes da geração Y que se mostram não satisfeitos quanto aos seus horários de trabalho e de seu descanso, é possível notar que há um grande índice de respondentes que se mostram satisfeitos. Embora, mais da metade dos respondentes se mostrem satisfeitos, demonstrando que a empresa respeita o período de descanso do trabalhador, entende-se que é necessário dedicar mais atenção neste aspecto.

Em relação à influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar, observou-se que dos 102 participantes, 68% se dizem satisfeitos e 32% estão pouco satisfeitos ou insatisfeitos. Diante dos resultados, observa-se que apesar de mais da metade dos respondentes mostrarem satisfação, ainda assim existe influência do trabalho sobre a vida/rotina familiar.

4.5 RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO

Quando os participantes foram questionados sobre a imagem que tinham da empresa (imagem interna da organização) de dentro para fora, observou-se que dos 102 respondentes, 81% deles se mostram satisfeitos ou muito satisfeitos. Porém, um pequeno percentual de respondentes, entre eles pouco satisfeitos, insatisfeitos e muito insatisfeitos, que mostram sua não satisfação, somando juntos 19%. Pode-se considerar então, que a empresa possui uma imagem positiva e satisfatória, perante a percepção dos seus colaboradores, uma vez que, mais da metade dos respondentes se mostram satisfeitos quando questionados sobre.

Quanto à credibilidade da empresa perante a sociedade, e o orgulho em trabalhar na empresa, observou-se que grande parte dos respondentes (94%) estão satisfeitos quanto à credibilidade da empresa perante a sociedade, assim como têm orgulho em trabalhar e fazer parte da organização, apesar de que, em diversos aspectos das outras dimensões estudadas, os mesmos apresentarem níveis de insatisfação, um tanto quanto expressivos.

Quanto à preocupação da empresa no que se refere aos seus colaboradores, observou-se que 58% dos pesquisados se mostram satisfeitos ou muito satisfeitos. Por outro lado, 42% dos participantes mostram insatisfação diante do aspecto pesquisado. Isso demonstra que, apesar de haver um índice de respondentes não satisfeitos quanto à preocupação da empresa ao que se refere aos colaboradores, ainda assim, mais da metade dos outros colaboradores estão satisfeitos com isso. No entanto, não se descarta a necessidade de se prestar atenção neste aspecto e no índice que discorda da maioria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas das empresas, por falta de informações consistentes, ainda não se encontram preparadas para receber, reter e gerir a nova geração de profissionais que integram o ambiente organizacional. Por isso, buscar adquirir conhecimento acerca destas novas gerações, bem como, seus comportamentos, atitudes e anseios, é o passo inicial a ser dado pelas empresas, para que possam melhor se preparar para recebê-los, retê-los e principalmente, geri-los. Uma vez que, estes jovens trazem consigo, uma nova e diferente percepção de mundo, das expectativas, inclusive relacionadas ao que consideram Qualidade de Vida no Trabalho.

Diante do contexto, buscou avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho a partir da percepção dos colaboradores da geração Y do setor administrativo de uma empresa metalúrgica, baseado no modelo das dimensões de Walton, pelo fato deste, abranger de forma mais ampla os diversos aspectos levados em consideração na hora de avaliar o bem-estar e a maior satisfação dos colaboradores.

O perfil dos 102 colaboradores que participaram da pesquisa mostrou que mais da metade são mulheres (65%). Além disso, a maioria tem entre 24 e 29 anos e mais de 90% dos respondentes possuem formação acadêmica ou estão cursando a graduação. Além disso, 41% possui de 1 a 3 anos de tempo de empresa. Em sua grande maioria (37%), atuam no setor comercial ou logístico da empresa e ocupam, e no geral, ocupam com 56% do total, o cargo de assistente.

A partir dos resultados observados diante da avaliação de cada uma das dimensões do modelo de Walton, realizada através dos colaboradores da geração Y da empresa, do setor administrativo, a pesquisa apontou que os pesquisados consideram como fatores não satisfatórios: todos os três aspectos (salário recebido, levando em consideração as necessidades pessoais e socioeconômicas, benefícios recebidos, tais como vale-alimentação, vale-transporte, plano de saúde, assistência médica e odontológica, entre outros e compatibilidade entre remuneração, responsabilidade e atribuições que lhe são conferidas) analisados na dimensão compensação justa e adequada; a motivação para capacitar-se na empresa na dimensão uso e desenvolvimento de capacidades (participação); o incentivo por parte da empresa na qualificação profissional dos colaboradores, a oportunidade de ascensão profissional dentro empresa e a perspectiva de avanço salarial na dimensão oportunidade de crescimento e segurança; e, o relacionamento entre os setores, na dimensão integração social na organização.

O nível de satisfação/insatisfação do trabalhador está inteiramente ligado à qualidade de vida apresentada no local de trabalho. Portanto, com o intuito de possibilitar a realização de melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho na empresa estudada, uma vez que, foram identificados níveis de insatisfação em alguns dos aspectos pesquisados nesta pesquisa, foram realizadas as seguintes sugestões de melhoria:

- Analisar a carga e verificar a existência de possíveis sobrecargas de trabalho diante das funções conferidas aos colaboradores e a necessidade de uma melhor distribuição das responsabilidades;
- Visando trazer melhorias ao aspecto “benefícios recebidos”, observa-se que é necessário ser feita uma análise mais detalhada a fim de descobrir qual dos benefícios, em específico, apresenta um maior índice de insatisfação, para assim, ser possível trabalhar em cima disso.
- Buscar, através de um diálogo frequente, um maior entendimento das aspirações individuais dos colaboradores, seus interesses e investimentos em capacitações;
- Promover a integração entre os setores, através de eventos internos, dinâmicas e momentos onde os setores possam interagir entre si, a fim de estabelecer um ambiente organizacional mais interativo, saudável e agradável;
- Manter os resultados observados, sem que a empresa interfira no tempo de descanso do funcionário;
- A oferta de cursos por parte da empresa que busquem ampliar e agregar novos conhecimentos, a fim de melhor qualificar profissionalmente seus colaboradores, perante ao ambiente organizacional no qual atuam;
- Readequar o plano de carreira, cargos e salários, que valorize o desempenho dos funcionários, com critérios claros, e que promovam o bom desempenho.

A partir deste trabalho, foi possível verificar a percepção dos colaboradores da Geração Y do setor administrativo de uma empresa metalúrgica em relação à Qualidade de Vida no Trabalho. Contudo, considera-se importante que novas pesquisas sejam realizadas e que o estudo sobre o tema seja mais aprofundado, visando analisar a percepção dos colaboradores da Geração Y em relação ao assunto de forma mais abrangente, avaliando não somente a percepção dos colaboradores de um setor da empresa, e sim, de todos os outros setores e unidades da organização, para que possam ser obtidos dados mais consistentes da empresa como um todo.

Dessa forma, organização conseguirá obter informações e bases mais sólidas, possibilitando repensar e trabalhar acerca da implantação das melhorias necessárias em

termos de Qualidade de Vida no Trabalho. Por fim, torna-se possível vislumbrar benefícios aos colaboradores e também à empresa, na medida em que os mesmos, mais satisfeitos, têm condições de desempenhar melhor o seu trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G., FRANÇA, A.C. L. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**. São Paulo, 1998.

ARROYO, C. S.; GALLI, L. C. D. L. A.; PRATES, G. A.; GARCIA, S. F. A.; CAMINHAS, A. M. T.; SENNO, E. P.; SALA, O. T. M. Os subsistemas de gestão de pessoas em empresas familiares do agronegócio: recrutamento e seleção e remuneração. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 5, p. 47026-47041, 2021.

BERG, E. A. **Administração de conflitos**: abordagens práticas para o dia a dia. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2012.

CABRAL, Eloisa Helena de Souza. **Terceiro setor**: Gestão e controle social. Saraiva Educação SA, 2017.

CARELLI, Gabriela. A Geração coisa nenhuma. **Veja**, São Paulo, v. 45, n.18, p. 104-109, 2012.

CORRÊA, R. A. A. Qualidade de vida, qualidade de trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. **Revista de Administração Pública**, v. 1, n. 27, p. 113-123, janeiro/março, 1993.

COMAZZETTO, L. R; VASCONCELLOS, S. J. L; PERRONE, C. M; GONCALVES J. A Geração Y no Mercado de Trabalho: Um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 36, n.1, 2016.

ERICKSON, T. **E agora Geração X?** Como se manter no auge profissional e exercer a liderança plena numa época de intensa transformação. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GIL, G. J. R.; SAYOGO, D. S. Government inter-organizational information sharing initiatives: Understanding the main determinants of success. *Government Information Quarterly*, v. 33, n. 3, p. 572-582, 2016.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. 2ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C.; PAULI, J. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. *Gestão & Regionalidade*, v. 36, n. 107, 2020.

MANNHEIM, K. El problema de las generaciones. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, n. 62, p. 145-168, 1993.

MAURER, Andre Luiz. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreiras: contribuições para a gestão estratégica de operações**. 2013. 122 f. Dissertação (programa de pós-graduação em administração - Mestrado) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2013.

MONTANA, P. J.; CHARNOV, B. H. **Administração**. 3ª. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: Era das Conexões tempo de relacionamentos**. São Paulo: Clube de Autores, 2009.

_____, Sidnei. **Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes**. São Paulo: Integrare Editora, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROMERO, S. M. T.; SILVA, S. F. C.; KOPS, L. M. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013.

SAMPAIO, Jader dos Reis (Organizador). **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: Estudo contemporâneos II**. São Paulo, 1999.

SERRANO, Franklin. Juros, câmbio e o sistema de metas de inflação no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 30, p. 63-72, 2010.

SCHERMERHORN, Jonh R. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 608p., 2007.

SEBRAE. **Relação de conflitos**. O que as empresas precisam saber para lidar com as diferenças comportamentais dentro no ambiente corporativo. 2019. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/comogestionarpessoasdediferentesgeracoesemumaempresa,04fd8fa0672f0510VgnVCM1000004c00210aRCRD?origem=tema&codTema=8>. Acesso em: 11 ago. 2021.

SILVA VAZ, S. H.; VASCONCELOS, H. G.; PRADO, L. F. R.; DA SILVA, G. T. G.; REZENDE, L. C.; GUEDES, G. F. R. B.; DA SILVEIRA, D. G. Eneagrama de personalidades no processo de gestão de pessoas. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 1545-1565, 2021.

STRAUSS, W.; HOWE, N. **Generations**. New York: William Morrow, 1991.

TIECHER, B.; DIEHL, L. Qualidade de Vida no trabalho na percepção dos bancários. **Pensamento & Realidade**, v. 32, n. 1, p. 41-60, 2017.

VELOSO, E. R.; DUTRAB, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e Baby Boomers. **Revista de Gestão**, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.