



Universidade Federal
de Campina Grande

Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERSPETIVA DAS
GERAÇÕES: Um Estudo na Procuradoria da República de Campina
Grande- PB.**

KELLY CATARINA GENUÍNO DA SILVA

MsC. Marielza Barboza Alves

CAMPINA GRANDE

Novembro de 2015

KELLY CATARINA GENUÍNO DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERSPETIVA DAS
GERAÇÕES: Um Estudo na Procuradoria da República de Campina
Grande- PB.**

Relatório de Estágio Supervisionado
apresentado ao curso de
Bacharelado em Administração da
Universidade Federal de Campina
Grande, em cumprimento parcial das
exigências para obtenção do título de
Bacharel em Administração.

KELLY CATARINA GENUÍNO DA SILVA

MsC. Marielza Barboza Alves

CAMPINA GRANDE

Novembro de 2015

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros

Kelly Catarina Genuíno da Silva
Aluna

MsC. Marielza Barboza Alves
Professora Orientadora

MsC. Patrícia Caldas
Coordenadora de Estágio Supervisionado

CAMPINA GRANDE

Novembro de 2015

KELLY CATARINA GENUÍNO DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERSPETIVA DAS
GERAÇÕES: Um Estudo na Procuradoria da República de Campina
Grande- PB.**

Relatório aprovado em ___/___/___

MsC. Hildelgardes Santos De Oliveira
Examinadora

Dr. Vinícius Farias Moreira
Examinador

MsC. Marielza Barboza Alves
Examinadora

CAMPINA GRANDE
Novembro de 2015

RESUMO

O ambiente atual das organizações é formado por uma variedade de indivíduos que constituem o cenário organizacional. O grande diferencial deste cenário tem sido agregar valor às pessoas, que são peça chave no bom funcionamento das atividades que se deseja executar. Nesse sentido, essa pesquisa busca analisar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), usando o modelo de Freitas e de Souza (2008), para as gerações *Baby Boomers*, geração X e a geração Y, que atuam numa instituição pública. Foi aplicado um questionário adaptado deste modelo consolidado na literatura e que é composto pelas dimensões de Integração Social, Utilização da Capacidade Humana, Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho, Constitucionalismo, Trabalho e Espaço de Vida, Compensação Adequada e Justa, Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional e Relevância Social do Trabalho. A análise foi realizada considerando as características distintas dos indivíduos por geração, e foi verificado que o local onde foi realizada a pesquisa, reflete um índice baixo de percepção acerca da QVT para todas as gerações pertencentes a pesquisa.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Qualidade de Vida no Trabalho; *Baby Boomers*; Geração X; Geração Y.

ABSTRACT

The current environment of organizations is formed by a variety of individuals that constitute the organizational setting. The big difference has been to add value to people, who are the key element in the proper functioning of the activities to be executed. In this sense, this research aims to analyze the perception of Life Quality at Work (LQW) for generations Baby Boomers, X and Y who work in a public institution. A questionnaire was applied, adapted from model, which consists of the following dimensions: Social Integration, Use of Human Ability, Health and Safety in Working Conditions, Constitutionalism, Job and Life Space, Compensation Adequate and Fair, Career Opportunity, Professional Warranty and Job Social Relevance. The analysis was performed considering the different individuals characteristics per generation, and it was found that where the survey was conducted, it reflects the low level of awareness about the LQW for all generations belonging to research.

Keywords: People Management; Life Quality in Work; Baby Boomers; X Generation; Y Generation.

AGRADECIMENTOS

A Deus, perfeito, e criador de todas as coisas, que com sua infinita bondade, me deu o dom da vida e sabedoria, garantindo que pudesse vencer todos os obstáculos enchendo meu coração de forças a cada amanhecer.

Aos meus pais, Antônio Lourenço e Maria Sônia, por todo amor, apoio, compreensão, humildade, paciência e por acreditarem fielmente em minha capacidade, durante todos os dias desde a minha existência.

A minha mãe, que geneticamente é programada a me amar, e sabe fazer isso da maneira mais linda que possa existir, com uma pureza e zelo que nunca encontrarei igual.

A minha grande amiga, companheira e conselheira, Thayse Medeiros, que consegue sempre me ajudar, com abraços físicos e abstratos, palavras amigas e atitudes que só os verdadeiros amigos conseguem ter.

A minha orientadora Marielza Barboza, pela paciência, conhecimento e compreensão, me dando uma base firme durante todo o trabalho, e vida acadêmica.

Aos meus padrinhos e tios, Socorro Ginuíno e Ibiapino Correia, que em muitos momentos me ajudaram com carinho e zelo sendo verdadeiros pais em minha vida.

Aos meus avós paternos Lúcia e Gonçalo (in memoriam) e avós maternos Ilza e Joaquim, que foram os responsáveis pela família que tenho hoje.

Aos meus familiares, que compreenderam minhas ausências e sempre acreditaram no meu potencial.

A todos os professores que passaram na minha vida acadêmica e colaboram de maneira construtiva na construção do meu saber.

A todos os funcionários do MPF, que responderam aos questionários de forma colaborativa, em especial a Elder Gouveia e Rômulo Ricardo que me apoiaram com palavras amigas me ajudando com informações que auxiliaram na pesquisa e na vida profissional.

Aos meus professores do Ensino Fundamental e Médio, Margarida, Aída, Diva, Marisol, Maria da Paz, Celina Borges, Gláucia Savana, Hellton, Nestor Lellis, Elisabeth e Adailton, que sempre foram grandes exemplos de pessoas que realmente nasceram com o dom de ensinar, desde teorias até sobre a arte

de viver.

A minha poodley Fitucha, que com sua lealdade, carinho e verdade me acompanha nos dias e noites, e sempre consegue apaziguar os momentos tensos.

Aos meus queridos irmãos-amigos Felipe Valentim, Wagner Cândido, Simone, Pollyana Caluête e Eliny Carvalho e as amigas Jéssica Filgueiras, Raquel Rodrigues por estarem presentes em minha vida, aguentando meus abusos e por me acompanharem nesta caminhada.

A minha querida amiga Giseuda Borborema, que por obra do destino nos encontramos na Universidade e mesmo tomando caminhos diferentes optamos acreditar na amizade e sabemos encorajar uma a outra.

Ao Thiago Malheiros, uma pessoa importante, que muito me ajudou com palavras de incentivo e soube ser companheiro nas descobertas da vida.

As minhas lindas primas Dayana Correia e Danielle Correia, que me conhecem e sabem tudo que passei, e sempre me deram palavras de ânimo e força.

Ao professor Adriano Santos que me auxiliou com seu conhecimento e apoio, contribuindo de forma muito significativa na construção deste trabalho.

A todos que ajudaram de forma direta ou indireta na realização deste sonho tão gratificante para mim.

Lista de Siglas e Abreviaturas

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

RH - Recursos Humanos

MP – Ministério Público

MPF – Ministério Público Federal

PRM/CG – Procuradoria da República de Campina Grande

DNOCS – Departamento Nacional de Obras Contra às Secas

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Processos de Gestão de Pessoas	23
Figura 2: Modelo de Belanger	32
Figura 3: Nível de Escolaridade	55
Figura 4: Estado Civil	56
Figura 5: Gênero	56
Figura 6: Faixa Etária	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Dimensão 1 – Integração Social	59
Tabela 2: Dimensão 2 – Utilização da Capacidade Humana	61
Tabela 3: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	62
Tabela 4: Constitucionalismo	64
Tabela 5: Trabalho e Espaço de Vida	65
Tabela 6: Compensação Adequada e Justa	67
Tabela 7: Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional	68
Tabela 8: Relevância Social do Trabalho	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho	33
Quadro 2: Dimensões e subdimensões do modelo proposto e a relação com outros modelos	35
Quadro 3: Características que diferenciam as gerações	42

SUMÁRIO

CAPITULO 1.....	16
CONSIDERAÇÕES INICIAIS	16
1.1 Introdução.....	17
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivo Geral.....	18
1.2.2 Objetivos Específicos	18
1.3 Justificativa	19
1.4 Organização do Documento.....	19
CAPÍTULO 2	21
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1 Gestão de Recursos Humanos	22
2.2 Processo de Agregar Pessoas.....	23
2.2.1 Recrutamento	23
2.2.2 Seleção	24
2.3 Processo de Desenvolver Pessoas.....	24
2.3.1 Desenho de Cargo	24
2.3.2 Avaliação de Desempenho.....	24
2.4 Processo de Recompensar Pessoas	24
2.4.1 Remuneração	25
2.4.2 Benefícios e Serviços	25
2.5 Processo de Aplicar Pessoas.....	25
2.5.1 Treinamento	25
2.5.2 Mudança	26
2.5.3 Comunicação.....	26
2.6 Processo de Monitorar Pessoas	26
2.6.1 Banco de Dados	26
2.6.2 Sistemas de Informação.....	26
2.7 Processo de Manter Pessoas	27
2.7.1 Disciplina	27
2.7.2 Relações com o sindicato.....	28
2.7.3 Higiene, Segurança e Qualidade de Vida	28
2.8 Conceitos, origem e evolução de qualidade de vida no trabalho	28
2.9 Modelos e Tipologias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	29

2.9.1 O modelo de Walton.....	30
2.9.2 O modelo de Balanger.....	31
2.9.3 O modelo de Westley	32
2.9.4 O modelo de Hackman e Oldman	33
2.9.5 O modelo de Werther e Davis	34
2.9.6 O modelo de Limongi-França	34
2.9.7 O modelo de Freitas e De Souza	35
2.10 Gerações e o Contexto Organizacional	41
2.10.1 Geração <i>Baby Boomers</i>	43
2.10.2 Geração X	44
2.10.3 Geração Y	45
CAPÍTULO 3	48
METODOLOGIA	48
3.1 Especificação do problema	49
3.2 Delimitação e design da pesquisa.....	49
3.2.1 Cenário do Estudo.....	49
3.2.2 Tipo de Estudo	50
3.2.3 Critério de Inclusão.....	51
3.2.4 Critério de Exclusão	51
3.2.5 População e Amostra	51
3.2.6 Delineamento e etapas da pesquisa	52
3.2.7 Procedimento de Coleta de Dados	52
3.2.8 Procedimentos de tratamento e análise dos dados	52
3.2.9 Facilidades e dificuldades na coleta e tratamento dos dados.....	53
3.2.10 Limitações da Pesquisa.....	53
CAPÍTULO 4	54
ANÁLISE DOS DADOS	54
4.1 Sobre os dados obtidos.....	55
4.2 Discussões dos Resultados	57
CAPÍTULO 5	72
CONCLUSÕES.....	72
5.1 Considerações Finais	73
5.2 Limitações.....	74
5.3 Trabalhos Futuros	74
Referências Bibliográficas	76
APÊNDICE A – Questionário	79

Capítulo 1

Considerações Iniciais

1. Considerações Iniciais

Neste capítulo será apresentada a contextualização e as motivações que levaram à proposta da pesquisa. Também será descrito os objetivos (geral e específicos) e a justificativa para realização da pesquisa. Ao final, será apresentada a forma de organização dos demais capítulos deste documento.

1.1 Introdução

A tarefa principal da administração dentro das organizações consiste em manter o alinhamento de planejamento, decisão, controle e ação de todos os insumos que estejam relacionados aos objetivos que a organização deseja alcançar. Para isto, é necessário que pessoas possam fazer parte desse processo oferecendo seu trabalho e buscando ser recompensada por isso.

É fundamental para o homem ter a relação com o trabalho. Afinal, é dele que o mesmo consegue suprir as necessidades básicas de sobrevivência. Os modelos de gestão usados nas primeiras indústrias foram se adequando de acordo com o surgimento de novas necessidades e cada vez mais o olhar estava direcionado ao trabalhador, que passou a ser considerado o capital humano. Essa preocupação em coordenar a capacidade de trabalho das pessoas surge em qualquer grupo social, a questão é que nos últimos cem anos esse pensamento resultou numa série de estudos e teorias (BRASIL, 2009).

Em meio ao cenário de aumento da competitividade e produtividade, surgem os conflitos entre trabalhadores e organizações, a partir de então, começam alguns estudos relacionados ao bem-estar do trabalhador na organização. As pesquisas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começam em meados nos anos 50 e até hoje vem sendo desenvolvidos estudos acerca desta temática. Observar os aspectos que envolvem QVT auxilia na compreensão do comportamento do trabalhador e ajuda a verificar possíveis necessidades ou carências que possam atrapalhar o desempenho do mesmo na execução de suas atividades, tornando-se uma forma de ampliar a produtividade e conciliar metas individuais com as metas da organização.

Outra questão que é fruto da diversidade da atualidade é o fato da presença nas organizações de pessoas de várias gerações diferentes. O termo geração, está relacionado a um grupo de indivíduos que, por terem nascido em uma determinada época, compartilham de características semelhantes. No entanto, vale salientar e considerar as diferenças individuais de cada ser humano, mas que não seja impróprio cogitar que as pessoas de uma mesma geração compartilhem expectativas, desejos e percepções sobre o trabalho e sobre o papel das organizações em suas vidas (VELOZO, 2012).

De fato que as necessidades atuais estão diretamente ligadas à expansão da globalização, ao crescente acesso às informações e ter um comportamento flexível garante um melhor aproveitamento desse novo contexto.

A qualidade de vida no trabalho está relacionada à motivação dos funcionários ganhando espaço dentro das organizações. E considerando a variedade de indivíduos que compõem a organização, encontram-se várias gerações que atuam no ambiente de trabalho. Sabendo da diversidade de necessidades, conflitos, comportamentos, valores e impactos que cada geração possui, o presente trabalho teve como questão de estudo: Como os indivíduos de cada geração, atuantes de uma instituição pública, percebem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?

1.2 Objetivos

A seguir, serão descritos o objetivo geral e os objetivos específicos relacionados à pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para profissionais de diferentes gerações de uma instituição pública.

1.2.2 Objetivos Específicos

A partir do objetivo geral, destacam-se os seguintes objetivos específicos.

- A. Verificar a percepção com relação à integração social e a utilização da capacidade humana por parte da instituição;
- B. Identificar a percepção sobre a estabilidade no emprego e quanto à oportunidade de carreira;
- C. Verificar a percepção para os funcionários da compensação financeira e do significado da relevância social do trabalho e;
- D. Identificar a percepção no que se refere as condições físicas e psicológicas quanto à execução do trabalho.

1.3 Justificativa

Considerando os variados aspectos que envolvem o universo da administração, o gestor precisa enfrentar uma série de problemas que estão associados a conseguir gerir os diferentes tipos de indivíduos que compõem a organização. Neste cenário, um tema emergente que ganha destaque é o estudo das gerações saber como lidar com este novo contexto garante ao gestor utilizar o potencial de cada um de maneira máxima, atrelando aos aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que condicionam o trabalhador.

1.4 Organização do Documento

No Capítulo 2 será apresentada a fundamentação teórica para a pesquisa, considerando-se, desde os conceitos iniciais de Recursos Humanos, como praticas, rotinas e funções de RH; Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e os conceitos relacionados a Geração Baby Boomers, Geração X e Geração Y. O capítulo 3 contém a metodologia com a identificação do problema, delimitação da pesquisa, critérios de inclusão e exclusão, cenário de estudo, população e amostra, procedimentos de coleta de dados, análise dos dados, facilidades, dificuldades e limitações da pesquisa. No Capítulo 4 são apresentados os resultados de acordo com os dados obtidos e que foram separados pelas gerações. O capítulo 5 é composto de conclusão onde são relatadas as considerações finais, as limitações encontradas e as evidências que podem

fundamentar trabalhos futuros. Por fim, são listadas as referências bibliográficas utilizadas na pesquisa, os apêndices e os anexos.

Capítulo 2

Fundamentação Teórica

2. Fundamentação Teórica

Neste capítulo é apresentada a fundamentação teórica, que tem por finalidade disponibilizar informações que auxiliem o leitor a ter maior compreensão sobre a pesquisa. Por se tratar de uma pesquisa que envolve vários conceitos de Recursos Humanos, é importante que o leitor compreenda a função desse setor como papel estratégico na organização. Como é tarefa do gestor de Recursos Humanos (RH), gerir os variados aspectos atrelados aos indivíduos, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) atua como uma área que está vinculada a motivação e a inserção de melhorias para o trabalhador. Tudo isso atrelada à temática emergente de Gestão de Gerações.

2.1 Gestão de Recursos Humanos

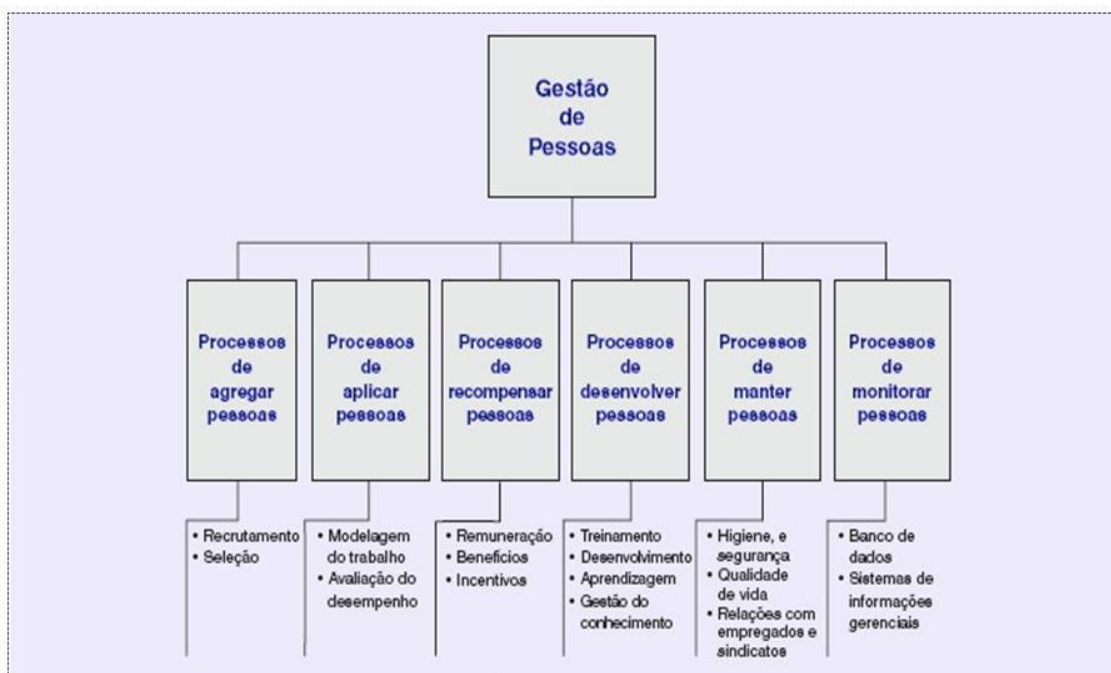
As constantes mudanças e transformações que acontecem na sociedade refletem diretamente no funcionamento sistemático da organização, de forma que otimizar essas mudanças ajuda a garantir um melhor aproveitamento do potencial das pessoas tornando-se algo fundamental.

Com os avanços e as evoluções ocorridas após a Revolução industrial, cada vez mais o enfoque esteve voltado para o principal executor do trabalho: o homem. O cenário da gestão dentro das organizações é algo determinante na excelência do desempenho; e gerir empresas está diretamente relacionado a gerir pessoas. Segundo França (2007), a pedra fundamental da gestão de pessoas está na contribuição conceitual e prática para uma vida humana mais saudável e com resultados legítimos de produtividade, qualidade, desenvolvimento e competitividade sustentável.

A complexidade das funções organizacionais, relacionadas com o capital humano, são competências das práticas de Recursos Humanos que busca envolver questões que possuem relação direta com o trabalho executado, aspectos psicológicos de relacionar interesses individuais e interesses da empresa, traçar perfis e tipos de personalidades, lideranças, equipes, grupos, valores, cultura organizacional e questões éticas como também outras variáveis relacionadas à vida social. (FRANÇA, 2007).

Segundo Chiavenato (2004), a Gestão de Pessoas compreende um conjunto integrado de processos interativos e dinâmicos, que podem ser divididos em: a) Processo de Agregar Pessoas, b) Processo de Desenvolver Pessoas, c) Processo de Recompensar Pessoas, d) Processo de Monitorar Pessoas, d) Processo de Manter Pessoas e e) Processo de Aplicar Pessoas. Esse processo está representado na Figura 1.

Figura 1: Processos de Gestão de Pessoas



Fonte: Chiavenato (2004)

2.2 Processo de Agregar Pessoas

Este processo consiste nos meios usados para a inclusão de novas pessoas que possam prestar serviços à organização. Independente de qual seja a tarefa, é fundamental que as pessoas agreguem valor, opinem com ideias, assumam compromissos, discutam alternativas, empenhem-se individualmente e em equipe.

2.2.1 Recrutamento

O recrutamento envolve os aspectos que possam atrair candidatos para um processo seletivo, onde existe uma divulgação de uma determinada vaga e o candidato se submete a seleção. Este recrutamento pode ser interno ou externo. (FALCO, 2012 apud CHIAVENATO, 2004).

2.2.2 Seleção

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro, e permite que algumas pessoas possam participar do processo e entrar na organização. A captação de pessoas garante a movimentação de funcionários dentro da organização e no mercado como um todo. (FRANCA, 2007).

2.3 Processo de Desenvolver Pessoas

É o conjunto de práticas que são utilizadas para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal dos indivíduos para agregar valor à organização.

2.3.1 Desenho de Cargo

A descrição de cargo é um retrato simplificado do conteúdo e das principais responsabilidades do cargo. O cargo estabelece um conjunto de atividades a serem realizadas pelo seu ocupante. (FRANCA, 2007).

2.3.2 Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho consiste numa ferramenta atual da gestão de pessoas que visa analisar o desempenho individual ou de um grupo de funcionários em uma determinada empresa. Para os profissionais de RH, auxilia na coleta e informações que ajuda na tomada de decisão sobre práticas de bonificação, aumento de salários, demissões, necessidades de treinamento.

2.4 Processo de Recompensar Pessoas

Chiavenato (2004) define que recompensar pessoa seja a maneira de incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais, que incluem recompensas, remuneração e benefícios. Esse sistema de recompensa para os profissionais é uma forma de motivar os funcionários para desenvolverem melhorias nas atividades e em suas vidas pessoais.

2.4.1 Remuneração

Entende-se como remuneração o aspecto ou retorno econômico ou financeiro de algum trabalho realizado pelo indivíduo. Por meio da remuneração busca-se cumprir as obrigações legais, reter os empregados atuais além de motivar os funcionários para um desempenho contínuo. (CHIAVENATO, 2004).

2.4.2 Benefícios e Serviços

O sistema de recompensa para os profissionais é uma forma de motivar os funcionários para desenvolverem melhorias nas atividades e em suas vidas pessoais. Essa recompensa pode ser feita em relação a metas a serem cumpridas, aos benefícios como planos de saúde, elogios, participação em congressos e eventos, premiação de funcionários do mês e uma variedade de auxílios que modificam o bem-estar da empresa e dos colaboradores. (FALCO, 2012).

2.5 Processo de Aplicar Pessoas

O processo de aplicar pessoas serve para moldar as funções e métodos de trabalho do colaborador, já que envolvem leis que os funcionários, ao entrar na empresa, têm que seguir, como normas, processos, tarefas e diagnóstico sobre como está o andamento do profissional e das atividades. (FALCO, 2012).

2.5.1 Treinamento

O treinamento dentro da organização é um processo sistemático para promover os estímulos de habilidades, regras, atitudes e conceitos que possam aprimorar as características individuais dos empregados. (FRANCA, 2007).

2.5.2 Mudança

Saber trabalhar com o cenário contingencial e abertura flexível para conseguir se adequar ao dinamismo das mudanças tanto no ambiente interno quanto externo.

2.5.3 Comunicação

A comunicação está diretamente relacionada ao fluxo de informação dentro do ambiente organizacional. O papel da informação assume uma extrema importância na tomada de decisões onde os indivíduos identificam e avaliam as possibilidades de escolhas oferecidas pela comunicação.

2.6 Processo de Monitorar Pessoas

É uma forma para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados, a partir de banco de dados e sistemas de informações gerenciais. (CHIAVENATO, 2004).

2.6.1 Banco de Dados

O banco de dados é um tipo de sistema de armazenamento e acumulação de dados disponíveis para o processamento e a obtenção da informação desejada, através do cruzamento dos dados armazenados a fim de que esses dados se transformem em informação. (CHIAVENATO, 2004).

2.6.2 Sistemas de Informação

É tarefa do sistema de informação a coleta e armazenamento de dados a respeito dos recursos humanos existentes na organização e deve disponibilizar

as informações atualizadas sobre o capital humano e o capital intelectual da Instituição.

2.7 Processo de Manter Pessoas

O processo de manter pessoas serve para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas, é uma maneira para que o funcionário não fique na empresa insatisfeito, ou seja, são criadas condições que facilitem o convívio organizacional onde a gestão de pessoas ocorra da melhor forma possível. (CHIAVENATO, 2004).

É função do setor de Recursos Humanos buscar meios para que os funcionários sintam-se motivados a permanecer na organização como também criar mecanismo que valorizem e melhorem a qualidade do trabalho.

Essa preocupação em relação a manter o funcionário motivado com o trabalho é algo que cada vez mais vem crescendo sendo o próprio reflexo das mudanças. Para Visser (2010) e Freitas (2010), as várias formas que a empresa configura suas práticas, ou seu conjunto de práticas, têm importantes consequências para as atitudes e para o comportamento das pessoas, respectivamente, influenciando o desempenho das organizações.

Considerando o contexto contemporâneo da Gestão de pessoas as empresas que conseguem excelência em suas atividades são aquelas que tratam seus colaboradores como peças chave importantes em todo funcionamento do serviço que buscam oferecer. “A empresa que opta pela vanguarda em gestão de pessoas, certamente obterá resultados benéficos a sua saúde organizacional, aumentando a produtividade, garantindo a sobrevivência do negócio e propiciando satisfação aos empregados”. (FILHO et al., 2013).

2.7.1 Disciplina

Está relacionada a manter compromisso, disciplina e alto senso de responsabilidade com as funções que serão executadas.

2.7.2 Relações com o sindicato

São os as diretrizes relacionadas à contratação e demissão de um funcionário, onde busca-se garantir para o empregado uma seguridade em relação aos direitos e relações de trabalho.

2.7.3 Higiene, Segurança e Qualidade de Vida

É o aspecto que compreende desde a identificação, eliminação, e controle dos riscos ocupacionais, padrões de relação de trabalho, carga física e mental, implicações políticas e ideológicas, busca do bem-estar organizacional e ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). (FRANCA, 2007).

Para que as ações dentro da organização possam ser eficazes, é fato a existência da participação e comprometimento de todos os indivíduos envolvidos com a organização de forma a alcançar suas metas. Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) relaciona-se com a mobilização, o comprometimento individual, e com a participação e bem-estar do funcionário na execução das tarefas na empresa visando o alcance das metas.

2.8 Conceitos, origem e evolução de qualidade de vida no trabalho

Ao se falar em qualidade de vida, existe uma série de ideias e conceitos, França (2007, pg. 167) relata que qualidade de vida é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativa de vida.

No ambiente de trabalho, a Qualidade de Vida está atrelada a importância da valorização das condições de trabalho, definição de procedimentos de execução das tarefas, zelo pelo ambiente físico e boas condições de relacionamento (FRANCA, 2007).

Os estudos da Qualidade de Vida no Trabalho surgem de acordo com o aumento da necessidade de cuidar da vida do trabalhador diminuindo condições desfavoráveis de trabalho que, segundo Farias (2011,pg.16), a QVT retrata a “intenção de tornar a atividade do trabalhador menos desgastante e penosa.”

Analisando historicamente os fatos percussores do surgimento da Qualidade de Vida no Trabalho em Londres, 1950, foram realizados alguns estudos com uma abordagem sócio técnica em relação à organização do trabalho. Nos dez anos posteriores os estudos foram aprofundados e no início da década de 70, em detrimento da crise energética e aumento da inflação houve uma diminuição no ritmo das pesquisas. (FARIAS, 2011).

Porém, ao fim da década de 70, devido à ampliação da competição dos mercados internacionais os japoneses intensificaram os estudos e formularam novas técnicas, comparando com os estudos anteriores. Já a década de 80, foi marcada pela efetiva participação dos trabalhadores, que reivindicaram seus direitos e as empresas começaram reavaliar sua forma de tratamento em relação aos empregados. (FARIAS, 2011).

De acordo com França (2013), sobretudo nos anos 90, aumentam as ações da gestão da qualidade e a evolução da consciência social e do direito à saúde, garantindo um novo direcionamento para a construção das abordagens da QVT, enfatizando diferentes aspectos, como: conciliar interesses individuais e das organizações, saúde, segurança e higiene no trabalho, estilos de vida e ambientes de trabalho; as organizações começaram a reconhecer a importância do tema para enfrentar os problemas nos mais variados ambientes de trabalho (FERREIRA et al, 2009).

As questões que estão diretamente relacionadas à Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) resultam no conjunto das ações que uma organização pode desenvolver, como: a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais do ambiente de trabalho. Em relação aos diversos aspectos que envolvem a Qualidade de vida no Trabalho, diversos autores elaboraram diferentes tipologias de modelos para avaliar e analisar os indicadores que refletem a Qualidade de Vida no Trabalho na execução das atividades laborativas.

2.9 Modelos e Tipologias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Para o avanço dos estudos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) existe uma série de autores que estudaram e criaram modelos de diagnósticos

que servem para avaliar e explicar os indicadores que fundamentam a QVT dentro das organizações.

2.9.1 O modelo de Walton

O modelo de Walton (1973) apud Farias (2011) , inclui critérios de Qualidade de Vida no Trabalho, expondo em oito categorias conceituais o resultado das análises dos experimentos importantes para a QVT e que podem afetar a satisfação do trabalhador e o seu nível de desempenho no trabalho.

Os aspectos que constituem o modelo de Walton (1973), são definidos por:

- a) **Compensação Justa e Adequada:** tem como objetivo medir a Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com a remuneração recebida pelo trabalho realizado, considerado os três aspectos: remuneração adequada, equidade interna e equidade externa;
- b) **Condições de Trabalho:** tem como objetivo medir a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em relação às condições que existem no ambiente de trabalho. Revelando os critérios de: a) jornada de trabalho, b) carga de trabalho, c) ambiente físico, d) ambiente físico, e) material e equipamento, f) ambiente saudável e g) estresse;
- c) **Uso e Desenvolvimento de Capacidade:** tem como objetivo medir a Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com as oportunidades que o empregado tem no seu dia a dia, seu conhecimento e as suas aptidões em relação ao trabalho. São evidenciados os critérios seguintes: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade e “retroinformação”;
- d) **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** tem como objetivo medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que a organização oferece ao trabalhador de crescimento e desenvolvimento profissional, assim como a segurança de emprego. Os critérios mais importantes são os seguintes: possibilidade de carreira, crescimento pessoal, segurança de emprego;
- e) **Integração Social na Organização:** tem por finalidade verificar o grau de integração social dentro da instituição. Os critérios mostrados são os seguintes: igualdade de oportunidade, relacionamento, senso comunitário;
- f) **Constitucionalismo:** tem o objetivo de medir em quanto os direitos dos empregados são preservados de acordo com a constituição. Os critérios são: a) direitos trabalhistas, b) privacidade pessoal, c) liberdade de expressão, d) normas e e) rotinas;

- g) **Trabalho e Espaço Total de Vida:** tem por finalidade medir o quanto o trabalho intervém na vida pessoal do trabalhador. Os critérios são: papel balanceado no trabalho, horário de entrada e saída do trabalho e;
- h) **Relevância Social da Vida no Trabalho:** tem por finalidade medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à responsabilidade social da instituição mediante a comunidade, o atendimento aos seus empregados e a qualidade da prestação dos serviços. Os critérios evidenciados são:
 - a) imagem da instituição, b) responsabilidade social da instituição, c) responsabilidade social pelos serviços e d) responsabilidade social pelos empregados.

2.9.2 O modelo de Balanger

O modelo de Balanger (1973) apud Farias (2011), abrange características relacionadas à: a) crescimento profissional e pessoal, b) ao trabalho em si, c) tarefas com significado e d) funções e estruturas abertas do trabalho; e que servem para análise da qualidade de vida nas diversas organizações conforme as informações apresentadas na Figura 2.

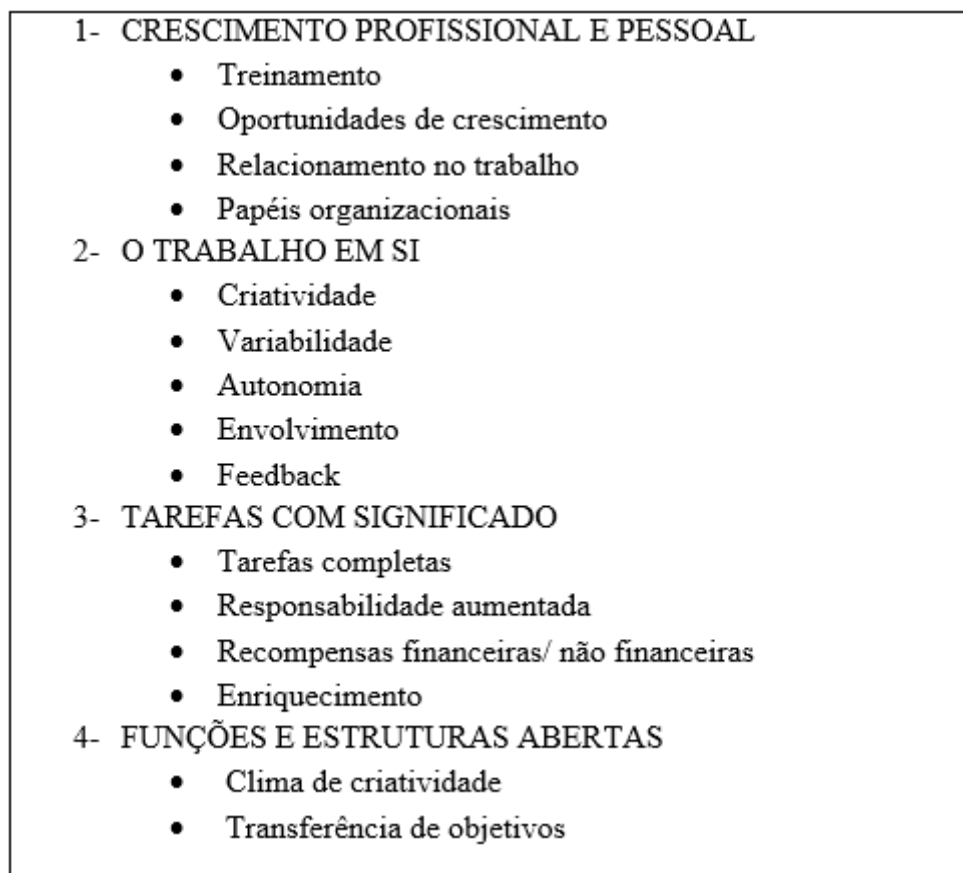
O crescimento pessoal e profissional está relacionado aos aspectos das rotinas de treinamento no ambiente de trabalho, as oportunidades de crescimento, as questões ligadas ao relacionamento entre os indivíduos e como desempenham seus, respectivos, papéis organizacionais.

O trabalho em si está relacionado à como a criatividade é usada para gerar ganhos na organização, o quanto a autonomia e envolvimento pode agregar valor nas atividades desempenhadas, e como ocorre o *feedback* do que foi realizado.

A tarefa com significado está relacionada ao grau de responsabilidade das tarefas, como o indivíduo sente-se com as recompensas financeiras recebidas, ao enriquecimento do que é feito.

As funções e estruturas abertas do trabalho têm a finalidade de denotar como está o clima de criatividade e desdobramento dos objetivos propostos.

Figura 2: Modelo de Belanger



Fonte: Farias (2011)

A configuração do presente modelo busca ressaltar os aspectos em que a melhoria da qualidade de vida do trabalhador está diretamente relacionada às atividades que o mesmo executa, de forma que para haver a garantia de uma boa qualidade deve haver recursos que favoreçam isso.

2.9.3 O modelo de Westley

O Modelo de Westley (1979) apud Farias (2011) analisa a qualidade de vida no trabalho tendo como base quatro indicadores: a) Econômico, b) Político, c) Psicológico e d) Sociológico.

O indicador econômico serve para revelar a igualdade salarial e o pagamento recebido dos empregados pelos empregadores. O indicador político denota a segurança no emprego, o direito que tem de trabalhar, e a justiça na dispensa do trabalho. O indicador psicológico que indica a auto-realização,

satisfação. E, por último, o indicador sociológico que denota a participação dos empregados nas decisões da empresa. Os indicadores estão descritos no Quadro 1.

Quadro 1: Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
Equidade salarial; Remuneração adequada; Benefícios Local de trabalho; Carga horária; Ambiente externo.	Segurança do emprego; Atuação sindical; Retroinformação; Liberdade de expressão; Valorização do cargo; Relacionamento com a chefia.	Realização potencial; Nível de desafio; Desenvolvimento profissional Criatividade; Auto-avaliação Variedade de tarefa; Identificação com a tarefa.	Participação nas decisões; Autonomia; Relacionamento interpessoal; Grau de responsabilidade; Valor pessoal.

Fonte: Westley (1979) apud Farias (2011).

2.9.4 O modelo de Hackman e Oldman

Para Hackman e Oldman (1975) apud Farias (2011) a qualidade de vida no trabalho pode ser demonstrada em três dimensões:

- a) **Dimensões da tarefa:** nesse aspecto são identificados seis importantes atributos para a excelência do trabalho, que são eles: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia e feedback;
- b) **Estados psicológicos críticos:** mostra a percepção do significado do trabalho, da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos reais resultados do trabalho e;
- c) **Resultados pessoais e do trabalho:** envolve a satisfação geral e a motivação para o trabalho de alta qualidade, como a rotatividade baixa e absenteísmo.

2.9.5 O modelo de Werther e Davis

O modelo de Werther e Davis (1983) relata como os elementos organizacionais, ambientais e comportamentais podem influenciar a qualidade de vida no trabalho. Segundo Farias (2011), os elementos organizacionais estão diretamente relacionados ao fluxo das atividades, rotinas e práticas de trabalho, buscando evitar o mecanicismo no ambiente de trabalho.

Os elementos ambientais possuem uma grande importância e não devem ser desconsiderados, uma vez que envolvem a habilidade e disponibilidade de empregados e suas expectativas sociais em relação ao meio. E os elementos comportamentais revelam às necessidades humanas que possuem uma extrema importância, tais como: autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação.

2.9.6 O modelo de Limongi-França

O modelo proposto por Limongi-França (2004) trata o indivíduo como um complexo biopsicossocial que possui potencialidades biológicas, psicológicas e sociais e que reagem de acordo com os estímulos externos recebidos.

A esfera biológica diz respeito às físicas, como metabolismo ou vulnerabilidades dos órgãos herdadas ou adquiridas no decorrer da vida. Indicadores: sono, alimentação e atividade física; intervenções clínicas, medicação e vitaminas, técnicas de distensão e repouso; e adequação de estilo de vida às necessidades individuais.

A esfera psicológica diz respeito às características que formam a personalidade de cada indivíduo. Estão incluídos nesta esfera os processos afetivos, emocionais e de raciocínio. Indicadores: autoconhecimento; métodos: terapêuticos, espirituais e filosóficos; busca de convivência menos conflituosa com pares e grupos; compensação de frustrações com atividade de autorrealização; compreensão dos símbolos e das necessidades dos pares.

A esfera social diz respeito aos aspectos culturais da pessoa, com seus valores, suas crenças e os papéis na família e no trabalho. Indicadores: melhoria das condições de vida pessoal e familiar; desenvolvimento profissional e cultural; interação indivíduo e meio ambiente; revisão e redimensionamento das formas

de organização de trabalho; e investimento na autogestão da carreira e do sucesso profissional e pessoal.

2.9.7 O modelo de Freitas e De Souza

O modelo a ser adotado neste trabalho foi proposto por Freitas e De Sousa (2008), e incorpora as principais dimensões e aspectos dos modelos clássicos: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Davis e Werther (1983). Este novo modelo se propõe a mensurar todos os níveis de QVT, abrangendo as fraquezas e oportunidades existentes em termos de melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 2: Dimensões e subdimensões do modelo proposto e a relação com outros modelos

Dimensões e subdimensões do modelo proposto	Walton (1973)	Westley (1979)	Davis & Werther (1983)	Hackman & Oldham (1975)
1. Integração social na organização	Integração Social	-	-	Inter-relacionamento
1.1. Igualitarismo				
1.2. Ausência de preconceito				
1.3. Facilidade de mobilidade social				
1.4. Apoio social				
1.5. Condições de abertura inrerpessoal				
2. Utilização da capacidade humana	Oportunidade Imediata para o uso e desenvolvimento da capacidade humana	-	-	-
2.1. Autonomia				Autonomia
2.2. Uso múltiplo de habilidade				Variedade de Habilidades
2.3. Quantidade e qualidade de informações				-
2.4. Execução de tarefas completas				Variedade de Habilidades

2.5. Planejamento do trabalho				Identidade da Tarefa
2.6. Feedback (Extrínseco e Intrínseco)	-			Feedback (Extrínseco e Intrínseco)
3. Segurança e saúde nas condições de trabalho	Segurança e saúde nas condições de trabalho	-		
3.1. Horários				
3.2. Condições físicas	-			
3.3. Limites de idade para o trabalho				
3.4. Qualidade/ quantidade de recursos materiais		Indicador Psicológico		
3.5. Condições psicológicas				
4. Constitucionalismo				
4.1. Privacidade				
4.2. Livre expressão	Constitucionalismo	Indicador Político e Sociológico	-	-
4.3. Igualdade de tratamento				
4.4. Possibilidade de recurso				
5. Trabalho e espaço de vida		-	-	-
5.1. Tempo de horas extras	Trabalho e espaço de vida			
5.2. Tempo com a família				
5.3. Atividades cívicas beneficentes				
6. Compensação	Compensação justa e adequada	Indicador Econômico	-	Satisfação com o pagamento e compensações
6.1. Justa				
6.2. Adequada				
7. Oportunidade de carreira e garantia profissional				

7.1. Oportunidade de continuidade nos estudos	Oportunidade de Carreira	Indicador Político	Elementos Ambientais	Satisfação com oportunidade de carreira
7.2. Incentivos/investimentos em cursos complementares ou de especialização				
7.3. Estabilidade no emprego ou renda				
7.4. Oportunidade de expansão na carreira				
8. Relevância social do trabalho	Relevância social do trabalho	-	-	Significado da Tarefa

Fonte: Freitas e De Souza (2008)

Dimensão de Integração Social na Organização – D1

Permite analisar algumas das diversas formas de relacionamentos pessoais dentro de uma organização, além de ter um panorama da cooperação entre colegas de setor e o grau de interação exigida pelo trabalho. Os modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975) tratam desta dimensão e suas subdimensões diferenciando-se apenas em nomenclatura, o que para Hackman e Oldman é chamado de inter-relacionamento.

- a) **Igualitarismo:** possível verificar se há divisão de classe por status;
- b) **Ausência de preconceitos:** analisa se há uma aceitação do cliente interno independente de raça, credo, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física;
- c) **Facilidade de mobilidade social:** relaciona-se ao crescimento do cliente interno dentro da organização. Avalia como é visto, seja por pares ou superiores, aquele funcionário que tem potencial para atingir níveis mais elevados hierarquicamente;
- d) **Apoio social:** Ajuda recíproca, cooperação entre funcionários e;
- e) **Condições de abertura interpessoal:** analisa o relacionamento entre os membros da organização. Se há uma abertura para se expressar opiniões e contribuir no planejamento do trabalho, sem medo de represália ou ameaças.

Dimensão de Utilização da capacidade humana – D2

Definida por Walton (1973) como “Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana”, é dividida em cinco subdimensões. No modelo proposto são consideradas seis subdimensões, por tratar também do feedback. O feedback que pode ser extrínseco ou intrínseco (Hackman e Oldham, 1975).

- a) **Autonomia:** avalia a independência do cliente interno em suas atividades;
- b) **Uso Múltiplo de Habilidade:** verifica se as tarefas relacionadas a função exercida pelo cliente interno leva-o a utilizar sua variedade de conhecimento, habilidades e talentos;
- c) **Quantidade e Qualidade de informações:** avalia se a quantidade e a qualidade de informações recebidas no âmbito organizacional são significativas para o processo total do trabalho, permitindo que este seja realizado da melhor maneira.
- d) **Execução de tarefas completas;** avalia o envolvimento do funcionário com o processo total do trabalho, sua realização como um todo e a responsabilidade pela qualidade e o bom desempenho do mesmo;
- e) **Planejamento do trabalho:** se há um planejamento do trabalho a ser realizado e se este é feito pelo próprio funcionário.
- f) **Feedback:** Intrínseco, quando relacionado a informações geradas no ato da realização do trabalho, e extrínseco, quando esta vem através de superiores e colegas de trabalho. Esta subdimensão permite analisar, por meio da percepção do próprio funcionário, os meios com que este feedback é feito.

Dimensão de Segurança e saúde nas condições de trabalho – D3

Avalia as condições físicas, ambientais e psicológicas que podem afetar o bem-estar do cliente interno (funcionário da instituição).

- a) **Horários:** avalia a carga horária de trabalho, a frequência com que ocorrem horas extras ou de trabalhos levados para casa que afetam a saúde do trabalhador;

- b) **Condições físicas:** trata da ergonomia, das condições ambientais de trabalho, do fornecimento e da utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho;
- c) **Limites de idade para o trabalho:** visa detectar condições de trabalho que são destrutivas para o bem-estar das pessoas de acordo com a idade, devido a limitações naturais do ser humano.
- d) **Qualidade e quantidade de recursos materiais:** esta subdimensão não é tratada em nenhum outro modelo observado neste trabalho, mas pode afetar a integridade psicológica do trabalhador. Quando não há o recurso material necessário para a realização do trabalho com qualidade e na quantidade certa, o trabalhador pode ser pressionado pela organização das tarefas e;
- e) **Condições psicológicas:** permite investigar os fatores que podem levar a alienação no trabalho, ao desinteresse, que podem ocasionar problemas psicológicos, afetando o convívio com a sociedade e familiares.

Dimensão do Constitucionalismo – D4

Refere-se aos direitos e deveres de um membro da organização.

- a) **Privacidade:** está vinculada a garantia de que as informações sobre o comportamento do cliente interno fora da organização ou de seus familiares não diz respeito à empresa;
- b) **Livre expressão:** abordam questões relativas ao direito de expressar opiniões e ideias abertamente.
- c) **Igualdade de tratamento:** é o tratamento justo seja por recompensas ou compensação justa e;
- d) **Possibilidade de recurso:** é a oportunidade do cliente interno se expressar com relação a decisões organizacionais que o afetam direta ou indiretamente.

Dimensão do Trabalho e espaço de vida – D5

São consideradas as seguintes subdimensões:

- a) **Tempo de hora extras:** corresponde a realização de horas extras dentro da organização e ao trabalho levado para ser realizado em casa;
- b) **Tempo com a família:** corresponde ao tempo de lazer, de atividades sociais, de convívio familiar sem ser afetado pelo trabalho e;
- c) **Atividades cívicas beneficentes:** realização, pela organização, de atividades recreativas, sociais e beneficentes para com os clientes internos.

Dimensão da Compensação adequada e justa – D6

A adequação da compensação refere-se à relação entre o pagamento e a contribuição do trabalhador para com a organização (esforço, experiência, habilidades e qualificações). A compensação justa está ligada a relação existente entre o valor de salário pago e o cargo ocupado.

Dimensão da Oportunidade de carreira e garantia profissional – D7

Pode ser mostrado para revelar:

- a) **Oportunidade de continuidade dos estudos:** refere-se à oportunidade de desenvolvimento, seja por oferecimento de cursos dentro da própria organização ou por meio de permissões para realização de cursos ou de continuidade de estudos, se coincidir com o horário de trabalho;
- b) **Incentivos ou investimentos em cursos complementares ou de especialização:** financiamento integral ou parcial de cursos para processos em termos organizacionais. Além do reconhecimento, através de promoções e/ou bonificações, de esforços do cliente interno em crescer em conhecimento;
- c) **Estabilidade no emprego ou renda:** segurança em renda ou emprego. Quando o trabalhador se sente seguro em relação ao emprego e renda

este pode investir em adquirir novos conhecimentos, gerando benefício para a própria organização.

- d) **Oportunidade de expansão na carreira:** utilização do conhecimento e habilidade adquirida em futuras atribuições do trabalho.

Dimensão da Relevância social do trabalho – D8

Relaciona-se ao prestígio da organização alcançado por ser socialmente responsável e pelos benefícios proporcionados a comunidade em que está inserida.

O modelo demonstrado por Freitas e De Souza (2008) engloba e complementam os modelos clássicos de Westley, Davis & Werther, Hackman & Oldham e Walton, de maneira que garante a ampliação do nível de qualidade de vida no trabalho das organizações.

Vários aspectos são responsáveis para que um indivíduo possa considerar relevantes as questões da qualidade de vida dentro do ambiente organizacional. Idade, gênero, motivação, classe social, neste trabalho o fator idade será à base de pesquisa. Analisar a percepção de como, cada geração se comporta, em relação aos fatores que envolvem a QVT.

2.10 Gerações e o Contexto Organizacional

As organizações estão inseridas num ambiente dinâmico e a maneira que se comportam em relação ao mercado também é afetada por essas mudanças. A época atual é marcada por uma série de conexões onde o conhecimento do indivíduo consiste em algo de extrema importância. O perfil dos colaboradores está sendo marcado por novas necessidades apresentando uma maneira mais flexível de se obter resultados.

Conforme o período em que o indivíduo nasce, ele passa a ser classificado de acordo com sua geração, os indivíduos que cresceram no mesmo período histórico compartilham de perspectivas, anseios e visões muito parecidas. De acordo com Ladeira et al. (2013), o termo geração é utilizado com frequência no sentido de classe e/ou de categoria de idade característica, sendo

comum destacar a presença da jovem geração, das gerações adultas, e da velha e/ou da antiga geração, tal que o conceito de geração na concepção histórica e sociológica designa um conjunto de pessoas que nasceram mais ou menos em uma mesma época e que têm em comum uma experiência histórica idêntica e/ou uma proximidade cultural.

Atualmente, as organizações enfrentam o desafio de lidar com grupos heterogêneos, que se formam em decorrência das diversas características das pessoas atuantes no mercado de trabalho. Uma dessas diversidades costuma ser a idade, que gera comportamentos peculiares a cada faixa etária. (LADEIRA, 2013).

Para Forquim (2003), o conceito de geração não envolve apenas pessoas que nasceram em uma mesma época, mas também agrega aquelas que foram modeladas numa determinada época, por um mesmo tipo de influência educativa, política e cultural, ou que vivenciaram e foram impressionadas pelos mesmos eventos. São pessoas que se desenvolveram e receberam um conjunto de conhecimentos parecidos, ou seja, perpetuam valores em comum que podem ser determinados de “sentimento de geração” ou ainda “consciência de geração”. É fato que não há uma definição exata do ano em que surgiu cada geração porque não é possível estabelecer essa divisão exata, desta maneira é comum dividir o surgimento de cada geração tendo como base acontecimentos históricos e culturais relevantes em determinados períodos.

São apresentadas no

Quadro 3, de acordo com Ladeira *et al.* (2011), características que diferem as gerações em relação aos fatos históricos, comportamento, posicionamento em relação ao trabalho e visão sobre os indivíduos pertencentes a outras gerações.

Quadro 3: Características que diferenciam as gerações

GERAÇÃO	BABY BOOMERS	GERAÇÃO X	GERAÇÃO Y
ANO DE NASCIMENTO	1945/1965	1965/1977	1978/2000

ACONTECIMENTOS QUE MARCARAM A GERAÇÃO	Final da 2ª Guerra Mundial	Movimento Hippie e revolução sexual	Revolução Tecnológica
PRINCIPAIS IDEAIS	Reconstruir o mundo	Lutar pela paz, liberdade e anarquismo.	Globalização, multicultural e diversidade.
O TRABALHO	A principal razão do mundo	O que paga as contas	Satisfação e desejo de consumismo
O QUE AS OUTRAS GERAÇÕES DIZEM SOBRE ELAS	São ditadores, sentem muita dificuldade em se adaptar às inovações tecnológicas.	São dedicados, respeitam autoridade e são muitos fiéis à empresa.	São dinâmicos, inovadores, porém muito inconstantes. Têm dificuldade em lidar com autoridade

Fonte: Ladeira et al (2011).

Com base nas informações expostas, é válido considerar que cada geração tem a sua forma de compreender as diferenças perante a vida e ao sentido do trabalho. Afinal os aspectos que determinam a qualidade de vida para os diferentes grupos podem variar de acordo com geração.

2.10.1 Geração *Baby Boomers*

Os nascidos entre 1945 e 1965 foram chamados de *Baby Bomers*, em decorrência do grande número de bebês que nasceram após a Segunda Guerra Mundial. As pessoas nascidas nesse período cresceram perante rigidez, sem contestar as regras, inseridas no período histórico do pós-guerra com valores de forte disciplina tendo se revelado uma juventude que teve tentativas rebeldes de ir contra aos regimes políticos e exigindo mudanças. (LADEIRA *et al*, 2013). As revoluções que ocorreram foram no cenário da música e das artes que serviram como uma espécie de refúgio ao que viviam na época.

São pessoas com um estilo de vida mais saudável e que tendem a se aposentar mais tarde. Colocam o trabalho à frente e se definem pelos resultados

que conseguem alcançar (LADEIRA *et al*, 2013). Foram educados que a liderança no ambiente corporativo é sinônimo de controle, mantiveram o alinhamento dos interesses individuais com a missão da empresa.

Gostam de se sentirem úteis e revela uma característica para ambos os sexos a de nunca se acomodar, pois mesmo ao se aposentarem buscam realizar trabalhos voluntários sem fins lucrativos ou algo semelhante porque sabem da experiência que possuem e não duvidam de sua capacidade. (LADEIRA *et al*, 2013).

2.10.2 Geração X

Para Ladeira *et al* (2013), a Geração X integra aqueles que nasceram entre 1965 e 1977, recebe esse nome em referência ao ativista negro Malcolm X que foi assassinado em 1965. São os filhos da geração *Baby Boomers* e nasceram usufruindo direitos conquistados pelos pais, com uma estrutura familiar mais flexível.

O comportamento dessas pessoas foi modificado e diretamente influenciado pelo surgimento de novos modelos de estrutura familiar, com pais e mães que trabalham fora, educação influenciada pela televisão e que foi afetada pelo apelo consumista. Mediante aos diversos avanços tecnológicos e mudanças sociais os jovens da Geração X apresentam fortemente característica do movimento *hippie* na busca por seus ideais, igualdade, e liberdade de escolha. (LADEIRA *et al*, 2013). Como seus pais não podiam oferecer todos os seus objetos de desejo, essa geração foi marcada pelo sonho de obter independência financeira e ingressar cedo no mercado de trabalho. Esta geração é aquela que vai ingressar no mercado de trabalho onde as mudanças e transformações refletem o surgimento de organizações mais informais com profissionais dinâmicos.

Ladeira *et al* (2013, pg12) fala que “apesar de conservadores, são dedicados e comprometidos com os objetivos da empresa e nas relações família-trabalho (..).” As pessoas que fazem parte da geração X apresentam valores relacionados a horários mais flexíveis, qualidade de vida e possuem um perfil empreendedor (VELOSO, 2011). Gostam de valorizar o individualismo, buscam

conservar seu emprego e tentam conciliar vida pessoal e profissional com a estabilidade no emprego.

Para Veloso *et al.* (2011), existe a forte presença da informação, flexibilidade e de realizarem mudanças; Em contra partida são avessos a supervisão rigorosa. Dovigo *et al.* (2011) relatam que as pessoas pertencentes a essa geração “são conservadores, materialistas, e possuem aversão a supervisão. Desconfiam de verdades absolutas, são positivistas, autoconfiantes, cumprem objetivos e não os prazos, além de serem muito criativos.” A geração X é representada pelos atuais adultos, que se preocupam com a criação dos filhos, uma vez que eles em sua infância vivenciaram a ausência de seus pais.

2.10.3 Geração Y

A Geração Y integra as pessoas que nasceram entre 1978 a 2000, influenciadas pela globalização e pela ampla diversidade, esta geração tem muito acesso à informação e a comunicação advinda dos avanços tecnológicos, é vista como a geração dos resultados. Outro aspecto importante se dá ao fato que o desenvolvimento intelectual dessas pessoas foi acelerado e por isso elas são mais exigentes quanto ao trabalho e a qualidade de vida. (LADEIRA *et al.*, 2013).

Os indivíduos dessa geração são considerados instáveis, individualistas e ambiciosos em contrapartida, preocupados com o meio ambiente e com os direitos humanos. Convivem muito bem com a diversidade (etnia, sexo, religião, idade); possuem um bom nível de formação, apresentam um perfil decidido, proativo, observador e gostam de práticas coletivas e independentes. (DAVIGO *et al.*, 2011). Quando crianças, possuíam uma agenda cheia de tarefas, como idiomas, esportes e outros afazeres, por isso são acostumados a realizar diversas atividades ao mesmo tempo.

Para Ladeira *et al.* (2013), os profissionais dessa geração tendem a colocar o interesse pessoal acima dos interesses coletivos e isso cria uma certa tendência de querer trocar de emprego caso não esteja se sentindo realizado com as funções que exerce. Normalmente gostam de serem reconhecidos pelo que fazem, sabem administrar bem o tempo, exercem um bom papel de líder, demonstram vontade de aprender, valorizam trabalhos em equipe e buscam a

rápida consolidação profissional. Possuem facilidade com tecnologias, compreende bem as mudanças rápidas e constantes do mundo virtual.

Conforme Engelmann (2009), o mundo virtual motivou a essa geração o desenvolvimento do pensamento sistêmico, com a possibilidade de olhar para o global e o local, competência esta que é tão importante ao novo mundo de trabalho. Para Ladeira *et al* (2013), esta geração possui outro conceito de trabalho, baseado em um contrato psicológico diferente do que foi estabelecido pelos seus antecessores. Desta maneira o trabalho é executado com outros parâmetros e formas, e influenciado pelo uso das mídias e internet como uma ferramenta base da consolidação de novos instrumentos de trabalho.

O profissional da Geração Y não se conforma com os desafios propostos e sempre quer algo mais, sendo assim é uma geração que não valoriza tempo de permanência em uma única empresa. Gostam de trabalhar com liberdade e flexibilidade, além de possuírem grande criatividade e prezam por receber avaliações contínuas (*feedback*) de como estão executando seu trabalho. (DAVIGO *et al*, 2011).

De acordo com Rodrigues (2013), o jovem da geração Y tem como prioridade se ocupar com os estudos e sua qualificação, para que possa garantir uma boa situação no mercado de trabalho, além que a maioria dos indivíduos pertencentes a essa geração vê o trabalho como maneira de realização pessoal. Contudo são impacientes, distraídos e insubordinados; a Geração Y ainda é vista com certa desconfiança pelas gerações mais velhas, que a considera impaciente, imediatista e ansiosa. Nem sempre os seus projetos serão aprovados ou as suas ideias, ouvidas.

Conforme o dinamismo das organizações atuais, nota-se que o cenário organizacional é marcado pelo encontro de indivíduos pertencentes a essas gerações. Desta maneira, ocorre uma troca de interesses de ambos os lados que são gerados pelas diversidades existentes em cada geração. Conciliar o trabalho eficaz, de cada uma a seu modo, é sem dúvida um grande desafio, embora seja também o responsável por agregar valor à organização, afinal cada geração tem muito que contribuir em experiência e conhecimento.

Desta forma, relacionar todas as ferramentas que norteiam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com a perspectiva emergente do estudo das

gerações é algo que garante analisar as novas necessidades deste cenário existente nas organizações.

Capítulo 3

Metodología

3. Metodologia

Neste capítulo é apresentada a metodologia utilizada na presente pesquisa. Encontra-se a identificação do problema, a delimitação da pesquisa, o cenário que foi realizado o estudo, os critérios de inclusão e exclusão, expõe a população e amostra, descreve as etapas da pesquisa, os procedimentos de coleta, tratamento e análise de dados, e as facilidades, dificuldades e limitações da pesquisa.

3.1 Especificação do problema

A problemática do estudo consiste na análise da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para os indivíduos pertencentes à geração *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y.

3.2 Delimitação e design da pesquisa

Esta subseção apresenta, em detalhes, do desenho da pesquisa, considerando a definição da população e amostra, etapas de pesquisa, delineamento do estudo, perspectiva temporal, nível e unidade de análise, procedimentos de coleta e análise dos dados e, por fim, dificuldades e limitações da pesquisa.

3.2.1 Cenário do Estudo

A Procuradoria da República no Município de Campina Grande (PRM/CG) foi implantada em 16 de outubro de 1992, para descentralizar os trabalhos no âmbito da Paraíba e proporcionar um maior relacionamento entre o Ministério Público Federal e o cidadão. A criação dessa unidade do MPF se deu na gestão do procurador-geral da República Aristides Junqueira de Alvarenga e do procurador-chefe Eitel Santiago de Brito Pereira. Inicialmente, as atividades foram desenvolvidas em imóvel cedido pelo Departamento Nacional de Obras Contrás às Secas (Dnocs), localizado na Praça Félix Araújo. Posteriormente, a

unidade do MPF fixou sede em diversos outros locais, sejam cedidos ou alugados, até que no dia 3 de junho de 2014 foi inaugurada a sede própria do Ministério Público Federal em Campina Grande, no bairro do Catolé.

Atualmente, o MPF na Paraíba possui unidades também nas cidades de Sousa, Monteiro, Patos e Guarabira. Como preconiza a Constituição Federal de 1988, “o MP é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.”

A PRM-CG tem ao longo do tempo cumprido seu papel constitucional de defesa da sociedade e das instituições através de diversas atividades, tais como: Operação Fanes (em conjunto com a Polícia Federal), Projeto do MP pela Educação (MPEDUC), apoio as 10 medidas contra a corrupção, diversos procedimentos extrajudiciais na área da Saúde, Educação e Meio Ambiente.

A unidade do MPF na região da Borborema conta atualmente com o trabalho de três procuradores da República, mais de 30 servidores e 08 estagiários. Dentre os setores da citada Unidade Ministerial, temos a Coordenação que abarca toda a área meio da unidade: recursos humanos, patrimônio, almoxarifado, pequenas compras, fiscalização de contratos e terceirizados. Os setores de análises jurídicas, os gabinetes dos Procuradores da República, e um espaço de atendimento ao cidadão.

3.2.2 Tipo de Estudo

Trata-se de uma pesquisa descritiva, pois pretende expor a percepção da QVT para profissionais atuantes do serviço público. Para Vergara (2005), a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno e pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Segundo Gil (1991), a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de Levantamento.

O tipo de abordagem é quantitativo no que diz respeito à análise dos dados. Segundo Oliveira (2011) a abordagem dos dados são quantitativos, pois foram obtidos através de informações coletadas por questionários e que serão mensurados utilizando recursos e técnicas estatísticas para explicação dos fenômenos e correlação das variáveis.

Quanto aos meios a presente pesquisa se caracteriza por uma pesquisa de estudo de caso, para Vergara (2005) o “estudo de caso possui um caráter de profundidade e detalhamento e pode ou não ser realizado no campo”.

3.2.3 Critério de Inclusão

Os critérios de inclusão definidos para o estudo preliminar foram:

- a) Indivíduos concursados que trabalhem na Procuradoria da República de Campina Grande-PB e;
- b) Possuir entre 18 e 70 anos;

3.2.4 Critério de Exclusão

Os critérios de exclusão definidos para o estudo preliminar foram:

- a) Funcionários terceirizados não serão considerados na amostra e;
- b) Estagiários não serão considerados na amostra.

3.2.5 População e Amostra

As pessoas que participaram da pesquisa são servidores públicos federais que exercem várias funções no Ministério Público Federal. Totalizando um universo de 35 pessoas e a amostra para esta pesquisa foi de 23 pessoas.

Vergara (2005) ressalta que existem dois tipos de amostra: a probabilística (baseados em procedimentos estatísticos) e a não probabilística. No caso para a construção da amostra desta pesquisa ela é considerada não

probabilística por acessibilidade que não considera procedimentos estatísticos, e os elementos são selecionados pela facilidade de acesso.

3.2.6 Delineamento e etapas da pesquisa

A pesquisa foi realizada no período de 08/06/2015 à 29/06/2015. Inicialmente os participantes foram convidados para responder os questionários, e depois os resultados foram tabulados e gráficos foram gerados. Com base nos resultados encontrados foi possível a realização da análise e, por fim, as possíveis conclusões sobre os resultados.

3.2.7 Procedimento de Coleta de Dados

Para o levantamento dos dados a técnica usada foi aplicação de questionário. Este modelo de questionário é proposto por Freitas e De Souza (2008) e foi adaptado por Farias (2011). Segundo Oliveira (2011) o questionário é considerado um importante instrumento de pesquisa por fornecer subsídios reais do universo ou da amostra pesquisada. O questionário é composto por 32 questões baseadas no modelo proposto de Freitas e Souza (2008) e utiliza o método da escala *Likert* como respostas com 5 níveis: 1- Discordo Totalmente; 2- Discordo Parcialmente; 3- Indiferente; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente. O que busca-se é medir o nível de concordância às afirmações.

3.2.8 Procedimentos de tratamento e análise dos dados

Em relação ao tratamento das informações coletadas, foram utilizados conceitos de Estatística Descritiva, que faz uso de técnicas para analisar conjunto de dados, com o auxílio do programa Microsoft Excel (2007) para criar tabelas e gráficos.

Na segunda etapa da análise dos dados que analisa a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para os servidores na Procuradoria da República de Campina Grande-PB, para esta análise foi utilizada uma escala que informa o seguinte: a média localizada entre 1 a 1,8 representará

discordância total, a média localizada entre 1,9 a 2,6 representará discordância parcial, a média localizada entre 2,7 a 3,4 representará neutralidade, a média situada entre 3,5 a 4,2 representará concordância parcial e, finalmente, a média situada entre 4,3 a 5 representará concordância total.

3.2.9 Facilidades e dificuldades na coleta e tratamento dos dados

Entre as condições que facilitaram a pesquisa, destaca-se: que o fato de ter estagiado nessa instituição me garantiu total acesso aos servidores, à localização física do prédio onde funciona o órgão público, a disponibilidade de tempo por parte dos servidores, a linguagem clara usada no questionário proposto por Freitas e De Souza (2008) facilitou a interpretação das perguntas. Sobre as dificuldades destaca-se: pela entrega dos questionários ter ocorrido no mês de Junho alguns servidores estavam de férias e acarretou uma diminuição do tamanho da amostra.

3.2.10 Limitações da Pesquisa

As limitações que ocorrem estão relacionadas ao fato que esta pesquisa expressa a realidade local na Procuradoria da República de Campina Grande – PB. E a amostra coletada foi específica a esta instituição, desta maneira o impacto dos resultados expressam, apenas, a percepção dos servidores dessa localidade.

Capítulo 4

Análise dos Dados

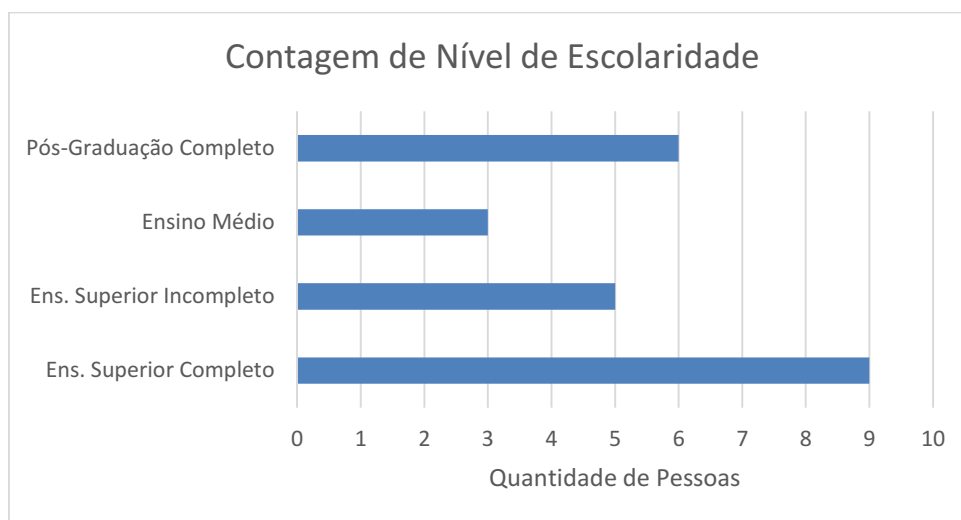
4. Análise dos dados

Este capítulo se destina a apresentar os resultados referentes à pesquisa proposta.

4.1 Sobre os dados obtidos

A primeira etapa do questionário utilizado para a análise do grupo estudado tem como objetivo a identificação do perfil sociocultural dos participantes. De acordo com as informações presentes na Figura 3, 39,13% (9 indivíduos) possuem graduação completa e 26,08% (6 indivíduos) possuem pós-graduação, fazendo com que a 65,21% da amostra avaliada tenha um grau de instrução considerado alto.

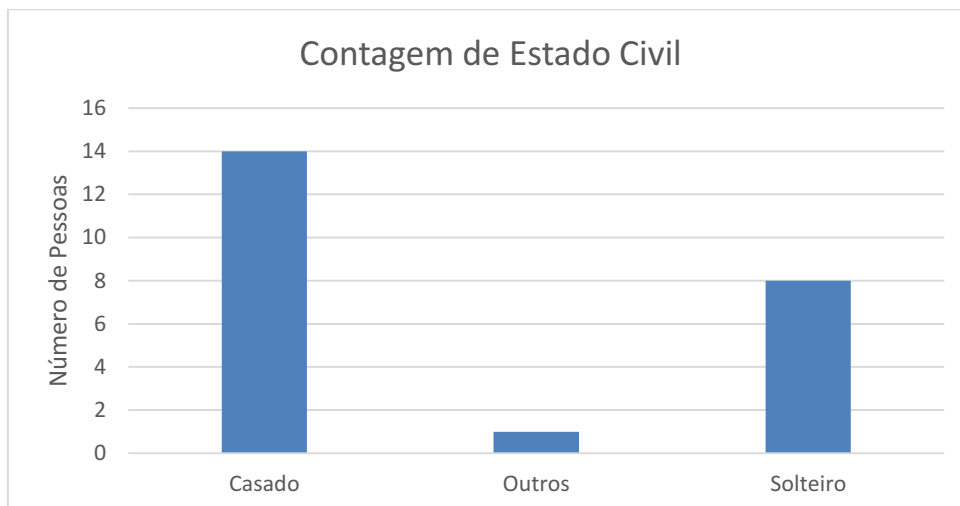
Figura 3: Nível de Escolaridade



Fonte: Elaboração própria (2015)

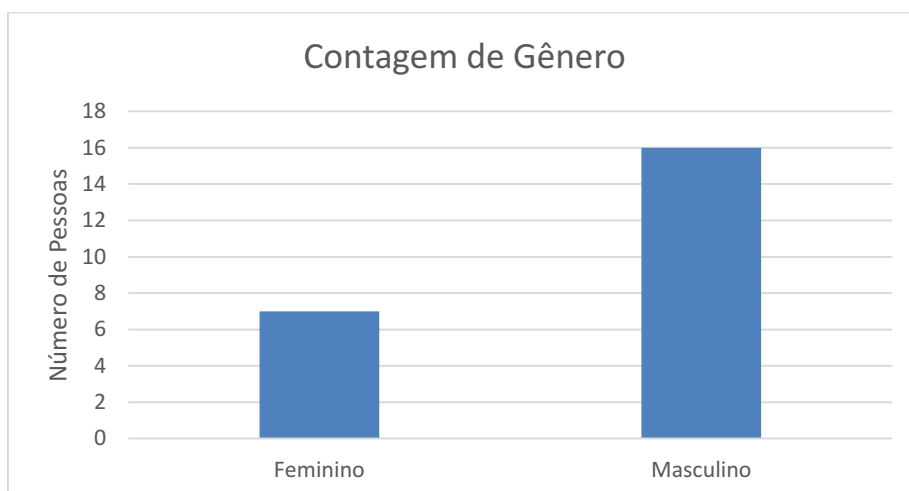
De acordo com as informações presentes na Figura 4, pode-se notar que mais de 50% dos indivíduos são casados e, na Figura 5, observa-se a predominância de indivíduos do sexo masculino.

Figura 4: Estado Civil



Fonte: Elaboração própria (2015)

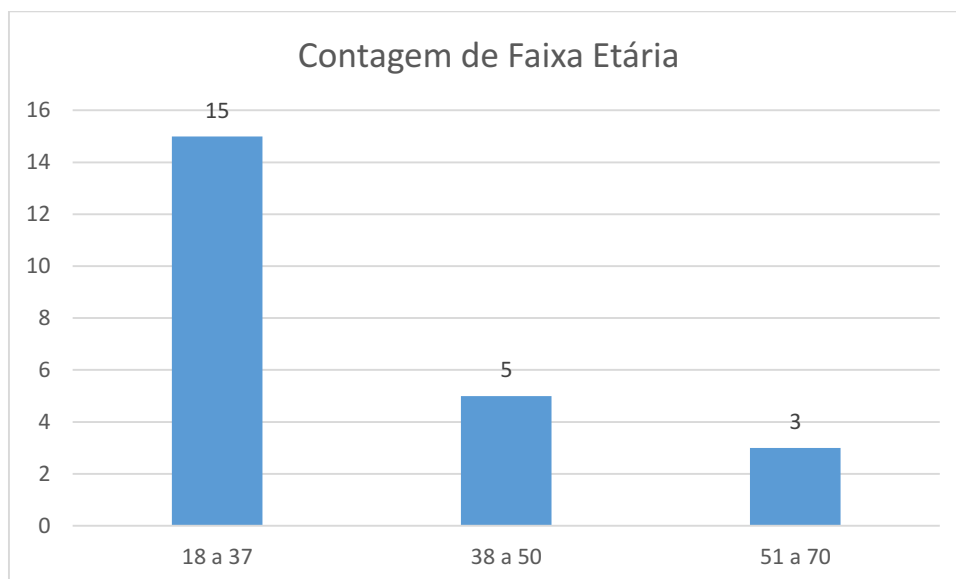
Figura 5: Gênero



Fonte: Elaboração própria (2015)

Na Figura 6 é apresentada a faixa etária dos participantes. Esse é o principal aspecto presente na primeira parte do questionário, por se tratar da informação que define a separação das gerações para que a percepção pudesse ser analisada. É possível perceber que existe uma predominância da geração Y (65,21%). Esta característica é importante, pois é possível deduzir que, na atualidade, a maior parte dos funcionários que ocupam cargos públicos no setor analisado é formado por indivíduos da geração Y, com isso, as características apresentadas na fundamentação teórica do presente trabalho, podem influenciar na execução das atividades.

Figura 6: Faixa Etária



Fonte: Elaboração própria (2015)

4.2 Discussões dos Resultados

Na presente subseção serão apresentados os resultados e as discussões sobre os mesmos de forma a demonstrar as seguintes percepções:

Sendo considerada para análise dos dados, conforme já apresentado na metodologia a referência abaixo discriminada:

- A. A média localizada entre 1 a 1,8 representará discordância total;
- B. A média localizada entre 1,9 a 2,6 representará discordância parcial,
- C. A média localizada entre 2,7 a 3,4 representará neutralidade,
- D. A média situada entre 3,5 a 4,2 representará concordância parcial e,
- E. A média situada entre 4,3 a 5 representará concordância total.

Baseado nos resultados auferidos na pesquisa referente à Tabela 1, para a geração *Baby Boomers*, a média geral foi 1,88, revelando uma discordância total sobre as questões que envolvem a Integração Social no Trabalho. No

entanto, com relação a Questão 1, o que observa-se é que na opinião dos funcionários da geração *Baby Boom* há tratamento igualitário, e conforme a questão 2 não consideram que exista preconceito quanto à raça, religião, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física. Mas, no que se refere a existência de cooperação, bom relacionamento interpessoal e facilidade de crescimento possuem uma visão negativa.

Para a geração X, a 1ª afirmativa teve média de 4,20, revelando uma concordância parcial sobre a grande divisão do trabalho e ausência de igualdade. Esse fato se dá pela existência da divisão das funções e cargos dentro do ambiente de trabalho e a falta de igualdade. Por outro lado, como observamos nos resultados, com relação à cooperação e bom relacionamento interpessoal há uma visão positiva.

Para a geração Y, na 3ª afirmação a média foi 1,53, diante disso é possível afirmar que há discordância total sobre a facilidade para se alcançar cargos com hierarquia superior. Na 4ª afirmação a média foi 4,40, foi a que teve maior nível de concordância sobre a existência do espírito de cooperação, e que ocorre ajuda recíproca entre os servidores. A geração Y, assim como a X, não percebem no ambiente de trabalho uma certa igualdade. Segundo a literatura, a geração Y tem uma tendência de possuir um posicionamento mais informal ao se comunicar, e admiram a competência real e não a hierarquia, buscando tratar todos de maneira igual, isto pode justificar que eles não percebam essa prática igualitária quanto a progressão e plano de carreira justo.

Podemos observar que no geral, houve discordância de visões entre as três gerações quanto a igualdade, cooperação e bom relacionamento interpessoal, enquanto as gerações X e Y percebem que na organização há cooperação e bom relacionamento, a geração *baby boom* não vê assim. Por outro lado, as gerações X e Y não percebem um ambiente de trabalho igualitário, enquanto a geração *Baby Boom* percebe positivamente que há um ambiente igualitário de trabalho.

Tabela 1: Dimensão 1 – Integração Social

Dimensão 1: Integração Social			
Afirmações	Média		
	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
1- Há divisão de classes por status, inexistindo a igualdade.	2,00	4,20	4,00
2- Existem preconceitos quanto à raça, religião, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física.	2,00	2,60	1,73
3- Há facilidade para atingir níveis mais elevados hierarquicamente.	1,20	2,60	1,53
4- Existe a cooperação, ajuda recíproca.	2,00	3,80	4,40
5- Há um bom relacionamento interpessoal, com abertura para expressar as opiniões e contribuir no planejamento e realização do trabalho, sem medo de represálias ou ameaças.	2,20	3,20	3,67
MÉDIA	1,88	3,28	3,06

Fonte: Elaboração própria (2015)

De acordo com os resultados auferidos na pesquisa referente à Dimensão 2 – Utilização da Capacidade Humana (Tabela 2), para a geração *Baby Boomers*, a menor concordância foi a 5ª afirmação com média 1,80, mediante isso é possível afirmar que para os servidores pertencentes à geração *Baby Boomers* ocorre uma discordância total da independência na realização das atividades desempenhadas, demonstrando a ausência da autonomia em relação ao planejamento da atividade que executam. Para Dovigo (2011), esta geração possuiu um perfil de ser muito responsável e o compromissada, buscando alcançar os objetivos da empresa como prioridade. Confirma-se essa ideia, ao verificar a maior concordância na 1ª e 4ª afirmação a média foi 2,40, revela que o aspecto de independência quanto à realização das atividades e o envolvimento

para garantir um trabalho com qualidade, são aspectos considerados com discordância parcial para os servidores pertencentes a geração *Baby Boomers*.

Para a geração X, pode-se verificar que a menor concordância foi na 2ª afirmação a média foi 2,40, teve discordância parcial em relação ao quanto a função que executam é metódica, e que não permite que seus conhecimentos, habilidades e atitudes, sejam usados diretamente nas atividades. Para esta geração, a falta de incentivo quanto ao desenvolvimento de suas habilidades é algo que pode afetar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois para esta geração o desenvolvimento dos seus conhecimentos está diretamente atrelado a empregabilidade. A maior média foi 4,00 na 4ª afirmação para os indivíduos existe planejamento do que será feito nas rotinas de trabalho e quem é o responsável por este planejamento são os próprios servidores.

Ainda de acordo com as informações da Tabela 2, para a geração Y a 1ª afirmação apresenta média 3,07, ou seja, existe um posicionamento indiferente sobre a independência e autonomia para realização das atividades, isto se explica pelo fato das funções desempenhadas serem diferentes. Quanto a 4ª afirmação a média foi 4,60, a maior concordância para esta geração, e percebe-se que o indivíduo participa ativamente no processo do trabalho, de maneira que é responsável pela qualidade e desempenho satisfatório do mesmo. Essa postura se dá pelo que fato dessa geração possuir um pensamento sistêmico, competência importante para o novo contexto organizacional. O profissional da geração Y gosta de ter um feedback, receber esse retorno constante sobre a avaliação do seu trabalho é algo significativo.

Podemos observar que no geral, houve discordância de visões entre as três gerações quanto ao envolvimento ativo e planejamento do processo de trabalho, enquanto a geração *Baby Boomers*, não considera que ocorra um envolvimento responsável e consciente das tarefas executada as gerações X e Y percebem a presenças desses aspectos. Por outro lado as gerações X e Y afirmam planejar o trabalho que será realizado, já a geração *Baby Bommers* não realizam esse planejamento.

Tabela 2: Dimensão 2 – Utilização da Capacidade Humana

Dimensão 2: Utilização da Capacidade Humana			
Afirmações	Média		
	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
1- Existe independência quanto à realização de suas atividades.	2,40	3,00	3,07
2- Há a utilização dos conhecimentos, habilidades e talentos, ou seja, sua função não é metódica.	2,00	2,40	3,40
3- Existem quantidade e qualidade de informações para que seu trabalho seja realizado da melhor forma possível.	2,00	3,00	3,67
4- Há seu envolvimento no processo total do trabalho, responsabilidade pela qualidade e bom desempenho do mesmo.	2,40	4,00	4,60
5- Existe planejamento do trabalho a ser realizado e este é feito por você.	1,80	3,00	3,67
6- Há retorno (feedback) de informação sobre o desempenho, avaliação, conduta, eventualidade ou ação executada.	2,00	2,60	3,40
MÉDIA	2,10	3,00	3,63

Fonte: Elaboração própria (2015)

Baseado nos resultados auferidos na pesquisa referente à Dimensão 3 – Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho (Tabela 3), para a geração *Baby Boomers*. Quanto à 1ª afirmação a média foi 1,40, verifica-se a discordância total sobre a frequência de trabalhos para serem terminados em casa ou a realização de horas extras. Isso representa algo bom, pois o tempo disponível fora no ambiente de trabalho não é afetado por trabalhos pendentes. Quanto à 4ª afirmação a média foi 2,80, houve neutralidade das informações acerca da disponibilidade de recursos materiais em quantidade e qualidade para executar as atividades.

Para a geração X a 3ª afirmação foi a com menor concordância e teve média 2,00, expressando que não ocorre preocupação com o bem-estar no trabalho de acordo com a idade, não existe a separação de determinadas atividades levando em consideração o fator idade. Esse aspecto revela que para essa geração a grande maioria dos servidores desempenha sua função independentemente da idade. Quanto a 4ª afirmação a média foi 4,20, revelando a maior concordância, e verifica-se a disponibilidade de recursos em quantidade suficiente e qualidade satisfatória para que o trabalho venha ser realizado.

Para a geração Y na Tabela 3 a 1ª afirmação a média foi 2,00, e nota-se uma discordância parcial sobre a frequência de trabalhos que são levados para casa, como também a realização de horas extras, isto pode depender da função desempenhada pelo servidor. Quanto a 4ª afirmação a média foi 4,53, e percebe-se a variedade e disponibilidade de recursos materiais para facilitar o trabalho, servindo para executar melhor as tarefas. Quanto a essa disponibilidade favorável de recursos, verifica-se que a geração Y sente-se estimulada para realizar seu trabalho.

De maneira geral, verifica-se que houve divergências de posicionamento entre as três gerações, em relação à disponibilidade de recursos que garantam a qualidade do trabalho e ao fornecimento de equipamentos de segurança, enquanto as gerações X e Y afirmam que essa disponibilidade de recursos seja suficiente, a geração Baby Boomers não concorda.

Tabela 3: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho

Dimensão 3: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho			
Afirmações	Média		
	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
1- Ocorrem com frequência trabalhos para serem terminados em casa ou horas extras.	1,40	2,80	2,00
2- As condições do ambiente de trabalho, o fornecimento e utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho favoráveis.	2,20	3,60	4,47

3- Existe preocupação do bem-estar no trabalho de acordo com a idade, devido limitações naturais do ser humano.	2,20	2,00	3,33
4- Há recurso material necessário em quantidade e qualidade para realização do trabalho.	2,80	4,20	4,53
5- O seu trabalho afeta o convívio com familiares e sociedade.	1,80	3,00	2,33
MÉDIA	2,08	3,12	3,33

Fonte: Elaboração própria (2015)

De acordo com os resultados auferidos na pesquisa referente à Dimensão 4 – Constitucionalismo (), para a geração *Baby Boomers*, nota-se que, quanto à 1ª afirmação a média foi 1,40, pode-se verificar que o comportamento do servidor ou de seus familiares não afeta de nenhuma maneira o seu trabalho na instituição. Sendo assim a execução do trabalho não sofre influência. Quanto a 2ª afirmação a média foi 2,80, percebe-se que a geração *Baby Boomers* realiza suas atividades dentro do órgão possui, em certos momentos, pleno direito de expressar suas opiniões e ideias abertamente e maneira livre e sem preconceitos. Quanto a 3ª afirmativa, igualdade no tratamento com recompensa justa e adequada, percebemos que essa visão negativa é incoerente com o posicionamento desta geração da dimensão 1, quanto a não percebem desigualdade no ambiente de trabalho.

Para a geração X a 1ª afirmação possui média 2,00, e ressalta que o comportamento individual ou dos familiares fora da instituição não afeta à rotina de trabalho. Segundo Oliveira (2009) apud Dovigo (2011) a geração X busca promover a igualdade de direitos e justiça em suas decisões, esse fato confirma-se quando na 2ª afirmação a média foi 3,60 revelando a concordância parcial da existência de igualdade para expressar opiniões particulares e ideias abertamente.

Para geração Y a 1ª afirmação teve média 2,20, e verificou-se uma discordância parcial em que o trabalho não é afetado pelo comportamento do servidor e nem pelos seus familiares. Quanto a 4ª afirmação a média foi 3,80 e revela plena possibilidade de abertura para expor as decisões que podem afetar

o servidor, seja direta ou indiretamente. Segundo a literatura, essa geração tem facilidade para resolver os problemas e gostam de participar ativamente das decisões que refletem em si mesmo, sendo assim a existência desse tipo de abertura na Procuradoria agrega valor aos indicadores da QVT para o servidor.

Podemos observar que de maneira geral, houve discordância de visões entre as três gerações quanto ao direito de expressar opiniões e ideias abertamente no ambiente de trabalho. As gerações X e Y reconhecem que possuem espaço para expor suas opiniões e ideias, em quanto que a geração Baby Boom acredita não ter espaço suficiente. Sobre essa dimensão Constitucionalismo, de forma geral, não houve um posicionamento tão divergente de opiniões.

Tabela 4: Constitucionalismo

Dimensão 4: Constitucionalismo			
Afirmações	Média		
	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
1- O seu comportamento ou de seus familiares fora da instituição afeta no seu trabalho.	1,40	2,00	2,20
2- Você tem direito, no seu trabalho, de expressar opiniões e ideias abertamente.	2,80	3,60	3,73
3- Existe a igualdade no tratamento com recompensas e compensação justa.	1,60	2,40	2,60
4- Há possibilidade de manifestação com relação a decisões que o afetam direta ou indiretamente.	2,20	2,80	3,80
MÉDIA	2,00	2,70	3,08

Fonte: Elaboração própria (2015)

Baseado nos resultados auferidos na pesquisa referente à Dimensão 5- Trabalho e Espaço de Vida para a geração *Baby Boomers*. Nota-se (Tabela 5) que na visão dos indivíduos desta geração a média geral foi 0,93 e expressa discordância total sobre os aspectos que estão envolvidos ao Trabalho e Espaço de Vida, no que se refere a essa dimensão há pouca valorização.

Para a geração X, a 1ª afirmação com média 1,60, há discordância total sobre a realização de horas extras e trabalhos levados para casa. Quanto a 2ª e 3ª afirmação a média foi 2,20, para a geração X o tempo de lazer não é afetado pelo trabalho e existe a ausência de atividades recreativas e interações sociais estimuladas pela instituição a favor do servidor. Segundo a literatura, a geração X realiza uma busca entre o sucesso na vida profissional, e na vida pessoal, e as questões de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começam a serem consideradas com maior atenção.

Ainda tomando como base as informações da Tabela 5, para a geração Y, a 2ª afirmação a média foi de 1,80, expressa discordância total, ou seja, é possível verificar que não o trabalho não afeta o convívio familiar e nem a vida social do servidor. Quanto a 3ª afirmação a média foi 2,60, e existe uma discordância parcial sobre a iniciativa, por parte da instituição, em realizar ações recreativas e momentos de lazer.

Podemos observar que de maneira geral, que não houve discordância de visões entre as três gerações quanto a esta dimensão. Ambas as gerações expressam a insatisfação perante os indicadores relacionados ao Trabalho e Espaço de Vida, fator esse que diminui o bem-estar no trabalho.

Tabela 5: Trabalho e Espaço de Vida

Dimensão 5: Trabalho e Espaço de Vida			
Afirmarões	Média		
	Baby Boomers	Geraçãõ X	Geraçãõ Y
1- Há realização de horas extras e trabalho levados para casa.	0,60	1,60	1,93
2- Seu tempo de lazer, convívio familiar e atividades sociais são afetados pelo trabalho.	0,60	2,20	1,80
3- Há realização, pela instituição, de atividades recreativas, sociais e beneficentes para o servidor.	1,60	2,20	2,60
MÉDIA	0,93	2,00	2,11

Fonte: Elaboração própria (2015)

Baseado nos resultados obtidos na pesquisa referente à Dimensão 6 – Compensação Adequada e Justa para a geração *Baby Boomers* a média geral foi 1,70 revela uma discordância total conforme Tabela 6. Percebe-se uma insatisfação quanto à remuneração recebida e a compensação adequada, e segundo a literatura, esta geração é marcada por buscar grandes empregos, oportuniza posições elevadas e considera a remuneração algo importante para dar sentido ao trabalho.

Para a geração X na tabela 6 a média geral foi 2,90 e expressa um posicionamento neutro acerca das questões financeiras, esta geração busca estabilidade no emprego, e por se tratar de ser um órgão público ocorre essa estabilidade. De certo modo, pode-se considerar que para esta geração a QVT não é diretamente relacionada às compensações financeiras recebidas. O ato de conservar o emprego, para esta geração, significa manter a qualidade de vida que lutaram para conquistar, desfrutando de todos os tipos de recompensas e benefícios. (RODRIGUES, 2013).

Para a geração Y a média geral para esta dimensão foi 3,26 e revela uma percepção indiferente sobre o quanto a remuneração afeta o desempenho e satisfação no trabalho. Algo que justifica essa percepção é o fato que a geração Y, por receber um grande apoio dos pais para investir tempo nos estudos, não sente a necessidade imediata de alcançar independência financeira. É comum ver nessa geração que o trabalho é identificado como fonte de satisfação e aprendizado, indo além de apenas uma fonte de renda. (DOVIGO, 2011).

Podemos observar que de maneira geral, que houve certa discordância de visões entre as três gerações quanto a Compensação Adequada e Justa, para geração *Baby Boomers* existe uma grande insatisfação sobre a existência de um sistema de compensação adequado entre o pagamento e sua contribuição para instituição. Enquanto que para as gerações X e Y essa insatisfação existe, embora seja em menor intensidade.

Tabela 6: Compensação Adequada e Justa

Dimensão 6: Compensação Adequada e Justa			
Afirmações	Média		
	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
1- Há compensação adequada entre o pagamento e sua contribuição para instituição.	1,40	2,80	3,33
2- A compensação é justa referente ao salário pago e cargo ocupado.	2,00	3,00	3,20
MÉDIA	1,70	2,90	3,26

Fonte: Elaboração própria (2015)

Baseado nos resultados auferidos na pesquisa referente à Dimensão 7 – Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional para a geração *Baby Boomers*, observa-se na Tabela 7, quanto à 4ª afirmação a média foi 1,80, revela a menor concordância sobre a existência de expansão do trabalho a maneira que se busca ampliar os conhecimentos. Esta geração considera que manter a empregabilidade garante uma afirmação de identidade, revelando que ter um bom emprego seja o centro das conquistas (DOVIGO, 2011). Quanto à 3ª afirmação a média foi 2,80, percebe-se que os indivíduos sentem-se seguros no emprego por se tratar de pessoas concursadas e que possuem uma estabilidade gerada pelo serviço público.

Mediante a Tabela 7, para a geração X a 2ª afirmação possui média 2,60, há uma discordância parcial sobre a realização de financiamento de cursos para investir em conhecimento para o servidor, além da ausência do sistema de promoções condicionadas aos esforços em crescer cognitivamente. Segundo Rodrigues (2013, pg. 29) “Na área profissional, valorizam o individualismo e a conservação de seus empregos, apreciam o trabalho em equipe, buscam conciliar vida pessoal e profissional e a estabilidade no emprego.” A estabilidade no emprego é algo que esta geração valoriza e sobre este fato, a maior concordância está na 3ª afirmação que teve média 3,60, considera-se a

segurança de renda e de emprego, pois se trata do serviço público e esta estabilidade é garantida.

Para a geração Y a 4ª afirmação teve média 2,53, e foi o menor índice de concordância para esta geração, verificando-se que os servidores não acreditam que ocorre uma expansão do trabalho à medida que busca-se ampliar os conhecimentos. Essa restrição pode alterar a motivação da geração Y, pois ela não trabalha apenas visando às recompensas financeiras, mas busca uma valorização da empresa que seja de acordo com sua qualificação e esforços. (RODRIGUES, 2013). Quanto a 3ª afirmação que teve média 4,00, houve o maior índice de concordância e percebeu que existe a segurança de renda e emprego pelo fato de serem concursados e grande maioria já conseguiu a estabilidade.

Tabela 7: Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional

Dimensão 7: Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional			
Afirmações	Média		
	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
1- Se existir a coincidência do seu trabalho com horário de escola, universidade, curso profissionalizantes, a instituição te dá à oportunidade de fazê-los.	2,20	3,00	3,93
2- Há o financiamento de curso parcial ou total de cursos profissionalizantes. E o reconhecimento, através de promoções e/ou bonificações de esforços em crescer em conhecimento.	2,40	2,60	2,80
3- Existe a segurança na renda e/ou emprego.	2,80	3,60	4,00
4- Há oportunidade de expansão no trabalho quanto ao uso de conhecimentos e habilidades.	1,80	2,80	2,53
MÉDIA	2,30	3,00	3,32

Fonte: Elaboração própria (2015)

Baseado nos resultados auferidos na pesquisa referente à Dimensão 8- Relevância Social do Trabalho para a geração *Baby Boomers*, para esta dimensão a média geral foi 2,53 e demonstra uma discordância parcial dos fatores relacionados a esta dimensão.

Para geração X a menor concordância foi na 1ª afirmação a média foi 3,00, como é demonstrado na tabela 8, é possível perceber que a geração X é indiferente em relação ao prestígio recebido pelos serviços que os mesmos proporcionam. Quanto à 2ª e 3ª afirmação a média foi 3,80, e verifica-se que a imagem da instituição para a sociedade é boa e importante para a sociedade, o que garante o sentimento de orgulho pelo trabalho e os servidores gostam do trabalho fazem. Segundo Oliveira (2009, pg. 63) apud Dovigo (2011) essa geração busca “promover a igualdade de direitos e de justiça em suas decisões.”

Conforme a Tabela 8 para a geração Y a 1ª afirmação a média foi 3,80, diante disso há concordância parcial sobre a existência de prestígio e reconhecimento dos beneficiados para com os servidores pelo serviço prestado. Quanto à 2ª a média foi 4,80, onde houve o maior índice de concordância e para os indivíduos da geração Y a imagem perante a sociedade da instituição é boa.

Tabela 8: Relevância Social do Trabalho

Dimensão 8: Relevância Social do Trabalho			
Afirmações	Média		
	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
1- Existe o prestígio dos beneficiados pelos serviços proporcionados.	2,00	3,00	3,80
2- A imagem da instituição perante a sociedade é boa.	2,80	3,80	4,80
3- Existe seu orgulho pelo trabalho.	2,80	3,80	4,40
MÉDIA	2,53	3,50	4,33

Fonte: Elaboração própria (2015)

De acordo com as informações presentes nas dimensões, é possível observar que há um baixo nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) segundo a pesquisa realizada para todas as gerações atuantes da Procuradoria da República de Campina Grande-PB.

As dimensões que apresentam maior nível de percepção da QVT para a geração *Baby Boomers* são: Relevância Social do Trabalho e Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional. Isto se deve ao fato que o trabalho desenvolvido na Procuradoria é muito importante para os beneficiados e que apesar de insuficiente ainda existe um espaço onde a carreira profissional é valorizada. Já as dimensões que apresentam menor nível de percepção da QVT para esta geração, são: Trabalho e Espaço de Vida e Compensação Adequada e Justa. Isto acontece, pois a instituição quase não oferece oportunidade para atividades recreativas, ou de lazer que possam propiciar um maior bem-estar e satisfação; outra questão é que na visão desta geração os servidores estão pouco satisfeitos com seus salários, considerando a contribuição dada à instituição.

As dimensões que apresentam maior nível de percepção da QVT para a geração X são: Relevância Social do Trabalho e Integração Social. Isto ocorre pelo fato que o trabalho desenvolvido na Procuradoria é muito importante para os beneficiados e o serviço traz um retorno para a sociedade, outro fator que favorece é a existência de cooperação, respeito, abertura para expor opiniões e interação entre os servidores facilitando as rotinas de trabalho. Já as dimensões que apresentam menor nível de percepção da QVT, para esta geração, são: Trabalho e Espaço de Vida e Constitucionalismo. Isto acontece, pois a instituição quase não oferece oportunidade para atividades recreativas, ou de lazer que possam propiciar um maior bem-estar e satisfação embora os servidores da geração X reconheçam que tenham espaço para expor suas opiniões.

As dimensões que apresentam maior nível de percepção da QVT para a geração Y são: Relevância Social do Trabalho e Utilização da Capacidade Humana. Isto se deve ao fato que o trabalho desenvolvido na Procuradoria é muito importante para os beneficiados trazendo benefícios para a sociedade. A geração Y tende a possuir com comportamento ético e forte necessidade de participar ativamente do processo de trabalho usando seus conhecimentos e ampla visão de mundo, isso justifica a importância que essas dimensões apresentaram.

Já as dimensões que apresentam menor nível de percepção da QVT para geração Y, são: Trabalho e Espaço de Vida e Constitucionalismo. Isto ocorre, porque a instituição quase não oferece oportunidade para atividades recreativas, ou de lazer que possam propiciar um maior bem-estar e satisfação, outro fato é que em relação aos direitos e deveres esta geração acredita que existem limitações.

Capítulo 5

Conclusões

5. Conclusões

Neste capítulo são apresentadas as conclusões, as considerações finais, contribuições, limitações e possibilidade de trabalhos futuros.

5.1 Considerações Finais

O estudo realizado teve como objetivo analisar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para profissionais de diferentes gerações que trabalham na Procuradoria da República de Campina Grande – PB. Desta forma foi utilizado para avaliação dos níveis de QVT o modelo proposto por Freitas e De Sousa (2008).

Os resultados obtidos durante o estudo demonstraram quanto a Dimensão Integração Social que as gerações X e Y percebem que na organização há cooperação e bom relacionamento, a geração *Baby Boom* não percebe assim. Por outro lado, as gerações X e Y não visualizam um ambiente de trabalho igualitário, enquanto a geração *Baby Boom* percebe positivamente a existência desse espaço.

Quanto à Dimensão Utilização da Capacidade Humana houve discordância de visões entre as três gerações quanto ao envolvimento ativo e planejamento do processo de trabalho, enquanto a geração *Baby Boom* revela um baixo índice de QVT nesta dimensão, e não considera que ocorra um envolvimento responsável e consciente das tarefas executada já as gerações X e Y percebem a presença desses aspectos e possui índices um pouco melhor.

Na dimensão Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho as gerações *Baby Boom* e X apresentaram uma percepção abaixo da média, e a geração Y teve um nível mais elevado. Quanto à dimensão Constitucionalismo de forma geral, não houve um posicionamento tão divergente de opiniões sobre compensação e recompensas igualitárias. Na dimensão Trabalho e Espaço de Vida de maneira geral, não houve discordância de visões entre as três gerações, ambas expressam a insatisfação e baixo índice de QVT que perante os indicadores relacionados a esta dimensão, fator esse que diminui o bem-estar no trabalho.

Quanto à dimensão Compensação Adequada e Justa, verifica-se que afeta a QVT pelo fato que os servidores da geração *Baby Boom* apresentam pouca satisfação sobre seus salários enquanto que para as gerações X e Y essa insatisfação é um pouco menor, mas ainda presente. Na dimensão Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional o nível de QVT está baixo, para ambas as gerações, de acordo com o padrão do modelo adotado para esta pesquisa. A dimensão Relevância Social do Trabalho revela um nível bom para a geração *Baby Boom* e níveis mais elevados para a geração X e Y.

De acordo com os dados coletados na pesquisa nota-se que o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Procuradoria da República de Campina Grande – PB, está abaixo da média adotada nos parâmetros do modelo do estudo, principalmente para a geração *Baby Boom*. A geração Y apresenta o nível mais elevado entre as gerações existentes no ambiente da pesquisa. Verifica-se a necessidade de propiciar mais oportunidades que estimulem o melhoramento do bem-estar dos servidores, para garantir benefícios que também refletirão do serviço prestado.

De maneira geral, conclui-se que verificar uma análise dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) através deste tipo de estudo é algo muito importante pois trata da realidade das necessidades existente do ambiente organizacional, e assegura a existência do desenvolvimento contínuo de melhores condições de trabalho, seja em órgãos públicos ou privados.

5.2 Limitações

O estudo realizado apresentou limitações importantes, destacam-se: o tamanho da amostra por gerações, que ao se apresentar em número reduzido, permite considerar os resultados encontrados apenas para a população em questão, outro aspecto é que a percepção encontrada acerca da QVT condiz com a realidade local da PRM-CG, não se adequando as outras sedes do MPF, no Estado ou país.

5.3 Trabalhos Futuros

Como sugestão de trabalhos futuros que possam oferecer continuidade à pesquisa, sugere-se: analisar a percepção QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) nas outras procuradorias do Estado e fazer um comparativo da possível variação que pode ocorrer entre as mesmas. Outra temática é realizar a sugestão da criação de rotinas que possam aumentar os aspectos da QVT para os servidores.

Referências

BRASIL, Person Education. **Administração de RH** / Person Education Brasil. – São Paulo: Person Education do Brasil, 2010.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa, VIANA, Mila Desouzart de Aquino. **Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?** Cad. EBAPE. BR, (Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas) v. 10, nº 1, artigo 9, Rio de Janeiro, Mar. 2012. Pg. 162-180.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DOVIGO, Aline Aparecida; SANTOS, Cristiane Ferreira dos; DINIZ, Marcos Vinicius Cardoso; ARIENTE, Marina. **O PROCESSO EVOLUTIVO ENTRE AS GERAÇÕES X, Y E BABY BOOMERS.** XIV SemeAd – Seminários de Administração, Outubro de 2011.

FALCO, Alessandra; CASTANHEIRA, Rômer. **O processo de gestão de pessoas em empresas de comunicação.** Comunicação & Mercado/UNIGRAN - Dourados - MS, vol. 01, n. 01, p. 21-35, jan-jul 2012.

FARIAS, Taiana Michele Costa. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um Estudo na Seção de Gestão de Pessoas do 2º Batalhão de Polícia Militar da Paraíba.** 65 fls. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2011.

FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. (organizadores). **Gestão de pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas.** -- São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH : conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FREITAS, Wesley Ricardo de Souza. **Gestão de Recursos Humanos em Diferentes Países: lições para as organizações brasileiras?** Racef (Revista de Administração e Contabilidade e Economia da FUNDACE) Ribeirão Preto, 2010. Edição: 02/2010. 13pg.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas.** Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009.

KANICADAN, Andréa Yumi Sugishita; LACOMBE, Beatriz; VIEIRA, Elenir Honorato; BOSE, Monica; SHINYASHIKY. **Gestão na Qualidade de Vida no Trabalho e Estratégia Empresarial: Estudo de Caso na Empresa X.** Revista Gestão e Planejamento, ano 6, nº 12, Salvador Jul./Dez. 2005 – Pg. 19-32.

LADEIRA, Lílian Bonsanto; COSTA, Débora Vargas Ferreira; COSTA, Marcos Paulo do Couto. **O conflito de gerações e o impacto no ambiente de trabalho.** IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2013. 23p.

LEITE, José Vieira; FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 9, 2, jul-dez 2009, 109-123.

MALAFAIA, Gabriela Silva. **Gestão estratégica de pessoas em ambientes multigeracionais.** VII Congresso Nacional De Excelência Em Gestão 12 e 13 de agosto de 2011. 14p.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses.** 5ª ed. [rev.] Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

PERRONE, Cláudia Maria; ENGELMAN, Selda; SANTOS, Anelise Schaurich, SOBROSA, Gênesis Marimar Rodrigues. **A percepção das organizações pela geração Y.** Rev. ADM. UFSM, Santa Maria, v.6 , nº 3, p. 546-560, Set. 2013.

RODRIGUES, Helenara Moura. **Gestão de Pessoas e a Geração Y: um estudo dos processos de gestão de pessoas direcionados ao novo perfil de colaborador nas empresas Unimed Noroeste/RS e UNIJUÍ.** 2013. 68 pag. VELOSO, Elza Fátima Rosa; SILVA, Rodrigo Cunha da; DUTRA, Joel Souza. **Gerações e Carreira: A Relação entre as Percepções sobre Carreiras Inteligentes e sobre Crescimento Profissional nas Organizações.** XXXV Encontro da ANPAD, 2011. 15p.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; SILVA, Rodrigo Cunha da; DUTRA, Joel Souza. **Diferentes Gerações e Percepções sobre Carreiras Inteligentes e Crescimento Profissional nas Organizações.** Revista Brasileira de Orientação Profissional Jul.-Dez. 2012, Vol. 13, No. 2, 197-207.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Gestão de Pessoas, na Prática – Os desafios e as soluções.** – São Paulo: Gente, 2006.

APÊNDICE A – Questionário

Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

Centro de Humanidades – CH

Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade – UAAC

Curso: Administração de Empresas (Bacharelado)

FORMULÁRIO DE PESQUISA

Este formulário faz parte de uma pesquisa com finalidade acadêmica para a conclusão do curso de Administração de Empresas na Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, tendo como objetivo identificar a percepção de diferentes aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais da Procuradoria da República do Município de Campina Grande - PB, considerando as diferentes gerações.

Parte I - Perfil

1 Gênero

1.1 () Masculino

1.2 () Feminino

2 Faixa etária

2.1 () 18 a 35 anos

2.2 () 36 a 50 anos

2.3 () 51 a 69 anos

3 Nível de Escolaridade

3.1 () Ensino Médio

3.2 () Ensino Superior Completo

3.3 () Ensino Superior Cursando

3.4 () Pos-Graduação Completo

3.5 () Pós-Graduação Cursando

4 Estado Civil

4.1 () Solteiro (a)

4.2 () Casado (a)

4.3 () Separado (a)

4.4 () Viúvo (a)

Parte II - Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho

Legenda para as respostas:

DT = Discordo Totalmente

DP = Discordo Parcialmente

I= Indiferente

CP = Concordo Parcialmente

CT = Concordo Totalmente

Parte I: Integração Social	DT	DP	I	CP	CT
1- Há divisão de classes por <i>status</i> , inexistindo a igualdade.					
2- Existem preconceitos quanto à raça, religião, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física.					
3- Há facilidade para atingir níveis mais elevados hierarquicamente.					
4- Existe a cooperação, ajuda recíproca.					
5- Há um bom relacionamento interpessoal, com abertura para expressar as opiniões e contribuir no planejamento e realização do trabalho, sem					

medo de represálias ou ameaças.					
Parte II: Utilização da Capacidade Humana	DT	DP	I	CP	CT
1- Existe independência quanto à realização de suas atividades.					
2- Há a utilização dos conhecimentos, habilidades e talentos, ou seja, sua função não é metódica.					
3- Existem quantidade e qualidade de informações para que seu trabalho seja realizado da melhor forma possível.					
4- Há seu envolvimento no processo total do trabalho, responsabilidade pela qualidade e bom desempenho do mesmo.					
5- Existe planejamento do trabalho a ser realizado e este é feito por você.					
6- Há retorno (feedback) de informação sobre o desempenho, avaliação, conduta, eventualidade ou ação executada.					
Parte III: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	DT	DP	I	CP	CT
1- Ocorrem com frequência trabalhos para serem terminados em casa ou horas extras.					
2- As condições do ambiente de trabalho, o fornecimento e utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho favoráveis.					
3- Existe a preocupação do bem-estar no trabalho de acordo com a idade, devido às limitações naturais do ser humano.					
4- Há recurso material necessário em quantidade e qualidade para realização do trabalho.					
5- O seu trabalho afeta o convívio com familiares e sociedade.					

Parte IV: Constitucionalismo	DT	DP	I	CP	CT
1- O seu comportamento ou de seus familiares fora da instituição afeta no seu trabalho.					
2- Você tem o direito, no seu trabalho, de expressar opiniões e ideias abertamente.					
3- Existe a igualdade no tratamento com recompensas e compensação justa.					
4- Há possibilidade de manifestação com relação a decisões que o afetam direta ou indiretamente.					
Parte V: Trabalhos e Espaço de Vida	DT	DP	I	CP	CT
1- Há realização de horas extras e trabalho levados para casa.					
2- Seu tempo de lazer, convívio familiar e atividades sociais são afetados pelo trabalho.					
3- Há realização, pela instituição, de atividades recreativas, sociais e beneficentes para o servidor.					
Parte: Compensação Adequada e Justa	DT	DP	I	CP	CT
1- Há compensação adequada entre o pagamento e sua contribuição para instituição.					
2- A compensação é justa referente ao salário pago e cargo ocupado.					