

Qualidade de Vida no Trabalho: percepção dos colaboradores de uma concessionária no MS

Glenda De Almeida Soprane
Alisson Alencar Soares Brandão

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo determinar quais aspectos representam as preocupações primordiais da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), dos colaboradores de uma rede de concessionárias de veículos automotores no interior do MS. Para responder a esse objetivo foi feito e aplicado um questionário, conforme modelo de Walton (1973), que mede a QVT percebida. Foi realizado um estudo de caso em três empresas e o setor administrativo, de um mesmo grupo, de uma rede de concessionárias, que possui lojas em Dourados e outros municípios do MS. O questionário continha questões objetivas para serem dadas notas de 1 a 5, onde 1 significa muito insatisfeito e 5 significa muito satisfeito, em relação aos aspectos da QVT. Em seguida foi feita uma análise fatorial exploratória para entender melhor o que o questionário está medindo no presente contexto. Os resultados mostram que para cada fator extraído da análise, há destaque para uma dimensão específica do modelo de Walton. O principal fator destaca a Dimensão Uso das capacidades no trabalho, que se relacionam à satisfação com a importância do trabalho/atividade/tarefa, com a possibilidade de desempenho de multitarefas e com a responsabilidade pessoal conferida (recebida) pela organização. Verifica-se, então que, o aproveitamento do talento do colaborador ou de seu capital intelectual e incentivo à utilização da capacidade plena de cada indivíduo no desempenho de suas funções, se torna mais relevante para a Qualidade de Vida no Trabalho do que a remuneração propriamente dita para os colaboradores do grupo de empresas em estudo.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Modelo de Walton; Nível de Satisfação.

Linha temática: Contabilidade Gerencial

1 Introdução

A valorização das pessoas é fator extremamente importante para a gestão das empresas, sendo consideradas o ativo mais importante e, portanto, devem ser tratadas com a valorização de suas capacidades. A verdadeira administração pressupõe que, para ter sucesso, os gestores precisam garantir que seus empregados possuam boa condição de vida no trabalho através da Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT), que significa oferecer boas condições laborais, remuneração e benefícios justos, tarefas desafiadoras e um estilo de gestão que garanta a necessidade de participação e desenvolvimento das pessoas (Limongi-França e Zaima, 2002).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social, o que resulta no crescimento da pessoa, tanto profissional quanto pessoal. Esse equilíbrio contribui para que a pessoa tenha adaptabilidade às mudanças, motivação para o trabalho e criatividade para inovar. Porém, algumas empresas não têm essa preocupação (Gonçalves *et al.*, 2013).

Ao longo dos anos, estudos contribuem para a evolução do pensamento voltado a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e, os fatores que podem influenciar no melhor desenvolvimento humano e organizacional. Diante disso, é necessário que as empresas entendam a importância de valorizar as pessoas e, a necessidade de se implantar uma melhor Gestão de Pessoas, capaz de olhar para o indivíduo como ser humano e não apenas como empregado que fornece mão de obra (Mariz, 2011).

O contexto de valorização inclui um olhar voltado para a QVT, criando programas e subsídios para que os colaboradores tenham condições adequadas para realizar suas atividades laborativas, pois a rotina do trabalho afeta todas as dimensões da vida humana, tais como, física,

afetiva, intelectual e espiritual. E a QVT através de ações, atua dentro dessas dimensões, buscando tratar o indivíduo como pessoa e não somente como funcionário, de modo que eles se sintam mais satisfeitos e mais produtivos, contribuindo assim para um melhor desempenho da equipe e alcançando melhores resultados para a organização (Mariz, 2011).

Para demonstrar os fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida. Dentre os principais modelos desenvolvidos com o objetivo de identificar os aspectos que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho, destacam-se os modelos propostos por: Walton (1973); Hackman e Oldham (1975), Westley (1979); Nadler e Lawler (1983); Werther e Davis (1983) e Huse e Cummings (1985), dentre outros.

Para Walton (1973, p. 11-15), a “expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Walton (1973) formulou um dos modelos mais abrangentes da QVT composto por oito dimensões que expõe os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), além dos objetivos de cada uma dessas dimensões, definidos por ele, como é mostrado na Tabela 01.

Tabela 01
Critérios e objetivos segundo o modelo Walton

Dimensões	Fatores de QVT	Objetivos
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa. Justiça na compensação; Partilha nos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários	Busca-se a obtenção de remuneração adequada pelo trabalho realizado, assim como o respeito à equidade interna (comparação com outros colegas) e à equidade externa (mercado de trabalho).
2. Condições de segurança e saúde do trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e razoável Ausência de insalubridade	Medem-se as condições prevaletentes no ambiente de trabalho. Envolve a jornada e carga de trabalho, materiais e equipamentos disponibilizados para a execução das tarefas e ambiente saudável (preservação da saúde do trabalhador). Ou seja, esse tópico analisa as condições reais oferecidas ao empregado para a consecução das suas tarefas.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Habilidades múltiplas Informações sobre o processo de trabalho Autocontrole relativo	Implicam o aproveitamento do talento humano, ou capital intelectual, como está em voga atualmente. É forçoso, portanto, reconhecer a necessidade de concessão de autonomia (<i>empowerment</i>), incentivo à utilização da capacidade plena de cada indivíduo no desempenho de suas funções e <i>feedbacks</i> constantes acerca dos resultados obtidos no trabalho e do processo como um todo.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego	Abarca as políticas da instituição no que concerne ao desenvolvimento, crescimento e segurança de seus empregados, ou seja, possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança no emprego. Neste fator pode-se observar, através das ações implementadas pelas empresas, o quanto a prática empresarial está de fato sintonizada com o respeito e a valorização dos empregados.
5. Integração Social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário	Pode-se efetivamente observar se há igualdade de oportunidades, independente da orientação sexual, classe social, idade e outras formas de discriminação, bem como se há o cultivo ao bom relacionamento.

6. Constitucionalismo	Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos de proteção do trabalhador Direito trabalhista	Mede o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Implica o respeito aos direitos trabalhistas, à privacidade pessoal (praticamente inexistente no mundo empresarial moderno), à liberdade de expressão (altamente em cheque, tendo-se em vista as enormes dificuldades de trabalho com registro em carteira).
7. O trabalho e o espaço total da vida	Estabilidade de horário Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer e família Papel balanceado no trabalho	Neste fator deveríamos encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Estamos muito distantes de uma prática minimamente ideal nesse campo.
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Prática de emprego	Investiga-se a percepção do empregado em relação à imagem da empresa, à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade dos produtos e à prestação dos serviços. Felizmente, esses aspectos vêm tendo significativos avanços no campo empresarial.

Fonte: Walton, R. E. (1973) Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, adaptado pelos autores.

Dessa forma, a QVT nas organizações melhora o desempenho dos colaboradores, que estão sempre em busca de um ambiente mais saudável para trabalhar, onde são fornecidas condições que possibilitam haver um equilíbrio na vida pessoal e profissional do funcionário. Isso faz com que sua produtividade e satisfação em trabalhar na empresa aumentem e ambos ganham nessa relação entre empregados *versus* empresa. Essa forma de gerir as pessoas, pensando no seu bem-estar faz com que as organizações alcancem excelentes resultados financeiros e não financeiros.

Visando atuar especificamente nas questões que atingem a força trabalho de uma empresa, a pesquisa desenvolvida procura responder a seguinte pergunta: Quais aspectos representam as preocupações primordiais da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), dos colaboradores de uma rede de concessionárias de veículos automotores no interior do MS?

Para responder à essa pergunta foi feito um questionário, conforme modelo de Walton (1973), que mede a QVT percebida pelos colaboradores de uma rede de concessionários do MS. Em seguida foi realizada uma análise fatorial exploratória para entender os resultados encontrados.

Esse estudo poderá contribuir de forma prática e social para a rede de concessionárias objeto de estudo, fornecendo conhecimento e instrumento para possíveis transformações no ambiente organizacional. Também aos próprios colaboradores, que buscam a compreensão acerca do tema e de servir de suporte para a condução de suas atividades e comportamentos dentro da organização. Pode ser uma ferramenta para os gestores de outras organizações que visam melhorar a QVT dentro de suas empresas e também poderá validar o constructo da QVT elaborado por Walton (1973), contribuindo assim de forma científica.

2 Referencial Teórico

No decorrer dos anos, estudos estão sendo realizados na área de QVT, com intuito de maximizar essa ideia de valorização das pessoas, através da implementação de uma gestão de qualidade de vida no trabalho, para os indivíduos das organizações. Diante disso, é abordado neste capítulo alguns pontos relevantes para conhecimento do assunto.

2.1 Conceito e definição

A percepção de bem-estar teve início a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativa de vida, considerando-se o individual. Identificou-se a necessidade de condições adequadas de trabalho, que façam com que os colaboradores tenham satisfação em realizar suas funções. Nos primeiros estudos da Teoria de Administração existem relatos de ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sobre o comportamento humano em um ambiente organizacional, relacionadas à motivação, necessidades e incentivos, que pode ser relacionada à Teoria de Maslow, por exemplo, que desenvolve o modelo de Hierarquia de necessidades: básicas, de segurança, de associação, de prestígio e de auto realização (Limongi-França, 2010).

Alguns conceitos são fundamentais à QVT, tais como: participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, estruturas e sistemas para que estas ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo ao desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador; satisfação com o trabalho (Pilatti e Bejarano, 2005, como citado em Pessoa, 2013).

A construção da qualidade de vida no trabalho acontece pelo conjunto de ações de uma empresa, que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho (Vasconcelos, 2001, como citado em França, 1996). A satisfação dos funcionários está associada a uma série de fatores. Segundo Limongi-França e Zaima (2002, p. 152), esses fatores são: “Organizacional, Social, Psicológico e Biológico”.

Para Limongi-França e Arellano (2002, p. 296), “qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

Limongi-França (2010) destaca que, no decorrer dos anos foram elaborados ferramentas e projetos que buscam a proteção do desenvolvimento humano, com diferentes competências que definem o que é QVT, das quais podemos destacar: Segurança do trabalho; Saúde e doenças do trabalho; Qualidade de vida pessoal e organizacional e; Responsabilidade e sustentabilidade empresarial.

Dessa maneira, em meio a uma série de definições e parâmetros para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ela pode ser entendida, em linhas gerais, como sendo uma forma de pensamento e tratamento que envolve a organização e as pessoas. Onde nessa forma de pensamento há aspectos fundamentais como o bem-estar do colaborador juntamente com a eficácia organizacional e, participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões e problemas ligados ao trabalho.

2.2 Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Para a evolução da QVT, alguns fatores são extremamente fundamentais, conforme cita Chiavenato (1999, p. 297):

A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, como: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o ambiente psicológico e físico do trabalho, a liberdade de decidir, as possibilidades de participar, e coisas assim.

Essa constante evolução da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se dá pela globalização, onde as mudanças ocorrem de acordo com as necessidades das empresas. A velocidade com que a economia cresce, tem feito os colaboradores serem mais cobrados e pressionados para produzir, alcançar metas, e essa cobrança excessiva acaba prejudicando a saúde física e mental das pessoas, colocando-as em um nível de estresse elevado. Daí surge a necessidade de as empresas investirem em programas de QVT, visando propor condições

adequadas de trabalho aos seus funcionários e também para se manterem competitivas no mercado (Gonçalves *et al.*, 2013).

A ideia de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma dinâmica que vem sendo permeada por evoluções processadas em diferentes campos. Nadler e Lawler (1983, como citado em Fernandes, 1996) conceituam essa evolução conforme descrito na Tabela 02.

Tabela 02

Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Concepção Evolutiva da QVT	Característica ou visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983, como citado em Fernandes, E. (1996) *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade)

É necessário continuar evoluindo o conceito de QVT, para que no futuro não se torne um modismo, algo passageiro que teve sua parcela de contribuição, mas que não foi dado continuidade. A falta de um olhar voltado para QVT pode causar sérios problemas à pessoas e organizações, como, diminuição da produtividade e aumento de doenças psicossomáticas.

São muitos os benefícios que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode trazer, onde alguns podem ser citados: redução do absenteísmo, redução da rotatividade, atitude favorável ao trabalho, redução/eliminação da fadiga, promoção da saúde e segurança, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas e aumento da produtividade.

Todo o trabalho se compromete caso alguma delas falhem. Mas, se não houver condições de trabalho adequadas, se o trabalhador não estiver com a saúde boa e desmotivado dentro da organização, logo as chances de erros e de ter um processo falho, aumentam muito. A mesma importância dada ao produto ou à empresa, deve ser dado ao funcionário. Isso torna a gestão da QVT um instrumento para alcançar os objetivos da empresa como um todo (Julião, 2001).

2.3 Qual a visão e perspectiva em relação à Qualidade de Vida no Trabalho

Embora muito se fala sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), seus benefícios e importância, na prática ela aparece ainda distante da realidade da maioria das organizações. Por mais que haja toda essa badalação pelas novas tecnologias de produção e ferramentas de qualidade, existem cada vez mais trabalhadores insatisfeitos, que se queixam da rotina de trabalho, da inutilização de seus talentos e das condições pouco favoráveis ao seu rendimento. Todos esses aspectos fazem elevar o índice de absenteísmo, rotatividade e ainda pior, diminui

seu rendimento profissional, que reflete diretamente na rentabilidade empresarial (Vasconcelos, 2001).

Vasconcelos (2001), ressalta ainda que se devem reconhecer aquelas empresas que tem se esforçado para proporcionar o maior bem-estar possível para seus funcionários no ambiente de trabalho. Um exemplo são as empresas que estão no ranking das 150 melhores empresas para se trabalhar. Este ranking é elaborado através do Índice de Felicidade do Trabalhador (IFT), onde são avaliadas as percepções das pessoas e jornalistas, as práticas mais completas em cada categoria e as notas do Índice de Qualidade na Gestão de Pessoas (IQGP).

Existem algumas atitudes pessoais e comportamentais afetadas pela QVT, que são de grande relevância na questão da produtividade individual e de grupo. Os colaboradores que possuem uma vida familiar insatisfatória, têm no trabalho o maior meio de satisfação de muitas necessidades, dentre elas, principalmente, as sociais (Rischioni, 2015).

Compreende-se que a QVT representa o grau em que os clientes internos são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais, por cota do seu trabalho. E são vários fatores dentro da QVT que podem ser utilizados. Chiavenato (2010) cita alguns como: Satisfação com trabalho executado; Possibilidades de crescimento na organização; Reconhecimento pelos resultados; Salário; Benefícios; Relacionamento interno dos colaboradores; Ambiente psicológico e físico de trabalho; A liberdade de atuar e; Participação e engajamento nas atividades.

Esses fatores citados estão bem próximos dos mencionados por Walton (1973), quando ele formulou seu modelo de oito dimensões e fatores para se avaliar a QVT dos colaboradores. Deixando claro, a importância de se valorizar seu cliente interno, para que assim ele consiga atender e satisfazer o cliente externo da empresa. Ou seja, quando há o investimento direto no colaborador, na QVT, indiretamente se investe no cliente, mantendo sempre um bom nível de competitividade organizacional.

3 Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa se caracteriza, quanto à abordagem, como sendo qualitativa/quantitativa; quanto aos objetivos, descritiva e; quanto aos procedimentos como sendo bibliográfica, estudo de caso e pesquisa com *survey*.

3.1 Seleção da amostra

Para a realização desta pesquisa, escolheu-se uma rede de concessionárias localizada no interior de MS, a qual preferiu manter o nome em sigilo. O Grupo é formado por nove lojas e possui aproximadamente 315 colaboradores. A atividade principal da organização é o segmento automobilístico, com a comercialização de veículos novos e seminovos, peças e serviços especializados. É considerada uma empresa consolidada por atuar no mercado há mais de 30 anos. Possui duas empresas matriz em Dourados – MS e mais sete filiais, localizada nas cidades de Nova Andradina, Maracajú, Rio Brilhante e na capital do Estado do MS, Campo Grande. Embora sejam duas empresas matriz e com CNPJ diferentes, todas as lojas pertencem ao mesmo grupo empresarial em estudo, administradas pelos mesmos membros diretores.

A pesquisa foi realizada em três empresas do grupo, situadas em Dourados – MS, no qual a Empresa 1, atua desde 1993 e possui 38 colaboradores, a Empresa 2 desde 1982 e 47 colaboradores e a Empresa 3 desde 1998, e possui 52 colaboradores, além de um departamento administrativo que trabalha para todo o grupo empresarial, centralizado em Dourados, que possui 24 colaboradores. Dessa forma, a pesquisa tem como objeto de estudo os colaboradores do grupo empresarial que atua em algumas das três empresas mencionadas ou no administrativo do grupo, e assim verificou-se a percepção deles em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Da população de 161 pessoas, participaram da pesquisa 138, 85,7% do total de colaboradores acessíveis. A quantidade de participantes não é grande, mas satisfatória de acordo com Hair et al. (2009), além disto representa quase a totalidade da população.

3.2 Coleta de dados, instrumento de pesquisa e variáveis analisadas

Foi aplicado um questionário, baseado no Modelo Walton (1973), aos colaboradores da rede de concessionárias na região do interior do MS entre os dias 22 e 25 de julho de 2016. O questionário contém 03 questões sobre o perfil do colaborador e 35 perguntas objetivas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), divididas em 8 dimensões conforme Tabela 01.

O questionário foi entregue impresso diretamente aos respondentes, tendo em vista que desta forma há uma maior confiabilidade e segurança para devolução das respostas. A empresa cedeu tempo e espaço para que os colaboradores pudessem responder o questionário e, assim, foi aplicado durante o horário de expediente aos colaboradores de todos os setores das três lojas e mais o departamento administrativo pertencente ao grupo empresarial em estudo. A aplicação do questionário levou em média vinte minutos para ser respondido por cada colaborador. As respostas foram mantidas em total sigilo e anonimato, sendo que após responder o questionário cada colaborador colocava dentro de um envelope junto com as demais respostas dos outros colaboradores, não havendo possibilidade de identificação.

Utilizou-se da escala *Likert*, onde se avalia o nível de concordância em cada item, numa escala de 1 a 5, sendo que o 1 significa “muito insatisfeito”, 2 significa “insatisfeito”, 3 significa “nem satisfeito nem insatisfeito”, 4 significa “satisfeito” e o 5 “muito satisfeito”, dentro das 08 categorias desenvolvidas por Walton (1973), que ele considera fundamental para este tipo de avaliação.

3.3 Procedimentos de análise dos dados

Para o entendimento dos fatores subjacentes às respostas dos colaboradores, procedeu-se uma Análise Fatorial, nome dado a uma classe de métodos estatísticos multivariados, usada para descrever variabilidade entre variáveis correlacionadas, que tem sido utilizada nas mais diferentes áreas do conhecimento, especialmente em Ciências Sociais. No presente estudo, as variáveis são os itens do questionário da QVT. Para aplicação da análise fatorial foi utilizado o Software R versão 3.6.1 (R Core Team, 2019).

A Análise Fatorial é uma técnica de interdependência, cujo propósito principal é definir a estrutura inerente entre as variáveis na análise. Genericamente, a Análise Fatorial fornece as ferramentas para analisar a estrutura das inter-relações (correlações) em um grande número de variáveis, definindo conjuntos de variáveis que são fortemente inter-relacionadas, conhecidos como fatores. Esses grupos de variáveis (fatores), que são por definição altamente intercorrelacionadas, são considerados como representantes de dimensões dentro dos dados (Hair *et al.*, 2009).

Esta pesquisa possui uma base conceitual para compreender as relações entre variáveis, então, as dimensões representativas de um grupo de variáveis, realmente podem ter significado para aquilo que elas coletivamente representam. Foi aplicada a Análise Fatorial Exploratória, já que foi usada para conseguir um resumo dos dados, através da obtenção de dimensões inerentes que descrevem os dados em um número muito menor de conceitos do que as variáveis individuais originais e; uma redução de dados, derivando de um escore fatorial para cada dimensão (fator) e, então, substituindo o valor original por esse novo valor.

Com os dados de entrada, foi calculada uma matriz-R de correlação das variáveis do estudo, obtendo assim a correlação entre todos os pares de variáveis. No que concerne ao padrão

de correlação entre as variáveis, a matriz deve exibir a maior parte dos coeficientes com valor acima de 0,30 (Hair *et al.*, 2009), que é o ocorrido com a matriz de correlação das variáveis desse estudo.

Para facilitar a compreensão das variáveis coletadas, foi elaborado a Tabela 03 de correspondência, nomeando as variáveis do estudo com siglas, a partir do instrumento de coleta de dados elaborado por Walton (1973).

Tabela 03

Correspondência das variáveis do estudo com siglas.

Dimensões analisadas	Variáveis do estudo	Sigla das Variáveis
1. Em relação ao salário justo e adequado	Satisfação com salário	A1
	Satisfação em comparação com o salário dos colegas	A2
	Satisfação com as recompensas	A3
	Satisfação com os benefícios extras	A4
2. Em relação às condições de trabalho	Satisfação com quantidade horas de trabalho	B1
	Satisfação com carga de trabalho (quantidade)	B2
	Satisfação com uso de tecnologia	B3
	Satisfação com salubridade	B4
	Satisfação com equipamentos de segurança disponíveis	B5
	Satisfação em relação ao cansaço causado pelo trabalho	B6
3. Em relação ao uso das capacidades no trabalho	Satisfação com autonomia no trabalho	C1
	Satisfação com a importância do trabalho/atividade/tarefa	C2
	Satisfação com a possibilidade de desempenho de multitarefas	C3
	Satisfação com a avaliação do desempenho pessoal	C4
	Satisfação com a responsabilidade pessoal conferida (recebida)	C5
4. Em relação às oportunidades que possui no trabalho	Satisfação oportunidade de crescimento	D1
	Satisfação com treinamentos realizados	D2
	Satisfação em relação à frequência de demissões	D3
	Satisfação em relação ao incentivo para estudar	D4
5. Em relação à integração social no trabalho	Satisfação em relação à discriminação diversas	E1
	Satisfação com relacionamentos com os colegas e chefes	E2
	Satisfação com comprometimento de colegas e equipe	E3
	Satisfação com valorização de ideias e iniciativas pessoais	E4
6. Em relação ao respeito às leis do trabalho	Satisfação com a empresa no respeito aos direitos do trabalhador	F1
	Satisfação com a liberdade de expressão	F2
	Satisfação com normas e regras do trabalho	F3
	Satisfação com relação ao respeito à individualidade	F4
7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na vida	Satisfação com a influência do trabalho na vida familiar	G1
	Satisfação com a influência do trabalho no lazer	G2
	Satisfação com os horários e trabalho e descanso	G3
8. Em relação à relevância social e importância do trabalho	Satisfação e orgulho de realização do trabalho	H1
	Satisfação em relação à imagem da empresa perante a sociedade	H2
	Satisfação com a integração da empresa com a sociedade	H3
	Satisfação com os serviços e qualidade dos produtos da empresa	H4
	Satisfação com a política de recursos humanos da empresa	H5

Fonte: Elaborado pelos autores, com base no Modelo de Walton, R. E. (1973) *Quality of Working Life: What is it?* Sloan Management Review, v. 15, n. 1.

4. Descrição e análise dos resultados

Dos 138 respondentes da pesquisa 65,2% são do sexo masculino, enquanto que 34,8% são do sexo feminino, evidenciando uma diferença bastante ampla entre os gêneros: 30,4 pontos percentuais.

Em termo de faixa etária do grupo de respondentes na pesquisa, tem-se uma amostra considerada jovem, onde a maioria se encontra na faixa de 21 a 35 anos (53,6%) e se somar esse percentual com a primeira faixa etária (até 21 anos), obtêm-se um total de quase 70 pontos percentuais (67,4%) de trabalhadores que possuem até 35 anos de idade, basicamente 2/3 do total de colaboradores pertencentes à amostra. Ainda, na faixa de 36 a 50 anos o público respondente é de 27,6% e por último, acima de 50 anos tem-se um percentual de 5,0%, com apenas 7 colaboradores respondentes, ou seja, a empresa não possui muitos trabalhadores de idade avançada.

Foi selecionado como método de componentes principais e rotação ortogonal VARIMAX. Como critério para o número de fatores a extrair foi utilizado o *Screeplot*, que é um método gráfico usado para identificar o número adequado de fatores. Para ajudar na determinação do número de fatores, foi também observada a fundação conceitual e paradigmas teóricos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), através do grau de correspondência entre itens e fatores. Cargas fatoriais maiores indicam que o item é mais representativo do fator.

Uma medida de adequabilidade do número de fatores é a estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Segundo Hair *et al.* (2009) cargas fatoriais com magnitude de $\pm 0,30$ a $\pm 0,40$ são minimamente aceitáveis, valores maiores que $\pm 0,50$ são geralmente considerados com significância prática.

O número de fatores sugeridos pelos critérios aqui discutidos foi igual a três. O *Screeplot* (Figura 01), mostra que um único fator poderia ser adotado, dado a diferença de percentual de variância explicada em relação à introdução de um segundo fator. Por outro lado, a adoção de três fatores aumenta bastante a variância explicada. Além de três fatores, as barras decaem de forma quase linear, mostrando ser desnecessário considerar mais de três fatores. Esta evidência foi reforçada através da tentativa de interpretação de resultados com diferentes quantidades de fatores extraídos.

Houve a exclusão de algumas variáveis que são B1, B4 e D1 por possuírem cargas menores que 0,5 e ainda as variáveis A2, D3, E1 e H1, por possuírem cargas elevadas sobre dois ou mais fatores (cargas cruzadas). Poderiam ser também excluídas as variáveis A1, B3 e C4, por possuírem baixa comunalidade (menor que 0,4), mas as mesmas permaneceram por decisão do autor, por serem variáveis relevantes, como a remuneração, uso de tecnologias e avaliação de desempenho e, ainda carga fatorial maior que 0,5. Portanto, o modelo passa a ter 28 variáveis.

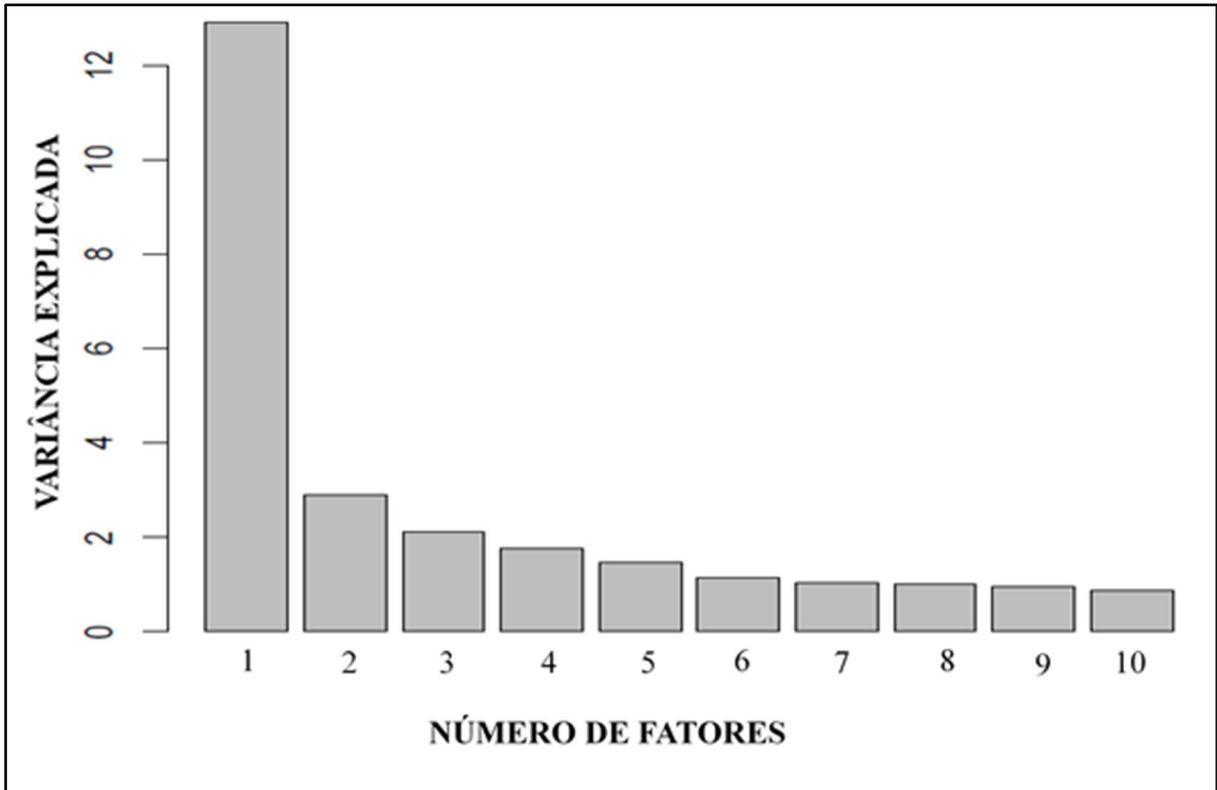


Figura 01. Gráfico *Screeplot*.

Fonte: Elaborado pelos autores, a partir da base de dados, com uso do Programa R.

A confiabilidade de uma estrutura fatorial pode ser obtida por meio do Alfa de Cronbach (α), que é o método mais utilizado em estudos transversais, quando as medições são realizadas em apenas um único momento (Hair *et al.*, 2009).

Em geral, diretrizes para interpretação dos valores do alfa são adotadas. George e Mallery (2003, como citado em Hair *et al.*, 2009) sugerem que:

- a) $\alpha > 0,90$: excelente;
- b) $\alpha > 0,80$: bom;
- c) $\alpha > 0,70$: aceitável;
- d) $\alpha > 0,60$: questionável;
- e) $\alpha > 0,50$: pobre;
- f) $\alpha < 0,50$: inaceitável.

O resumo da análise fatorial exploratória do estudo se encontram na Tabela 04.

Tabela 04
Análise Fatorial Exploratória do Estudo

Variáveis Siglas	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Comunalidade
A1		0,502		0,368
A2	0,349	0,393		0,278
A3		0,609		0,509
A4		0,586		0,445
B1	0,151	0,448	0,340	0,339
B2		0,630		0,448
B3		0,520		0,300
B4	0,296	0,427	0,298	0,359

B5		0,509		0,403
B6			0,515	0,475
C1		0,506		0,413
C2		0,664		0,549
C3		0,715		0,587
C4		0,549		0,365
C5		0,638		0,455
D1	0,259	0,495	0,225	0,362
D2		0,569		0,451
D3	0,361	0,290		0,218
D4		0,510		0,452
E1	0,211	0,171	0,150	0,096
E2	0,664			0,506
E3	0,582			0,391
E4	0,665			0,553
F1	0,711			0,590
F2	0,732			0,616
F3	0,721			0,649
F4	0,633			0,526
G1			0,805	0,789
G2			0,815	0,820
G3			0,714	0,643
H1	0,490	0,309	0,443	0,532
H2	0,653			0,514
H3	0,607			0,436
H4	0,611			0,408
H5	0,678			0,554
Variância Cumulativa				0,469
P-valor				6.5e-37

Fonte: Elaborada pelos autores.

Quando é obtida uma solução fatorial aceitável na qual todas as variáveis têm uma carga significativa em um fator, o pesquisador tenta designar algum significado para o padrão de cargas fatoriais. As variáveis com cargas mais altas são consideradas mais importantes e têm maior influência sobre o nome ou rótulo selecionado para representar um fator (Hair *et al.*, 2009).

O conjunto de variáveis que compõem cada fator e ainda as variáveis com cargas mais altas, influenciaram a escolha de rótulos para cada agrupamento. Para o Fator 1, foi rotulado como sendo “Características adicionais e não primordiais da QVT”, o Fator 2 “Preocupações primordiais à QVT” e, o Fator 3 “Condicionantes esperadas e não primordiais de QVT”, conforme Tabela 05.

Tabela 05

Novo Constructo a partir da decisão de compor 3 Fatores

Novo rótulo	Variáveis do estudo	Sigla das Variáveis	Cargas Fatoriais
Fator 1			
	Satisfação com a liberdade de expressão	F2	0,732

Características adicionais e não primordiais da QVT	Satisfação com normas e regras do trabalho	F3	0,721
	Satisfação com a empresa no respeito aos direitos do trabalhador	F1	0,711
	Satisfação com a política de recursos humanos da empresa	H5	0,678
	Satisfação com valorização de ideias e iniciativas pessoais	E4	0,665
	Satisfação com relacionamentos com os colegas e chefes	E2	0,664
	Satisfação em relação à imagem da empresa perante a sociedade	H2	0,653
	Satisfação com relação ao respeito à individualidade	F4	0,633
	Satisfação com os serviços e qualidade dos produtos da empresa	H4	0,611
	Satisfação com a integração da empresa com a sociedade	H3	0,607
	Satisfação com comprometimento de colegas e equipe	E3	0,582
Total de variáveis Fator 1		11	
Novo rótulo Fator 2	Variáveis analisadas	Sigla Variáveis	Cargas Fatoriais
Preocupações primordiais à QVT	Satisfação com a possibilidade de desempenho de multitarefas	C3	0,715
	Satisfação com a importância do trabalho/atividade/tarefa	C2	0,664
	Satisfação com a responsabilidade pessoal conferida (recebida)	C5	0,638
	Satisfação com carga de trabalho (quantidade)	B2	0,63
	Satisfação com as recompensas	A3	0,609
	Satisfação com os benefícios extras	A4	0,586
	Satisfação com treinamentos realizados	D2	0,569
	Satisfação com a avaliação do desempenho pessoal	C4	0,549
	Satisfação com uso de tecnologia	B3	0,52
	Satisfação em relação ao incentivo para estudar	D4	0,51
	Satisfação com equipamentos de segurança disponíveis	B5	0,509
	Satisfação com autonomia no trabalho	C1	0,506
	Satisfação com salário	A1	0,502
Total de variáveis Fator 2		13	
Novo rótulo Fator 3	Variáveis analisadas	Sigla Variáveis	Cargas Fatoriais
Condicionantes esperadas e não primordiais de QVT	Satisfação com a influência do trabalho no lazer	G2	0,815
	Satisfação com a influência do trabalho na vida familiar	G1	0,805
	Satisfação com os horários de trabalho e descanso	G3	0,714
	Satisfação em relação ao cansaço causado pelo trabalho	B6	0,515
Total de variáveis Fator 3		4	

Fonte: Elaborado pelos autores, a partir dos resultados da análise fatorial exploratória no Programa R.

A QVT tem sido utilizada como um indicador das experiências humanas e o grau de satisfação das pessoas no local de trabalho, segundo Chiavenato (2010). As organizações entendem que para alcançar uma maior produção e melhores resultados precisam de pessoas motivadas a realizar suas tarefas e, também é necessário recompensar seus colaboradores de modo justo, que o faça sentir-se valorizado.

O conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade (Chiavenato, 2010).

Dessa maneira, em meio a uma série de definições e parâmetros para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ela pode ser entendida, em linhas gerais, como sendo uma forma de pensamento e tratamento que envolve a organização e as pessoas. Onde nessa forma de pensamento há aspectos fundamentais como o bem-estar do colaborador juntamente com a eficácia organizacional e, a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões e problemas ligados ao trabalho.

5 Considerações finais

Esta pesquisa teve como objetivo determinar quais aspectos representam as preocupações primordiais da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), dos colaboradores de uma rede de concessionárias de veículos automotores no interior do MS.

Para responder à essa pergunta foi feito um questionário, conforme modelo de Walton (1973), que mede a QVT percebida pelos colaboradores. Em seguida foi realizada uma análise fatorial exploratória para entender os resultados encontrados.

Os resultados mostram que para cada fator considerado, há destaque para uma dimensão do Modelo de Walton. No Fator 2, a Dimensão 3, Uso das capacidades no trabalho, teve relevância e, se relacionam à satisfação com a importância do trabalho/atividade/tarefa, com a possibilidade de desempenho de multitarefas e com a responsabilidade pessoal conferida (recebida) pela organização. Verifica-se, então que, o aproveitamento do talento do colaborador ou de seu capital intelectual e incentivo à utilização da capacidade plena de cada indivíduo no desempenho de suas funções, se torna mais importante para a Qualidade de Vida no Trabalho do que a remuneração propriamente dita para os colaboradores das empresas em estudo.

A satisfação com a carga de trabalho, com o uso da tecnologia e, com equipamentos de segurança disponíveis, da Dimensão 2 do modelo, também foram importantes, para então vir a satisfação com as recompensas e os benefícios extras, sendo a remuneração o último indicador, com menor carga fatorial do Fator 2. Esse Fator 2, considerado composto pelas preocupações primordiais relacionados à QVT, também contém a satisfação com treinamentos realizados, com a avaliação do desempenho pessoal, com o incentivo para estudar e, com a autonomia no trabalho.

No Fator 1, a ênfase é para a Dimensão 6, Respeito às leis do trabalho, que se relacionam com a satisfação com a liberdade de expressão, com as normas e regras do trabalho (ou da empresa) e, com o respeito aos direitos do trabalhador. Verifica-se que, a preocupação com constitucionalismo ou o cumprimento dos direitos dos empregados de forma geral, como a liberdade de expressão e direitos trabalhistas são uma preocupação para proporcionar a QVT aos trabalhadores das empresas em estudo.

A Dimensão 8, Relevância social e importância do trabalho, que se percebe ser complementar à Dimensão 6, teve destaque, principalmente com a satisfação em relação à política de recursos humanos da empresa, com a imagem da empresa perante à sociedade, com os serviços e qualidade dos produtos da empresa, com a integração da empresa com a sociedade e, ainda, com a satisfação e orgulho da realização do trabalho. Ou seja, uma empresa que respeita seus trabalhadores, também respeita a sociedade, entregando serviços e produtos de qualidade, preservando sua imagem e se relacionando com respeito às pessoas, individualmente e com a sociedade como um todo.

Nesse Fator 1, considerado composto pelas características adicionais e não primordiais da QVT, também aponta a Dimensão 5, Integração social no trabalho, como característica importante à QVT, que tem corresponde à valorização de ideias e iniciativas pessoais, com relacionamentos com colegas e chefes e com o comprometimento de colegas e equipe. Por fim, fecham o Fator 1, o respeito à individualidade e com menor carga fatorial, a satisfação com a frequência de demissões realizadas pelas empresas estudadas.

No Fator 3, há o destaque para a Dimensão 7, Relação ao espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas, que se relaciona à satisfação com os horários de trabalho e descanso, com a influência do trabalho na vida familiar e do trabalho no lazer. Verifica-se que há uma preocupação de encontrar um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, ou seja, um papel balanceado no trabalho, com estabilidade de horário e principalmente com tempo para o lazer e a família.

Esse Fator 3, representado pelas condicionantes esperadas e não primordiais de QVT, sinaliza um desejo de uma boa relação do trabalho com a vida pessoal e familiar e, é complementada pela satisfação em relação ao cansaço causado pelo trabalho, que parece ser esperado esse cansaço ao se executar as tarefas/atividades, mas se houver tempo para o lazer e família, esse cansaço esperado é recompensado.

Sugere-se que os 3 Fatores com seus respectivos indicadores, mostram quais são os mais importantes ou primordiais e, também os que os colaboradores se preocupam, mas são considerados adicionais, como se fossem um bônus, mas também não menos importantes e por fim, os indicadores que são esperados, mas que não são tão importantes, se houver a preocupação da empresa em relação às variáveis dos Fatores 2 e 1, nessa ordem, em relação à QVT.

Esses indicadores do Fator 3, são esperados porque talvez façam parte do processo de desenvolvimento de tarefas/atividades e da importância que o trabalho tem na vida das pessoas, não sendo só uma questão de ser a fonte de renda e sustento da família, mas também significando uma forma de realização pessoal e profissional e que dá significado e dignidade aos colaboradores.

Lembrando que essas análises são referentes a um estudo de caso e, os resultados são específicos da percepção dos colaboradores do grupo de empresas estudado nessa pesquisa, que é uma concessionária de veículos no interior do MS. Sendo assim, essa questão se torna uma limitação dessa pesquisa. Outra limitação se refere ao próprio método estatístico, da análise fatorial exploratória, que é um processo subjetivo. A determinação do número de fatores, sua interpretação e a seleção da rotação (se um conjunto de fatores não agrada ao analista, a rotação pode prosseguir indefinidamente), envolve um julgamento subjetivo. Sugere-se para estudos futuros e também para ajudar a testar a significância das estimativas encontradas, a realização da análise fatorial confirmatória e ainda um procedimento inferencial.

Referências bibliográficas

Chiavenato, I. (1999) *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Editora Elsevier.

Chiavenato, I. (2010) *Gestão de Pessoas*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier.

Fernandes, E. (1996) *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.

França, A. C. L. (1996) *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho*. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo: São Paulo. Recuperado de: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde14042009113324/publico/tesedoutoradoLimongi.p>.

Gonçalves, F. N.; Miranda, A.S.; Neves, A.; Santos, L.D.C.; Conceição, M.G.; Barreira, M.C.; Chagas, R.S.; Mattos, R.G.C. (2013) *A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas*. Anuário de produções acadêmico-científicas dos discentes da

Faculdade Araguaia, 2: 61-77. Recuperado de: <http://www.fara.edu.br/sipe/index.php/anuario/article/view/144>".

Hair Jr., J.F.; Black, W.C.; Babin, B.J.; Anderson, R.E.; Tatham, R.L. (2009) *Análise multivariada de dados*. 6ª ed. Porto Alegre: Editora Bookman.

Julião, P. (2001) *Qualidade de vida no trabalho. Avaliação em empresa do setor automobilístico a partir do clima organizacional e do sistema da qualidade baseado na especificação técnica ISSO/TS 16.949*. Monografia – Universidade de São Paulo: São Paulo.

Limongi-França, A. C. (2010) *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 5ª reimpr. São Paulo: Editora Atlas.

Limongi-França, A. C.; Arellano, E. B. (2002) *Qualidade de vida no trabalho*. In: Fleury, Maria Tereza Leme (Org.). *As pessoas na organização*. 6. ed. São Paulo: Editora Gente.

Limongi-França, A. C.; Zaima, G. (2002) *Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências*. Volume 1. 3ª ed. São Paulo: Editora Gente.

Mariz, L. F. (2011) *A qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores em um frigorífico*. Monografia – Universidade de Brasília: Brasília.

Pessoa, R. S. (2013) *Qualidade de vida no trabalho: percepção dos funcionários da construção civil de uma obra de terraplenagem em Itaboraí – RJ*. Dissertação – Universidade Federal Fluminense: Rio de Janeiro.

R Core Team (2019). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Recuperado de: <https://www.R-project.org/>

Rischioni, G. A. (2015) *A Qualidade de Vida no Trabalho, o Estresse Ocupacional e seus Impactos no Ambiente Organizacional*. Recuperado de: http://www.drummond.com.br/images/read/revista_read5.pdf#page=65

Vasconcelos, A. F. (2001) *Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas*. Caderno de pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p. 23-35.

Walton, R. E. (1973) *Quality of Working Life: What is it?* Sloan Management Review, v. 15, n.1.