



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JOÃO MATEUS DE LIMA SILVA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DAS
GERAÇÕES *BABY BOOMER*, X e Y, NA PREFEITURA MUNICIPAL DE JAÇANÃ/RN**

CAMPINA GRANDE

2018



JOÃO MATEUS DE LIMA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DAS
GERAÇÕES *BABY BOOMER*, X e Y, NA PREFEITURA MUNICIPAL DE JAÇANÃ/RN**

Trabalho de Conclusão de Curso
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.

Orientadora: Prof. Marielza Barbosa Alves, Ms^a.

CAMPINA GRANDE

2018

Qualidade de vida no trabalho: uma análise na percepção das gerações *Baby Boomer*, X e Y, na Prefeitura Municipal de Jaçanã/RN

João Mateus de Lima Silva¹

Prof. Ms^a. Marielza Barbosa Alves²

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se um termo abrangente pelo fato dos vários estudos realizados nos diferentes campos do saber, também possui uma alta subjetividade por sua relação com os aspectos extrínsecos e intrínsecos do indivíduo. A QVT bem planejada pode ser crucial no bem-estar do funcionário e para proporcionar qualidade nos serviços prestados. O presente estudo teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção das gerações *Baby Boomer*, X e Y, na Prefeitura Municipal de Jaçanã/RN. Para sua elaboração foi utilizada uma abordagem quantitativa e um modelo de pesquisa descritivo e exploratório. Os dados foram coletados por meio da aplicação de um questionário adaptado do modelo com oito dimensões proposto por Freitas e Souza (2009), onde foram aplicados a 57 colaboradores concursados da Prefeitura e os dados foram analisados por meio da média como ferramenta estatística. A análise das dimensões mostrou uma discordância entre as gerações, revelando maiores níveis de insatisfação da geração *Baby Boomer* com o trabalho. Já as gerações X e Y revelaram níveis de satisfação de neutros a satisfeitos com a QVT. E todas as gerações consideram os aspectos propostos como importantes para execução do trabalho nos moldes de uma boa QVT. A análise dos resultados gerais demonstraram que há uma divergência entre o que cada geração considera importante e no que está satisfeita, ficando evidente a necessidade de adequação do trabalho para que os trabalhadores consigam obter um nível maior de QVT.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Satisfação. Importância.

Quality of life at work: an analysis in the perception of the generations X, Y and Z, in the City Hall of Jaçanã/RN

ABSTRACT

The Quality of Work Life has become a comprehensive term because the various studies carried out in the different fields of knowledge also have a high subjectivity due to its relation to the extrinsic and intrinsic aspects of the individual. Well planned QWL can be crucial in employee well-being and to provide quality service. The present study aimed to analyze the quality of life at work in the perception of the Baby Boomer generations, X and Y, in the Jaçanã/RN City Hall. For its elaboration a quantitative approach and a descriptive and exploratory research model were used. The data were collected through the application of a questionnaire adapted from the model with eight dimensions proposed by Freitas and Souza (2009), where they were applied to 57 contributors from the City Hall and the data were analyzed through the mean as a statistical tool. The analysis of the dimensions showed a disagreement between the generations, revealing higher levels of dissatisfaction of the Baby Boomer generation with the work. Already the generations X and Y revealed levels of satisfaction of neutral to satisfied with the QWL. And all generations consider the proposed aspects as important for the execution of the work in the mold of a good QWL. The analysis

¹ Graduando em Administração; Universidade Federal de Campina Grande; jmateus_lima@hotmail.com

² Mestre em Administração; Universidade Federal de Campina Grande; marielzab@hotmail.com

of the overall results showed that there is a divergence between what each generation considers important and what is satisfied, making evident the need for work adequacy so that workers can achieve a higher level of QWL.

Keywords: Quality of life at work. Satisfaction. Importance.

1 Introdução

Neste cenário atual, com expressivas transformações econômicas e sociais, a competitividade entre as organizações tornou-se uma crescente, gerando mudanças nas estruturas do mercado de trabalho, buscando inovações tecnológicas e novas formas de trabalho. Sendo assim as organizações estão dispostas a promover essas mudanças, onde buscar um ambiente de trabalho organizado é elemento fundamental na qualidade de vida do colaborador, considerando que ele passa grande parte de sua vida realizando diversas atividades e isso pode acabar gerando implicações negativas para sua vida.

Na busca da participação no mercado globalizado, as organizações estão implantando e investindo em tecnologias direcionadas a Qualidade Total. Para alcançar a eficácia, dependem do comprometimento e envolvimento de todos os indivíduos participantes da organização de maneira que alcance seus objetivos. Nesse sentido, o tema Qualidade de Vida no Trabalho relaciona-se com o comprometimento pessoal, valorização do capital humano na execução da tarefa na organização, gerar vantagem competitiva e inserir hábitos de bem-estar para os trabalhadores. Diversas mudanças foram realizadas em relação ao trabalho, o trabalhador passou a ter direitos e a ser considerado de grande valia para o desempenho organizacional, já que a execução do trabalho faz com que o indivíduo crie sua própria identidade, desenvolva-se pessoalmente e profissionalmente.

Essas mudanças geraram uma enorme preocupação com o bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho por parte da alta administração, com isso perceberam que essa circunstância interferia diretamente no desempenho, na produtividade organizacional e no desempenho financeiro da organização. Dessa forma, a percepção de que o homem é o maior capital da organização, gerou motivos para se investir na qualidade de vida para que se tenha a sobrevivência da mesma.

Nesse cenário, é importante dar atenção aos diversos aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), observando um ambiente organizacional onde há uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização e do próprio trabalho, torna-se saudável e mais propício ao aumento de produtividade. (FREITAS; SOUZA, 2009). Deve haver uma constância na preocupação da qualidade de vida no trabalho e na satisfação do trabalhador, quanto melhor as condições de

vida e do trabalho serão ainda mais elevadas os níveis de comprometimento dos subordinados com a organização.

Os indivíduos possuem concepções de trabalho diferentes devido à diversidade de pessoas existente na organização. Essas diferenças levam a pensamentos e atitudes distintas no momento de execução da atividade. Assim, a QVT deve considerar essas variadas percepções para que se tenha uma avaliação daquilo que satisfaz o funcionário e das necessidades que precisam ser atendidas pela organização.

Nesse contexto, o comportamento das gerações associa-se a QVT, pois esse quesito foi afetado ao longo dos anos, gerando novas formas de pensar sobre a QVT. Diversos estudos foram realizados sobre as gerações, destacando a interação e o comportamento da geração *baby boomers*, da geração X e da geração Y. As gerações possuem diferentes visões acerca do seu trabalho na organização, a busca pelo entendimento de como se comportam na execução das atividades é fundamental.

Quando se fala no estudo da QVT na percepção das gerações, existe uma relação com os diversos setores, mas o setor público possui indivíduos de variadas idades e percepções de trabalho diferentes, que leva o setor público a ser responsável por promover melhorias na qualidade de vida dos subordinados, pois possuem o direito de receber total suporte na execução do seu trabalho. O fornecimento de um ambiente de trabalho agradável e favorável é indispensável para proporcionar uma melhor qualidade de vida inclusive no setor público, com os instrumentos adequados para desenvolver atividades e com um salário compatível com essas atividades.

Assim, identificou-se a necessidade de responder a seguinte questão: Qual a percepção das gerações *baby boomers*, X e Y sobre a qualidade de vida no trabalho, na Prefeitura Municipal de Jaçanã - RN?

Nesse sentido, o autor deste trabalho observa que no cenário atual a pesquisa é importante pelo fato das organizações buscarem o bem-estar do indivíduo para melhorar seu desempenho nas atividades. Sendo de grande valia para as organizações desse setor que procuram de um modo geral, desenvolver ações e programas de QVT que possam atender expectativas e reivindicações dos variados funcionários, do mais antigo ao mais novo. Diante disso, este trabalho tem como objetivo geral analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção das gerações *baby boomers*, X e Y, na Prefeitura Municipal de Jaçanã – RN.

É esperado então, com essa pesquisa, encontrar resultados que possam identificar o desenvolvimento de uma boa QVT para as variadas gerações e mostrando a incidência nas equipes, além dos resultados positivos para a organização. O trabalho pode servir de base para

estudos futuros na academia e no desenvolvimento sobre a QVT na percepção das gerações nas organizações públicas, possuindo uma visão clara de como essa diversidade é conduzida pela organização. Dessa forma, esse trabalho é relevante para a organização adequar-se àquilo que é satisfatório para os funcionários, tendo um grau elevado de conhecimento acerca dos seus funcionários, podendo auxiliar os gestores e administradores na tomada de decisões e naquilo que melhor se adapta ao colaborador.

2 Referencial teórico

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A atuação da Gestão de Pessoas (GP) no âmbito organizacional está se tornando cada vez mais importante, pois se observa que os indivíduos tendo suas necessidades atendidas executam suas atividades com maior envolvimento. Diante disso, a atenção disposta pelas empresas à área de gestão de pessoas se dá pelo fato de possuírem uma nova percepção do trabalho e chegando à conclusão de que mudanças estão ocorrendo nesse âmbito. A gestão de pessoas vem enquanto função gerencial, de forma eficiente e eficaz, fazer com que a empresa consiga desempenhar melhor suas atividades, obtendo assim maiores níveis de produtividade.

No entendimento de Dutra (2002, p.17) gestão de pessoas é o “conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”. A gestão de pessoas relaciona-se às práticas e políticas desenvolvidas pela organização que são necessárias para que o gestor possa administrar as atividades desempenhadas pelos colaboradores e atingir níveis maiores de comprometimento, para que dessa forma a empresa consiga atingir suas metas.

Existem políticas de Recursos Humanos, que se referem às condições ambientais, físicas e psicológicas disponibilizadas pela organização para que seus colaboradores sintam-se satisfeitos, realizados, e conseqüentemente motivados (Chiavenato, 2010). Assim, a Gestão de Pessoas está diretamente relacionada aos princípios da qualidade de vida, pois são processos que visam proporcionar uma sensação de bem-estar e satisfação aos indivíduos no ambiente de trabalho, despertando o interesse do funcionário em permanecer na empresa por um longo período.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tornou-se fator essencialmente importante para as organizações, bem planejada pode ser crucial para o desenvolvimento de uma organização com um propósito bem definido, proporcionando aumento de produtividade e a qualidade dos serviços prestados, pois será uma forma de melhoria para os colaboradores dentro das empresas.

Para melhor conceituar a qualidade de vida no trabalho (QVT), temos:

o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p.80)

Na realização de determinado trabalho, o indivíduo busca atingir determinado grau de satisfação. A representação que esse trabalho tem socialmente gera impactos no bem-estar e na vida desse indivíduo, podendo acarretar em situações de maior ou menor desgaste. Nesse contexto, existem fatores que afetam a cultura e melhoram o clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação dos seus colaboradores.

Segundo Rodrigues (1994), a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como “uma abordagem sócio técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele”. Nesse sentido, a QVT faz uma relação entre a satisfação e ao bem-estar do indivíduo na execução de suas tarefas, é indispensável à produtividade e a competitividade, sem as quais uma organização não sobrevive ao mercado.

Dessa maneira Lawler (2005) considera que o relacionamento entre as pessoas e as organizações nas quais elas trabalham estão mudando. As organizações precisam de pessoas motivadas para melhor desempenhar suas atividades, para isso ela precisa está preocupada com a valorização da mão-de-obra, de modo que os colaboradores sejam reconhecidos e recompensados em relação a sua participação no processo de trabalho, bem como nos resultados que as atividades proporcionaram, servindo como forma de reconhecimento, satisfação, e principalmente de motivação.

Walton (1973, apud FERNANDES, 1996), afirma que, quando adequadamente proposto, um programa de QVT tem como meta gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, recebimento de recursos de "*feedback*" sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. A humanização no trabalho deve ir além da legislação, ou seja, deve também envolver e reconhecer os indivíduos como sendo parte essencial no crescimento e no êxito da organização.

Dessa forma, identifica-se que as questões relacionadas à QVT são desafiadoras e inovadoras. Segundo Limongi-França e Rodrigues (2002) o ser humano é um todo complexo, isso pode ser considerado como motivo da QVT ser abordada em vários aspectos, sendo as organizações influenciadas por fatores internos e externos. Vários modelos estão sendo gerados com objetivo de avaliar e identificar os fatores que influem na Qualidade de Vida no Trabalho. Identificaram-se os principais modelos científicos que afetam a QVT, sendo apresentados a seguir.

2.2 Modelos de QVT

Os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho geraram alguns modelos, sendo bastante utilizados para obter resultados em pesquisas que analisam variáveis e aspectos importantes para o desenvolvimento da organização.

Com isso, os estudos tiveram como consequência uma vasta literatura sobre QVT, onde se revela diversos fatores considerados influenciadores, exemplo dos modelos mais referenciados na esfera de estudos científicos que buscam avaliar a QVT, temos: o modelo proposto por Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Limongi-França (1996); e modelo de Freitas e Souza (2009).

Esses modelos possuem diretrizes adequadas a serem aplicadas às organizações, o objetivo dessas diretrizes de Qualidade de Vida no Trabalho são gerir reformulações em nível do trabalho, visando garantir maior eficácia e produtividade e buscar atender as necessidades básicas dos colaboradores na execução de tarefas.

Nesse contexto, serão apresentados a seguir, os modelos propostos Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Limongi-França (1996); e Freitas e Souza (2009), modelo utilizado na realização deste estudo.

Quadro 1: Modelos de QVT

| MODELOS DE QVT | ASPECTOS |
|------------------|---|
| WALTON (1973) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Compensação justa e adequada; 2. Segurança e saúde nas condições de trabalho; 3. Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana; 4. Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados; 5. Integração social na organização do trabalho; 6. Constitucionalismo na organização do trabalho; |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> 7. O trabalho e o espaço total de vida; 8. A relevância social do trabalho na vida; |
| HACKMAN E OLDHAM (1975) | <ul style="list-style-type: none"> 1. Variedade de habilidades; 2. Identidade da tarefa; 3. Significado da tarefa; 4. Autonomia; 5. <i>Feedback</i> intrínseco; 6. <i>Feedback</i> extrínseco; 7. Inter-relacionamento; |
| LIMONGI-FRANÇA (1996) | <ul style="list-style-type: none"> 1. Biológico; 2. Psicológico; 3. Social; 4. Organizacional; |
| FREITAS E SOUZA (2009) | <ul style="list-style-type: none"> 1. Integração social na organização; 2. Utilização da capacidade humana; 3. Segurança e saúde nas condições de trabalho; 4. Constitucionalismo; 5. Trabalho e espaço de vida; 6. Compensação; 7. Oportunidade de carreira e garantia profissional; 8. Relevância social do trabalho; |

Fonte: Adaptado de Freitas e Souza (2009)

O modelo de Walton (1973), destaca-se pela amplitude dos seus oito critérios que afetam de maneira mais significativa o trabalhador no seu trabalho, uma série de fatores que com o tempo as pessoas sentirão necessidade e que tenham direitos, além de serem importantes para a sua saúde, seu crescimento interno e externo, e ainda, o papel que desempenham na sociedade com seu trabalho, assim como o papel que desempenham na organização.

No modelo de Hackman e Oldham (1975), é considerado que a interação que o colaborador tem com o cargo irá definir sua qualidade de vida no trabalho como mais alta. Sua relação com o cargo que ocupa satisfaz suas necessidades e o satisfaz na realização das atividades, buscando sempre a identificação com suas tarefas, alinhando com suas melhores habilidades.

No modelo de Limongi-França (1996), demonstra sua importância com o bem-estar do indivíduo e da sua saúde. O âmbito biológico está relacionado ao ambiente de trabalho em o indivíduo está inserido. A esfera psicológica envolve os aspectos sentimentais e afetivos que influem nas suas atividades. A dimensão social busca pelo valor cultural, coletivo e econômico que a atividade possui com o colaborador. No âmbito organizacional, quanto à organização está investindo no desenvolvimento cognitivo do pessoal e humanístico.

Por fim, verifica-se que Freitas e Souza (2009) ao conduzirem um estudo sobre os principais modelos existentes tiveram o objetivo de formular um modelo que avaliasse a QVT sob determinadas perspectivas, e comprovaram que nenhum incorporou todas as dimensões ou indicadores cientificamente reconhecidos. Dessa maneira, observaram que, conforme a natureza da organização investigada e das atividades nela realizadas, o modelo precisa ser adaptado para captar com eficácia os indicadores de QVT, tornando necessária a construção de ferramentas específicas, voltados à amostra a ser estudada. Da mesma maneira, Freitas e Souza (2009) consideram que para situações intrínsecas a certos tipos de trabalho, dimensões próprias precisam ser incorporadas na construção de um modelo mais adequado para determinada organização. O modelo de Freitas e Souza (2009) propõe analisar as seguintes dimensões, apresentados a seguir:

Quadro 2: Dimensões do modelo Freitas e Souza (2009)

| Dimensões | Aspectos |
|--|--|
| 1. Integração social na organização | Possibilidade de investigar algumas das várias formas de relacionamento pessoais dentro de uma organização, além de permitir ter um panorama da cooperação entre colegas e o grau de interação exigida pelo trabalho. |
| 2. Utilização da capacidade humana | Viabilidade para utilização dos variados conhecimentos e habilidades na execução das suas atribuições. Observando sua autonomia quanto à execução do planejamento, na busca por informações e em receber o <i>feedback</i> . |
| 3. Segurança e saúde nas condições de trabalho | Tratar as condições físicas, ambientais e psicológicas que podem afetar o bem-estar do colaborador da instituição. Analisando os aspectos de segurança que influenciam na |

| | |
|---|--|
| | execução do trabalho. |
| 4. Constitucionalismo | Essa dimensão refere-se aos direitos e deveres que o colaborador possui na organização. Tendo enfoque na igualdade e na liberdade de expressão junto aos superiores. |
| 5. Trabalho e espaço de vida | Nesta dimensão é feita uma análise do quanto o trabalho afeta a vida pessoal do subordinado, observando as horas extras e a relação trabalho-família. |
| 6. Compensação adequada e justa | A adequação da compensação refere-se à relação entre o pagamento e a contribuição do trabalhador para com a organização (esforço, experiência e habilidades). A compensação justa refere-se à relação existente entre o valor de salário pago e o cargo ocupado. Sempre observando se a compensação está alinhada com outras organizações. |
| 7. Oportunidade de carreira e garantia profissional | Relaciona-se aos incentivos e oportunidades para que o subordinado desenvolva e expanda sua carreira, adquirindo novos conhecimentos. |
| 8. Relevância social do trabalho | O prestígio da organização alcançado por ser socialmente responsável e pelos benefícios proporcionados a comunidade em que está inserida. |

Fonte: Adaptado de Freitas e Souza (2009).

Neste quadro é especificada cada uma das dimensões para análise da QVT nas organizações, termo que possui variadas definições e conceitos que nos ajudam a obter uma maior compreensão acerca da QVT. Diante da diversidade do ambiente organizacional, entender a satisfação e importância na percepção dos funcionários é uma tarefa cada dia mais complexa, reconhecendo que o ambiente organizacional precisa ser estudado e analisado diante das particularidades de quem o compõe.

2.3 Estudo das gerações

O termo geração começou a ser constantemente utilizado para designar determinada classe e/ou categoria de idade específica, sendo usadas para destacar as gerações jovens, as gerações adultas e das antigas gerações. McCrindle e Wolfinger (2009, apud ZOMER, et al., 2018) o conceito de geração na concepção histórica define um conjunto de pessoas que possuem em comum uma experiência cultural e histórica, formando sua identidade. Essas pessoas compartilharam de valores comuns que seriam denominados de “sentimento de geração”. As gerações podem ser classificadas de acordo com características e períodos específicos.

Geração *Baby Boomers*

A geração *baby boomer* surgiu logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, indo até o início dos anos 60. O termo "*baby boomer*" é usado como referência aos “filhos” do baby boom, explosão demográfica pós-Segunda Guerra Mundial. Segundo Zomer (2018, p. 202), mais que uma explosão demográfica, essa foi uma transformação cultural. Esta “explosão” ocorrida nesse período gerou pessoas com características de gostarem de um emprego fixo e estável. De acordo com, Silva et al (2014), no trabalho seus valores estão fortemente embasados no tempo de serviço, e preferem ser reconhecidas pela sua experiência à sua capacidade de inovação. Nesse contexto, nessa geração os indivíduos possuem um vício maior pelo trabalho, mostram-se crentes e confiantes em relação às organizações, por exercerem funções de chefia, muitas vezes em nível estratégico. Chocam-se diretamente com as gerações mais jovens no que diz respeito aos seus ideais, o que ocasiona um contraste de comportamento e valores considerável, que já é apreciado com grande cuidado nos setores de recursos humanos e estratégico das organizações, que por sua vez tentam administrar positivamente os conflitos e reverter às diferenças em potenciais de atuação.

Geração X

A geração X inclui pessoas que nasceram no início da década de 60 até o final dos anos 70, cuja característica dessa geração era retratar a sua experiência de vida. Os membros da geração X são filhos dos *baby boomers* mais velhos (geração anterior) e nasceram em um período de instabilidade financeira e social. Uma dificuldade desta geração reside em mostrarem-se “inseguros quando a situação merece uma socialização de ideias”. De acordo com, McCrindle e Wolfinger (2009, p. 9, apud ZOMER, et al., 2018, p. 203-204) a Geração X é uma ponte perfeita entre gerações anteriores e subsequentes, uma vez que este grupo adota a ética no trabalho e o foco do *baby boomers*, embora consigam se conectar com facilidade à cultura, visão de mundo e até valores da Geração Y. Os autores destacam que os profissionais da geração X dão importância demasiada ao emprego o que, em alguns casos, afeta qualidade

de vida e tendem a desejar mais um equilíbrio entre trabalho e vida, referido como a geração autoconfiante. Estes profissionais possuem uma capacidade de aprendizagem ágil, gerando resultados, e utilizando suas experiências profissionais. Para motivar uma pessoa da geração X sugere-se o desenvolvimento de ambientes de trabalho que promovam a liberdade e autonomia para que o indivíduo possa criar (TEIXEIRA et al, 2014).

Geração Y

Indivíduos da geração Y nasceram entre o início da década de 80 até meados dos anos 90. Esta geração, de acordo com Zomer et al (2018, p. 204, apud McCRINDLE e WOLFINGER, 2009, p. 10) é também conhecida como geração da internet. Assim, as pessoas da geração Y são apontadas como os filhos da tecnologia, por estarem desde pequenos imersos a esse mundo de interatividade e ambiente digital. Para Vasconcelos (2010, p. 229), a rápida mudança nos meios tecnológicos não intimidaram os jovens desta geração, devido à existência de familiaridade com a tecnologia. Nesse sentido, no ambiente organizacional, pelo fato das gerações anteriores possuem valores diferentes, a geração Y enfrenta conflitos, pois o trabalho deixa de ser algo de sobrevivência econômica, passando para uma vertente de satisfação e realização profissional. Para Mattos (2011, p.70), essa geração ao contrário da X, está disposta a assumir novas responsabilidades e novos desafios, buscando desempenhar um papel importante num trabalho relevante que dê auxílio à sociedade, entretanto sem deixar de lado sua vida pessoal.

3 Material e Métodos

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção das gerações *baby boomers*, X e Y, na Prefeitura Municipal de Jaçanã – RN. Portanto, trata-se de uma pesquisa descritiva de caráter exploratório, com uma abordagem quantitativa. De acordo com Gil (2010), pesquisa é um procedimento sistemático e racional que tem por objetivo dar respostas aos problemas que foram propostos.

Foi utilizado o questionário para a coleta de dados. Segundo Vergara (2010), o questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito, de forma impressa ou digital. O questionário usado nesta pesquisa é adaptado do modelo de Freitas e Souza (2009), o qual foi contemplado todas as dimensões utilizadas pelos autores, a de integração social na organização, de utilização da capacidade humana, de segurança e saúde nas condições de trabalho, de constitucionalismo, de trabalho e espaço de vida, de compensação adequada e justa, de oportunidade de carreira e garantia profissional e a

de relevância social do trabalho, sendo escolhida por ser considerada a mais adequada ao objetivo desta pesquisa, levando em consideração os principais fatores que influem na QVT.

O universo da pesquisa consiste em todo o conjunto de elementos (sejam empresas, produtos e pessoas, por exemplo) que possuem as mesmas características e que será o objeto de estudo. A amostra, segundo Vergara (2010, p.46) “é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade”. O quadro 3 ilustra o universo e a amostra que foram utilizadas nesta pesquisa.

Quadro 3: Universo e amostra da pesquisa

| Âmbito | Universo | Amostra |
|---------------|-----------------|----------------|
| Prefeitura | 230 | 57 |

Fonte: Elaborado pelo autor

O universo foi constituído pelos funcionários concursados da Prefeitura Municipal de Jaçanã/RN, de acordo com o registro da referida prefeitura. Sendo que não disponha das características e especificações dos funcionários, assim, não foi possível dividir o universo nas gerações estudadas na pesquisa. Para o cálculo amostral considerou-se um erro amostral de 10%, com um nível de confiança de 90%, relacionando a uma amostra mínima de 53, este trabalho é composto por 57 respondentes. Os resultados obtidos foram adquiridos a partir do levantamento de dados realizado entre 5 de outubro a 22 de outubro de 2018, sendo adotada uma escala que informa a média localizada de 1 a 1,8 representará muito insatisfeito e irrelevante, a média localizada de 1,9 a 2,6 representará insatisfeito e pouco importante, a média localizada de 2,7 a 3,4 representará neutralidade, a média localizada de 3,5 a 4,2 representará satisfeito e importante e, finalmente, a média situada de 4,3 a 5 representará muito satisfeito e muito importante. Os dados foram analisados através da estatística básica com o uso da média, calculada através do Microsoft Excel.

4 Resultados e Discussão

4.1 Caracterização da organização

O município de Jaçanã foi fundado em 1963, está localizado no interior do Rio Grande do Norte, conta com aproximadamente 9.000 mil habitantes, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Na prefeitura seu quadro de funcionários está registrado com 230 colaboradores no regime jurídico estatutário municipal, que foram utilizados para realização deste presente estudo. Os entrevistados estão inseridos nas áreas de educação, assistência social, saúde e na parte administrativa da prefeitura, aplicando a pesquisa nos setores estratégicos e operacionais.

A natureza da gestão pública para quem a exerce deve ser voltada para defesa e conservação dos bens e serviços públicos, bem como os interesses da coletividade. Tendo como bem comum à realização dos fins pretendidos pelo Estado e a promoção do bem comum da coletividade. Nesse sentido, para que a gestão pública possa alcançar esses objetivos pretendidos, deve estar com seus colaboradores motivados na execução das atividades.

A administração pública municipal tem dentre suas obrigações proporcionar a melhoria da qualidade de vida aos colaboradores. Os funcionários públicos possuem o direito de receber o suporte adequado, sem que possíveis problemas advindos do ambiente de trabalho reflitam na sua vida familiar e particular. Com isso, um programa de Qualidade de Vida no Trabalho eficiente, irá auxiliar o gestor público municipal a oferecer aos seus funcionários um ambiente de trabalho agradável, com as ferramentas necessárias para execução de atividades, bem como jornadas de trabalho razoáveis, remunerações adequadas às atividades executadas e um trabalho que gere valor social para sociedade.

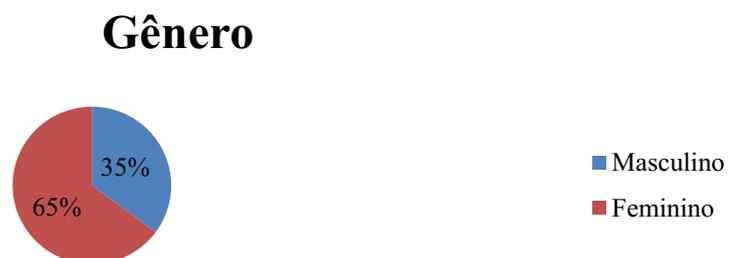
4.2 Análise e interpretação dos resultados

Para realizar a análise dos resultados foram aplicados questionários compostos de quarenta afirmações, tendo os indivíduos que avaliar sua satisfação com o trabalho e a importância de alguns quesitos em serem atendidos pela organização.

4.2.1 Perfil dos funcionários

4.2.1.1 Gênero

Gráfico 1: Gênero



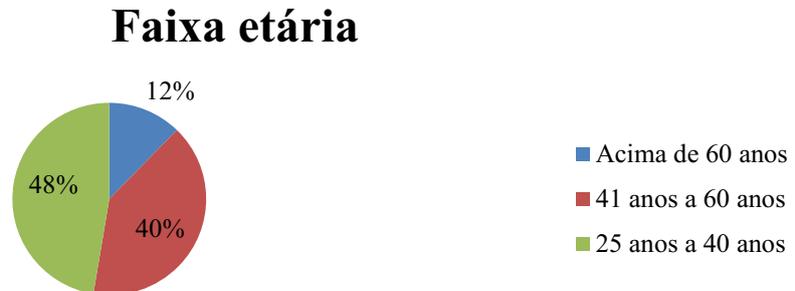
Fonte: dados da pesquisa (2018)

Conforme as informações contidas no gráfico 1, a pesquisa indica que dos 57 funcionários que participaram, predomina na prefeitura de Jaçanã o sexo feminino com índice de 65% e 35% são do sexo masculino. Esse fato possibilita identificar e verificar a percepção

da Qualidade de Vida no Trabalho sob uma perspectiva feminina, ou seja, uma visão feminina do ambiente de trabalho ao quais esses colaboradores estão exercendo suas atividades.

4.2.1.2 Faixa etária

Gráfico 2: Faixa etária



Fonte: dados da pesquisa (2018)

No gráfico 2, a pesquisa aponta que as menores porcentagens estão para a geração Baby Boomer que é a faixa etária acima de 60 anos com 12%, pelo fato de que os dados coletados registraram baixo índice de funcionários dessa geração na prefeitura. A maior porcentagem está para os funcionários da geração Y, que possuem faixa etária entre 25 a 40 anos, representando dessa forma 48% dos respondentes. Dessa forma, a geração X também possui uma porcentagem alta, na faixa etária entre 41 a 60 anos, representando 40% dos funcionários que trabalham na prefeitura.

Essa baixa porcentagem da geração Baby Boomer pode ser associada ao fato de que funcionários estão próximos da aposentadoria, fica nítido na amostra da pesquisa poucos colaboradores nessa geração. Nesse contexto, a porcentagem alta para as gerações X e Y mostra que o setor público está em um processo de renovação, entrando para um modelo de gestão nos moldes atuais. Portanto, isso nos mostra divergências e coincidências que as gerações irão possuir entre si.

4.2.1.3 Estado civil

Gráfico 3: Estado civil

Estado Civil

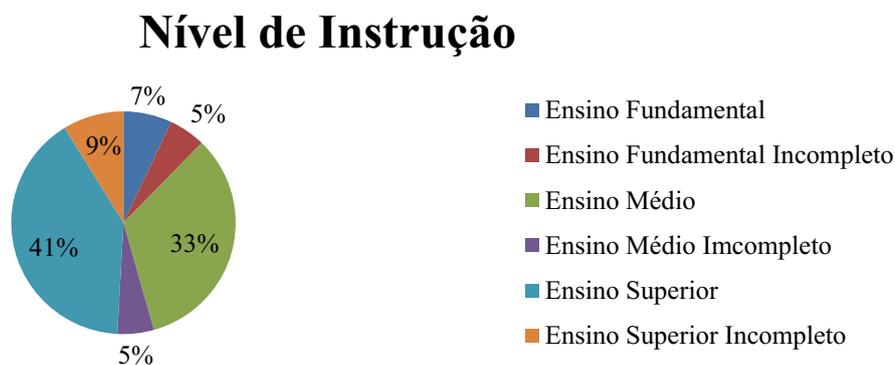


Fonte: dados da pesquisa (2018)

No gráfico 3, está claro que solteiros e casados predominam na organização, 42% e 39%, respectivamente. A porcentagem de pessoas divorciadas e que possuem outro estado civil, é de 19% juntas. Percebe-se uma mescla quanto ao estado civil dos funcionários da prefeitura, deixando um ambiente mais dinâmico. Nesse contexto, supõe-se que o motivo para essas informações é a faixa etária superior a 25 anos, entendendo que muitos ingressaram no setor público há pouco tempo, não possuindo uma estrutura familiar, e outra grande parte dos funcionários são casados (as) tendo estabilidade e responsabilidades para manter suas famílias.

4.2.1.4 Nível de instrução

Gráfico 4: Nível de instrução



Fonte: dados da pesquisa (2018)

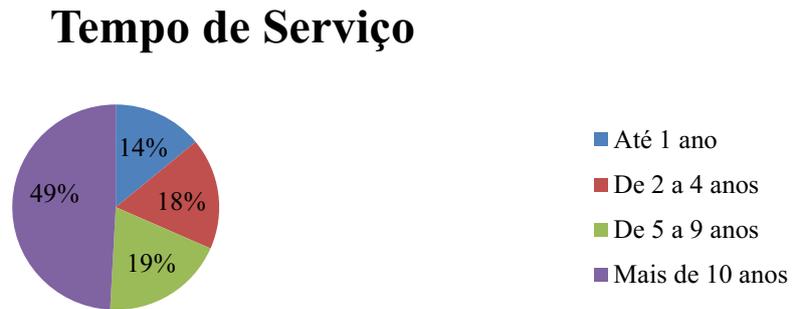
Observa-se que 41% dos respondentes possuem ensino superior completo, 33% possuem ensino médio completo, 9% possuem nível superior incompleto, 7% possuem ensino fundamental completo, e 10% possuem ensino fundamental incompleto e ensino médio incompleto.

Nota-se que 50% dos funcionários possuem nível superior completo e incompleto, o que pode relacionar-se a um desejo na busca de conhecimento e ao incentivo da prefeitura em investir em maior educação aos colaboradores, de modo que o horário de trabalho permita

cursar níveis maiores de educação. Esse incentivo na busca do conhecimento promove a qualificação dos funcionários que agregam maior conhecimento para a organização e consequentemente consiga resultados bem mais positivos e satisfatórios.

4.2.1.5 Tempo de serviço

Gráfico 5: Tempo de serviço



Fonte: dados da pesquisa (2018)

Nos dados do gráfico 5, a pesquisa indica que em relação ao tempo de serviço, 49% dos funcionários trabalham a mais de 10 anos na Prefeitura, 19% de 5 a 9 anos, 18% de 2 a 4 anos, e 14% até um ano de trabalho prestado na prefeitura. Os funcionários que possuem mais de 5 anos de serviço prestado, são aqueles concursados há maior tempo na prefeitura e supõe-se que tenham maior experiência, e outra parte encaixa-se os funcionários aprovados em concursos realizados para determinadas áreas específicas, recentemente.

4.2.2 Percepção da QVT pelos funcionários da prefeitura

4.2.2.1 Dimensão 1 e 2: Integração social na organização / Utilização da capacidade humana

Tabela 1: Dimensão 1 e 2

| Afirmações | Satisfação | | | Importância | | |
|---|-------------|------|------|-------------|------|------|
| | Baby Boomer | X | Y | Baby Boomer | X | Y |
| Dimensão 1: Integração social na organização | Média | | | Média | | |
| 1. O relacionamento entre funcionários do mesmo nível hierárquico da prefeitura. | 3,86 | 4,26 | 4,11 | 4,71 | 4,48 | 4,30 |
| 2. O relacionamento com seu superior. | 4,71 | 4,65 | 4,59 | 4,71 | 4,70 | 4,59 |
| 3. O relacionamento com funcionários de outros setores ou departamentos. | 2,71 | 4,22 | 4,19 | 3,86 | 4,35 | 4,48 |
| 4. A cooperação e ajuda recíproca entre colegas dos setores. | 4,43 | 4,30 | 3,89 | 4,71 | 4,52 | 4,41 |
| 5. O respeito e ausência de preconceito de raça, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física no ambiente de trabalho na prefeitura. | 3,29 | 4,57 | 4,44 | 4,00 | 4,61 | 4,56 |

| | | | | | | |
|--|-------|------|------|-------|------|------|
| 6. O reconhecimento dos colegas do setor e dos superiores a um colega que tem potencial para atingir níveis mais elevados hierarquicamente. | 3,14 | 4,13 | 3,85 | 3,43 | 4,35 | 4,30 |
| 7. Tratamento igualitário para todos sem divisão por status como nível hierárquico, gênero, estado civil dentro da prefeitura. | 3,14 | 4,26 | 3,93 | 4,43 | 4,52 | 4,41 |
| Dimensão 2: Utilização da capacidade humana | Média | | | Média | | |
| 8. A independência na realização de suas atividades dentro da prefeitura. | 2,57 | 4,13 | 4,00 | 4,43 | 4,39 | 4,22 |
| 9. Sua participação no planejamento do seu próprio trabalho e que é permitido pela prefeitura. | 2,14 | 4,13 | 4,33 | 4,29 | 4,22 | 4,48 |
| 10. Seu trabalho envolve tarefas que utilizam sua variedade de conhecimento, habilidades e talentos. | 4,00 | 4,30 | 4,52 | 4,43 | 4,22 | 4,59 |
| 11. A quantidade de informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho. | 1,86 | 4,17 | 4,26 | 4,00 | 4,30 | 4,22 |
| 12. A qualidade das informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho. | 2,29 | 4,26 | 4,19 | 3,71 | 4,39 | 4,44 |
| 13. As observações construtivas de seu superior sobre seu trabalho. | 4,00 | 4,35 | 4,11 | 4,71 | 4,65 | 4,37 |
| 14. Os meios utilizados por seu superior para extrair o melhor do seu potencial, incentivar a sua criatividade e obter o seu maior envolvimento. | 3,14 | 4,17 | 3,93 | 3,43 | 4,57 | 4,22 |

Fonte: dados da pesquisa (2018)

De acordo com os dados obtidos na pesquisa, na dimensão 1 e 2, relacionadas a integração social e na utilização da capacidade do indivíduo, foram registrados índices que comprovam como as gerações possuem suas diferenças, quanto a satisfação no trabalho e como consideram importante a QVT na organização.

Os funcionários da geração X e Y estão satisfeitos totalmente com praticamente todas as afirmações de QVT propostas, porém a geração Y é mais insatisfeita com alguns quesitos referentes ao seu relacionamento com colegas de trabalho, no tratamento desigual existente na organização e nos meios utilizados para envolvê-lo nas atividades. Conforme Veloso et al. (2012), essa geração demonstra atitudes de inquietação, contestação e, às vezes, de insubordinação sobre diversos aspectos do cotidiano das organizações, assim constata-se que a prefeitura não está atendendo aquilo que essas gerações consideram como suas características.

Quanto à importância, os indivíduos da geração X e Y classificam entre importante e muito importante a integração social dentro da prefeitura e a utilização da sua capacidade de execução de tarefas. É perceptível que essas gerações consideram de importância total o bom relacionamento na organização, a autonomia na realização do seu trabalho, a utilização das habilidades múltiplas e o *feedback* quanto ao desempenho de suas atividades.

É evidente que os menores índices de satisfação com o relacionamento são da geração *Baby Boomer*, por muitas vezes exercerem funções de chefia, chocam-se diretamente com as gerações mais jovens no que diz respeito ao seu comportamento, afetando diretamente seu relacionamento com outros funcionários da prefeitura. De acordo com, Silva et al (2014), no trabalho seus valores estão fortemente embasados no tempo de serviço, e preferem ser reconhecidas pela sua experiência à sua capacidade de inovação. Os indivíduos dessa geração registram uma média de 2,14, mostrando-se insatisfeitos parcialmente com sua participação no planejamento das suas atividades e na autonomia para realizar seu trabalho mostram-se insatisfeitos parcialmente. Por fim, a comunicação é muito limitada entre os níveis organizacionais da prefeitura, destacando índices de insatisfação total com a qualidade e quantidade de informações disponibilizadas para executar as atividades.

Entretanto, com um índice entre 4,59 até 4,71, mostra satisfação total das gerações analisadas no relacionamento com seu superior, no *feedback* disponibilizado sobre seu trabalho uma satisfação parcial, com a reciprocidade entre os colegas de setor e na utilização dos seus conhecimentos para realizar suas atividades. Isso se relaciona pelo fato de considerar importante a QVT na organização, demonstrando índices de 4,3 até 4,71 mostra a importância total para o relacionamento do pessoal, para a autonomia nas suas atividades, no respeito à diversidade e uma comunicação integrada entre os setores organizacionais da prefeitura.

Diante do exposto, percebe-se que os funcionários da prefeitura divergem muito quanto ao relacionamento entre eles, aos meios de comunicação utilizados e a autonomia das suas atividades. Portanto, consideram que esses fatores estejam enquadrados nos critérios de qualidade de vida no trabalho.

4.2.2.2 Dimensão 3 e 4: Segurança e saúde nas condições de trabalho / Constitucionalismo

Tabela 2: Dimensão 3 e 4

| Afirmações | Satisfação | | | Importância | | |
|--|-------------|------|------|-------------|------|------|
| | Baby Boomer | X | Y | Baby Boomer | X | Y |
| Dimensão 3: Segurança e saúde nas condições de trabalho | Média | | | Média | | |
| 15. As condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização). | 3,43 | 4,43 | 4,22 | 4,71 | 4,57 | 4,44 |
| 16. Adaptação do trabalho e dos seus equipamentos as condições físicas dos funcionários. | 3,14 | 3,87 | 4,15 | 4,29 | 4,00 | 4,48 |
| 17. Fornecimento e utilização de equipamentos de segurança na realização das atividades. | 2,43 | 4,04 | 4,07 | 4,43 | 4,13 | 4,63 |

| | | | | | | |
|--|-------|------|------|-------|------|------|
| 18. Condições de trabalho respeitando os limites de idade dos funcionários. | 2,43 | 4,17 | 4,30 | 4,71 | 4,26 | 4,48 |
| 19. Quantidade de recursos materiais necessários para a realização das suas atividades. | 2,43 | 4,09 | 3,89 | 4,14 | 4,26 | 4,33 |
| 20. Qualidade dos recursos materiais necessários para a realização das suas atividades. | 2,71 | 3,91 | 3,91 | 4,57 | 4,22 | 4,41 |
| 21. Ambiente de trabalho agradável sem fatores que podem ocasionar problemas psicológicos. | 2,71 | 4,13 | 3,85 | 4,43 | 4,30 | 4,26 |
| 22. A carga horária de trabalho, a quantidade de horas extras levados para casa em relação a sua saúde. | 3,14 | 3,70 | 3,56 | 4,00 | 3,83 | 4,11 |
| Dimensão 4: Constitucionalismo | Média | | | Média | | |
| 23. Garantia da preservação de sua privacidade quanto a informações suas e de seus familiares. | 3,86 | 4,13 | 4,26 | 3,00 | 4,57 | 4,59 |
| 24. O direito de expressar opiniões e ideias abertamente. | 2,86 | 4,09 | 4,11 | 4,43 | 4,39 | 4,48 |
| 25. Tratamento justo quanto a recompensas ou oportunidades por parte da prefeitura. | 2,86 | 4,22 | 3,67 | 4,57 | 4,57 | 4,22 |
| 26. Possibilidade de recorrer a decisões, ou seja, de recurso, com relação a decisões tomadas na prefeitura que o afeta. | 2,29 | 3,96 | 3,56 | 4,29 | 4,22 | 3,89 |

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Destaque na dimensão 3, são os funcionários da geração Baby Boomer, que expressam grau de insatisfação parcial com as políticas de segurança e saúde no trabalho da prefeitura, mas consideram que são fatores importantes na execução das atividades. Registram-se dados de muita insatisfação com a quantidade e a qualidade dos materiais disponibilizados para seu trabalho, com o fornecimento de equipamentos de segurança e com condições desrespeitando os limites de idade dos funcionários. Nesta geração, é possível observar níveis de insatisfação com sua privacidade mesmo que não considere importante, registrando 3,86 e 3 para satisfação e importância, respectivamente. Por fim, a insatisfação com a equidade que inexistente na prefeitura, já que é considerado muito importante pelos funcionários para um programa de QVT.

Conforme os dados da pesquisa, as dimensões referentes a condições de trabalho e o constitucionalismo, nos mostra o quanto os funcionários consideram de importante a muito importante condições de trabalho que atendam suas necessidades, contudo registram índices de insatisfação com aquilo que é disponibilizado pela prefeitura para exercerem o trabalho.

As gerações X e Y possuem índices de satisfação total e parcial, entre 3,5 e 5, com relação às condições de trabalho, sendo que a Baby Boomer, avalia que a prefeitura possui condições de trabalho insatisfatórias quase que totalmente, que precisa focar em recursos e

materiais que são tão importantes para funcionários satisfeitos e com suas expectativas atendidas. Sendo que, avaliam que é importante que seja disponibilizado pela organização condições de trabalho que o deixem mais seguros para o trabalho.

Nesse sentido, consideram que a adequação do constitucionalismo na organização do trabalho é um elemento importante para que os níveis de qualidade de vida no trabalho sejam elevados. A geração X mostra-se satisfeita praticamente totalmente com aquilo que é disponibilizado pela prefeitura a respeito dos seus direitos e deveres, porém assim como a geração Y, a geração X está neutra com a possibilidade de recorrer às decisões tomadas por superiores, assim sendo a geração Y mostra-se neutra com alguns fatores de recompensas injustas pelo seu trabalho.

4.2.2.3 Dimensão 5 e 6: Trabalho e espaço de vida / Compensação

Tabela 3: Dimensão 5 e 6

| Afirmações | Satisfação | | | Importância | | |
|---|-------------|------|------|-------------|------|------|
| | Baby Boomer | X | Y | Baby Boomer | X | Y |
| Dimensão 5: Trabalho e espaço de vida | Média | | | Média | | |
| 27. O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para concluir em casa e pelas horas extras. | 3,57 | 3,96 | 3,96 | 3,71 | 4,09 | 4,00 |
| 28. O tempo para o seu lazer e para suas atividades sociais sem ser afetado pelo trabalho levado para casa e pelas horas extras. | 3,71 | 3,91 | 3,59 | 3,43 | 4,09 | 4,11 |
| 28. As atividades recreativas realizadas pela prefeitura para os funcionários. | 2,71 | 4,00 | 3,56 | 3,86 | 4,43 | 4,07 |
| 29. As atividades sociais realizadas pela prefeitura para os funcionários. | 2,14 | 4,09 | 3,44 | 3,29 | 4,22 | 4,30 |
| 30. As atividades beneficentes realizadas pela prefeitura para os funcionários. | 2,71 | 3,78 | 3,78 | 3,57 | 4,13 | 4,22 |
| Dimensão 6: Compensação | Média | | | Média | | |
| 31. O valor de seu pagamento em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para a prefeitura. | 3,00 | 3,83 | 3,07 | 4,29 | 4,09 | 4,11 |
| 32. Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica). | 1,86 | 3,00 | 3,00 | 4,29 | 3,52 | 3,81 |
| 33. O valor de seu salário em relação ao cargo ocupado, quando comparado ao valor pago por este mesmo cargo em outras organizações do mesmo ramo. | 3,14 | 3,83 | 3,22 | 4,14 | 4,17 | 4,26 |

Fonte: dados da pesquisa (2018)

De acordo com os dados adquiridos na pesquisa, a dimensão de compensação justa e adequada buscou mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, comparando a remuneração necessária para o empregado viver adequadamente dentro de suas necessidades e todos os benefícios recebidos pelo trabalho. A dimensão de trabalho e espaço de vida avalia se o trabalho está permitindo que o servidor tenha uma vida social e adequada com seus familiares, bem como avalia o grau de sua preocupação para realização de suas atividades.

Na dimensão 5, fica nítido a insatisfação parcial dos funcionários com a disponibilidade da prefeitura de atividades sociais e com o tempo que o trabalho afeta sua vivência em família. Efetiva-se a busca acirrada pelo sucesso da vida pessoal, e, depois, a constituição de uma família e a preocupação com a qualidade de vida (SANTOS et al. 2011), a geração *Baby boomer* mesmo insatisfeita, classifica como pouco importante essas atividades disponibilizadas para eles e o fato do trabalho afetar seu tempo para vida pessoal. Contudo, as gerações X e Y consideram importante que esses quesitos sejam oferecidos pela organização.

Em relação à compensação ser um meio do funcionário estar satisfeito com o seu salário, a prefeitura deve distribuir salários justo com aquilo que é pago pelo mercado, valores que sejam compatíveis com toda a experiência do funcionário, e ainda possibilitando que tenham todos os benefícios disposto em lei. A pesquisa nos mostra níveis de insatisfação parcial à total com a compensação dada pela prefeitura, isso reflete por as três gerações considerarem muito importante que a compensação seja justa e adequada.

As gerações julgam-se insatisfeitas parcialmente a totalmente com os benefícios disponibilizados pela prefeitura, onde a geração *Baby Boomer* considera importante que esses benefícios sejam colocados em prática pela sua vivência no trabalho. Porém, a geração X e Y colocam-se neutros quanto à importância do recebimento desses benefícios, supondo que não tenham grandes preocupações com sua utilização.

4.2.2.4 Dimensão 7 e 8: Oportunidade de carreira e garantia profissional / Relevância social do trabalho

Tabela 4: Dimensão 7 e 8

| Afirmações | Satisfação | | | Importância | | |
|---|-------------|---|---|-------------|---|---|
| | Baby Boomer | X | Y | Baby Boomer | X | Y |
| Dimensão 7: Oportunidade de carreira e garantia profissional | Média | | | Média | | |

| | | | | | | |
|--|-------|------|------|-------|------|------|
| 34. Oportunidade de desenvolvimento através de oferecimento de curso ou da permissão para realização de curso ou de continuidade de estudos se estas vierem a coincidir com horário de trabalho. | 3,14 | 3,70 | 3,81 | 4,14 | 4,13 | 4,37 |
| 35. Financiamento integral ou parcial de curso para progressos em termos organizacionais. | 1,86 | 3,39 | 3,30 | 4,29 | 4,00 | 4,15 |
| 36. Reconhecimento, através de promoções e/ou bonificações dos esforços dos funcionários em crescer em conhecimento. | 1,57 | 3,65 | 3,07 | 4,43 | 3,96 | 4,15 |
| 37. Segurança em renda e emprego/estabilidade. | 3,29 | 4,22 | 4,22 | 4,86 | 4,39 | 4,04 |
| 38. Utilização dos conhecimentos e habilidades adquiridas nos cursos em futuras atribuições do trabalho. | 4,43 | 3,74 | 4,07 | 4,86 | 4,13 | 4,52 |
| Dimensão 8: Relevância social do trabalho | Média | | | Média | | |
| 39. O prestígio da prefeitura a nível local, estadual e nacional. | 4,00 | 4,35 | 4,19 | 3,71 | 4,48 | 4,52 |
| 40. Orgulho de dizer onde trabalha. | 4,57 | 4,57 | 4,56 | 4,71 | 4,70 | 4,67 |

Fonte: dados da pesquisa (2018)

De acordo com a pesquisa, as oportunidades na carreira e as garantias profissionais são importantes para as três gerações analisadas, entendendo que pelas transformações do mundo a geração *Baby Boomer* busque atualizações das suas competências e as outras gerações buscarem novos conhecimentos por não temerem as mudanças, ao contrário da geração mais antiga. É nítido que a prefeitura não concede oportunidades de desenvolvimento (cursos, bonificações e promoções) aos funcionários pelos índices elevados de insatisfação dos funcionários nesse aspecto. Entretanto, estão satisfeitos na utilização dos seus conhecimentos para as atribuições que podem surgir, e também satisfeitos com sua renda e estabilidade no serviço público.

Na dimensão 7 constata-se que esta categoria está ligada a segurança no emprego, oportunidades de crescimento pessoal e profissional que a prefeitura oferece. Nesse sentido, a dimensão 8 relaciona-se com a responsabilidade social da organização na comunidade e o entendimento da importância pelos servidores de sua importância na instituição.

Conforme Mattos (2011), os funcionários desejam desempenhar um papel importante num trabalho relevante que dê auxílio à sociedade. Na relevância social do trabalho, os funcionários consideram importante ter orgulho do trabalho que executa e se ponderam que possuem satisfação total de falar o seu local de trabalho. Nesse contexto, estão satisfeitos totalmente com a reputação que a Prefeitura possui em seu âmbito as gerações X e Y, fato que revela a geração *Baby Boomer* neutra quanto à importância da reputação da prefeitura.

A pesquisa mostrou que existe uma discordância entre a geração *Baby boomer* e as gerações X e Y, efetivando aquilo que foi visto ao longo do trabalho. A geração *Baby boomer* expressando maiores índices de insatisfação com a prefeitura, mas considerando importante que fossem atendidos os quesitos postos nas dimensões. E assim, a geração X e Y em uma visão geral colocam-se satisfeita com a QVT na Prefeitura, podendo observar que a organização está atendendo aquilo que julgam como importante na execução do trabalho.

5 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo identificar a percepção dos colaboradores da Prefeitura de Jaçanã no Rio Grande do Norte acerca de fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho. Para que fosse alcançado o objetivo deste estudo, foi utilizado o modelo de Freitas e Souza (2009) que nos possibilitou identificar em que dimensões a prefeitura possui maiores deficiências em relação à QVT e quais devem ser mais bem gerenciadas para que se consiga elevar o nível de QVT dos funcionários da organização em questão. A Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se um assunto de grande interesse das organizações, pois os dirigentes compreenderam que era possível unir produtividade à satisfação do trabalhador (RODRIGUES, 1994). Tem-se constatado com o passar dos anos que a QVT é extremamente importante para a obtenção de uma produtividade elevada e desempenhos melhores dos colaboradores nas organizações.

Identificou-se por meio do perfil dos funcionários que em relação ao gênero, há predominância de mulheres (65%). Com relação à idade, constatou-se pela média que 48% é de pessoas que se encontram na faixa etária entre 25 a 40 anos, sendo a maioria dos funcionários possuindo ensino superior completo (41%) ou ensino médio (33%). Em relação ao estado civil, a maioria é de solteiro (42%), e possuem um tempo de serviço com mais de 10 anos de serviços prestados (49%).

Em todas as dimensões foi possível observar índices de satisfação e importância distintos entre as gerações analisadas, visualizando que as maiores variações ocorreram na satisfação com o trabalho, já que avaliam os quesitos colocados como importantes para execução das atividades. A geração *Baby Boomer* não se considera satisfeita com, praticamente, tudo aquilo que é disponibilizado pela prefeitura, mas seu relacionamento com o superior e o orgulho de dizer onde trabalha deixa a geração satisfeita. A ocorrência dessa insatisfação pode ser considerada por os colaboradores não estarem tendo suas necessidades atendidas, demonstrando que consideram importante as afirmações listadas na pesquisa para o desempenho das suas funções.

Nesse contexto, as gerações X e Y seguem quase que as mesmas vertentes, julgando importante que a prefeitura atenda aquilo que os leva a trabalhar com bem-estar e motivação, ficando evidente a controvérsia existente com a geração *Baby boomer*, que se mostrou insatisfeita com esse quesito. Mostrando-se satisfeitos com os seus relacionamentos na prefeitura, com a utilização dos seus conhecimentos no desempenho das atividades, nas condições de trabalho disponibilizadas e com a forma de tratamento existente na organização. Porém, mostram-se neutros e insatisfeitos com alguns fatores como a compensação recebida pelo trabalho, com as atividades desenvolvidas pela prefeitura e com as oportunidades de desenvolver seus conhecimentos.

É fundamental observar, que a prefeitura pode desenvolver maneiras de melhorar a satisfação dos funcionários, procurando focar naquilo que as gerações necessitam para o desempenho eficaz e eficiente das suas atividades. Na prefeitura, o que se busca em termos de QVT são ações objetivas e rápidas para se criar ambientes de trabalho propícios ao desenvolvimento organizacional e aumentar a satisfação do servidor público pelo seu trabalho.

Entre os fatores limitadores a este estudo está a impossibilidade de aplicar a pesquisa com funcionários de outros setores da prefeitura para se ter uma visão mais ampla, uma vez que certamente nos forneceria resultados mais abrangentes e uma visão aprofundada acerca da QVT. Portanto, pode-se afirmar que o presente estudo conseguiu atender ao objetivo que foi proposto, uma vez que conseguiu identificar quais as percepções das gerações e quais fatores condicionantes de QVT contribuem para a qualidade de vida dos trabalhadores dentro do ambiente laboral. Com isto, espera-se que este trabalho tenha contribuído de forma relevante para a prefeitura analisada e a todos que tenham interesse pelo tema, bem como estudantes, professores e pesquisadores em geral.

6 Referências

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

DA SILVA, R. C.; DUTRA, J. S.; VELOSO, E. O conhecimento e a experiência em sobreposição à idade: a Gestão das gerações de uma organização industrial. **Revista Gestão Contemporânea, Porto Alegre**, n. 15, p. 254-277, 2014.

DUFFETT, R. G. Influence of social media marketing communications on young consumers attitudes. **Young Consumers**, V. 18. Issue, 2017.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas, modelos, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2002.

FREITAS, A. L. P.; DE SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v.4, n.2, 2009.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

LIMONGI FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. In: **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2003.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M.. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DE MATTOS, C. A. et al. Os desafios na transição da geração x para ay na empresa DORI LTDA. **Revista Científica do Unisalesiano–Lins–SP**, ano, v. 2.

MCCRINDLE, M. WOLFINGER, E. **The ABC of XYZ**: Understanding the global generations. Sydney: University of New South Wales Press Ltd., 2009.

RODRIGUES, M. V. C.. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 5 ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

TEIXEIRA, A. P. P. et al. O sentido do trabalho: uma análise à luz das Gerações X e Y. **Diálogo**, n. 25, p. 25-37, 2014.

VASCONCELOS, K. C. et al. A geração Y e suas âncoras de carreira. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, 2010.

VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C. da; DUTRA, J. S. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 197-208, 2012.

ZOMER, L. B.; SANTOS, A. R.; DE OLIVEIRA COSTA, K. C. O perfil de alunos do curso de administração: um estudo com base nas gerações x, yez. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 11, n. 2, p. 198-221, 2018.