

**A QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONARIOS DE REDES ATACADISTAS DA CIDADE DE VALPARAISO DE GOIAS: UM ESTUDO REALIZADO SOB A LUZ DE WALTON**  
THE QUALITY OF LIFE OF THE NETWORK OFFICIALS AT THE VALPARAISO DE GOIAS CITY: A STUDY UNDER THE WALTON LIGHT.

**Denielcio Alves Gomes<sup>1</sup>, Jocelia da Rocha Soares Lima<sup>1</sup>, Maria Clara de Oliveira Sousa<sup>1</sup>, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de Paula<sup>2</sup>**

1 Estudantes do Curso de Administração

2 Professora e orientadora do Curso de Administração

**RESUMO**

A qualidade de vida está presente em todas as organizações e se tornou algo indispensável, pois, através dela é possível obter um melhor desempenho dos funcionários visto que um colaborador satisfeito tende a realizar suas atividades de maneira mais eficiente. Segundo Limongi-França (2011) no trabalho a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento. Com essa perspectiva o seguinte artigo tem como objetivo identificar os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho (QVT) das redes atacadistas do município de Valparaíso de Goiás segundo o modelo de Walton, a fim de verificar a percepção dos funcionários sobre a qualidade de vida no local de trabalho. Para isso foi utilizado a pesquisa quantitativa e de campo direta por meio de questionários aplicados aos colaboradores. Com isso obtivemos os respectivos resultados: Quando questionados sobre a compensação justa e adequada a maioria dos funcionários estão nem satisfeito/Nem insatisfeito, correspondendo respectivamente a 50%. O indicador de oportunidades apresentou um alto índice no incentivo para estudar obtendo 65%, proporcionando que seu colaborador agregue maiores conhecimentos e tenha objetivos maiores. Dessa forma a hipótese pôde ser comprovada, no que se refere aos fatores que mais influenciam no ponto de vista dos colaboradores são os fatores pessoais, destacando-se a compensação justa e adequada e oportunidades.

**Palavras-Chave:** Qualidade de vida; funcionários; fatores que mais influenciam.

**ABSTRACT**

Quality of life is present in all organizations and has become indispensable since it is possible to achieve a better performance of employees, since a satisfied employee tends to perform their activities more efficiently. According to Limongi-França (2011) at work, quality of life today represents the need to value working conditions, define procedures for the task itself, care for the physical environment and good relationship patterns. With this perspective, the following article aims to identify the factors influencing quality of life at work (QVT) of wholesalers in the city of Valparaíso de Goiás according to Walton model, in order to verify the perception of employees about the quality of life in the workplace. For this purpose it was used to quantitative and direct field research using questionnaires applied to the collaborators. With this we obtained the results: When asked about fair and adequate compensation, the majority of the employees are Neither satisfied nor dissatisfied corresponding to 50% respectively. The indicator of opportunities presented a high index in the incentive to study obtaining 65%, providing that its contribute more knowledge and have larger goals. In this way the hypothesis could be proven, with respect to the factors that most influence in the point of view of the employees are the personal factors, standing out the fair and adequate compensation and opportunities.

**Keywords:** Quality of life; employees; factors that most influence.

**Contato:** carla.queirozdepaula@gmail.com

**INTRODUÇÃO**

Atualmente as organizações vivem em uma busca de resultados melhores em um cenário extremamente competitivo o que torna o alcance dos objetivos um desafio diário. Com isso, colaboradores buscam aperfeiçoamento e qualificação para trabalhar sob pressão, visto que o mercado de trabalho está num momento de crise. Por outro lado, as organizações percebem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), visando assim, uma melhora no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, de seus resultados

(CAVASSANI, et al, 2006).

Este trabalho teve como objetivo identificar os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho (QVT) das redes atacadistas de Valparaíso de Goiás segundo o modelo de Walton (1973). A hipótese é de que os fatores que mais influenciam no ponto de vista dos colaboradores, são os que envolvem os aspectos pessoais, neste contexto classificado como compensação justa e adequada e oportunidade de crescimento contínua e segurança.

O estudo das relações entre a qualidade de vida no trabalho e os fatores

que mais influenciam os funcionários justifica-se pelo aspecto pessoal, visto que o cenário de atacadistas sofre transformações constantes que influenciam no alto nível de estresse, e que o alcance do sucesso depende da forma pela qual se conduz o gerenciamento da QVT. É válido observar que, atualmente, pesquisadores têm relacionado os construtos de sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira (VISENTIN, 2015).

Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam proporcionar às redes atacadistas da cidade de Valparaíso-GO melhorias na qualidade de vida de seus colaboradores, visando também um melhor desempenho e efetividade nos processos operacionais realizados, alcançando suas metas e valorizando seus colaboradores.

Para esse fim o artigo teve como problema de pesquisa descobrir quais são os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho, dos funcionários das redes de atacadistas da cidade de Valparaíso-GO.

## **PROCEDIMENTOS**

### **METODOLÓGICOS/METODOLOGIA**

Com relação aos procedimentos da pesquisa, utilizaram-se a pesquisa bibliográfica e quantitativa, para se atingir os seus objetivos. Segundo Marconi e Lakatos (2004), a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.

Quanto aos objetivos a pesquisa se caracteriza como exploratória descritiva, utilizando medidas de ordenamento classificado como “Moda” que se refere ao valor dominante de uma distribuição, é aquele que numa série de valores se apresenta com a maior frequência, (MARCONI; LAKATOS, 2004). Uma vez que sua finalidade principal é analisar a percepção dos funcionários das redes de atacadistas da região sobre a qualidade de vida no trabalho tendo como base os critérios de Walton (1973).

A pesquisa descritiva tem a função de descrever, narrar, classificar as características de uma situação e estabelece conexões entre a base teórico-conceitual existente ou de outros trabalhos já realizados sobre o assunto, SAMPIERI, COLLADO, LUCIO (2013). Para a coleta dos dados foi aplicado

um questionário estruturado elaborado segundo os fatores de Walton (1973), respondido pelos funcionários das redes atacadistas. Segundo Cervo e Bervian (2002), o questionário refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche.

A pesquisa foi realizada no mês de setembro em duas redes atacadista, visto que a princípio seriam três, mas uma desistiu de participar ao longo do processo. Ao todo vinte funcionários responderam ao questionário contendo quarenta questões, acerca da qualidade de vida no trabalho. Os funcionários foram contactados pelos seus gestores, e selecionados aleatoriamente para o preenchimento, e total anonimato das respostas obtidas, através de uma amostragem probabilística que fornecem estimativas mais precisas. Aaker, Kumar e Day (2004), consideram a amostragem probabilística como melhor abordagem porque se utiliza um processo de atribuição aleatória para conseguir uma amostra representativa.

A análise dos dados foi feita de forma sintética e compreensível utilizando a técnica estatística descritiva que segundo Mattar (2001), os métodos descritivos têm o objetivo de proporcionar informações sumarizadas dos dados contidos no total de elementos das amostras estudadas’.

Ao final da pesquisa foi disponibilizado um relatório expondo os dados apurados e possíveis soluções que possam ser aplicadas para melhorar a qualidade de vida dos funcionários que participaram da pesquisa e dos demais colaboradores das redes de atacadistas.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Conceitos e aplicações da QVT**

A qualidade de vida no trabalho é um assunto quem vem ganhando espaço nos últimos anos, visto que, estudos comprovam a eficiência e eficácia de funcionários que possuem QVT adquirindo assim, um benefício mútuo para as empresas e seus colaboradores.

Com o surgimento de novas tecnologias “local de trabalho” pode ser em qualquer lugar, viagens, cursos e treinamentos indo além da carga horária normal de trabalho, e ocupando um tempo que poderia ser dedicado à família e outras

atividades (CAVASSANI, et al, 2006).

Mas o nível de pressão por resultados, a concorrência e a complexidade por um espaço no mercado, fazem com que o trabalho seja uma constante na vida do homem moderno. Com isso as organizações percebem a importância do ser humano para o alcance de resultados. Desta forma, ela passa a se preocupar em oferecer um ambiente que traga ao indivíduo: conforto, segurança e bem-estar (CAVASSANI, et al, 2006).

Segundo Limongi-França (2007) “no trabalho a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”.

Para Cavassani et al (2006) a busca constante por um ambiente humanizado é um dos principais objetivos da QVT. A idéia consiste em aproveitar as habilidades em que os funcionários mais se destacam, buscando assim um ajustamento entre tarefas.

A aplicação da QVT tem crescido nos últimos anos, as organizações buscam maneiras eficientes e eficazes de satisfazer o colaborador e assim obter uma maior produtividade dentro da empresa. A fim de desenvolver e atender a essas demandas, vários campos da ciência tem feito importantes contribuições. São eles: Saúde, Ecologia, Ergonomia, Psicologia, Sociologia, Economia, Administração e Engenharia (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

### Modelos de QVT.

Para explicar os pontos que afetam a qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida. Alguns estudiosos se destacaram ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, desenvolveram modelos mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores.

### Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Chiavenato (1999) descreve que para Nadler e Lawler, a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários nas decisões.
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho.

- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.

- Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Em síntese, Nadler e Lawler (1983), preconizam que a efetividade de um programa de QVT está inter-relacionada a uma série de fatores, e, nessa perspectiva, apresentam uma estruturação que deve ser conduzida na implantação dos referidos programas.

### Modelo de Hackman e Oldhan

Para Hackman e Oldhan, as dimensões do cargo são fundamentais na QVT, estes aspectos produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho. Conforme Davis e Newstrom (1992) “as dimensões essenciais tendem a promover a motivação, a satisfação e a qualidade do trabalho e a reduzir a rotatividade e o absenteísmo.” Os aspectos baseados nos cargos são:

- Variedades de habilidades: o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimento.
- Identidade da tarefa: ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado palpável.
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que forma o seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais.
- Autonomia: defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las.
- Feedback: refere-se às informações, pode ser dividido em retroação do próprio trabalho e retroação extrínseca.
- Retroação do próprio trabalho: os superiores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho.
- Retroação extrínseca: deve haver um retorno dos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa.
- Inter-relacionamento: o contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou clientes devera ser estimulado e possibilitado.

Com base nos estudos de Hackman e Oldham (1974), pode-se afirmar que há três fatores que influenciam na motivação no ambiente laboral, denominados Estados Psicológicos Críticos: conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e;

significância percebida do seu trabalho.

#### O modelo de Walton

O modelo proposto por Walton, apresentado a seguir é dividido em oito fatores e cada um deles abrange várias dimensões.

**Quadro 01 – critérios e fatores de Walton (1973)**

CRITÉRIOS	INDICADORES DE Q.V.T	EXPLICAÇÃO
1. Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho Equidade interna Equidade externa	Pode-se dizer que a remuneração justa se dá ao que é pago ao empregado de forma apropriada pelo trabalho efetuado.
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável	Pagamento de horas extras requeridas, condições físicas que minimizem o risco de doenças relacionadas ao trabalho e os acidentes.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidade Retroinformação	Competências múltiplas- quando o trabalho permite ao empregado desenvolver seus conhecimentos e habilidades.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Segurança no emprego	Expectativas futuras de utilizar novos conhecimentos e novas habilidades em futuros trabalhos; oportunidades de melhoria buscando avançar em termos organizacionais ou de carreira.
5. Integração social na empresa	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário	Ausência de preconceitos - aceitação do trabalhador por suas habilidades, igualitarismo - ausência de divisão de classes.
6. Constitucionalismo	Respeito as leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas	Este conceito se relaciona aos direitos e deveres que um trabalhador da organização tem quando há tomada de decisão.
7. O trabalho e o espaço total da vida	Papel balanceado do trabalho	A experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares.
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social pelos empregados Responsabilidade pelos produtos e serviços	A autoconfiança do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável.

Fonte: Walton (1973)

### **A importância da mão de obra e o mercado de trabalho**

Antes da Revolução Industrial as empresas se preocupavam apenas com a produção, ou seja, os esforços eram apenas em proporcionar uma maior quantidade produzida para aumentar a participação no mercado. E para aumentar essa produtividade era fundamental a participação de mão de obra humana e assim buscar formas de como produzir mais, foi onde entrou a valorização humana, com uma administração participativa, tornando o colaborador mais visto (CAVASSANI, et al, 2006).

Segundo Maximiano (2000), administração participativa é uma filosofia ou doutrina que valoriza a participação das pessoas nos processos de tomar decisões sobre diversos aspectos da administração das organizações. Com base nessa filosofia, o trabalhador passou de mero coadjuvante a protagonista no processo de administração e produção das organizações. Cada vez um número maior de organizações passa a valorizar o ser humano e reconhecer que o fator humano é o ativo mais valioso que possuem.

Mercado de trabalho é uma expressão utilizada pra se referir as formas de trabalho que possam existir, sendo remunerados de alguma forma. Dentro do mercado de trabalho existem diferentes relações, como a oferta e a demanda, que se caracteriza na parcela de trabalho oferecido, ou seja, a quantidade de vagas de emprego, e a parcela de trabalhadores disponíveis para vender sua força de trabalho para essas vagas, o que muitas vezes é maior (SOUZA, 2014).

O mercado de trabalho é dividido em setores:

- Setor Primário: onde estão as relações de trabalho que lidam diretamente com a matéria-prima, como a agricultura, a pecuária e a extração mineral e vegetal;
- Setor Secundário: onde estão as relações de trabalho que lidam com a modificação da matéria-prima, construindo objetos utilizáveis, como as indústrias e a construção civil;
- Setor Terciário: onde estão as relações de trabalho interpessoais, ou seja, que há correspondência entre as pessoas, a prestação de serviços, como o ramo de vendas, bancos, hospitais, escolas, ou seja, quando a forma de trabalho lida com pessoas e não com os objetos como principal foco de trabalho. É esse setor que se encontram principalmente a força de trabalho intelectual.

Mesmo com a divisão de trabalhos nos três setores, há uma inter-relação entre elas, ou seja, a matéria prima que é extraída no setor primário é modificada e se transforma em um objeto no setor secundário e posteriormente é comercializada no setor terciário (SOUZA, 2014).

### **O mercado atacadista**

Em 1972, no Brasil, surgiu o atacadista com autosserviço, em que o comerciante se dirigia pessoalmente até a loja e comprava mercadorias embaladas em grandes quantidades por um preço mais acessível, com o passar dos anos as redes atacadistas começaram a vender também no varejo buscando assim satisfazer as necessidades do público que buscavam mercadorias em pequenas quantidades a um preço mais acessível.

Para Kotler (1998) o atacado “inclui todas as atividades envolvidas na venda de bens ou serviços para aqueles que compram para revenda ou uso industrial”, em natural oposição ao varejo cujo fim é a venda ao consumidor final, com essa modificação no sistema de vendas as redes atacadistas ganharam o termo de “atacarejo” um mix dos dois tipos de comércio, pois passaram a vender no atacado e no varejo funcionando como um canal de distribuição. Kotler (1998), conceitua canais de marketing ou canais de distribuição como “conjuntos de organizações interdependentes envolvidos no processo de tornar um produto ou serviço disponível para uso ou consumo”.

Para Minadeo (2008) esse novo formato, que mescla as características do atacado de auto-serviço com as do hipermercado, é uma “invenção nacional para exportação”. E ele complementa: “apesar de se intitularem atacadistas, essas lojas visam o público formado pelas pessoas físicas”

A combinação de auto-serviço e pague & leve costuma ser usada por bandeiras internacionais como Makro e Sam’s Club, respectivamente dos Grupos SHV e Walmart. Ainda que permitam compras fracionadas (no varejo), e nisso se aproximem do atacarejo brasileiro, essas bandeiras são uma exclusividade para associados e demandam a realização de prévio cadastro e, não raramente, o pagamento de anuidade. Essa restrição não se verifica em atacarejos, os quais, além disso, e diferentemente daquelas, operam com uma linha mais enxuta de produtos, não dispendo, por

exemplo, de eletrônicos e/ou eletrodomésticos.

Registre-se que, na atualidade, não só o grupo Walmart dispõe de uma bandeira dedicada ao formato atacarejo - pois ao comprar os ativos do grupo Sonae passou a contar com a bandeira Maxxi - mas também o Pão de Açúcar, por meio da compra da Rede Assaí, em 2007, e o Carrefour, por via da aquisição da Rede Atacadão, em 2007, (MINADEO; CARMARGOS, 2009).

### DISCUSSÃO E RESULTADOS

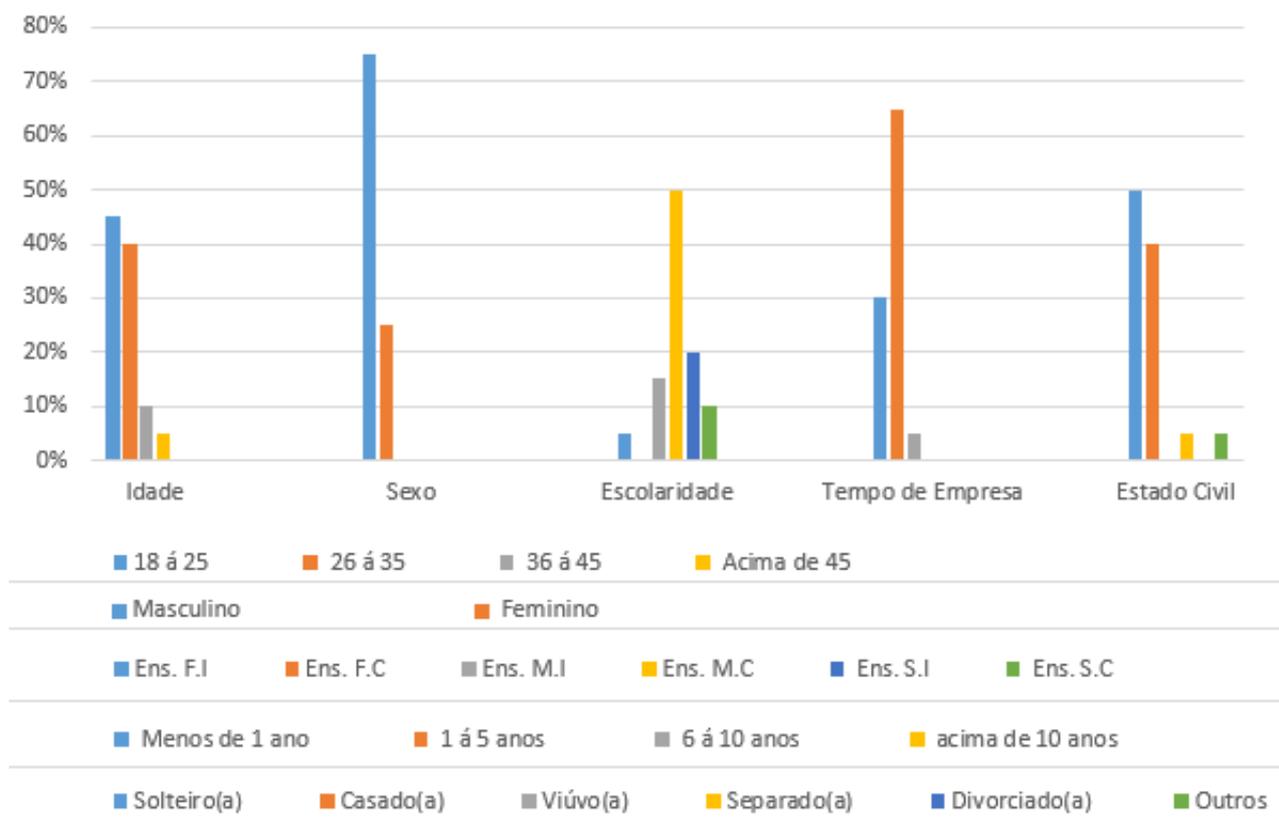
A presente pesquisa foi realizada em duas redes de atacadistas do município de Valparaíso de Goiás, com o objetivo demonstrar os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho (QVT) de seus colaboradores, segundo o modelo de Walton (1973). Para a realização desta pesquisa, foi aplicado um

questionário com 40 perguntas, para um grupo de 20 funcionários.

O levantamento dos dados se caracteriza pela abordagem direta das pessoas, com a finalidade de descobrir sua percepção sobre um determinado fenômeno. Os funcionários foram selecionados aleatoriamente para o preenchimento da pesquisa, de forma que fosse garantida o total anonimato das respostas. Após a coleta, os dados foram tratados estatisticamente, e obteve-se os seguintes resultados:

Inicialmente buscou-se identificar o perfil dos funcionários, nesse sentido foi abordados as seguintes variáveis: sexo, idade, escolaridade, estado civil e tempo de empresa, pois acredita-se que esses são fatores relevantes para discutir a percepção dos mesmos, sobre um determinado seguimento.

**Gráfico 01: Perfil Sociodemográfico dos Respondentes**



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

De acordo com os dados obtidos na pesquisa, observa-se que há uma predominância de colaboradores do sexo masculino com 75%, as mulheres representam apenas 25% do total da amostra. Esses dados, revelam que no ramo de atacarejos há uma predominância de homens trabalhando, acredita-se que, devido as atividades serem de natureza braçal, as empresas acabam por preferir a força física do gênero masculino.

Os colaboradores das duas redes atacadistas participantes da pesquisa, em sua maioria apresentam idade entre 18 a 25 anos, os que compreendem idade entre 26 a 35 anos representam 40% dos resultados, 10% dos possuem de 36 a 45anos e somente 5% dos colaboradores estão com a idade acima de 45 anos. Os resultados demonstram que, o perfil etário de colaboradores é relativamente jovem, o que demanda um anseio maior de expectativa de vida, pois tendem a desejar os benefícios da sociedade moderna, para se sentir inseridos em determinados grupos (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

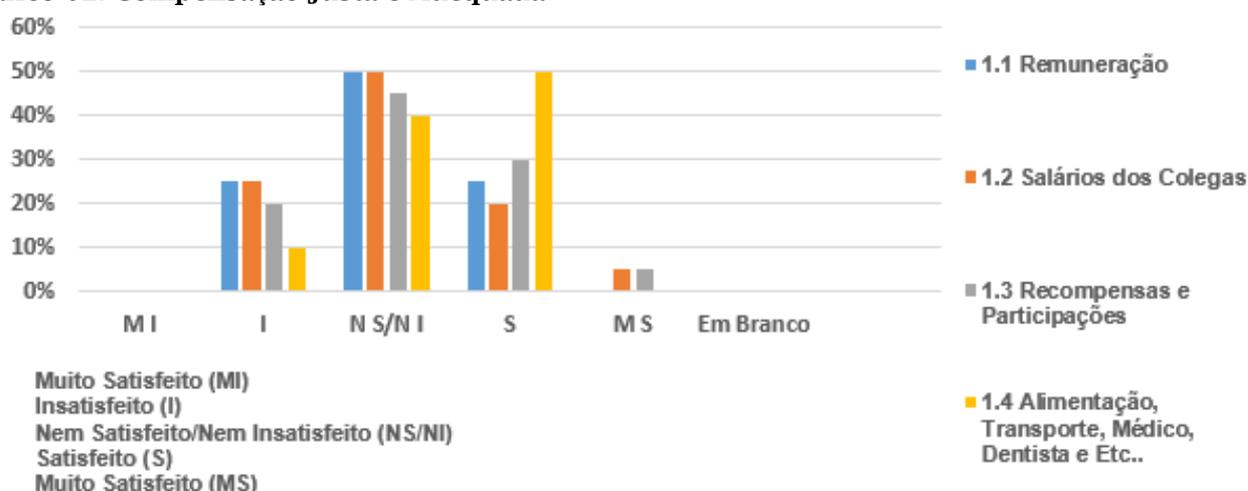
De acordo com os dados da pesquisa, o nível de escolaridade revela que 50% dos colaboradores possuem ensino médio completo, e apenas 20% concluiu ensino superior. O resultado revela que, a maioria

dos entrevistados não possuem mão de obra qualificada, embora seja uma realidade a necessidade para alcançar cargos estratégicos. Maximiano (2000) revela que a qualificação profissional é um diferencial para aprimorar seus conhecimentos e habilidades em busca executar funções estratégicas dentro das organizações.

O perfil de trabalhadores das redes atacadistas pesquisadas, revelam que em sua maioria 50%, dos funcionários são solteiros, 40% são casados, e 10% estão divorciados. O perfil predominante revela características de um público mais acessível às mudanças, justamente por não terem constituídos laços de arrimo de família ou responsabilidades financeiras. A pesquisa mostrou ainda que, 65% dos colaboradores começaram a trabalhar nas redes de atacadistas em média de 1 a 5 anos, 30% estão a menos de 1 ano, e 5% estão em média de 6 a 10 anos.

Considerando os resultados da pesquisa, observou que, os resultados revelaram predominantemente a resposta: “nem satisfeito nem insatisfeito”, desta forma, foram selecionados os resultados que apresentaram resultados diferentes a esse perfil de respostas. Os colaboradores foram questionados em relação ao item compensação justa e adequada, que revela os aspectos de satisfação com a forma de remuneração direta e indireta.

**Gráfico 02: Compensação Justa e Adequada**



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

O resultado da pesquisa com relação aos indicadores de compensação justa e ade-

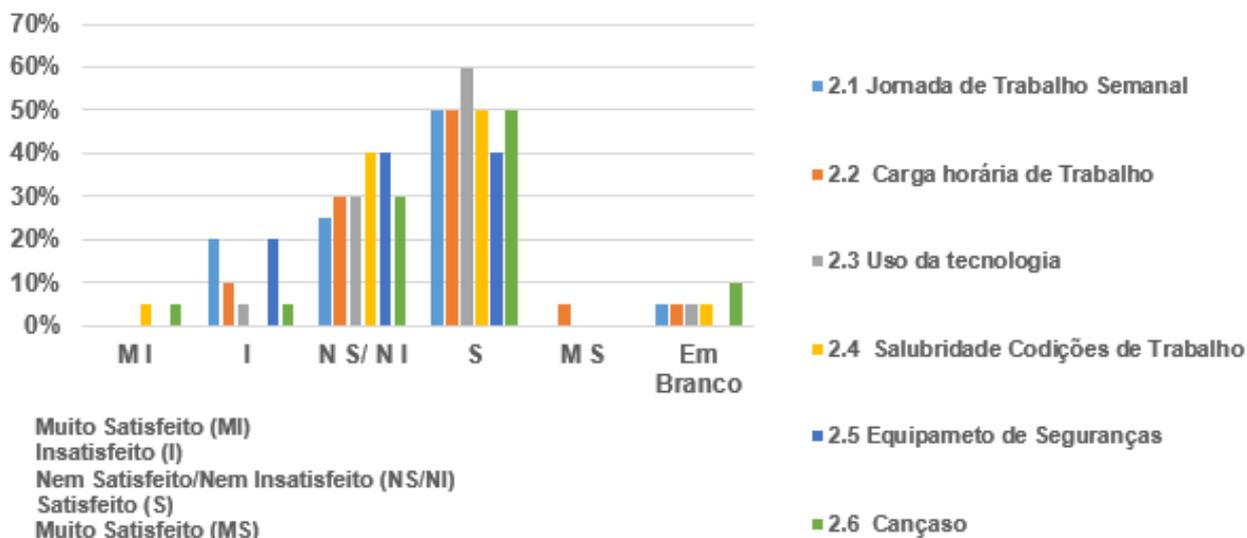
quada, a maioria dos respondentes apresentaram o perfil de nem satisfeito e nem insa-

tisfeito, mostrando que, não conseguem julgar com objetividade os aspectos referentes à remuneração. Já quando se trata das assistências oferecidas como: alimentação, transporte, médico, dentista e entre outros benefícios, o nível de satisfação é relativamente alto, apresentado 50% de satisfação. Segundo Walton (1973), não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a

compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas.

Os entrevistados também foram questionados sobre as condições de trabalho, que compreendem a jornada de trabalho semanal; a carga horária de trabalho; o uso de tecnologias; as condições de trabalho; equipamentos de segurança e cansaço.

**Gráfico 03: Condições de Trabalho**



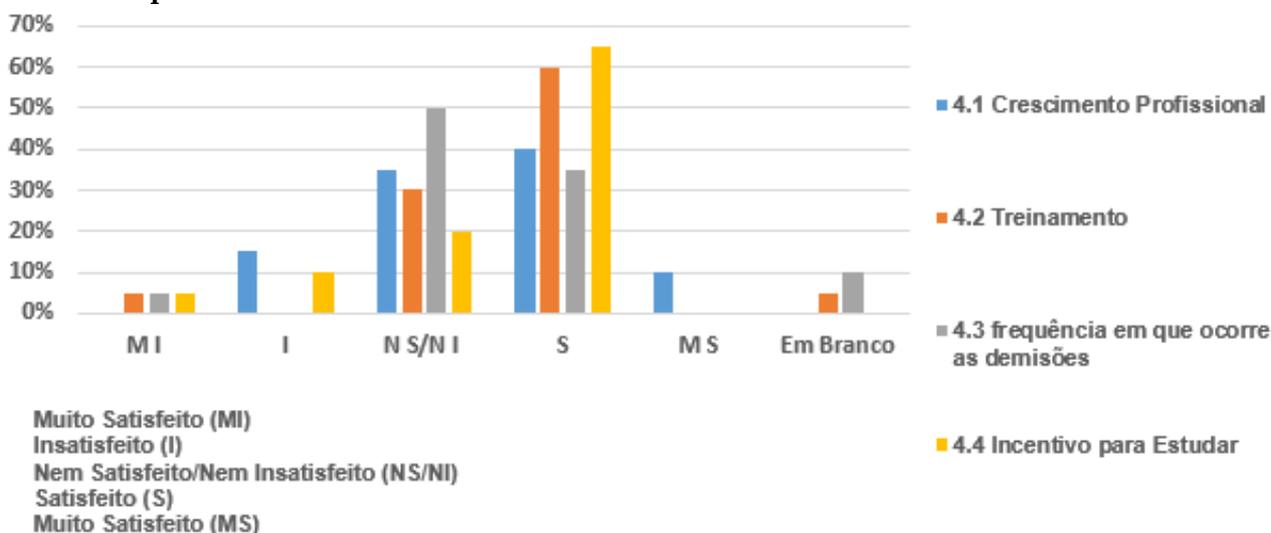
Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

No indicador condições de trabalho, o aspecto de uso da tecnologia apresentou 60% de satisfação, ou seja, a tecnologia esta presente no ambiente de trabalho para facilitar o processo de compra de varias mercadorias, auxiliando na redução de custos e melhoria no desempenho da empresa. Entre os outros aspectos mostraram-se satisfeitos com os quesitos relacionados a segurança e condições de trabalho oferecido. Acredita-se que, por ser empresa de grande porte, seguem as normas de segurança, devido o processo de fiscalização ser muito mais

rigoroso do que em empresas de pequeno e médio porte. Segundo Levering (1997), um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como família, os amigos entre outras atividades.

O gráfico 04 apresenta o resultado, no que se refere as oportunidades concedidas pela empresa, que compreendem: crescimento profissional; treinamento e desenvolvimento; rotatividade de colaboradores e incentivo aos estudos.

**Grafico 4: Oportunidades**



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

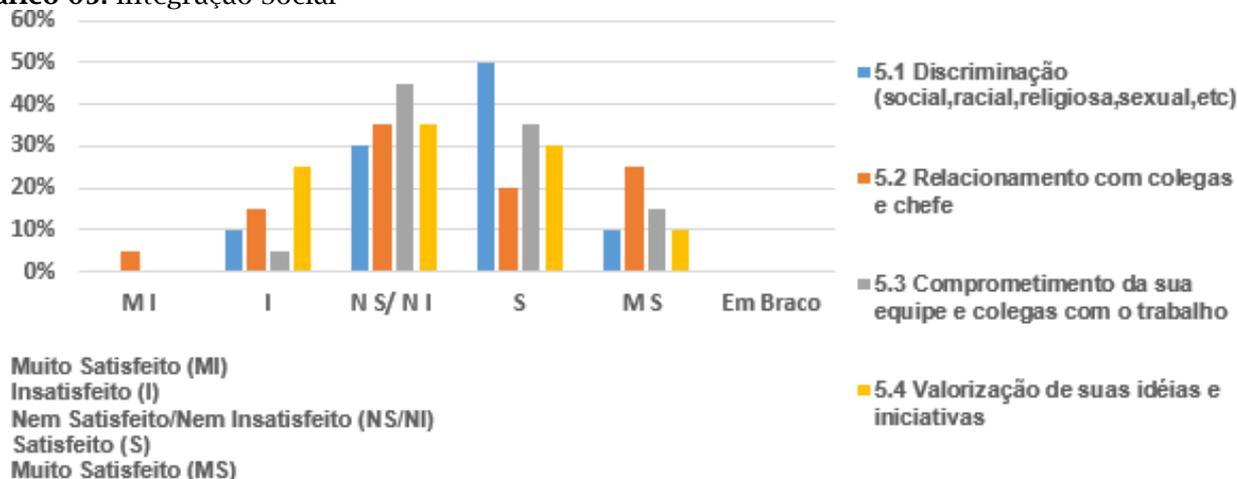
O indicador de oportunidade apresentou um alto índice no incentivo para estudar obtendo 65%, proporcionando que seu colaborador agregue maiores conhecimentos e tenha objetivos maiores. Segundo Chiavenato (1999), o homem nunca fica satisfeito com o que têm, ou seja, sempre quando adquire algo, quer sempre quer buscar novas oportunidades, neste caso, cabe a empresa buscar o equilíbrio entre o que pode oferecer e o que o colaborador deseja.

Dentre os resultados sobre o quesito treinamento, 60% dos respondentes revelaram que as empresas têm programa de treinamento, antes de iniciar as atividades no posto de trabalho. Tachizawa (2006) ressalta que treinamento remete a um processo edu-

cacional de curto e médio prazo, aplicado de maneira organizada, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, posições e habilidades em função de objetivos previamente definidos dentro de uma instituição organizacional, com o propósito de aumentar a produtividade sem prejudicar ou influenciar em seus comportamentos.

O gráfico 05 revela os resultados sobre o indicador integração social, que compreende os quesitos como: discriminação em amplo sentido; relacionamento entre colegas e chefia; comprometimento da equipe com as atividades de trabalho; valorização das ideias do colaborador e suas iniciativas.

**Gráfico 05: Integração Social**



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

O indicador de integração social, apresenta uma grande porcentagem de satisfação no aspecto de discriminação chegando a índice 50% de satisfação, o que significa que as redes atacadistas proporcionam condições igualitárias para todos os gêneros de pessoas sem nenhuma distinção de cor, sexo e religião. No segundo aspecto a ser abortado, o comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, apresentou uma grande relevância entre Nem Satisfeito e Nem Insatisfeito e em Satisfeito, significando que os colaboradores não colocam aspectos pessoais no decorrer do seu turno de trabalho, visando assim, o alcance das metas organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho é um assunto quem vem ganhando espaço nos últimos anos, visto que, estudos comprovam a eficiência e eficácia de funcionários que possuem QVT adquirindo assim um benefício mútuo para as empresas e seus colaboradores. A satisfação dos funcionários no trabalho tem um papel importante para as organizações que são formadas basicamente por pessoas e necessitam diariamente de mão de obra para alcançar os construtos de sucesso. A implementação de ferramentas de QVT atuam diretamente no melhor desempenho profissional e conseqüentemente na busca por melhores resultados.

A presente pesquisa teve como objetivo geral identificar os fatores que mais influenciam a qualidade de vida no trabalho (QVT) das redes atacadistas do município de Valparaíso de Goiás segundo o modelo de Walton (1973). No que diz respeito aos objetivos específicos a pesquisa buscou analisar os fatores mais relevantes e a importância da QVT na percepção dos colaboradores.

Para a realização da pesquisa, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e quantitativa, para atingir os seus objetivos se caracterizou como exploratória descritiva, utilizando medidas de ordenamento, classificado como "Moda" que se refere ao valor dominante de uma distribuição. Uma vez que sua finalidade principal é analisar a percepção dos funcionários das redes de atacadistas da região sobre a qualidade de

vida no trabalho tendo como base os critérios de Walton (1973). Para a coleta dos dados foi aplicado um questionário estruturado com 40 questões respondidas pelos colaboradores.

Neste contexto, com base nos dados obtidos na pesquisa, constatou-se que os indicadores que mais se destacaram foram: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades e integração social, comprovando assim a hipótese da pesquisa que acreditava que os fatores que mais influenciam no ponto de vista dos colaboradores são os fatores pessoais neste contexto classificado como Compensação justa e adequada e Oportunidade de crescimento contínua e segurança segundo o modelo de Walton(1973). Quando questionados sobre o critério de compensação justa e adequada a maioria dos funcionários estão nem satisfeito e nem insatisfeito, diante disto, verifica-se que os colaboradores estão mais preocupados com os aspectos pessoais. No indicador condições de trabalho, os colaboradores apresentaram respostas satisfatorias, demonstrando que as empresas estão se preocupando e aplicando getsão de QVT e a mesma está sendo percebida pelos colaboradores. O indicador de oportunidade apresentou um alto índice de satisfação juntamente com o índice de integração social.

Portanto as empresas participantes da pesquisa obtiveram resultados positivos na aplicação de QVT no ambiente de trabalho, se preocupando com o bem estar dos colaboradores investindo em programas relacionados à QVT, pois, percebem que se preocupando com essas ações, alcançam um diferencial competitivo em relação às demais organizações do mesmo segmento.

#### BIBLIOGRAFIA

AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2004.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP-Bauru, v. 6, 2006. Disponível em: <<http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anai>

s\_13/artigos/784.pdf.> Acesso em 15 de out. 2017.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira TL, 1992.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, May, 1974.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. 5<sup>a</sup> Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

LEVERING, R. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns trabalhadores tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 2<sup>a</sup> Ed. 7.reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

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

MARCONI, Marina Andrade; LAKATOS, Eva. Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica**

**à competitividade na economia globalizada**. 2<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MINADEO, Roberto; CAMARGOS, Marcos Antonio. **Fusões e Aquisições no Varejo Alimentar: uma análise das estratégias de entrada e crescimento do Carrefour e Wal-Mart no Mercado Brasileiro**. Florianópolis: Revista de Ciências da Administração: v. 11, n. 24, 2009, p. 102-135. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/21758077.2009v11n24p102/12618>> Acesso em 20 de out 2017.

MINADEO, Roberto. **Gestão de marketing: fundamentos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2008.

NADLER, David A. et al. **Quality of working life: perspectives and directions**. *Organizational Dynamics*, New York, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

SAMPIERI, Roberto Hernandez; COLLADO, Carlos Fernandez; LUCIO, Maria del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SOUZA, Wellington Silva. **Mercado de Trabalho**. 2014. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 04 de set. 2017.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Takeshy Tachizawa, Victor Claudio Paradula Ferreira e Antônio Alfredo Mello Fortuna. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TUON, Fabrisyo; MOISÉS, Marlon; MINADEO, Roberto. **ATACAREJO: tendência que veio para ficar ou mero modismo**. 2011.

VISENTIN, Izabela Calegario. **Relações entre os construtos sucesso na carreira, satisfação com a carreira e comprometimento com a carreira: um estudo com docentes do ensino superior**. 2015. 140 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4985>>. Acesso em: 25 out. 2017.

WALTON, R. E. **Improving the quality of work life.** *Harvard Business Review*, Boston, v.12, n.155, p.12-19, 1974.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 1, pp. 11-21, 1973.