

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

FATORES RELEVANTES DE QUALIDADE DE VIDA DA GERAÇÃO Y: UM ESTUDO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

Daiani Stamm

Pós-Graduada em Gestão de Pessoas MBA pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ.

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ.

Fone: (55) 99142-8023

Adriane Fabricio

Doutoranda em Administração e Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM.

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ.

Fone: (55) 999138-8001. E-mail: adriane.fabricio@unijui.edu.br.

Felipe Cavalheiro Zaluski

Mestrando em Desenvolvimento Regional e Graduado em Administração pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ.

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ.

Fone: (55) 99145-0630. E-mail: felipezaluski@hotmail.com.

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

RESUMO

Este estudo objetiva-se identificar a qualidade de vida no trabalho (QVT) de indivíduos pertencentes a geração Y. Para isso, aplicou-se uma adaptação do Modelo de Walton (1973) em uma amostra de estudantes do curso de ensino superior de Administração de uma universidade localizada na Região Celeiro do Estado do Rio Grande do Sul. Deste modo, primeiramente apresenta-se uma revisão teórica do tema abordado e, após, elucida-se a descrição do perfil dos entrevistados e os resultados das análises das informações coletadas. Conclui-se que são relevantes para a geração Y os seguintes fatores de qualidade de vida no trabalho: 1º - Relevância Social; 2º - Integração Social na Organização; 3º - Condições de Trabalho e Segurança; 4º - Trabalho e Espaço Total de Vida; 5º - Constitucionalismo: direitos e deveres; 6º - Utilização e Desenvolvimento das Capacidades; 7º - Oportunidade de Crescimento e Segurança e; 8º - Compensação Justa e Adequada.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho; Geração Y; Estudantes; Administração.

ABSTRACT

This study aims to identify quality of life at work (QWL) of individuals belonging to generation Y. For this, an adaptation of the Walton Model (1973) was applied in a sample of students of the higher education course of Management of a university located in the Granary Region of the State of Rio Grande do Sul. Thus, first a theoretical review of the topic is presented and, afterwards, the description of the profile of the interviewees and the results of the analysis of the information collected are elucidated. It is concluded that the following factors of quality of life at work are relevant for generation Y: 1º - Social relevance; 2º - Social Integration in the Organization; 3º - Conditions of Work and Safety; 4º - Work and Total Living Space; 5th - Constitutionalism: rights and duties; 6º - Utilization and Development of Capacities; 7th - Opportunity for Growth and Security and; 8º - Fair and Adequate Compensation.

KEYWORDS: Quality of Life at Work; Y Generation; Students; Administration.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa boa parte da vida de uma pessoa e vários acontecimentos em sua atividade laboral ocorrem ao longo de sua vida. Diante disso, a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido discutida há vários anos com outras nomenclaturas e com outras abordagens, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de seu trabalho.

A origem do conceito de QVT, segundo Rodrigues (2008), é antiga e sempre foi uma preocupação do homem e muito se tem pesquisado sobre o tema devido aos grandes avanços

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

tecnológicos, ao aumento do poder de produção e, ao mesmo tempo, ao aumento da sobrecarga física e emocional, especificamente na área da saúde. O interesse pelo tema é relativamente recente e pode ser, entre outros fatores, decorrente dos novos paradigmas que têm influenciado as políticas e as práticas do setor (MELLO; SOUZA, 2013).

Manter uma qualidade de vida mínima é o grande desafio dos trabalhadores que durante sua rotina diária estão expostos a várias situações de stress. O acúmulo de problemas enfrentados ao longo dos anos de trabalho pode causar danos a sua saúde do trabalhador, levando ao baixo rendimento e até o absenteísmo no trabalho (CHIAVENATO, 2009). O trabalho ocupa o maior tempo de uma pessoa durante o seu dia e sua vida, com isso manter uma qualidade de vida dentro e fora da organização é uma questão de saúde física e mental.

Assim, as organizações devem se preocupar em oferecer um ambiente favorável ao desenvolvimento do ser humano para torná-los motivados e comprometidos para o bom desempenho da função e manter uma boa produtividade. Neste contexto, as características das gerações estão muito presentes nas organizações, para Bastos (2012), a geração Y é mais preocupada com sua carreira do que com a organização, são pessoas mais impacientes e buscam um desenvolvimento profissional rápido. São acostumados com comunicações instantâneas, conversam com as pessoas das mais variadas formas e possuem facilidade de adaptação com as novas tecnologias e preferem trabalhar e aprender usando tecnologia. Esta geração gosta de trabalhar em equipe e espera resultados rápidos e desejam receber feedback.

Assim, torna-se imprescindível ter um ambiente de trabalho saudável buscando manter os funcionários desta geração mais satisfeitos, levando em consideração suas características pessoais. Neste contexto, Chiavenato (2009) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Diante deste contexto, este estudo objetiva-se identificar a qualidade de vida no trabalho (QVT) de indivíduos pertencentes a geração Y. Para isso, aplicou-se uma adaptação do Modelo de Walton (1973) em uma amostra de estudantes do curso de ensino superior de Administração de uma universidade localizada na Região Ceilero do Estado do Rio Grande do Sul. Deste modo,

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y:** um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

primeiramente apresenta-se uma revisão teórica do tema abordado e, após, elucida-se a descrição do perfil dos entrevistados e os resultados das análises das informações coletadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GERAÇÃO Y

Segundo Lipkin e Perrymore (2010), os nascidos entre os anos de 1980 e o ano de 2000 pertencem à geração Y e são caracterizados por serem uma geração talentosa, desenvolvida, exigente, criativa e conectada. Para Bastos (2012) no trabalho, a geração Y é mais preocupada com sua carreira do que com a organização, são pessoas mais impacientes e buscam um desenvolvimento profissional rápido.

Os indivíduos da geração Y são acostumados com comunicações instantâneas, conversam com as pessoas das mais variadas formas. Possuem facilidade de adaptação com as novas tecnologias e preferem trabalhar e aprender usando tecnologia. Questionam e tem foco no sucesso pessoal. Esta geração gosta de trabalhar em equipe e espera resultados rápidos e desejam receber feedback.

Para Lombardía (2008) a geração Y nasceu em uma sociedade preocupada com a segurança, onde as crianças são alegres, seguras de si e com muita energia. A autora descreve a geração como a geração dos “*power ranger*”, da internet e da tecnologia que muda rapidamente. Preocupados com o meio ambiente e as causas sociais, têm um ponto de vista diferente das gerações anteriores, que viveram em outras épocas. Enquanto as gerações anteriores se adaptaram às tecnologias, essa geração já nasceu nesse contexto e alguns estudos comprovam que as pessoas habituadas com ferramentas virtuais desenvolvem um sistema cognitivo diferente (MALDONADO, 2005).

No entendimento de Lipkin e Perrymore (2010) a geração Y como a geração *Millennials* é a geração da internet e como um elefante em uma loja de cristais, a Geração Y invadiu o mercado criado pelos Veteranos e *Baby Boomers*, fazendo com que as mudanças na cultura empresarial fossem acontecendo.

Na visão de Oliveira (2010) o poder atribuído na geração Y é a informação, porém, sabe-se que a informação não é mais uma particularidade exclusiva e sim o diferencial dessa geração são as infinitas redes de relacionamentos criadas por meio da internet, telefonia, e *networking*, no decorrer

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

de suas experiências vividas, esta geração ultrapassa as limitações impostas a elas e pelas gerações anteriores.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Limongi-França (2004) existe uma crescente consciência da importância da qualidade de vida no trabalho para o administrador, independentemente de área ou de formação. Atualmente a QVT está englobando várias categorias de colaboradores, incluindo desde o chão de fábrica até gerência e alta direção. Então, a qualidade de vida no trabalho está mais associada as questões de saúde e segurança no trabalho, o conceito sinaliza a habilidade, atitude e conhecimento em vários fatores, abrangendo produtividade, legitimidade, experiência, competências gerenciais e mesmo integração social.

Muitos fatores estão relacionados à qualidade de vida no trabalho e interferem nas atividades desempenhadas pelas pessoas dentro das organizações. Assim, à necessidade emergente de proporcionar condições mais satisfatórias à realização do trabalho, a disseminação deste assunto vem se ampliando e, gradativamente, elevando a sua preponderância dentro do sistema organizacional a partir dos estudos acerca da qualidade de vida no trabalho (MACEDO; MATOS, 2017).

As empresas buscam alcançar seus propósitos, superar metas e se manter competitiva frente a um mercado cada vez mais exigente. Assim, para que a qualidade de vida no trabalho seja alcançada é preciso conhecer o profissional e também compreender suas necessidades e expectativas. Com isso, a preocupação com a mesma é um tema bastante atual e vem se tornando uma ferramenta importante para as organizações, pois é a partir do conforto do indivíduo em seu ambiente de trabalho que é possível obter melhores resultados, satisfação e motivação dos colaboradores. Muitos fatores relacionados a este tema interferem nas atividades desempenhadas pelas pessoas dentro das organizações. Devido a isto e à necessidade emergente de proporcionar condições mais satisfatórias à realização do trabalho, a disseminação deste assunto vem se ampliando e, gradativamente, elevando a sua importância dentro do sistema organizacional (MACEDO; MATOS, 2007).

No contexto organizacional, o mercado de trabalho apresenta, segundo Oliveira (2010), uma diversidade de gerações, sendo que segundo o mesmo autor, é importante considerar que acontece um movimento nesse mercado de trabalho onde os colaboradores da geração Belle Époque, (também

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

chamada de tradicionalistas, geração nascida entre 1920 e 1940) estão saindo, enquanto a geração *Baby Boomers* que são os nascidos entre 1945 e 1960 e a geração X que são os nascidos entre 1960 e 1980, permanecem atuando e em parte encontram-se no auge da atuação e liderança profissional.

Oliveira (2010) retrata que há também a geração Y, constituída por pessoas nascidas entre os anos de 1980 a 2000 e formada por jovens que estão chegando agora na sua fase adulta, ingressando no mercado de trabalho e trazendo consigo expectativas bem diferentes das gerações anteriores, sendo uma delas a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT), deixando para um segundo plano a preocupação relacionada a estabilidade ou remuneração.

3 METODOLOGIA

Para o estudo foi considerado o critério de classificação de acordo com Vergara (2000), que define critérios básicos, quanto aos fins e aos meios. No que se refere aos fins, pode ser classificada como descritiva. A pesquisa é classificada como descritiva, pois, visa identificar, expor e descrever os fatos ou fenômenos de determinada realidade de estudo, características de um grupo, comunidade, população ou contexto social.

No que se refere aos meios, a pesquisa é classificada como pesquisa bibliográfica, devido à busca para o embasamento teórico do estudo, através da consulta de livros, artigos, teses, dissertações e utilizando-os como fonte, ainda, a pesquisa classifica-se como pesquisa de campos, pois conforme (VERGARA, 2000, p. 47) a “pesquisa de campo é a investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”.

A escolha desta amostra baseou-se na delimitação da análise da Geração Y, que segundo Lipkin e Perrymore (2010), os nascidos entre os anos de 1980 e o ano de 2000 pertencem à Geração Y, assim, a pesquisa foi efetivada com uma amostra de 24 alunos pertencentes à Geração Y, representando 35% dos estudantes matriculados no primeiro semestre do ano de 2018, de um total de 67 alunos matriculados no semestre letivo do curso de ensino superior de Administração em uma universidade localizada na Região Celeiro do Estado do Rio Grande do Sul.

Para a coleta de dados com a população delimitada foi utilizado um questionário estruturado que primeiramente buscou identificar o perfil dos respondentes com questões abertas relacionadas a

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

questionamentos individuais como idade, sexo, estado civil, renda familiar, tempo de empresa e ramo de atividade. A segunda parte do questionário baseou-se na adaptação do modelo de Walton (1973) que faz o detalhamento deste modelo que conta com oito categorias, sendo elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho e segurança, utilização e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo: direitos e deveres, trabalho e espaço total de vida e relevância social, contando com trinta e sete questões resposta fechada, com escala likert de resposta de cinco pontos, que varia de muito satisfeito (MS), satisfeito (S), neutro (N), insatisfeito (I) e muito insatisfeito (MI).

Para efetuar a tabulação e análise dos dados utilizou-se a ferramenta Microsoft Office Excel© para a elaboração dos gráficos e médias obtidos através da aplicação dos questionários.

4 RESULTADOS E DICUSSÕES

Após as análises dos dados coletados, descreve-se o perfil dos respondentes e apresenta-se as análises das categorias propostas no modelo adaptado de análise da QVT de Walton (1973).

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A pesquisa contou com 92% dos respondentes com idade entre 17 e 25 anos e 8% com idade de 26 a 34 anos, destes 50% mulheres e 50% homens. Com relação ao estado civil 96% solteiros e 4% casados. A renda familiar teve uma divisão maior, onde 13% possuem renda de até R\$ 1.499,99, 33% de R\$ 1.450,00 a R\$2.899,99, 29% de R\$ 2.900,00 a R\$ 7.249,99, 13% de R\$ 7.250,00 a R\$ 14.999,99 e 13% com renda familiar de R\$ 14.500,00 ou mais. Quanto ao tempo de empresa 17% possui menos de 1 ano, 67% de 1 a 5 anos e 17% acima de 5 anos. Por fim o ramo de atividade, onde 54% dos respondentes trabalham no comércio, 33% com prestação de serviços, 8% na indústria e 4% como servidor Público.

4.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

A compensação justa e adequada pode ser entendida através da adequada remuneração ao trabalho além de critérios de equidade. Para Walton (1973), o trabalho em primeiro plano, é visto como da maneira pela qual o indivíduo ganha a vida e desta maneira é um conceito relativo, já que não existe um simples consenso sobre os padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequada compensação. Na Tabela 1 a seguir, apresenta-se as análises dos resultados desta categoria.

Tabela 1: Categoria compensação justa e adequada

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	MS	S	N	I	MI	TOTAL
1 - O salário que recebe, faz com que você possa viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive?	21%	50%	21%	8%	0%	100%
2 - Como você se sente com relação ao salário que recebe se comparado com a sua contribuição, responsabilidade, esforço, experiência, habilidade e qualificação?	17%	38%	13%	33%	0%	100%
3 - O salário que você recebe pela sua função é compatível com o de seus colegas que realizam as mesmas tarefas que você?	29%	38%	25%	8%	0%	100%
4 - Como você avalia o salário que recebe, se comparado com o salário pago por outras empresas do mesmo ramo pelo mesmo cargo?	38%	38%	4%	21%	0%	100%
5 - Como você se sente em relação às oportunidades que você tem para adicionar valores ao seu salário, como por exemplo: bonificação por atingimento de metas, por bom desempenho no trabalho, por apresentação de melhorias, por não ter ausências no trabalho, entre outras?	21%	38%	29%	4%	8%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na categoria de compensação justa e adequada os maiores níveis de satisfação estão em relação a avaliação do salário recebido comparando com o salário pago por outras empresas do

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

mesmo ramo com 75% de satisfação. A questão mais neutra com maior percentual de nem concordância e nem discordância foi em relação as oportunidades para adicionar valores ao salário com 29% de respondentes neutros e o maior nível de insatisfação está na relação ao salário recebido comparado com as contribuições, responsabilidades, qualificações constando 33% de insatisfação.

De modo geral pode-se inferir entre os respondentes da pesquisa a compensação justa e adequada está dentro do esperado pelo mercado, com níveis de satisfação elevados se comparados com os de insatisfação, em se tratando de um assunto sempre delicado dentro das organizações como um todo, indo de encontro com Lombardía (2008), o autor destaca que os profissionais da geração Y têm expectativas de altas remunerações, mas a remuneração está relacionada com resultados.

4.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA

Caracterizado pelas condições reais existentes no local de trabalho para realização das tarefas, as condições de trabalho e segurança apresentam os seguintes parâmetros: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, material e equipamento, ambiente saudável, estresse (VIEIRA, 1996). Na Tabela 2 a seguir, apresenta-se as análises dos resultados desta categoria.

Tabela 2: Categoria condições de trabalho e segurança

CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA	MS	S	N	I	MI	TOTAL
6 - Como você avalia as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, barulho, pó, temperatura e organização) na sua empresa?	42%	50%	0%	8%	0%	100%
7 - Como você considera as condições para realização de seu trabalho, (movimentos repetitivos, tempo em pé, uso de EPI's, roupa adequada, estresse e outros) que influenciam na sua saúde?	21%	54%	21%	0%	4%	100%
8 - A carga horária de trabalho é respeitada pela empresa, sem necessidade de realização de horas extras além do permitido?	54%	38%	0%	4%	4%	100%

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

9 - Você desempenha alguma atividade que considera inadequada às suas condições físicas e de saúde?	38%	25%	25%	4%	8%	100%
10 - A organização proporciona o bem-estar ao seu dia a dia no ambiente de trabalho, proporcionando intervalos para o descanso?	46%	38%	4%	12%	0%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A categoria condições de trabalho e segurança conta com os maiores níveis de satisfação nas questões número 6 e 8 que são relacionadas ao ambiente de trabalho e carga horária de trabalho, onde o grau de satisfação em ambas questões foi de 92%, o maior percentual de nem satisfeitos e nem insatisfeitos está na questão 9 referente a desempenhar atividades inadequadas as condições físicas e de saúde com 25% de neutralidade, já o maior nível de insatisfação está entre as questões 9 e 10 sobre desempenhar atividade que considera inadequada as condições físicas e de saúde e com relação a organização proporcionar bem estar no dia a dia no ambiente de trabalho com 12% de insatisfação.

Diante dos percentuais apurados na pesquisa, grande parte dos respondentes estão satisfeitos com as condições de trabalhos e segurança das organizações. Considerando empresas do interior pode ser considerado como ótimos percentuais, o que é satisfatório para a cidade de Três Passos e região.

4.4 UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES

Remete a necessidade de utilização das habilidades e conhecimentos do trabalhador, da sua capacidade de desenvolver sua autonomia e autocontrole. Abrange o significado de: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidade, retro informação (VIEIRA, 1996). Na Tabela 3 a seguir, apresenta-se as análises dos resultados desta categoria.

Tabela 3: Categoria utilização e desenvolvimento das capacidades

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	MS	S	N	I	MI	TOTAL
11 - Como você avalia o grau de liberdade e autonomia que cada funcionário possui para realização de seu trabalho dentro da organização?	42%	42%	8%	4%	4%	100%
12 - A empresa se mostra aberta e receptiva na apresentação de sugestões, ideias novas ou ajustes nos processos de trabalho?	38%	29%	25%	0%	8%	100%
13 - Como você avalia a forma da chefia repassar as informações para a execução dos trabalhos?	25%	38%	21%	17%	0%	100%
14 - O trabalho que desenvolve faz com que você se sinta realizado tanto pessoalmente quanto profissionalmente?	29%	50%	17%	0%	4%	100%
15 - Como você avalia a forma que seus superiores expressam reconhecimento ou prestam elogios em função de um bom trabalho realizado no dia, meta atingida ou sugestão de melhoria apresentada?	25%	46%	25%	4%	0%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na categoria utilização e desenvolvimento das capacidades o maior grau de satisfação encontra-se no grau de liberdade e autonomia dos funcionários para realização do trabalho com 84% de satisfação, o maior percentual de neutralidade foi de 25% nas questões 12 e 15 com relação a empresa ser aberta e receptiva na apresentação de sugestões e ideias e também na avaliação em relação aos superiores expressarem reconhecimentos, e o maior nível de insatisfação está com relação a forma da chefia repassar informações para execução do trabalho com 17% de insatisfação.

De modo geral a utilização e desenvolvimento das capacidades foi avaliada de forma positiva pelos respondentes, grande parte deles trabalham no ramo comercial, onde é satisfatório perceber que as organizações estão conseguindo gerar satisfação nos colaboradores principalmente na questão de autonomia, que geralmente é bem insatisfatório nas organizações como um todo.

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

4.5 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

As oportunidades de crescimento e segurança dizem respeito a possibilidade de crescimento na carreira, crescimento profissional e seguranças no emprego, conforme abaixo descrito: possibilidade de carreira, crescimento profissional, segurança e emprego (VIEIRA, 1996). Na Tabela 4 a seguir, apresenta-se as análises dos resultados desta categoria.

Tabela 4: Categoria oportunidade de crescimento e segurança

OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	MS	S	N	I	MI	TOTAL
16 - A empresa apoia e incentiva você a dar continuidade nos estudos independente de sua área de interesse?	42%	50%	8%	0%	0%	100%
17 - Como você avalia as oportunidades de crescimento e segurança (estabilidade) na organização?	29%	34%	25%	4%	8%	100%
18 - A empresa oferece cursos para que os funcionários possam desempenhar as atividades do dia a dia com segurança e eficiência, assim como desenvolver as suas competências?	25%	33%	25%	13%	4%	100%
19 - Seu trabalho permite que você desenvolva e aprimore suas habilidades, e participe das decisões da empresa?	38%	25%	17%	8%	13%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na categoria oportunidade de crescimento e segurança o maior grau de satisfação está em relação ao apoio e incentivo da empresa nos estudos com 92% de satisfação, o maior percentual de neutralidade está nas questões 17 e 18 com relação as oportunidades de crescimento e cursos para desempenhar as atividades do dia a dia com 25% de nem satisfeitos e nem insatisfeitos e maior nível

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

de insatisfação na questão 19 sobre o desenvolvimento e aprimoramento das habilidades nas participações de decisões da empresa com 21% de insatisfação.

Quanto as oportunidades de crescimento e segurança nas organizações, o maior grau de satisfação está quanto ao incentivo nos estudos que as organizações estão dando aos respondentes, porém ao mesmo lado é curioso verificar que os colaboradores recebem a incentivo para estudar buscando um melhor desenvolvimento, mas isso não tem gerado um alto grau satisfação com as oportunidades de crescimento e nem nas participações de decisões das empresas. Acredita-se que estas organizações estão perdendo oportunidades de desenvolvimento por não permitirem uma maior participação com exposições de ideias e melhorias nas ferramentas de trabalho.

4.6 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

A integração social na organização objetiva medir a ausência de diferenças hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito são fatores importantes para um bom nível de integração social nas empresas. Na Tabela 5 a seguir, apresenta-se as análises dos resultados desta categoria.

Tabela 5: Categoria integração social

INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	MS	S	N	I	MI	TOTAL
20 - Como você se sente com relação ao relacionamento entre os colegas de trabalho?	54%	29%	17%	0%	0%	100%
21 - Todos os colaboradores são tratados de forma igualitária levando em consideração os conhecimentos, habilidades e atitudes de cada um?	42%	29%	21%	8%	0%	100%
22 - Existe ajuda e cooperação entre os colaboradores ao desenvolver as tarefas diárias?	34%	54%	4%	8%	0%	100%
23 - O comprometimento dos funcionários em relação às tarefas que cada um possui no dia a dia é adequado às necessidades da empresa?	17%	71%	12%	0%	0%	100%

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

24 - Como você avalia a integração dos colaboradores

nas atividades internas e nas confraternizações realizadas pela empresa? 25% 58% 17% 0% 0% 100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A categoria integração social na organização tem seu maior grau de satisfação nos quesitos cooperação entre os colaboradores e comprometimento dos funcionários com 88% de satisfação, maior grau de neutralidade na questão 21 com relação ao tratamento igualitário com 21% de nem satisfeitos e nem insatisfeitos, e o maior grau de insatisfação está na avaliação de integração dos colaboradores nas atividades internas e nas confraternizações com 17% de insatisfação.

Destaca-se a categoria de integração social com índices bem elevados quanto a satisfação dos trabalhadores da geração Y, principalmente no que tange a integração entre os colegas no trabalho, isso permite inferir de que as organizações estão conseguindo que cada vez mais os colaboradores trabalhem em equipe e em cooperação para alcançar os resultados das organizações.

4.7 CONSTITUCIONALISMO: DIREITOS E DEVERES

O constitucionalismo caracteriza pelos direitos e deveres dos empregados cumpridos na instituição: respeito às leis e aos direitos trabalhistas, privacidade social, liberdade de expressão, normas e rotinas (VIEIRA, 1996). Na Tabela 6 a seguir, apresenta-se as análises dos resultados desta categoria.

Tabela 6: Categoria constitucionalismo: direitos e deveres

CONSTITUCIONALISMO: DIREITOS E DEVERES	MS	S	N	I	MI	TOTAL
---	-----------	----------	----------	----------	-----------	--------------

25 - A empresa monitora e avalia sua relação

familiar, comportamentos e atitudes fora do ambiente de trabalho? 8% 33% 50% 8% 0% 100%

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

26 - A empresa se mostra aberta e disponível para escutar alguma reclamação ou sugestão sem receio de que possa se prejudicar?	29%	38%	29%	4%	0%	100%
27 - A empresa cumpre e respeita as normas impostas pela legislação trabalhista (férias, décimo terceiro, descanso semanal)?	75%	21%	4%	0%	0%	100%
28 - As regras e rotinas da organização são claras, flexíveis e aceitáveis pelos colaboradores?	50%	50%	0%	0%	0%	100%
29 - A empresa oferece equipamentos de proteção (EPIs) adequados aos processos ofensivos a sua saúde (barulho, poeira, calor...)?	50%	17%	28%	4%	0%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Nesta categoria o maior grau de satisfação está com relação as regras e rotinas das organizações com 100% de satisfação dos respondentes, o maior percentual de neutralidade está em relação ao monitoramento familiar e comportamento externo com 50% de respondentes nem satisfeitos e nem insatisfeitos e o maior grau de insatisfação encontra-se na mesma questão da neutralidade no monitoramento com 8% de insatisfação.

A categoria constitucionalismo: direitos e deveres também apresenta bom grau de satisfação, a questão 25 que desta pesquisa é a que apresenta menor índice de satisfação e maior número de nem satisfeitos e nem insatisfeitos, acredita-se que se deve ao fato de as organizações serem mais neutras quanto a monitorar a vida particular, caso contrário estaria com maior percentual em insatisfação. O que mais chama atenção nesta categoria é 100% de satisfação em clareza quanto as regras e rotinas nas organizações, ponto muito importante para o andamento das organizações é que seus colaboradores saibam onde a empresa deseja chegar e qual o papel de cada um neste processo.

4.8 TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA

A experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com sua família. Ainda, expõem a relação entre trabalho

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

e espaço total de vida através do conceito de equilíbrio, que deve atingir os esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção. Em suma, é o equilíbrio entre a vida social do empregado e a vida no trabalho: papel balanceado no trabalho, horário de entrada e saída do trabalho. Na Tabela 7 a seguir, apresenta-se as análises dos resultados desta categoria.

Tabela 7: Categoria trabalho e espaço total de vida

TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	MS	S	N	I	MI	TOTAL
30 - A carga horária de trabalho diário permite que haja momentos de lazer, ou que possa realizar a prática de exercícios físicos?	42%	33%	21%	4%	0%	100%
31 - O tempo que lhe sobra para os descansos semanais, lhe permitem uma boa relação e convivência com seus familiares?	59%	33%	8%	0%	0%	100%
32 - A jornada de trabalho diária permite um bom descanso após as atividades, sem criar estresse por excesso de trabalho ou preocupações por muitas responsabilidades atribuídas ao seu cargo?	38%	50%	8%	4%	0%	100%
33 - Seu trabalho faz com que você, mesmo fora do horário de expediente pense nele ou se preocupe com o trabalho acumulado?	38%	21%	33%	8%	0%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Nesta categoria o maior grau de satisfação está no tempo para a família e descanso com 92% de satisfação, maior percentual de neutralidade em que mesmo fora do horário de expediente os respondentes pensam no trabalho com 33% de nem satisfeitos e nem insatisfeitos e o maior percentual de insatisfação também está em pensar no trabalho fora do horário com 8% de insatisfação.

A categoria trabalho e espaço total de vida, em suma teve um bom grau de satisfação, ficando apenas a questão 33 sobre o trabalho que desempenha preocupa fora do horário de expediente com um percentual inferior, o que pode ser atribuído a momento da empresa que possa estar com acumulo

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

de tarefas, ou então ao perfil dos colaboradores, que podem não “desligar-se” ao terminar o dia de trabalho.

4.9 RELEVÂNCIA SOCIAL

Percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento de seus empregados: imagem da instituição, responsabilidade social da instituição, responsabilidade social pelos serviços, responsabilidade social pelos empregados. Na Tabela 7 a seguir, apresenta-se as análises dos resultados desta categoria.

Tabela 8: Categoria relevância social

RELEVÂNCIA SOCIAL	MS	S	N	I	MI	TOTAL
34 - Como você avalia a imagem da organização que você trabalha diante da comunidade local?	63%	33%	4%	0%	0%	100%
35 - A empresa se preocupa com a preservação do meio ambiente?	33%	54%	13%	0%	0%	100%
36 - Como você avalia a participação da empresa em eventos promovidos na comunidade que está inserida?	33%	38%	21%	8%	0%	100%
37 - Os colaboradores se sentem realizados e valorizados por trabalhar na empresa?	33%	46%	17%	4%	0%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na categoria relevância social o maior grau de satisfação está na imagem da organização perante a sociedade com 96% de satisfação, o maior grau de neutralidade está na participação dos eventos promovido pela comunidade com 21% de nem satisfeitos e nem insatisfeitos e o maior percentual de insatisfação também na participação em eventos e na valorização dos colaboradores com 4% de insatisfação.

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

De modo geral, a categoria de relevância social apresentou um bom grau de satisfação dos respondentes da pesquisa, o que mostra que as organizações estão preocupadas também com o meio social, apresentando uma boa imagem junto a sociedade local, buscando desenvolver trabalhos voltados ao meio ambiente, ou propriamente preocupados com os desperdícios de materiais utilizados no dia a dia e buscando cada vez mais valorizar e reconhecer os seus colaboradores.

5 CONCLUSÕES

Percebe-se que muitos fatores relacionados a QVT interferem nas atividades desempenhadas pelas pessoas dentro das organizações. Devido a isto e à necessidade emergente de proporcionar condições mais satisfatórias à realização do trabalho, a disseminação deste assunto vem se ampliando e, gradativamente, elevando a sua importância dentro do sistema organizacional.

Neste contexto, a geração Y preocupada com o meio ambiente e as causas sociais, têm um ponto de vista diferente das gerações anteriores, que viveram em outras épocas. Enquanto as gerações anteriores se adaptaram às tecnologias, essa geração já nasceu nesse contexto e alguns estudos comprovam que as pessoas habituadas com ferramentas virtuais desenvolvem um sistema cognitivo diferente, tendo percepções de qualidade de vida diferentes também.

Conforme os dados analisados, o maior grau de satisfação está na dimensão relevância social, onde apresentou 83,25% de satisfação nos respondentes da pesquisa. Essa categoria tem muita importância para as organizações pois, trata sua imagem perante seus colaboradores e comunidade onde estão alocadas, bem como o sentimento de realização e valorização que os colaboradores possuem ao trabalhar na referida organização. E, o menor grau de satisfação está na categoria compensação justa e adequada com 65,6% de satisfação, ponto que requer maior atenção das organizações, pois trata-se de equidade interna e externa, proporcionalidade entre salários, justiça na compensação e partilha dos ganhos de produtividade.

A dimensão com maior percentual em média de neutralidade é a constitucionalismo: direitos e deveres com 22,2% de neutralidade, ponto a ser analisado pelas organizações por se tratar dos direitos e deveres perante as organizações, já a dimensão com menor grau de neutralidade foi condições de trabalho e segurança. Com relação ao maior grau de insatisfação está na dimensão compensação justa e adequada com 13% entre a média das dimensões, a mesma também está no item

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

de menor satisfação dos respondentes da pesquisa e o menor grau de insatisfação ficou igual em três dimensões, sendo integração social na organização, constitucionalismo: direitos e deveres e trabalho e espaço total de vida, ambos com 3,2%.

Conclui-se que são relevantes para a geração Y os seguintes fatores de qualidade de vida no trabalho: 1º - Relevância social; 2º - Integração social na organização; 3º - Condições de trabalho e segurança; 4º - Trabalho e espaço total de vida; 5º - Constitucionalismo: direitos e deveres; 6º - Utilização e desenvolvimento das capacidades; 7º - Oportunidade de crescimento e segurança e; 8º - Compensação justa e adequada. Portanto, verifica-se que cada dia mais as empresas preocupam-se com qualidade de vida de seus colaboradores da geração Y, priorizando uma remuneração justa, oferecendo boas condições de trabalho e estando enquadradas com as questões de segurança, buscam treinar e capacitar seus colaboradores, bem como se preocupam em desenvolver oportunidades de crescimento e carreira profissional, buscam também além do trabalho interno, um relacionamento social, participando também dos eventos nas comunidades e de uma forma geral estar respeitando os direitos e deveres de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

BASTOS, R. **Geração “x” e “y”**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/geracao-x-e-y/64388/>>. Acesso em: 20/05/2018.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: 3ª edição, 2009.

LIMONGI – FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós Industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LIPKIN, N. A.; PERRYMORE, A. J. **A geração Y no trabalho**: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura de sua empresa. Tradução: Bruno Alexander. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

LOMBARDIA, Pilar Garcia. Quem é a Geração Y. **HSM Management**, n. 70, set./out, 2008.

MACEDO, J; MATOS. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do campus de Irati. In: IVIII Colóquio Internacional de Gestão Universitária. **Anais...** Mar Del Plata, 2017.

MALDONADO, M. T. **A Geração Y no trabalho**: um desafio para gestores. Disponível em: <http://www.mtmaldonado.com.br/artigos/geracao_y.php>. Acesso em: 20/06/2018.

STAMM, Daiani. FABRICIO, Adriane. ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. **Fatores relevantes de qualidade de vida da geração y**: um estudo a partir da percepção de estudantes de administração. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.1, p. 1-21, TRI I 2019. ISSN 1980-7031

MELLO, M. H.; SOUZA, J. C. Qualidade de vida dos médicos ortopedistas do Mato Grosso do Sul. **Revista Brasileira de Ortopedia**. v. 48, n. 1, p. 92-9, fev. 2013.

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

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, R. Quality of working life: what is it?. **Slow Management Review**. USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.