



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

SILVIA SANTOS ARAUJO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NUMA
INDÚSTRIA DE INJEÇÃO PLÁSTICA EM ARACAJU**

**SÃO CRISTÓVÃO, SE
2023**

SÍLVIA SANTOS ARAÚJO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NUMA
INDÚSTRIA DE INJEÇÃO PLÁSTICA EM ARACAJU**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe, em cumprimento às normas para obtenção do grau de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientadora: Clara Angélica dos Santos
Co-orientadora: Rosângela Sarmiento Silva

**SÃO CRISTÓVÃO, SE
2023**

SÍLVIA SANTOS ARAÚJO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NUMA
INDÚSTRIA DE INJEÇÃO PLÁSTICA EM ARACAJU**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento de
Administração do Centro de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Federal de
Sergipe, em cumprimento às normas para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração de Empresas.

Trabalho Defendido e Aprovado em 13 de novembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Clara Angélica dos Santos

Carina Angélica dos Santos

Danilo Batista dos Santos

DEDICATÓRIA

Dedico esta conquista primeiramente a Deus, pois sem Ele nada é possível. Dedico também a minha família, que é a minha base, a minha força e minha inspiração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu Deus que em sua infinita bondade me proporcionou essa oportunidade ímpar de poder me graduar na UFS. Obrigado Senhor por me conceder toda a força que eu precisei para concluir essa difícil e importante etapa de minha vida.

Sou profundamente agradecida a todos aqueles que de alguma forma contribuíram com a elaboração desse trabalho. São eles minha família, colegas de estágio e professores que me incentivaram a dar sempre o meu melhor.

Aos meus pais Valdilene e José, e aos meus irmãos, Fernando, Filipe e Silvana, por sempre estarem ao meu lado em todas as situações. Obrigado família pelo incentivo, pelas orações e por sempre torcerem pelo meu sucesso.

Ao meu amigo José Neto, que com sua paciência e experiências me ajudou e colaborou com os resultados da pesquisa.

Sou grata também aos professores da Universidade Federal de Sergipe, que de maneira significativa contribuíram em minha formação acadêmica, em especial, as professoras Clara Angélica e Rosângela Sarmento, pela partilha de conhecimento, por sempre me incentivar a dar o meu melhor e por toda atenção a mim dedicada ao longo desse projeto.

Enfim, a todos aqueles que direta ou indiretamente me ajudaram, receba o meu muito obrigado, a ajuda de cada um foi indispensável para que eu pudesse chegar até aqui. Essa conquista não é só minha, mais também de cada um de vocês.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas graças a Deus, não sou o que era antes.”

Marthin Luther King

RESUMO

Compreende-se a qualidade de vida no trabalho como um conjunto de ações que tornam o ambiente saudável, beneficiando não só os trabalhadores, mas também toda a organização. O objetivo deste estudo é analisar as ações desenvolvidas por uma indústria de injeção plástica em Aracaju que enfatizam a qualidade de vida no trabalho (QVT) de forma satisfatória para seus colaboradores. Para alcançar tal objetivo, foi utilizada uma abordagem qualitativa de cunho descritivo e o estudo de caso único como método de pesquisa. Para coletar os dados foi aplicado de forma virtual um questionário estruturado adaptado a partir do modelo de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Richard Walton (1973). Os principais resultados da pesquisa constataram que a indústria executa várias medidas voltadas à qualidade de vida do trabalhador e possui a necessidade de desenvolver programas de QVT mais elaborados para o alcance de maior satisfação.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Satisfação; Modelo de Walton(1973), Indústria de injeção plástica.

ABSTRACT

Quality of life at work is understood as a set of actions that make the environment healthy, benefiting not only workers, but also the entire organization. The objective of this study is to analyze the actions developed by a plastic injection industry in Aracaju that emphasize the quality of work life (QWL) in a satisfactory way for its employees. To achieve this objective, a qualitative, descriptive approach was used and a single case study was used as a research method. To collect the data, a structured questionnaire adapted from the Quality of Work Life (QWL) assessment model proposed by Richard Walton (1973) was applied virtually. The main results of the research found that the industry carries out several measures aimed at workers' quality of life and there is a need to develop more elaborate QWL programs to achieve greater satisfaction.

Key Words: Quality of life at work; Satisfaction; Walton Model (1973); Plastic injection industry.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Variáveis e indicadores da análise	31
Quadro 02 – Protocolo de estudo de caso	32
Quadro 03 – Modelo teórico-empírico	33
Quadro 04 – Sugestões de ações de QVT	70
Quadro 05 – Práticas de Qualidade de vida no trabalho (QVT).....	74

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Pirâmide das necessidades de Maslow.....	19
Figura 02 – Fatores Higiênicos e Motivacionais.....	20

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 OBJETIVOS	15
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.3 JUSTIFICATIVA	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS	17
2.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS	18
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	21
3 METODOLOGIA	25
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	25
3.2 UNIDADES DE ANÁLISES E SUJEITOS DA PESQUISA.....	26
3.3 INSTRUMENTO DA PESQUISA	26
3.4 COLETAS DE DADOS	28
3.5 MÉTODO DE TRATAMENTO DOS DADOS.....	28
3.6 CRITÉRIOS DE VALIDADE E CONFIABILIDADE	29
3.7 PROTOCOLO DO ESTUDO DE CASO	29
3.8 MODELO TEÓRICO-EMPÍRICO DA PESQUISA.....	30
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	32
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	32
4.2 PERFIL DA AMOSTRA	32
4.3 CRITÉRIOS AVALIADOS CONFORME MODELO WALTON (1973).....	35
4.4. FATORES DE SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO DOS COLABORADORES ...	65
4.5 SUGESTÕES DE AÇÕES QUE ENFATIZAM A QVT	65
5 CONCLUSÃO	67
5.1 RESPONDENDO ÀS QUESTÕES DE PESQUISA.....	67

5.2 SUGESTÕES PARA A ORGANIZAÇÃO.....	71
5.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	71
5.4 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS.....	71
5.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS.....	73
APÊNDICES	77
APÊNDICE A: INSTRUMENTO DE PESQUISA	77

1 INTRODUÇÃO

Analisar a qualidade de vida no local de trabalho é uma tarefa urgente e ao mesmo tempo desafiadora. O aumento da competição trouxe às organizações o desafio de adaptar-se às novas exigências impostas pelo mercado, acelerando o ritmo das mudanças organizacionais, onde demasiados esforços estão sendo direcionados especificamente em torno da produtividade e competitividade (CASTRO,2015).

A busca incessante por resultados, faz com que as organizações também exijam muito mais de seus colaboradores, extraindo o máximo possível do pessoal. Deste modo, os trabalhadores passam por muita pressão, estresse, cargas horárias excessivas e outros fatores que acabam criando um ambiente propício às manifestações de doenças relacionadas ao trabalho, dentre outros impactos negativos (ZANELLI, 2010).

Para Melo *et al.* (2011), é necessário que as organizações zelem pela saúde e segurança do trabalhador, é nesse contexto, que surge a gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT), com a finalidade de assegurar um ambiente organizacional mais humanizado, por meio de programas e ações voltadas para o desenvolvimento do trabalhador visando uma produtividade eficiente.

A qualidade de vida segundo Vilas Boas e Morin (2016) decorre da ligação entre aspectos intrínsecos e extrínsecos presentes no dia a dia das pessoas. Para França (2014), a qualidade de vida no trabalho é definida como um conjunto de ações de melhorias voltadas para a saúde do trabalhador, como um clima organizacional saudável, segurança e conforto para um desempenho satisfatório de suas funções.

Já para Ribeiro e Santana (2015), a experiência da satisfação no exercício das atribuições compõe um clima organizacional integrado, onde as relações sociais são fortemente estimadas, trazendo como resultando uma maior eficiência operacional.

A análise da qualidade de vida é um fator muito importante, pois contribui para que as organizações tenham conhecimento do contexto no qual seus empregados estão inseridos, e se estão satisfeitos. Dessa forma, conduz facilitar o ajuste e o aprimoramento contínuo das formas de trabalho.

De acordo com Vilas Boas e Morin (2016) é importante inteirar-se sobre as causas que interferem na satisfação dos funcionários, pois ao analisar o seu bem estar, a organização estará garantindo melhores condições de vida no trabalho para essas pessoas. Enfim, os resultados oriundos de uma boa análise são certamente promissores, porém, chegar até lá pode ser um processo custoso para muitas organizações.

Diante do exposto, esta pesquisa buscou responder o seguinte problema de pesquisa: Como analisar as ações desenvolvidas por uma indústria de injeção plástica em Aracaju que enfatizam a qualidade de vida no trabalho (QVT) de forma satisfatória para seus colaboradores?

1.1 OBJETIVOS

Analisar as ações desenvolvidas por uma indústria de injeção plástica em Aracaju que enfatizam a qualidade de vida no trabalho (QVT) de forma satisfatória para seus colaboradores.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar a indústria de injeção plástica Max em Aracaju;
- Levantar as características sociodemográficas dos pesquisados;
- Verificar quais ações de qualidade de vida no trabalho estão sendo executadas;
- Identificar os fatores de satisfação e insatisfação dos colaboradores;
- Propor sugestões de ações que enfatizam a QVT.

1.3 JUSTIFICATIVA

Muitas organizações estão passando a expressar uma maior preocupação com o bem-estar dos seus funcionários, visto que, a qualidade de vida no trabalho torna a organização mais saudável e produtiva.

Segundo pesquisa anunciada pela Revista Brasileira Exame (2016), as organizações que proporcionam um ambiente de trabalho saudável são, em média, 70% mais lucrativas, ou seja, mais eficazes em gerar retornos que a concorrência.

A qualidade de vida no trabalho deve ser aplicada em todas as organizações, independentemente do tamanho, natureza ou área de atuação. E sua importância está em evitar que a saúde da organização seja prejudicada, para que assim, as tarefas sejam realizadas satisfatoriamente.

Deste modo, a pesquisa em questão será de suma importância para a empresa, objeto de estudo, pois buscará analisar fatores que impactam na qualidade de vida dos seus funcionários, identificando os principais problemas atualmente existentes e as soluções possíveis de se realizar, podendo também auxiliar na tomada de decisão, quando o assunto for a criação e prática de estratégias voltadas à qualidade de vida no trabalho.

Para a sociedade e o campo da pesquisa torna-se importante pelo fato de obter crescimento ao número de profissionais desmotivados e insatisfeitos no trabalho, segundo Fredy Machado (2016 - 2017). Por isso é fundamental analisar a QVT, a fim de proporcionar melhores condições de vida ao trabalhador.

Para a academia, o desenvolvimento desta pesquisa mostra-se relevante, pois abre espaço para que outros alunos realizem buscas sistemáticas de novos saberes a respeito do tema em questão, podendo ainda, os dados deste estudo, servirem de base para outras pesquisas, gerando resultados ainda mais precisos.

Diante disso, este trabalho justifica-se em identificar e verificar a qualidade de vida no trabalho na pequena indústria de injeção plástica estudada, por meio de ações voltadas para a QVT, possibilitando melhorias ao ambiente, a inter-relação e satisfação dos colaboradores nos serviços ofertados para atender à sociedade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, está contido todo o embasamento teórico da pesquisa, a revisão dos trabalhos existentes sobre o tema qualidade de vida no trabalho. Desta forma, serão apresentados os seguintes tópicos considerados pertinentes para o desdobramento desta pesquisa: teoria das relações humanas, teorias motivacionais e qualidade de vida no trabalho QVT.

2.1 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

A administração foi fortemente marcada pela Escola de Administração Científica e Clássica, entre as épocas de 1900 e 1920. A crença era de que é muito importante melhorar a sistematização do trabalho, aperfeiçoando os métodos usados, tornando-os menos custosos e mais eficientes.

Deste modo, a Teoria das Relações Humanas foi defronte aos conceitos das Escolas mencionadas, fazendo surgir um movimento opositor e reacional à teoria clássica da Administração (FERNANDES; ALENCAR, 2014).

Alguns fatos marcaram a teoria das relações humana como a democratização dos conceitos administrativos, desenvolvimento das ciências humanas ampliando a psicologia e sociologia, humanização na administração e os resultados das experiências de Hawthorne (CHIAVENATO, 2015).

Na época (1929), os teóricos consideravam de grande importância o aperfeiçoamento dos sistemas de trabalho, buscando maior racionalização e eficiência possíveis nesses sistemas. Existia a ideia de que os melhores resultados eram advindos de sistemas bem apropriados e eficientes.

Aos poucos, os estudos organizacionais foram deixando claro que as pessoas não são totalmente controláveis e previsíveis e que, assim, existe sempre um determinado grau de incertezas ligados à gestão de pessoas (FERNANDES; ALENCAR, 2014).

Foi então que se percebeu a necessidade de ter uma atenção maior às relações humanas, ao comportamento do ser humano e ao fator emocional de cada um, deste modo, realizou-se um experimento chamado de Hawthorne, realizada por Elton Mayo (1933), o primeiro estudioso nesse campo (FERNANDES; ALENCAR, 2014).

A experiência de Hawthorne conseguiu compreender de forma prática o que verdadeiramente precisaria ser considerado dentro de uma empresa. Conforme descrito por Dias (2008), Elton Mayo (1933) foi quem iniciou a Escola das Relações Humanas na área da administração e o mesmo tornou-se conhecido pelo desenvolvimento do seu trabalho voltado ao desempenho dos grupos informais na produtividade das organizações.

As experiências de Hawthorne, exibem que um bom incentivo para aumentar a produção não era por conta das condições físicas de trabalho ou recompensas em dinheiro, mas consequências do efeito Hawthorne, pelo qual as pessoas se sentiam reconhecidas e importantes por terem sido selecionados para ser parte em um estudo científico (DIAS, 2008). Por fim, de tal experimento pode-se concluir que a forma de tratamento dado aos funcionários está ligada diretamente a produtividade.

Conforme esclarecido no estudo de Pivetta, Campos e Sherer (2018), as relações humanas têm atuação sobre as pessoas e grupos para que neles sejam provadas atitudes que convém às organizações, sendo que a basilar preocupação das empresas incide em averiguar a influência que as pessoas desempenham na produção.

2.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS

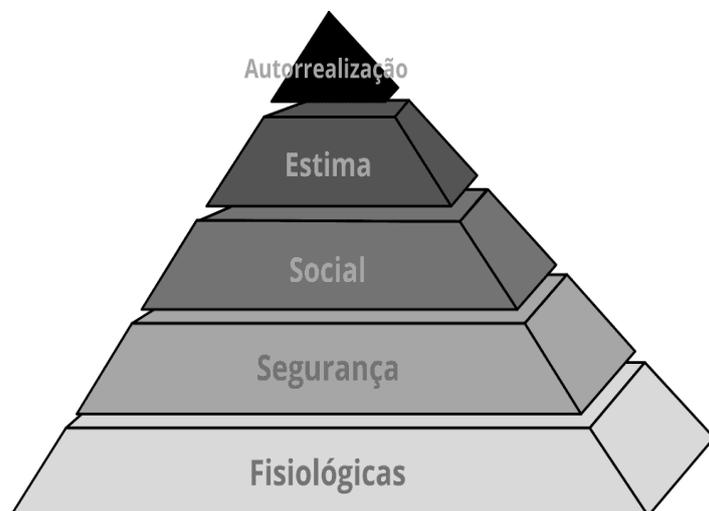
As teorias motivacionais estudam as forças que agem sobre o indivíduo instigando o seu comportamento. Podemos descrever a motivação como uma força atuante que age no nosso interior, criando disposição para direcionar a conduta humana.

Baseadas nas necessidades humanas, as teorias motivacionais são divididas em duas categorias: motivação intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca está relacionada aos objetivos e metas pessoais que só podem ser modificados pela escolha do indivíduo. Já a motivação extrínseca, está ligada aos fatores externos, ou seja, são os incentivos e recompensas que o ambiente externo pode oferecer.

A Teoria motivacional de Maslow (1943) é a mais pesquisada quanto o assunto é motivação, baseia-se na Hierarquia das Necessidades, é classificada e ordenada de forma hierárquica, ou seja, obedecendo uma ordem de importância

(CHIAVENATO, 2020). Essas necessidades estão divididas em cinco níveis de categoria conforme descritas na figura 1.

Figura 1 – Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: Chiavenato (2009).

As necessidades fisiológicas são as mais importantes, ficam na base da pirâmide sustentando todas as outras, e estão relacionadas com as necessidades biológicas do ser humano. A necessidade de segurança relaciona-se com a garantia de proteção em meio a sobrevivência. A necessidade social, nos traz as relações interpessoais, o pertencimento a grupos sociais. Já a necessidade de estima, diz respeito ao reconhecimento, aceitação e valorização pessoal.

A pirâmide de Maslow (1943) busca por melhores condições de vida, que no contexto empresarial pode ser usada como uma ferramenta de motivação, ajudando na identificação e compreensão das próprias necessidades, auxiliando na organização das prioridades e conseqüentemente solucionando problemas ligados a insatisfação.

Outra teoria motivacional bastante conhecida é a de Frederick Herzberg (1959), que na década de 50 desenvolveu a teoria dos dois fatores, onde descobriu que alguns fatores de trabalho têm a capacidade de insatisfazer os trabalhadores quando certas condições não existem. Tais fatores são nomeados de higiênicos ligados às condições de trabalho e de manutenção ligada ao próprio trabalho (MACHADO, 2019).

Figura 2 – Fatores Higiênicos e Motivacionais

Fatores que levam à insatisfação	Fatores que levam à satisfação
(Fatores Higiênicos)	(Fatores Motivacionais)
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de Trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

Fonte: Vizioli (2010).

Diante desta divisão, os fatores que acarretam a insatisfação no trabalho foram chamados de “Fatores Higiênicos”, e exibem abalos externos ao controle das pessoas. Esses fatores não estão diretamente ligados a satisfação, apenas controla o grau de insatisfação do trabalhador (BERGAMINI, 2013).

Já os fatores que levam a satisfação foram nomeados de “motivadores”. Tais fatores estão ligados com a capacidade de cada pessoa em realizar atividades que provocam autorrealização e cooperam para o desenvolvimento de cada indivíduo. Como fatores motivadores Robbins *et al.* (2011), sugere ressaltar a oportunidade de crescimento pessoal e profissional, reconhecimento, responsabilidade e realização.

A suposição criada por Herzberg (1968), procurou confirmar esses fatores por meio de entrevistas semiestruturadas, analisando as experiências de vida e as modificações das atitudes dentro do local de trabalho dos colaboradores envolvidos. Dividiu-se essa pesquisa em três etapas e possuiu como base ao tripé “fatores, atitudes e efeitos”, sendo nomeado de sequência de eventos. A respeito da primeira etapa, o autor fez a coleta de fatores que decorreram das experiências que os entrevistados narraram.

Na segunda etapa, buscou-se levantar as características das atitudes que os colaboradores exibiam diante dos fatores. Por fim, foi possível identificar quais eram os fatores originários dos sentimentos provocados pelos acontecimentos explanados anteriormente.

Depois da análise de todo esse contexto, o autor concluiu que sua hipótese era verdadeira. Mesmo reconhecendo a relevância do investimento nas condições de trabalho, Herzberg (1959) vê que essa visão unilateral tem levado muitas

empresas a fracassar no sentido de garantir um ambiente produtivo e de qualidade (OLIVA; ANTUNES, 2007).

A teoria dos dois fatores traz à tona fatores pertinentes que afetam a satisfação no trabalho e é essencial que esses fatores sejam trabalhados com o intuito de impulsionar o engajamento entre as equipes de trabalho.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida no trabalho empenha-se no ajuste das relações de trabalho, sendo que as relações humanas são importantes para o desenvolvimento do indivíduo dentro do seu ambiente social. O termo ainda aborda várias vertentes relacionadas a saúde e satisfação do trabalhador, como: condições físicas, melhores salários, menor tempo de expediente e etc.

Apesar de ser uma área ampla, a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como a soma de todas as ações e atividades de uma organização, como a gestão, os benefícios do ambiente físico do local de trabalho e tecnologia, priorizando o bem-estar das pessoas que fazem parte da organização (NUNES & MASCARENHAS, 2016).

Corroborando com essa ideia, explica Marinho, Meneses e Valença *et al.*, (2017), que a QVT não engloba apenas as complexidades das interações pessoais, mais também todos os aspectos existentes nessa conjuntura social, sendo eles os aspectos físicos, culturais, políticos e econômicos.

Para Limongi-França (2008), a promoção da qualidade de vida no trabalho alcançará êxito, quando as necessidades e expectativas dos trabalhadores forem diariamente conhecidas, para que assim sejam supridas da melhor maneira possível.

Para estimar o grau de satisfação dos trabalhadores no local de trabalho, muitos estudiosos exploraram o tema criando modelos que pudessem avaliar os níveis de QVT dentro das organizações. Ao longo dos anos, esses modelos vêm sendo usados como um recurso inteligente na busca da qualidade de vida no trabalho. A seguir, os modelos de QVT mais reconhecidos serão brevemente discutidos.

Richard Hackman e Greg Oldh (1974), desenvolveu um modelo que declara a responsabilidade das organizações no processo de conscientização e efetivação

da qualidade de vida no trabalho (ALVES, 2010).

Com base no modelo de QVT Richard Hackman e Greg Oldh (1974), afirma-se que a motivação e satisfação no ambiente de trabalho sofrem interferências dos estados psicológicos críticos: conhecimento da importância do trabalho realizado, compreensão da responsabilidade diante dos resultados atingidos e por último a percepção da significância procedente do próprio trabalho (CHIAVENATO, 2004).

O conhecimento da importância do trabalho realizado, é constituído quando o indivíduo encontra um significado nas tarefas realizadas. A compreensão da responsabilidade diante dos resultados, é alcançado quando o indivíduo entende seus deveres por meio dos resultados de suas atribuições.

Já a percepção da significância que procede do seu próprio trabalho abrange o conhecimento dos impactos internos e externos causados pelo seu próprio trabalho. A presença dos estados psicológicos críticos na organização manterá a força da motivação interna do trabalhador mesmo diante das condições externas (FERREIRA, 2013).

Ferreira (2013) ainda alega que os estados psicológicos comentados acima são naturais das seguintes dimensões:

- Diversidade da tarefa: Quando determinada tarefa exige diferentes aptidões do trabalhador.
- Identidade da tarefa: Quando uma tarefa é completamente concluída, sendo possível ao trabalhador observar os resultados obtidos.
- Significado da tarefa: Quando a tarefa exerce influência na vida do trabalhador.
- Autonomia: Quando é atribuído ao trabalhador liberdade para planejar e realizar suas tarefas.
- Feedback: Quando as tarefas desempenhadas pelo trabalhador são avaliadas por meio de informações satisfatórias.

Hackman e Oldhan (1974) esclarecem que cada dimensão provém uma da outra, lembrando que os fatores relacionados a essas dimensões são responsáveis pelos estados psicológicos críticos, que por sua vez, potencializam não somente os resultados do trabalho individual como também do coletivo (VITAL, PAIVA E PEREIRA, 2020).

O modelo de Werther e Davis (1981) enfatiza que a qualidade de vida no trabalho é afetada por diversos elementos, sendo eles os principais: salários e benefícios, condições de trabalhos e plano de cargo. Não obstante, são as atividades rotineiras do cargo que afetam estreitamente a vida dos trabalhadores.

Segundo Vital (2019) a satisfação da equipe de trabalho é estabelecida quando os fatores comportamentais, ambientais e organizacionais são combinados a um plano de cargo adequado, à medida que estes fatores podem desencadear uma redução no nível de satisfação dos trabalhadores numa organização.

Os fatores comportamentais incluem a satisfação, motivação e necessidade de recursos humanos. Os fatores ambientais são culturais, sociais, econômicos, tecnológicos, históricos, competitivos e governamentais. Já os fatores organizacionais são os cargos, atividades, departamentos, organização, objetivos e propósito.

Davis e Werther (1981) esclarecem que o cargo une o trabalhador a organização e que esse precisa ser agradável e gratificante. Seu desenho deve ser adaptado aos diferentes níveis de qualificação existentes na organização, considerando a realidade daqueles trabalhadores que possuem melhor adaptação para cargos com atividades mais operacionais e de outros que possuem melhor adaptação para cargos com atividades de níveis mais estratégicos (FERREIRA, 2013).

O modelo desenvolvido pela professora Ana Cristina Limongi-França (1996), é voltado para a abordagem biopsicossocial que visualiza o homem de forma integral, considerando suas capacidades psicológicas, biológicas e sociais.

As capacidades psicológicas estão ligadas aos aspectos emocionais gerados no consciente e inconsciente humano. As capacidades biológicas correspondem as práticas voltadas a saúde e outros fatores como inseguranças, características e capacidades físicas obtidas durante o passar do tempo. As capacidades sociais abrangem todas as relações humanas sejam formais ou informais, além dos valores e crenças desenvolvidos ao longo da vida (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

E por fim, temos o modelo de Walton (1973), no qual sua importância procedeu-se da busca por condutas mais humanizadas dentro do ambiente operacional e de uma visão holística sobre qualidade de vida no trabalho. Entre os clássicos modelos de QVT já citados, o modelo de Walton (1973) é considerado no meio acadêmico o mais completo e é usado por muitos estudiosos no campo da

psicologia, administração e gestão de pessoas. E possui uma maior quantidade de critérios e indicadores para análise que os demais modelos (VITAL, 2019).

Richard Walton (1973) ressalta a necessidade de a QVT estar centralizada na responsabilidade social, impulsionando uma nova postura frente ao bem estar do homem. Para analisar a QVT, Walton (1973) considerou oito critérios importantes, os quais podem ser observados como resultados das experiências pessoais dentro do trabalho.

O primeiro critério citado é a saúde e segurança no trabalho, refere-se as condições físicas do ambiente que podem comprometer a integridade física e bem estar do trabalhador. O segundo critério é a compensação justa e adequada, ligado a adequação entre o salário e as atividades exercidas e a comparação do salário entre os cargos existentes na organização e fora da organização.

O terceiro critério é o uso e desenvolvimento das capacidades, refere-se a autonomia, habilidades múltiplas e informações sobre o processo de trabalho. Segurança e oportunidades de crescimento é o quarto critério, diz respeito as oportunidades de progresso na carreira e a estabilidade no emprego.

O quinto critério é a integração social que está ligada aos valores da empresa vivenciados nas relações pessoais. O sexto é o constitucionalismo, refere-se as regras que determinam os direitos e deveres que os trabalhadores possuem.

O sétimo critério é o trabalho e espaço total de vida, é o equilíbrio entre o trabalho e a relação familiar. E por fim, a relevância social é o último critério, diz respeito aos impactos causados pelo comportamento da organização frente aos seus trabalhadores e sociedade.

Diante do que foi exposto, é fundamental avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores, visto que, o trabalho acarreta muitas interferências na a vida das pessoas. Neste modelo, os critérios apresentados de Richard Walton (1973) são contribuintes para a qualidade de vida de modo geral e relevantes para pesquisas de avaliações de níveis de satisfação. Por tais razões, o modelo de Walton (1973) foi escolhido como base para esta pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo dos métodos é compreendido como mecanismos usados para adquirir um determinado conhecimento (GIL, 2008). Segundo Marconi e Lakatos (2003), a metodologia reúne recursos que permitem que o pesquisador alcance os objetivos de maneira organizada e sensata.

Portanto, a metodologia é um instrumento importante porque possibilita a adoção do método mais adequado para a construção do conhecimento e obtenção de resultados no campo de pesquisa escolhido.

A pesquisa teve um raciocínio indutivo, de cunho descritivo e o estudo de caso único foi o método de pesquisa escolhido. A indução parte-se da observação de fatos específicos, dos quais se deseja conhecer, a fim de chegar a uma conclusão (GIL, 2011). Conforme aborda Gil (2002) a pesquisa descritiva baseia-se em identificar as características de um fenômeno ou situação. O método do estudo de caso único, contribuirá para uma análise onde se preserve as particularidades da realidade dos fenômenos na sua totalidade (Yin, 2001).

A abordagem qualitativa permite que haja um estudo mais amplo do objeto de pesquisa, considerando suas características e o contexto no qual está inserida. Enquanto a abordagem qualitativa requer um estudo mais amplo possibilitando maior compreensão, a abordagem quantitativa trabalha com resultados mensuráveis por meio de técnicas estatísticas, como percentual, mediana, média, moda, desvio-padrão e etc. (MENESES, 2019).

Diante disso, a pesquisa possui uma abordagem qualitativa, apresentando narrativas e experiências individuais dos participantes. A pesquisa ainda, apresenta dados quantitativos, onde foram traduzidos numericamente em percentuais, trazendo a média como técnica estatística.

Tais procedimentos metodológicos procuram acompanhar de forma mais direta o objeto de estudo, contribuindo com a análise das ações desenvolvidas pela indústria que enfatizam a qualidade de vida no trabalho, que foi realizada.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para responder o problema de pesquisa, foi adotado o método de estudo de caso único, com o objetivo de produzir intenso conhecimento de um único

fenômeno, baseado em sua própria vivência, gerando subsídios para novas pesquisas sobre a mesma temática.

Para Yin (2007), o estudo de caso único pode ser adotado quando se deseja estudar um fenômeno dentro da sua complexidade e contexto real. A escolha estratégica do estudo de caso, possibilitou buscar um tratamento mais profundo da realidade com foco na temática que contribuiu para a análise, resultados e discussões.

3.2 UNIDADES DE ANÁLISE E SUJEITOS DA PESQUISA

A unidade de análise é uma indústria filial de injeção plástica, localizada na cidade de Aracaju/SE, que aqui será denominada de empresa Max. Esta filial responde aos comandos da matriz que fica localizada em Diadema/SP, onde são estabelecidas as regras e diretrizes. Suas atividades deram-se início em 2007, e suas atividades econômicas são a fabricação de moldes de material plástico de diferentes formatos, manutenção e reparação de máquinas e aparelhos para a indústria do plástico.

A população da organização, é composta por 27 funcionários lotados nos seguintes setores: produção, qualidade, planejamento e controle da produção, logística, ferramentaria, limpeza e administrativo. Contudo, a pesquisa teve como amostra 22 funcionários, ou seja, 81,5% do total da população, sendo estes homens e mulheres. Um total de 18,5% (5) não responderam ao questionário durante prazo estabelecido.

A escolha dessa filial, despertou no pesquisador o interesse em incluir uma empresa constituída de forma recente no seu processo de desenvolvimento no mercado, bem como avaliar experiências e expectativas que possui ao tema Qualidade de Vida no Trabalho (QTV).

3.3 INSTRUMENTO DA PESQUISA

O instrumento da pesquisa que pode ser visualizado no apêndice A, é um questionário estruturado de avaliação da qualidade de vida no trabalho baseado no modelo teórico de Walton (1973), reestruturado por Timossi *et al.* (2009), adequando as questões à realidade da empresa.

O questionário estruturado é a escolha mais adequada pela facilidade de apuração e organização dos resultados que serão extraídos. As questões foram aplicadas de maneira a preservar a identidade dos funcionários, sua aplicação sendo de forma online, através da ferramenta Google Forms.

O questionário é composto por oito critérios e por quarenta e uma interrogativas ao todo, possui respostas fechadas na escala do tipo Likert (1932), cujos elementos de análise serão descritos no Quadro 1. As respostas do questionário são compostas por cinco alternativas, onde o valor 1 equivale a uma resposta muito negativa (muito insatisfeito) e o valor 5 diz respeito a uma resposta muito positiva (muito satisfeito).

Quadro 1 – Variáveis e indicadores da análise

VARIÁVEIS DA ANÁLISE	INDICADORES DA ANÁLISE	QUESTÕES DO INSTRUMENTO DE PESQUISA
Perfil da amostra	Gênero, faixa etária, escolaridade, tempo de serviço e estado civil.	0.1 a 0.5
Condições de trabalho	Carga horária, intervalo intrajornada, CIPA, EPI, técnico de segurança do trabalho, exames ocupacionais e condições físicas do ambiente de trabalho.	1.1 a 1.7
Salário justo e adequado	Salário justo e adequado, equidade interna e externa, segurança quanto ao pagamento do salário e benefícios extras,	2.1 a 2.5
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia para tomar decisões, conhecimento do processo produtivo, valorização do trabalho, acúmulo de funções, feedback dos superiores e forma de efetivar os feedbacks.	3.1 a 3.6
Oportunidades de crescimento e estabilidade profissional	Oportunidade de crescimento profissional, programas de capacitação, incentivo ao estudo, oportunidades de promoção e preservação do emprego.	4.1 a 4.5
Integração social	Preconceito e discriminação, relacionamento interpessoal, confiança e respeito nos relacionamentos, comunicação e cooperação entre os colegas, integração fora do local de trabalho e ideias ouvidas e consideradas.	5.1 a 5.6
Constitucionalismo	Respeito aos direitos trabalhistas, liberdade de expressão, tratamento com igualdade e respeito e normas claras, definidas, compreendidas e aceitas.	6.1 a 6.4

VARIÁVEIS DA ANÁLISE	INDICADORES DA ANÁLISE	QUESTÕES DO INSTRUMENTO DE PESQUISA
Espaço total de vida	Levar trabalho para casa, desgaste físico ou mental a ponto de prejudicar vida familiar e lazer, tempo e frequência de horas extras a ponto de atrapalham a vida social e equilíbrio entre os interesses da empresa e do trabalhador.	7.1 a 7.4
Relevância social	Orgulho de trabalhar na empresa, imagem positiva na comunidade local, responsabilidade social, produtos de qualidade e respeito aos prazos de entrega.	8.1 a 8.4

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

3.4 COLETA DE DADOS

O método do estudo de caso, possui a vantagem de trabalhar com a pluralidade de evidências. E segundo Yin (2015) às fontes de evidências usadas no estudo de caso são: entrevista, observação não participante, observação participante, artefatos físicos, registro em arquivo e documentos.

Considerando que o objetivo da pesquisa é analisar as ações que enfatizam qualidade de vida no trabalho, a pesquisa usou as evidências das seguintes fontes: questionário estruturado com perguntas fechadas e a observação participante.

Foi usado um questionário estruturado de avaliação da qualidade de vida no trabalho baseado modelo teórico de Walton (1973), reestruturado por Timossi *et al.* (2009), adequando as questões à realidade da empresa. E na observação participante, o pesquisador executou a pesquisa em um ambiente comum, ou seja, seu ambiente de estágio, possibilitando uma observação mais detalhada e o acesso às informações, fortalecendo as evidências coletadas.

3.5 MÉTODO DE TRATAMENTO DOS DADOS

Para tratamento dos dados qualitativos foi escolhido o método de Análise de Conteúdo. A pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados, inferência e interpretação serão as etapas da realização da análise de conteúdo indicados por Bardin (2011).

A pré-análise ocorreu com o contato inicial de todo o material e documentos dos quais foram selecionados, analisados e organizados, definindo assim os objetivos para posteriormente servir de base para a coleta dos resultados. Na etapa da Exploração do material foi escolhida as unidades de análise, passando por uma descrição analítica a respeito do que foi coletado. E na etapa de tratamento dos dados, inferência e interpretação, as evidências foram interpretadas e analisadas no tocante às ações que enfatizam a qualidade de vida no trabalho na indústria Max.

Os dados quantitativos, foram tratados por meio da estatística básica, a partir do aplicativo Windows Excel, onde foi extraída a média aritmética de satisfação das oito dimensões de qualidade de vida no trabalho analisadas, calculados pela soma dos valores das respostas de grau 5 (nível máximo de satisfação), dividido pelo número de itens de cada dimensão, conforme fórmula descrita abaixo. Considerando que, quanto maior a média, maior o nível de satisfação com aquela dimensão.

$$MA = \frac{X1 + X2 + X3 + X4 + \dots + Xn}{n}$$

Onde:

MA = Média aritmética simples

$X1 + X2 + X3 + X4 + \dots + Xn =$ Soma dos termos numéricos

$n =$ Número total de termos

Desta forma, foi realizada as médias de cada dimensão da qualidade para a análise da satisfação e insatisfação da vida no trabalho.

3.6 CRITÉRIOS DE CONFIABILIDADE

Enquanto aos critérios de confiabilidade, Yin (2001) afirma que sua finalidade é minimizar as imparcialidades e erros, verificando se o pesquisador seguiu as mesmas orientações de pesquisas escolhidas anteriormente. O estudo usou o método de protocolo de estudo de caso descrito subsequentemente para julgamento da confiabilidade na presente pesquisa.

3.7 PROTOCOLO DE ESTUDO DE CASO

Yin (2001) afirma que a utilização do protocolo de estudo de caso auxilia o pesquisador a manter o alvo sobre o tópico do estudo de caso, bem como, leva-o a antecipar possíveis problemas. O seguinte protocolo foi desenvolvido para este estudo de caso e pode ser observado a seguir:

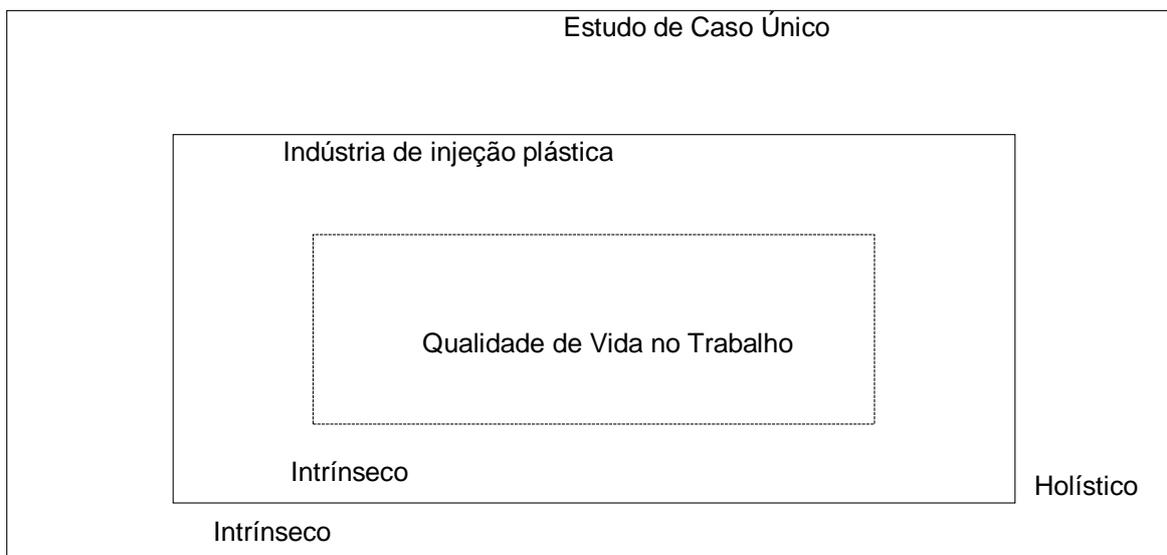
Quadro 2 – Protocolo de estudo de caso

Questão de pesquisa	Como analisar as ações desenvolvidas pela indústria Max em Aracaju que enfatizam a qualidade de vida no trabalho (QVT) de forma satisfatória para seus?
Unidade de análise	Indústria de injeção plástica. Colaboradores
Limite de tempo	Ano de 2022.
Fontes de dados de confiabilidade	Cruzamento das informações coletadas através do questionário estruturado, observação participante e análise de conteúdo.
Validade dos dados	Fontes múltiplas de evidência (questionário e observação participante).
Questões do estudo de caso	Quais as características da indústria Max? Quais as características sociodemográficas dos pesquisados? Que ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho estão sendo executadas na indústria Max? Quais os fatores de satisfação e insatisfação dos colaboradores? Que sugestões de ações que enfatizam a QVT podem ser propostas?
Procedimento de campo do protocolo (PREPARAÇÃO)	Adaptação das questões do questionário. Contato com os participantes - unidade de análise.
Procedimento de campo do protocolo (AÇÃO)	Realização do questionário. Reunir as informações para interpretação dos dados.
Relatório do estudo de caso	Consolidação dos dados. Conferência dos dados com os objetivos da pesquisa.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Yin (2001).

3.8 MODELO TEÓRICO-EMPÍRICO DA PESQUISA

O modelo teórico-empírico a seguir, ilustra o modelo teórico desse estudo, onde pretende-se analisar as condições do contexto do estudo de caso único, sendo que, as linhas pontilhadas entre os dois indicam que os limites entre o contexto e o caso possivelmente não são inflexíveis (YIN 2015).

Quadro 3 – Modelo teórico-empírico

Fonte: Adaptado de Yin (2015).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram apresentadas neste capítulo as características da organização, missão e visão da indústria de injeção plástica Max, objeto de estudo. Também será apresentado a descrição de gênero, faixa etária, grau de escolaridade, estado civil e tempo de trabalho dos colaboradores que responderam ao questionário estruturado de avaliação da qualidade de vida no trabalho baseado no modelo teórico de Walton (1973), reestruturado por Timossi *et al.* (2009), com questões adequadas à realidade da empresa

E em seguida serão descritos os dados e informações coletados por meio do questionário, bem como os dados da análise dos oitos critérios do modelo de Walton (1973), identificados na aplicação do questionário.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A indústria filial de injeção plástica está localizada na cidade de Aracaju/SE, que aqui será denominada de Indústria Max. Esta filial responde aos comandos da matriz que fica localizada em Diadema/SP, onde são estabelecidas todas as regras e diretrizes. Atualmente a organização encontra-se com 27 funcionários ativos, lotados nos seguintes setores: produção, qualidade, planejamento e controle da produção, logística, ferramentaria, limpeza e administrativo.

Sua principal atividade é a fabricação de artefatos de material plástico de diversos tamanhos que podem ser usados na fabricação de outros produtos nas indústrias mecânica, eletrônica, elétrica e de transporte. Atende parceiros em atividades voltadas ao setor de transformação de plásticos, onde os polímeros passam por um processo de aperfeiçoamento de suas características, garantindo menor custo de manutenção e baixa probabilidade de incêndios

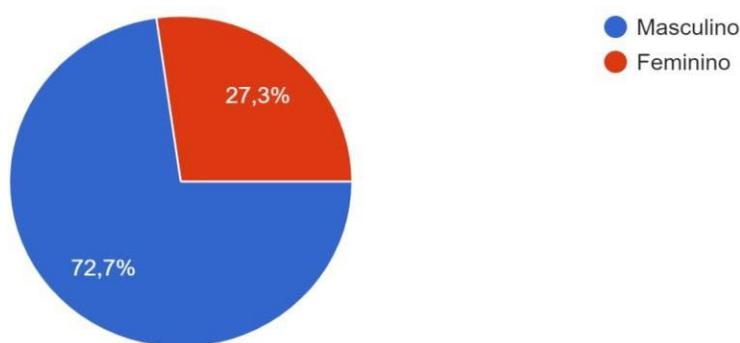
Sua proposta é levar soluções aos parceiros clientes agregando valores aos seus produtos e qualidade nos serviços prestados. Sua missão é superar as expectativas de pessoas que necessitam de parceiros em soluções inovadoras, contribuindo com seus projetos e processos. E sua visão é ser uma forte parceira no setor de transformação de plásticos.

4.2 PERFIL DA AMOSTRA

A primeira parte do questionário conta com dados de cunho sociodemográficos. Foram observadas informações gerais sobre os respondentes como: gênero, faixa etária, nível de escolaridade, estado civil e tempo de serviço. Quanto ao gênero, observa-se no gráfico 1 a predominância do gênero masculino, representando 72,7% (16), enquanto 27,3% (6) são do sexo feminino.

Gráfico 1 – Distribuição da amostra por Gênero

Qual seu gênero?

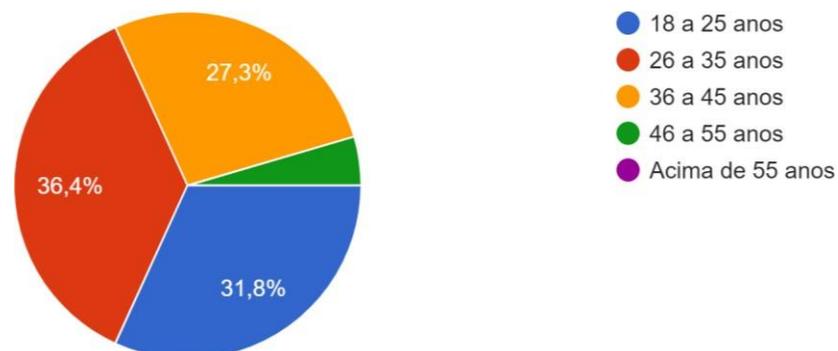


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O gráfico 2 apresenta a faixa etária dos funcionários. Conclui-se que a maioria dos trabalhadores são jovens e tem idade entre 26 a 35 anos, o que corresponde a 36,4% e 31,8% são jovens entre 18 a 25 anos.

Gráfico 2 – Faixa Etária

0.2 Qual sua faixa etária?



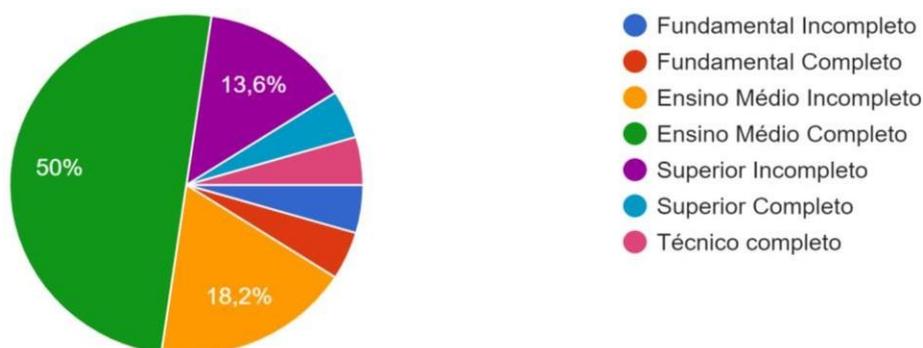
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Observa-se no gráfico 3 o nível de escolaridade dos participantes, onde 18,2% (4) não concluíram o ensino médio, 13,6% (3) possuem nível superior incompleto e 50% (11) representam os funcionários que possuem ensino médio completo, indicando uma procura pela formação escolar.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2019) divulgada pelo IBGE, houve um aumento na proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade que possuem o ensino médio, passando de 47,4% em 2018, para 48,8% em 2019. Afetando a forma como o mercado de trabalho valoriza a mão de obra e os níveis específicos de escolaridade atingidos.

Gráfico 3 – Escolaridade

0.3 Qual seu nível de escolaridade?



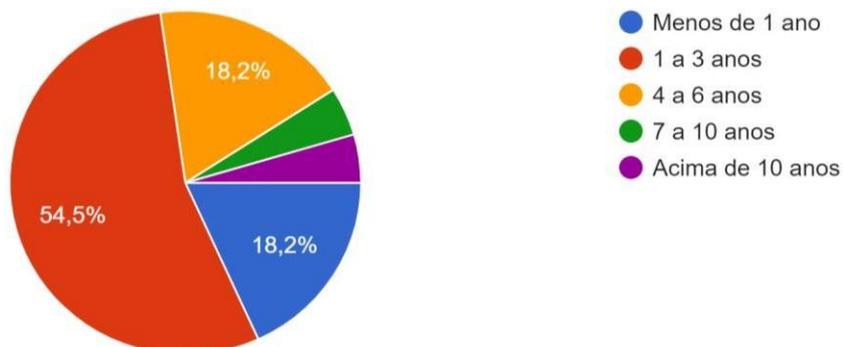
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O tempo de empresa é ilustrado no gráfico 4. Observa-se uma ascendência das respostas entre 1 a 3 anos de tempo de serviço, o que corresponde a 54,5% dos funcionários. Os que possuem entre 4 a 6 anos de tempo de serviço correspondem a 18,2%. Seguido de 18,2% dos que possuem menos de 1 ano de tempo de serviço, os que possuem entre 7 a 10 anos de serviço correspondem a 4,5% e os que possuem acima de 10 anos de serviço correspondem a 4,5%.

Nota-se que mais da metade dos funcionários possuem pouco tempo de serviço. Ficar por pouco tempo em uma empresa pode estar diretamente relacionado com as dificuldades pessoais do colaborador como também a má administração da empresa. Segundo Chiavenato (2010) o alto índice de rotatividade exerce uma forte influência negativa sobre o clima organizacional e resultados da empresa.

Gráfico 4 – Tempo de Serviço

0.4 Quanto tempo de trabalho na empresa?

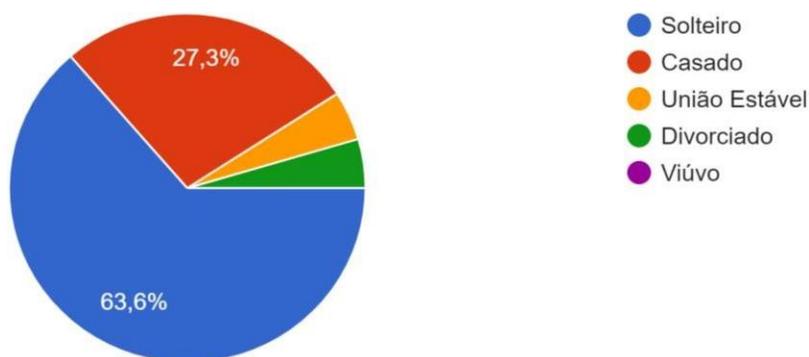


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No gráfico 5 é relatado o estado civil dos colaboradores e por meio dos resultados, percebe-se que 63,6% (16) dos funcionários estão solteiros enquanto 27,3% (6) são casados, apenas 4,5% (1) é divorciado e 4,5% (1) em união estável.

Gráfico 5 – Estado Civil

0.5 Qual seu estado civil?



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.3 CRITÉRIOS AVALIADOS NA PESQUISA CONFORME MODELO DE WALTON (1973)

A segunda parte do questionário é composta por 41 questões objetivas baseadas no modelo de Walton (1973). Por conta de sua amplitude e por

proporcionar a avaliação da QVT sob várias dimensões foi escolhido esse modelo para essa pesquisa.

O modelo de Walton (1973) apresenta alguns critérios relevantes para a qualidade de vida no trabalho. São eles: compensação, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida do indivíduo e a relevância social.

Tais critérios serão analisados individualmente por meio dos dados coletados na pesquisa e apresentados em forma de gráficos e tabelas para melhorar a visualização e compreensão dos resultados

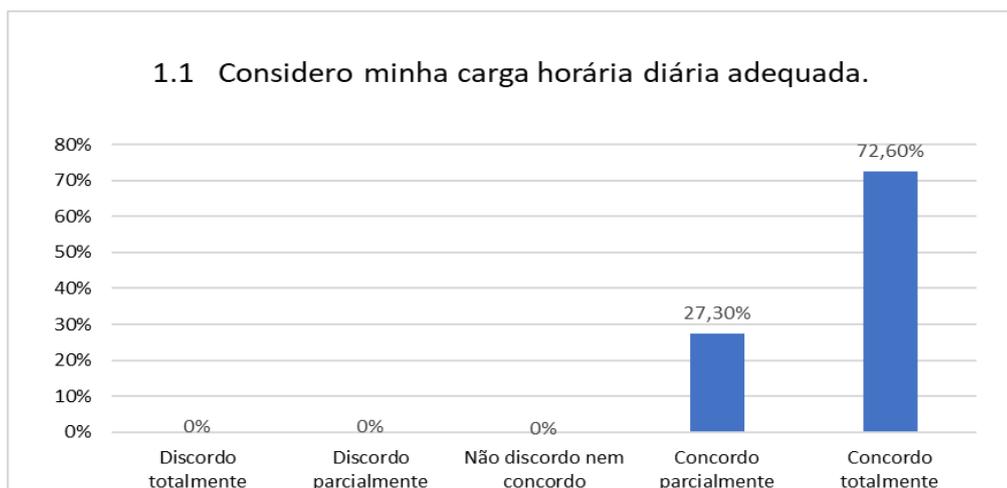
4.3.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Esta dimensão tem o objetivo de medir a qualidade do local de trabalho, que são definidas pelas reais condições que a empresa oferece para realização do trabalho, de modo que os funcionários possam executar suas tarefas de forma segura e eficaz.

De acordo com Chiavenato (2004) a construção de um ambiente físico confortável e adequado é necessária para uma boa saúde e bem-estar do trabalhador, um ambiente que disponibilize os meios apropriados para o desenvolvimento de um bom trabalho.

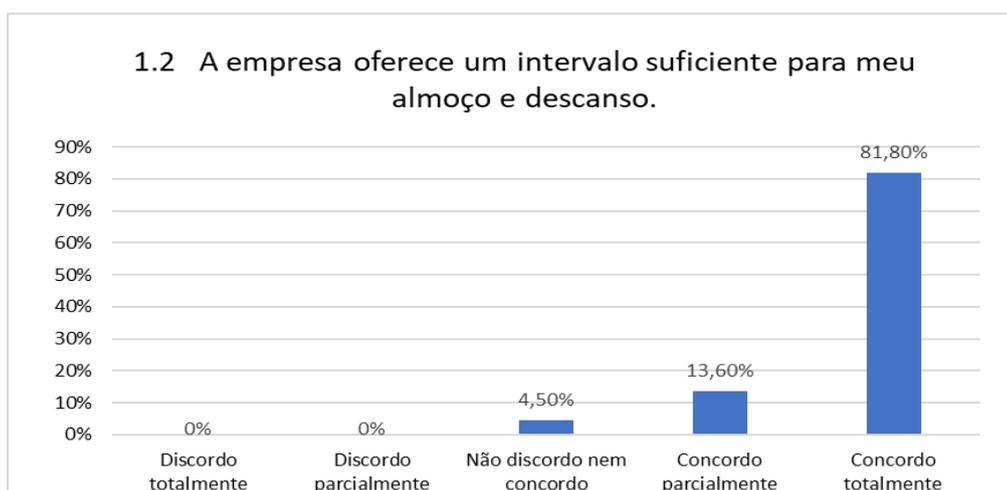
No gráfico 6, observa-se que cerca de 72,60% (16) dos respondentes consideram sua carga horária adequada, e 27,30% (6) concordam parcialmente. Essa questão obteve um grau de satisfação muito bom, de modo geral, os funcionários consideram sua carga horária adequada, pontuando a possibilidade de melhorias, pois 27,30% estão satisfeitos em partes.

Os horários devem ser gerenciados adequadamente, por um período normal de trabalho padronizado (RODRIGUES, 2001). Observando o alto grau de satisfação em relação a esse fator, pode-se considerar que a carga horária dos trabalhadores é adequada para a realização de suas tarefas na empresa.

Gráfico 6 – Carga horária

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

De acordo com os dados da questão 1.2 apresentada no gráfico 7, a maioria dos respondentes afirmou receber um intervalo intrajornada suficiente para almoço e descanso, o que equivale 81,80% (18) das respostas. Cerca de 13,60% (3) concordam em parte e 4,50% (1) nem discordam nem concordam. Os resultados apresentados demonstram alto grau de concordância quanto a satisfação do grupo.

Gráfico 7 – Intervalo para almoço e descanso

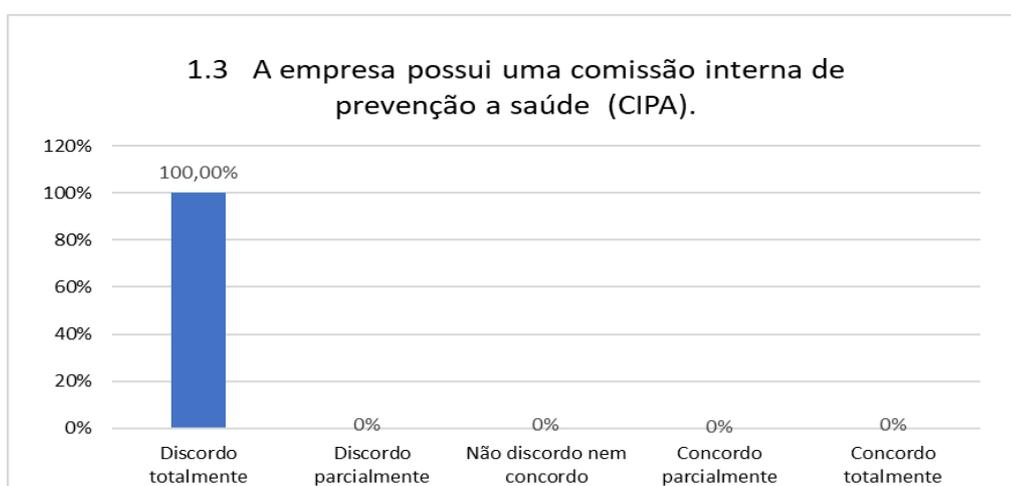
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O gráfico 8 exibe uma avaliação muito negativa, onde 100% dos respondentes confirmaram a ausência de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A CIPA é responsável pela identificação dos riscos dentro do

ambiente de trabalho, a fim de oferecer a todos os trabalhadores condições adequadas para o exercício de suas atividades (BARSANO; BARBOSA, 2014).

Segundo Reis (2007), trabalhar com técnicas de prevenção a saúde e segurança do trabalhador não é apenas um dever da empresa, mas também um meio de os valorizar. A empresa que não leva em consideração a constituição de uma CIPA acaba deixando o trabalhador vulnerável aos acidentes e doenças consequentes das condições de trabalho.

Gráfico 8 – Prevenção a saúde



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

De acordo com os dados do gráfico 9, a indústria estudada não possui supervisão de um técnico de segurança no trabalho.

Os números de acidentes de trabalho registrados no Brasil ainda são altos. Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (2023), em 2022 foram registradas 612,9 mil notificações de acidentes de trabalho. Em termos de saúde e segurança do trabalho, o setor industrial é um dos maiores responsáveis pelos acidentes de trabalho no país, devido ao grande fluxo de equipamentos de movimentação de materiais, maquinários e ferramentas pesadas.

Nesse mesmo contexto, a presença do técnico em segurança no trabalho é de extrema importância, pois sua atuação irá garantir um ambiente de trabalho saudável e favorável à saúde e bem-estar de todos (MATTOS, 2011).

Ao se comprometer com a segurança, a organização se depara com vários benefícios que refletem em todos os setores, como: redução de custos relacionados a acidentes e doenças, aumento da qualidade nas atividades, engajamento entre os

gestores e os funcionários, valorização de uma imagem cada vez mais responsável e etc.

Gráfico 9 – Profissional de segurança no trabalho

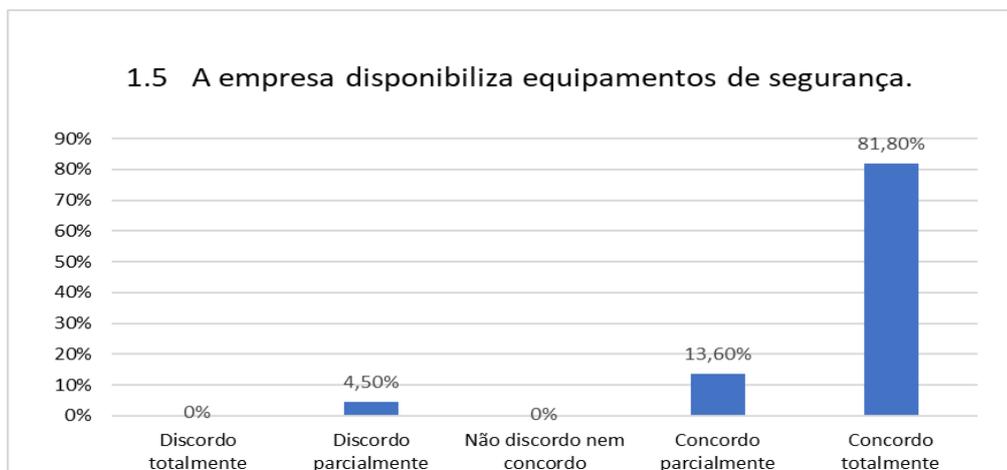


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Analisando as informações do gráfico 10, observa-se uma grande satisfação dos colaboradores no quesito disponibilização de equipamentos de segurança, onde 81,80% (18) alegam receber esses equipamentos de proteção individual, 13,60% (3) concordam parcialmente e 4,50% (1) discordam parcialmente da questão.

O uso dos equipamentos de proteção individual (EPI), é uma técnica preventiva indispensável, visto que, são capazes de prevenir grande parte dos acidentes de trabalho. Para Ramos (2009) o uso do EPI é de extrema importância pois minimiza a exposição a riscos contidos no ambiente de trabalho.

É de responsabilidade da empresa disponibilizar gratuitamente os equipamentos de proteção individual, que ajudam na proteção dos trabalhadores enquanto executam suas atividades (CAMARGO, 2018). Logo, o investimento nesses equipamentos deve ser visto de forma positiva e não como um dispêndio.

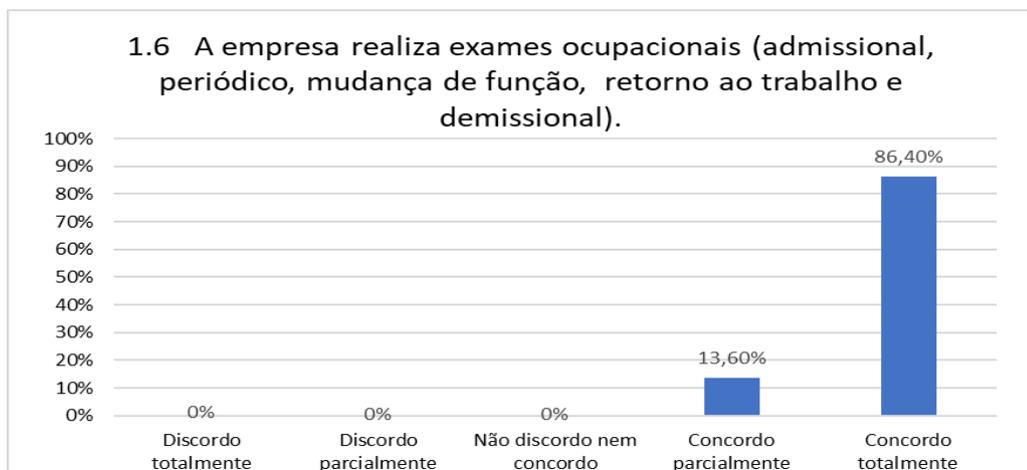
Gráfico 10 – Equipamentos de segurança

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Verifica-se no gráfico 11 que o índice de 86,40% (19) demonstra que a indústria acompanha satisfatoriamente a saúde dos seus colaboradores por meio da realização de exames ocupacionais, frisando que os resultados desta variável abrem margem para melhorias, segundo os funcionários é preciso melhorar na questão do prazo para a realização dos exames para que haja uma total satisfação.

É importante salientar que manter os exames médicos ocupacionais em dia, além de manter a empresa adequada às exigências da legislação trabalhista, também favorece o acompanhamento da saúde do trabalhador.

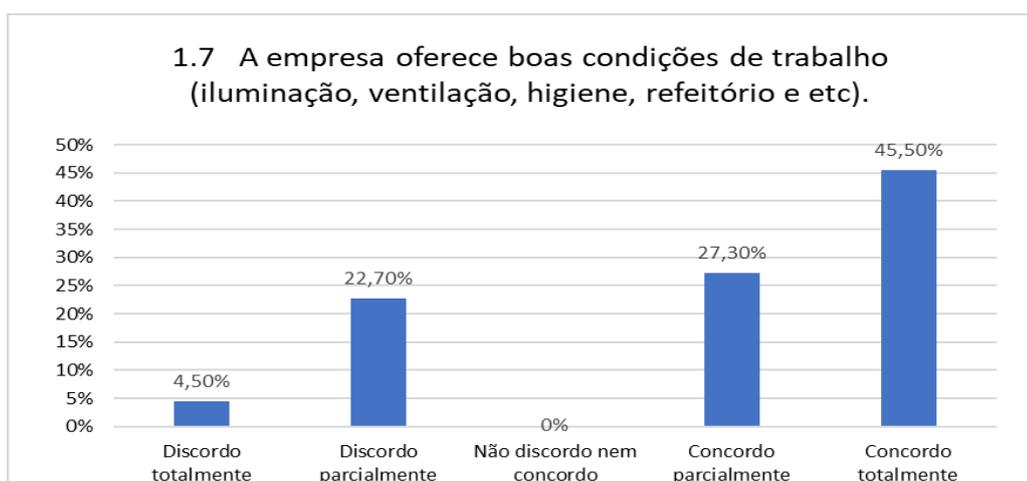
Segundo Ogata (2012) é imprescindível que a organização acompanhe a saúde do trabalhador, pois ele precisa estar bem para contribuir com os negócios e com a equipe, executando da melhor forma possível as suas tarefas, pois o trabalhador saudável produz mais, sofre menos acidentes e contrai menos doenças.

Gráfico 11 – Exames ocupacionais

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

E por fim, ainda analisando as condições de trabalho, o gráfico 12 indica que 45,50% (10) dos funcionários estão totalmente satisfeitos com as condições físicas do seu ambiente de trabalho. Porém é possível identificar um quantitativo considerável (27,30%) (6) de colaboradores que não estão muito satisfeitos.

Segundo Chiavenato (2009, p. 22). “Parte dos acidentes de trabalho acontece por conta da má integração entre o homem, a tarefa e seu ambiente de trabalho”. Contudo, é importante que a empresa adeque seu ambiente laboral para um melhor execução das tarefas realizadas pelos funcionários.

Gráfico 12 – Condições de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.3.2 SALÁRIO JUSTO E ADEQUADO

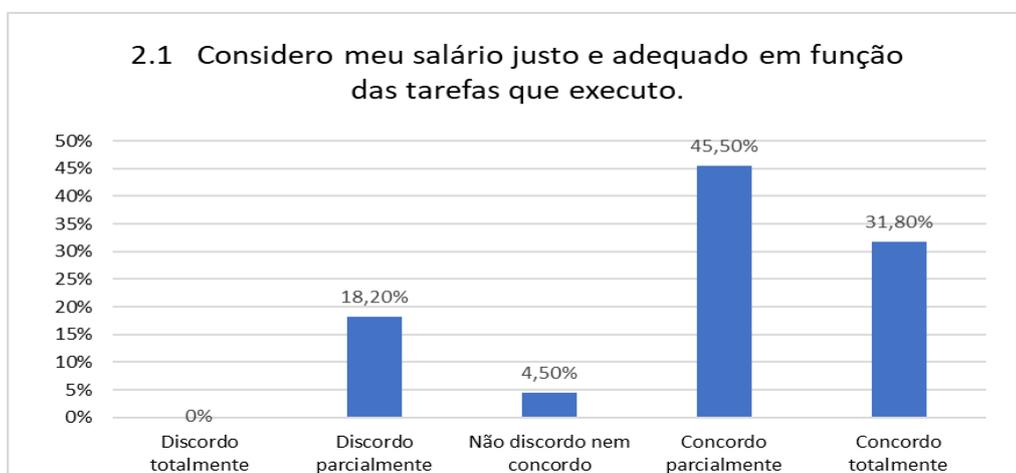
Esta variável buscou avaliar a opinião dos funcionários no que se refere à remuneração adequada com o trabalho realizado, equidade salarial interna e externa, ou seja, a percepção de proporcionalidade quanto ao nível salarial interno e quando comparado a outras organizações, e por fim os benefícios adicionais que incrementem a renda do trabalhador.

Para Robbins (2008) a remuneração é vista como justa e satisfatória quando essa está baseada nas exigências da função, no nível de experiências e habilidades do indivíduo e nos padrões de remuneração do mercado. Lacombe (2005) aborda que o alcance da eficiência se dá por meio de uma boa administração do sistema de remuneração.

Conforme mostra o gráfico 13, nota-se que 45,50% (10) dos colaboradores estão parcialmente satisfeitos com seu salário em função das tarefas desempenhadas, 4,50% (1) mostraram-se indiferentes e um total de 31,80% (7) mostraram-se totalmente satisfeitos.

Diante dos resultados, é possível observar que existe uma satisfação por parte da maioria dos funcionários, pois somando as respostas do grau 4 e 5 (níveis de satisfação) obtém-se um resultado de 77,30% de aprovação. Porém é importante ressaltar a possibilidade de melhora de acordo com o resultado do grau 4. Conclui-se que apesar da maioria concordar com a afirmativa, existe pontos a serem reavaliados e melhorados.

Gráfico 13 – Salário justo e adequado



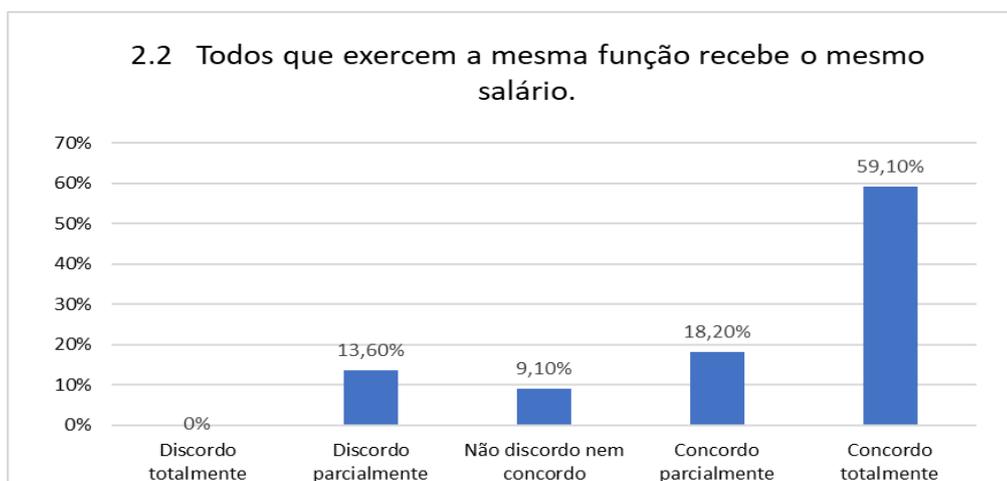
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A equidade salarial segundo Machava (2012) pode ser compreendida como a tendência, inclinação para comparar dentro da mesma área profissional os ganhos pessoais em relação aos ganhos de outra pessoa.

Em relação aos resultados obtidos no gráfico 14, evidencia-se que mais da metade da amostra (59,10%) (13) concordam totalmente com a afirmativa, 18,20% (4) concordam parcialmente, 9,10% (2) não discordam e nem concordam e um total de 13,60% (3) discordam parcialmente.

Desta forma, a maioria dos funcionários estão satisfeitos com a remuneração que recebem, considerando justa e adequada em relação a função que exercem. Para Fernandes (1996) a remuneração justa e adequada é aquela que possibilita uma vida digna dentro das necessidades pessoais e dos padrões da sociedade em que o indivíduo vive.

Gráfico 14 – Equidade salarial interna



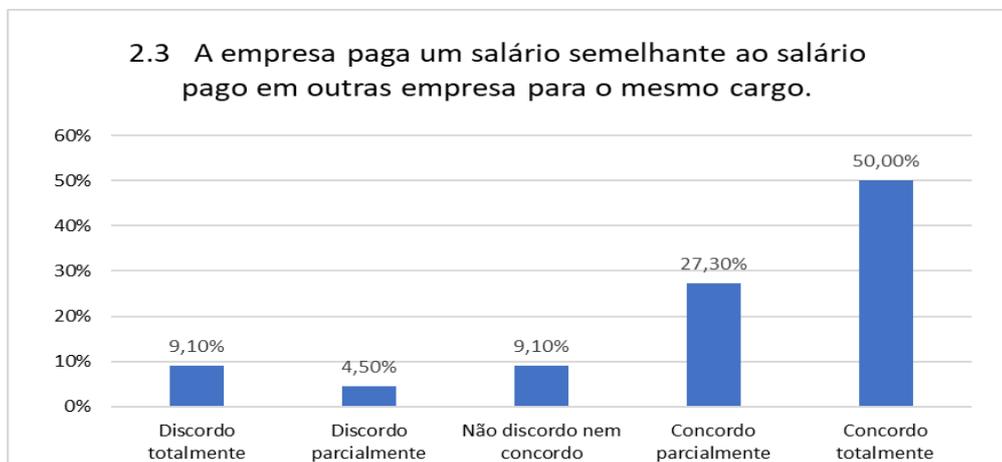
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O gráfico 15 apontou que 50% (11) de funcionários concordam totalmente, 27,30% (6) concordam parcialmente, 9,10% (2) não discordam e nem concordam, 4,50% (1) discordam parcialmente e 9,10% (2) discordam totalmente, ou seja, não acreditam que seu salário esteja dentro do parâmetro da equidade salarial externa.

Lacombe (2011) confirma que as injustiças referentes a remuneração é um fator que deixa o empregado altamente desmotivado, pois além de afetar a sua condição financeira, afeta também sua condição psicológica. Nesse cenário, nota-se

um pequeno índice de insatisfação, o índice de satisfação se manteve maior, porém, abre-se espaço para novas avaliações na estrutura de retribuições.

Gráfico 15 – Equidade salarial externa



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No gráfico 16 da questão 2.3, os dados afirmam que a maioria dos funcionários (81,80%) (18) se sentem seguros quanto ao pagamento do salário e apenas 9,10% (2) se sentem inseguros.

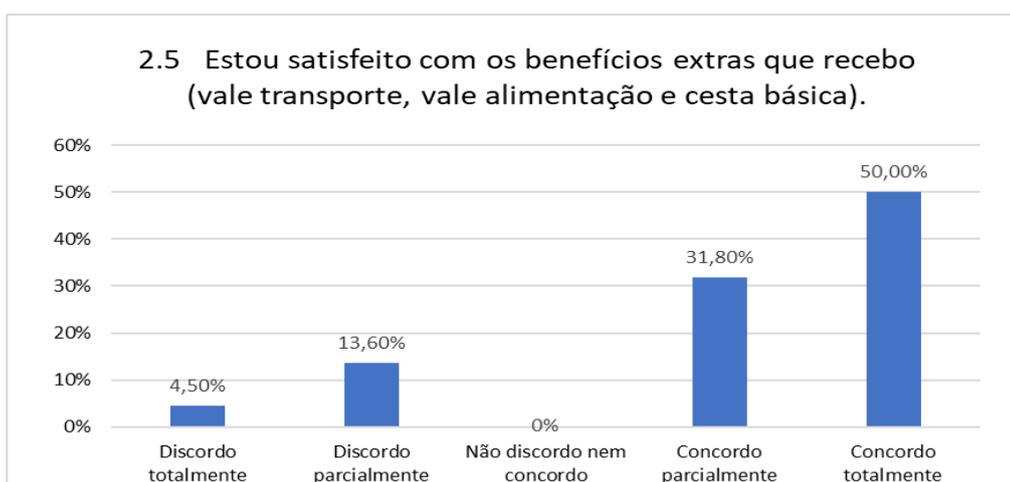
Para melhor entendimento, garantir ao trabalhador segurança quanto ao pagamento do salário estimula o trabalho, provocando uma maior satisfação em fazer aquilo que lhe cabe realizar. Segundo Pontes (2019) o salário é um aspecto que exerce forte influência no desempenho do trabalhador.

A remuneração em dias funciona também como um fator de reconhecimento quanto ao desempenho e habilidades do trabalhador. Sendo que seu atraso pode acarretar muitos problemas desde a perda de confiança do funcionário para com a empresa, até mesmo multas e processos trabalhistas.

Com relação aos benefícios extras, o gráfico 17 mostra que os funcionários responderam à questão da seguinte forma: 4,50% (1) estão totalmente insatisfeitos, enquanto 50,00% (11) estão totalmente satisfeitos, 31,80% parcialmente satisfeitos e 13,60% (7) parcialmente insatisfeitos. Logo pode-se atribuir a esta variável um baixo grau de insatisfação, ressaltando que a variável abre espaço para a possibilidade de melhorias.

Gráfico 16 – Segurança quanto a remuneração

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 17 – Benefícios extras

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Dessa forma, foi apresentada estas variáveis com os índices de concordância, quanto salário, equidade salarial e benefícios.

4.3.3 USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES

Esta variável busca verificar a aplicação e o desenvolvimento de competências no ambiente laboral para que haja uma otimização na execução das atividades.

Para Milkovich e Bourdreau (2010) o desenvolvimento de competências é definido como um processo que influencia positivamente no desempenho do funcionário, permitindo explorar suas capacidades produtivas.

As organizações precisam fomentar o desenvolvimento contínuo das competências do trabalhador, para que assim, se sintam valorizados e motivados a entregar os melhores resultados (DUTRA, 2009).

De acordo com os resultados expostos no gráfico 18, identifica-se que 45,50% (10) dos colaboradores alegam possuir autonomia para tomar decisões, 36,40% (8) concordam parcialmente, 13,60% (3) não discordam nem concordam e 4,50% (1) discordam parcialmente. Considerando os resultados, a maioria entende que existe autonomia no seu trabalho, ainda que exista possibilidades de mudanças.

Gráfico 18 – Autonomia no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

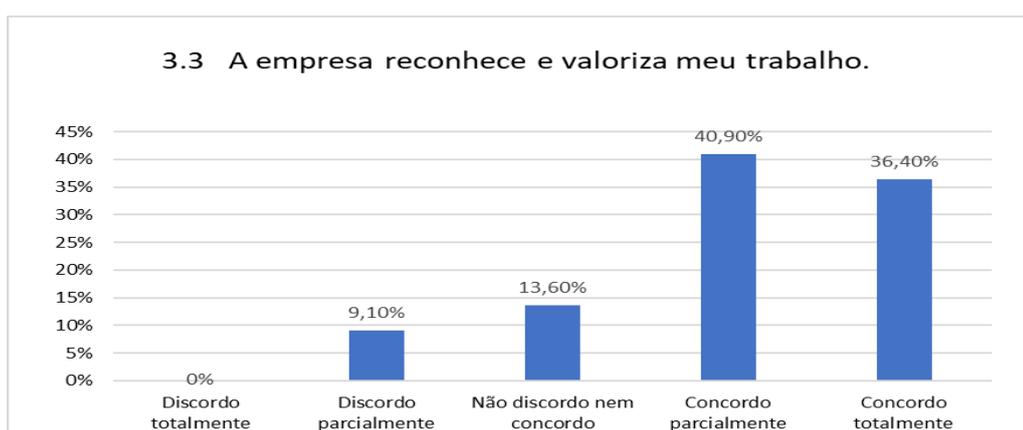
No gráfico 19 observa-se que mais da metade dos funcionários possuem conhecimento a respeito do processo produtivo, pois um total de 77,30% (17) concorda totalmente com a afirmativa e um total de 22,70% (5) concordam parcialmente. Apesar do grau 5 apresentar maior adesão, há perspectivas de melhorias.

Gráfico 19 – Conhecimento do processo produtivo

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No indicador Reconhecimento e valorização do trabalho, percebe-se que 40,90% (9) dos entrevistados concordam parcialmente, 36,40% (8) concordam totalmente, 9,10% (2) discordam parcialmente e 13,60% (3) não discordam e nem concordam. Conforme descreve o gráfico 20.

Diante de tais resultados é possível visualizar a necessidade de melhorias em prol dos 40,90% (9) que não se sentem satisfatoriamente reconhecidos e valorizados.

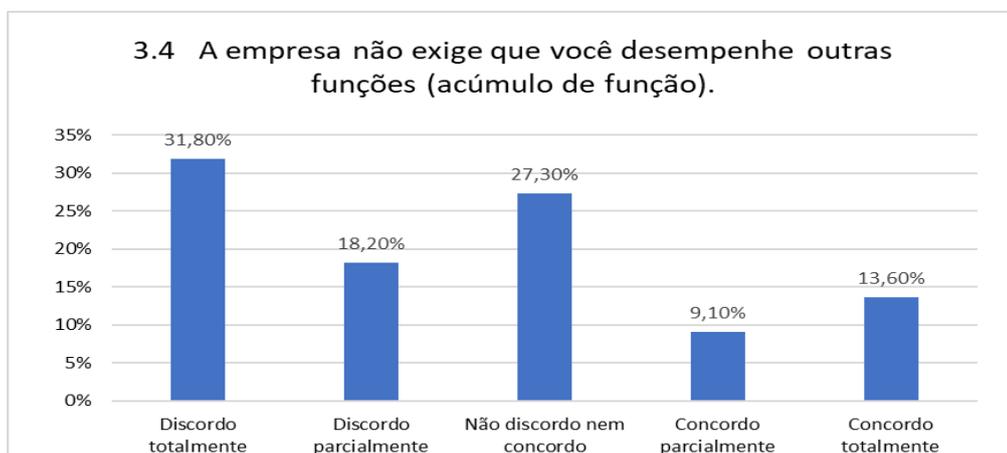
Gráfico 20 – Reconhecimento e valorização

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A partir da análise do indicador Execução de outras funções, observa-se que 31,80% (7) do grupo discorda totalmente com a afirmação, 18,20% (4) discordam parcialmente, 27,30% (6) não discordam nem concordam, 9,10% (2) concordam parcialmente e 13,60% (3) concordam totalmente, conforme gráfico 21. Percebe-se

que há uma distribuição das respostas, porém o grau de insatisfação se manteve maior, apresentando oportunidade de melhorias.

Gráfico 21 – Acúmulo de funções

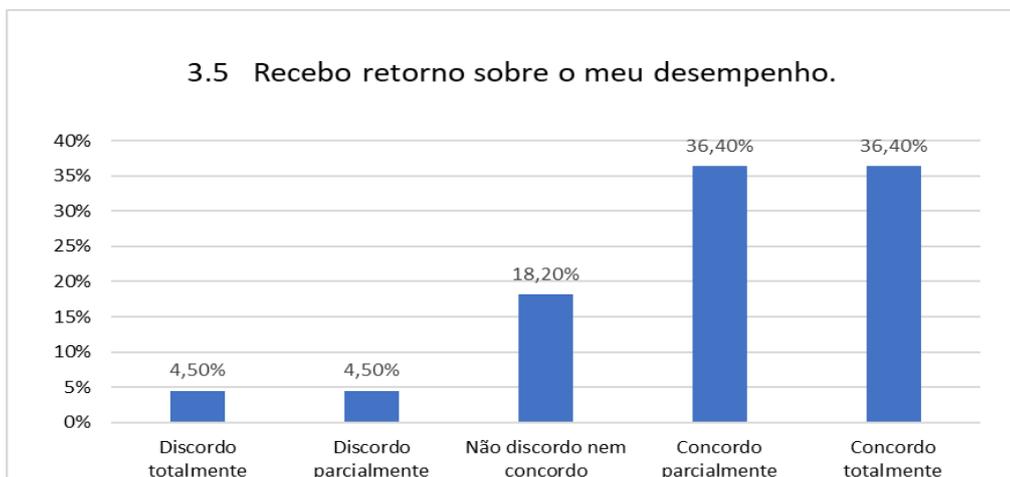


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No gráfico 22 é analisada a seguinte questão “recebo retornos sobre o desempenho do meu trabalho.” Com isso, nota-se que 36,40% (8) dos respondentes concordam totalmente, 36,40% (8) concordam parcialmente, 18,20% (4) manifestaram-se indiferentes, 4,50% (1) discordam parcialmente e 4,50% (1) da amostra diz não receber esse tipo de retorno.

Tais resultados mostram que esse indicador pode ser melhor trabalhado e vale ressaltar que o retorno da avaliação de desempenho não serve apenas para identificar erros, é também uma ferramenta bastante importante para ajudar o trabalhador a evoluir em sua carreira profissional, gerando inúmeros impactos positivos para empresa.

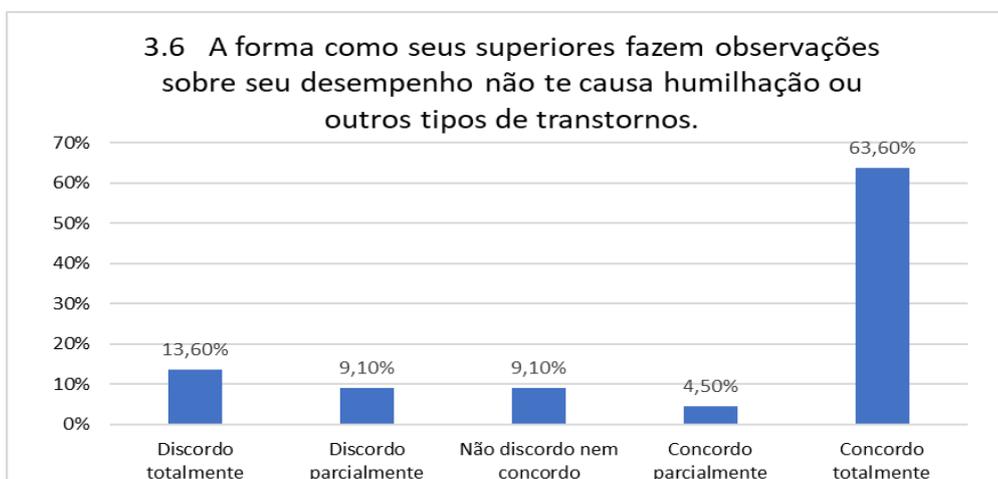
Morin (2001) define que o trabalho precisa possibilitar o desenvolvimento de autonomia e percepção do senso de responsabilidade, por meio de mecanismo de feedbacks, mantendo-os cientes da evolução do seu desempenho e das necessidades de ajustes.

Gráfico 22 – Feedback

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Também foi avaliado o nível de satisfação dos colaboradores em relação a maneira como os gestores fazem observações sobre o trabalho prestado pelos colaboradores.

O gráfico 23 apresenta um total de 63,60% (14) que afirmam não sofrer com algum tipo de transtornos decorrentes das observações feitas por seus gestores, é preciso também ater-se aos 22,70% (5) que afirmam estarem insatisfeitos com a maneira que tais observações são feitas, sendo possível a realização de mudanças nesse quesito.

Gráfico 23 – Formas de efetuar os feedbacks

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.3.4 OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E ESTABILIDADE PROFISSIONAL

Este critério tem como objetivo analisar as percepções dos colaboradores em relação as oportunidades que a empresa fornece para seu crescimento profissional e estabilidade no emprego. Pois com as constantes mudanças no trabalho oriundas da era do conhecimento, a empregabilidade adquirida por aprendizagem contínua e oportunidades de crescimento ganha cada vez maior espaço (VENELLI-COSTA, 2010).

O crescimento profissional remete-se ao alcance progressivo do sucesso na carreira e acontece quando a empresa trabalha com um plano de desenvolvimento no qual todos tem a oportunidade de aperfeiçoar seus conhecimentos. Fernandes (1996) relaciona a possibilidade de carreira mediante a efetivação de políticas de Recursos Humanos, permitindo aos trabalhadores a oportunidade de crescer e obter uma carreira de sucesso.

Em relação ao indicador oportunidade de crescimento, o gráfico 24 traz os seguintes resultados: 54,50% (12) dos funcionários concordam totalmente, 36,40% (8) concordam parcialmente, 4,50% (1) discordam parcialmente e 4,50% (1) discordam totalmente da afirmativa. O nível de satisfação se destacou entre os demais resultados, apontando que a maioria estão satisfeitos, mas há um percentual considerável de funcionários que não estão totalmente satisfeitos, criando a necessidade de possíveis mudanças.

Gráfico 24 – Crescimento profissional

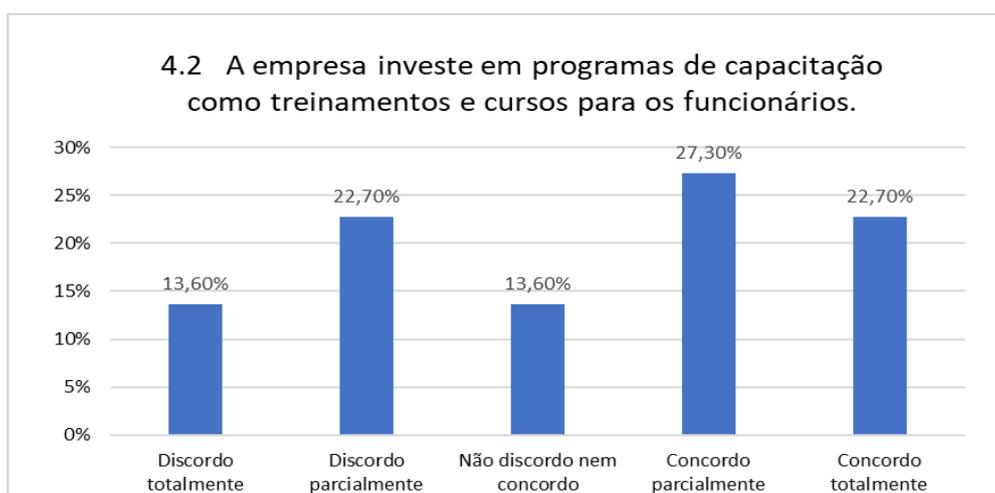


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O gráfico 25 apresenta que 13,60% (3) discordam totalmente, 22,70% (5) discordam parcialmente, 13,60% (3) não discordam nem concordam, 27,30% (6) concordam parcialmente e apenas 22,70% (5) concordam totalmente.

Esses resultados demonstram que a organização poderia oferecer mais formas de capacitação aos seus funcionários. É preciso treinar em relação as habilidades e conhecimentos que os indivíduos devem ter para atuarem profissionalmente da melhor forma possível (LACOMBE, 2011).

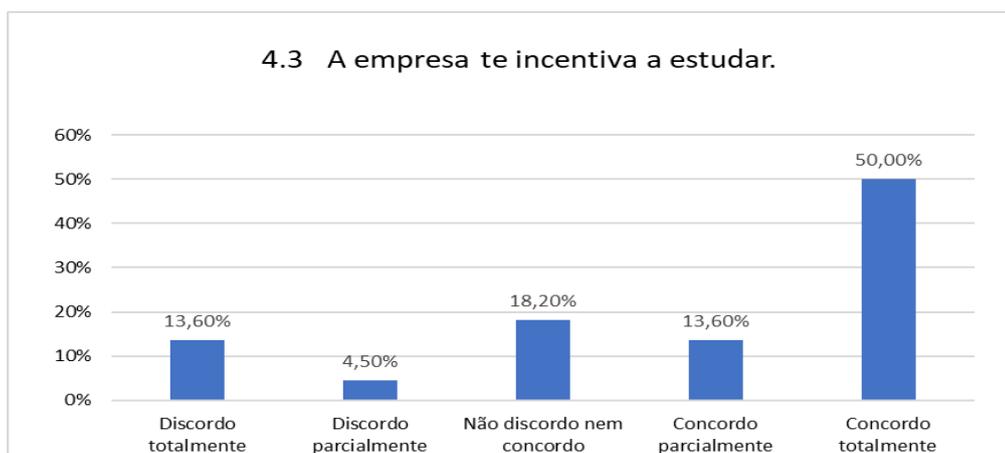
Gráfico 25 – Programas de capacitação



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

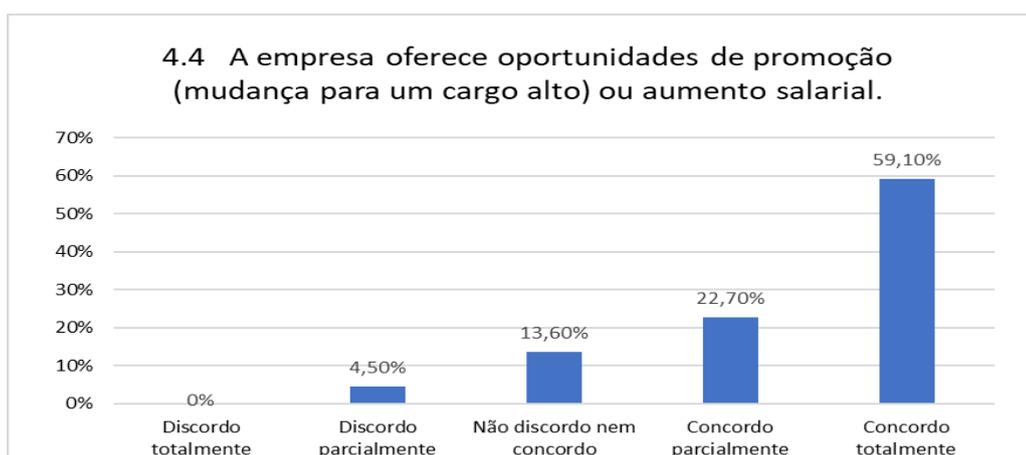
A partir do gráfico 26, observa-se que 50% (11) do grupo concorda totalmente com a afirmação, 13,60% (3) concordam parcialmente, 18,20% (4) mostraram-se indiferentes, 4,50% (1) discordam parcialmente e 13,60% (3) afirmam não receber incentivos para estudar.

Quando a empresa incentiva os funcionários a estudarem, eles tendem a se sentirem mais motivados e todos saem ganhando, o funcionário ao adquirir novos conhecimentos e a empresa com um funcionário habilitado a trazer novas ideias e soluções.

Gráfico 26 – Incentivo aos estudos

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Observa-se no gráfico 27 que a maioria do grupo (59,10%) (13) concordam que existe oportunidades de promoção ou aumento salarial dentro da empresa. Em menor proporção percebe-se que 22,70% (5) concordam parcialmente, 13,60% (3) demonstraram neutralidade e 4,50% (1) discordam parcialmente da afirmativa. Os resultados também deram a entender ser esse um quesito passível de melhorias.

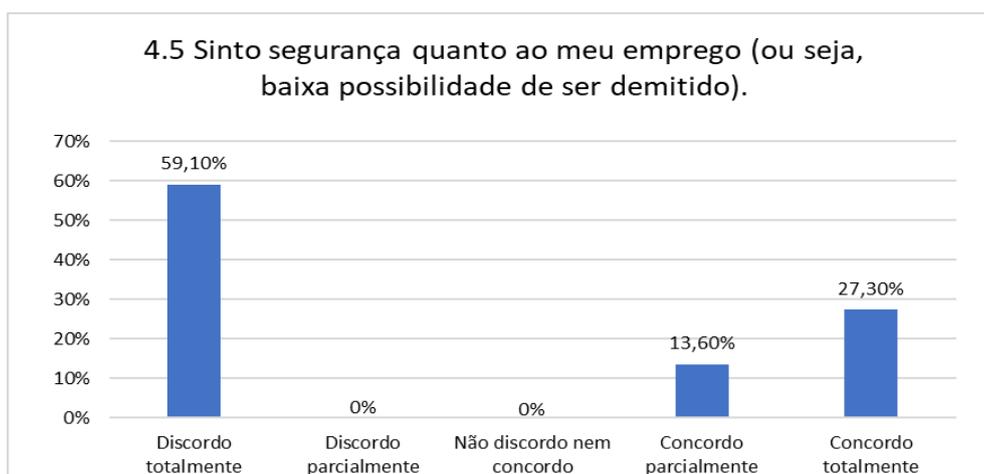
Gráfico 27 – Ascensão profissional

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Diante dos resultados do gráfico 28, nota-se que 59,10% (13) declaram sentir insegurança em relação à preservação do emprego, enquanto 27,30% (6) declaram sentir total segurança.

Lacombe (2011) valida que a organização precisa está comprometida com seu pessoal em relação a segurança no emprego. A partir dos dados, observa-se que os funcionários têm uma visão de insegurança quanto a preservação do seu emprego, sendo um ponto muito negativo, já que o excesso de preocupação em perder o emprego pode desencadear uma série de problemas tantos emocionais como físicos, além de causar um baixo desempenho.

Gráfico 28 – Preservação do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.3.5 INTEGRAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO

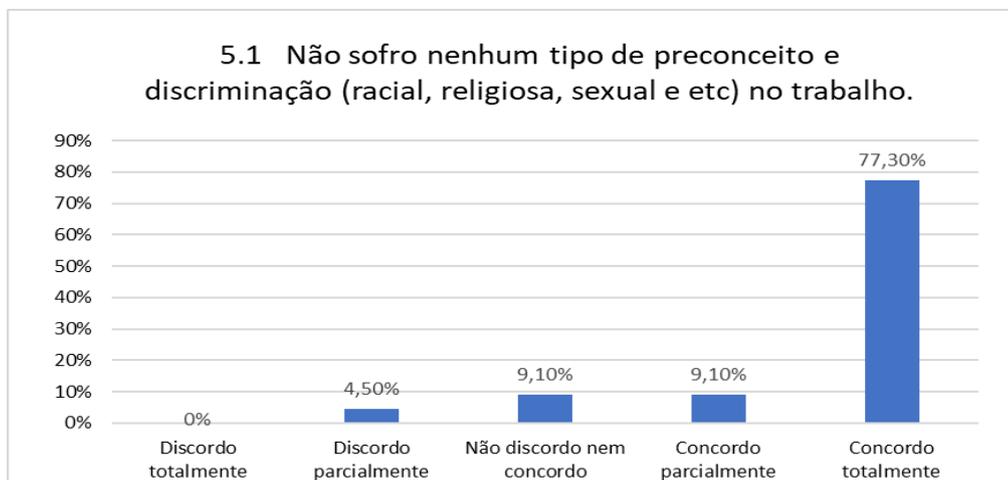
A integração social é um processo que deve ser vivenciado por todos no trabalho e tem por finalidade engajar os colaboradores, reforçando a importância do trabalho em equipe. Costa (2004) enfatiza o quão importante é manter uma boa integração social, desse modo, estabelecendo qualidade de vida e relacionamentos de confiança mútua.

Para Gontijo (2008) a integração social se faz necessária dentro do ambiente profissional, uma vez que contribui para uma comunicação mais clara, reduz os números de conflitos e diminui as barreiras hierárquicas. Por meio desse processo, o trabalhador passa a se sentir realmente parte da empresa e assim passar a produzir muito mais, além de aumentar a sinergia da equipe.

No indicador Preconceito e discriminação, o gráfico 29 mostra que 4,50% (1) discordam parcialmente, 9,10% (2) concordam parcialmente, 9,10% (2) não discordam e nem concordam e 77,30% (17) dos colaboradores afirmam não sofrer com algum tipo de preconceito e discriminação dentro da empresa. Sendo esse um

resultado muito positivo, significando que a empresa respeita a individualidade dos que nela trabalham.

Gráfico 29 – Preconceito e discriminação

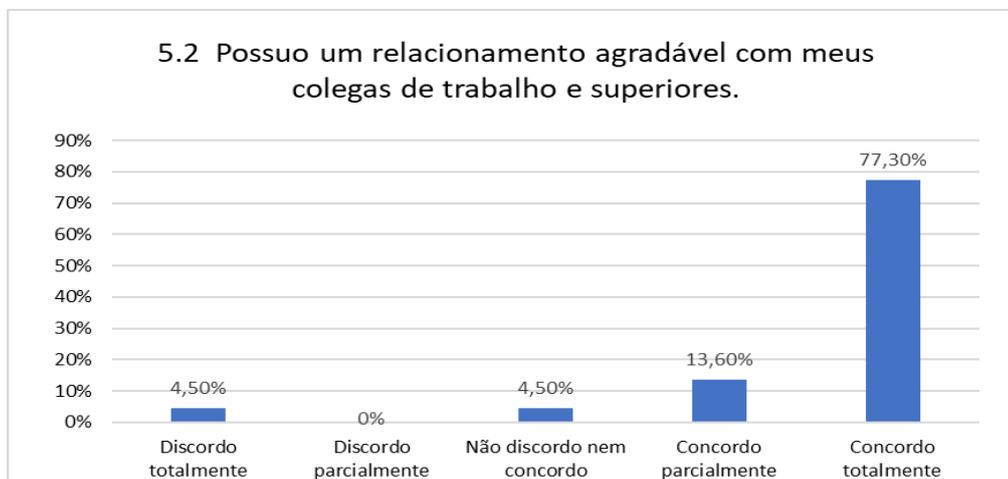


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O gráfico 30 também traz um resultado bastante positivo, pois a grandemaioria (77,30%) (17) afirma possuir um relacionamento agradável com os colegas e gestores, 4,50% (1) discordam totalmente, 13,60% (3) concordam parcialmente e 4,50% (1) não discordam e nem concordam.

Com base nesses resultados, a maioria está satisfeito com suas relações interpessoais, porém aberto a melhorias, apenas uma pequena parte demonstrou insatisfação.

Gráfico 30 – Relacionamento interpessoal

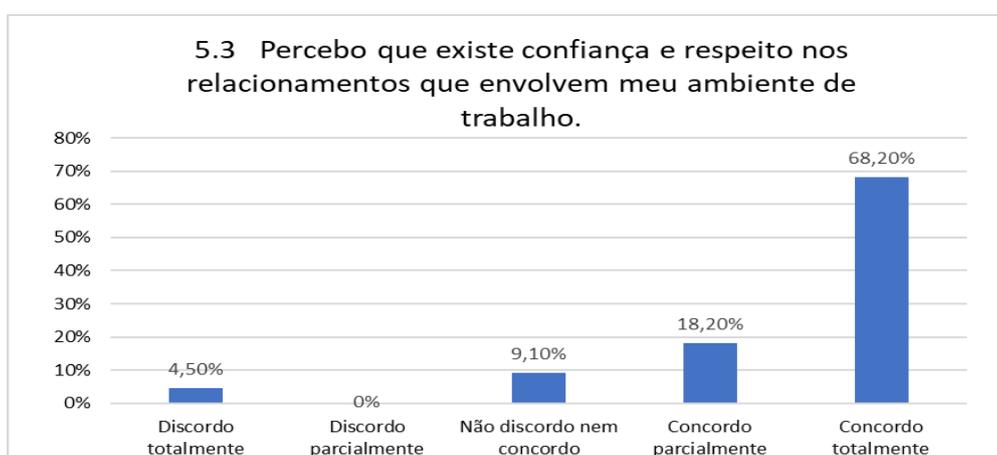


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

De acordo com o gráfico 31, 68,20% (15) dos respondentes possuem a percepção da existência de confiança e respeito nas relações interpessoais dentro ambiente de trabalho, 4,50% (1) discordam totalmente, 9,10% (2) não discordam e nem concordam e 18,20% (4) concordam parcialmente.

As respostas dos respondentes apresentaram uma percepção positiva e sujeita a melhorias para que haja uma maior satisfação.

Gráfico 31 – Relações de confiança e respeito



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O gráfico 32 apresenta um ótimo grau de concordância, onde 63,30% (14) concordam totalmente com a existência de uma boa comunicação e cooperação entre os colegas na realização das atividades, 27,30% (6) concordam apenas com algum aspecto da questão, indicando que é preciso melhorar este quesito e 9,10% (2) discordam totalmente.

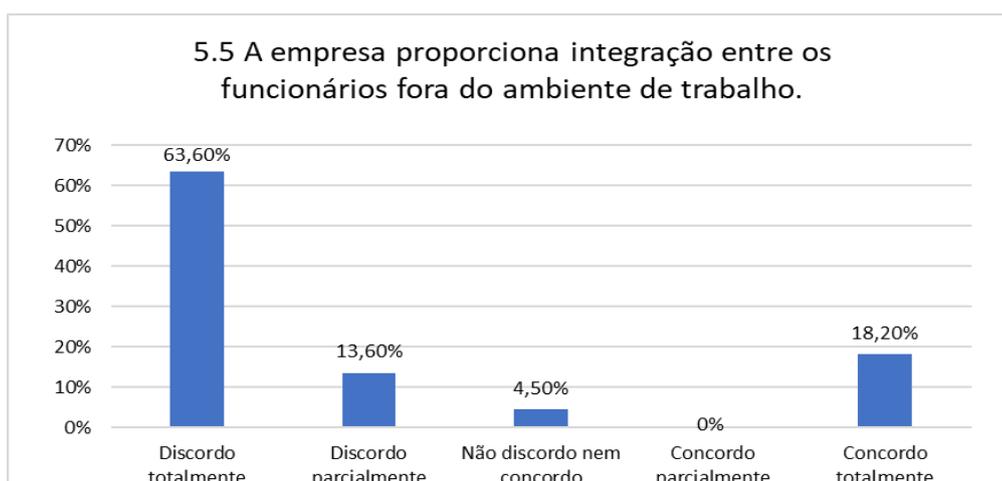
Uma boa comunicação e cooperação constrói um ambiente de trabalho muito mais agradável e amigável, favorecendo o trabalho em equipe.

Gráfico 32 – Comunicação e cooperação

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No gráfico 33 pode-se averiguar o nível de concordância sobre a integração entre funcionários fora do trabalho.

Para 63,60% (14) dos respondentes a organização não proporciona integração entre os funcionários fora do ambiente de trabalho, 13,60% (3) discordam parcialmente, 4,50% (1) não discordam e nem concordam e 18,20% (4) concordam totalmente.

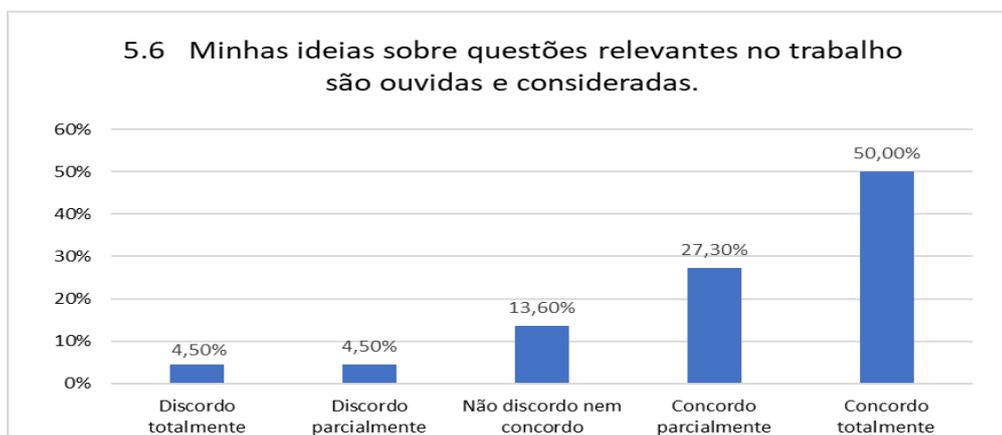
Gráfico 33 – Integração social

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Na análise da questão 5.6, observa-se que 13,60% (3) preferiram não se manifestar, 50% (11) dos respondentes sentem que suas ideias são ouvidas e

consideradas, 27,30% (6) concordam parcialmente e 4,50% (1) discordam totalmente, conforme apresenta o gráfico 34. Sendo assim, considera-se um resultado positivo, com possibilidade de melhorias.

Gráfico 34 – Atenção aos funcionários



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.3.6 CONSTITUCIONALISMO

O critério Constitucionalismo é caracterizado pelo respeito aos direitos dos funcionários como:

direitos trabalhistas, liberdade de expressão, privacidade pessoal e tratamento igualitário.

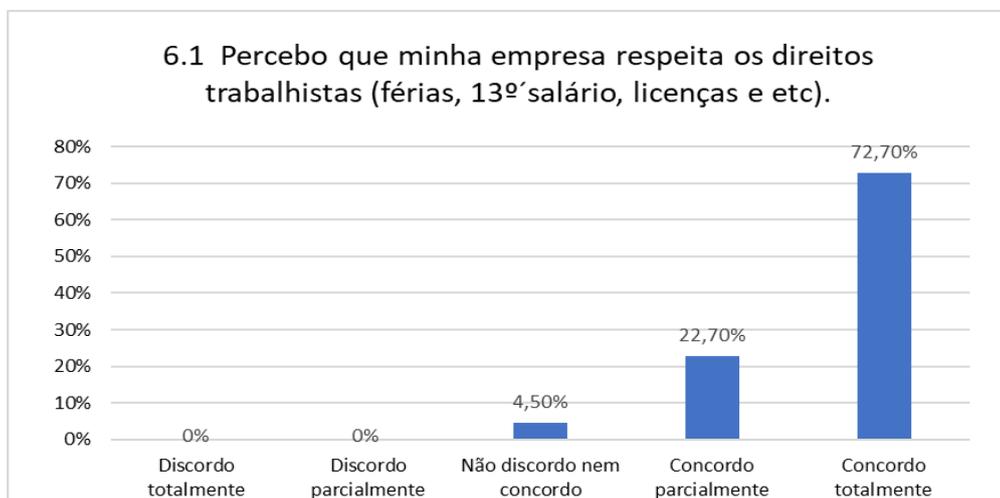
Sant'Anna e Moraes (2011) dizem ser imprescindível estabelecer políticas de forma a garantir e tornar mais claro os direitos e deveres dos trabalhadores, empregando mais qualidade de vida no trabalho e evitando prejuízos futuros como ações trabalhistas.

As organizações que não praticam o constitucionalismo, tendem a apresentar muito mais problemas relacionados à prática de assédio moral, privação da liberdade de expressão por meio de ameaças e perseguições, desigualdade social e salarial.

Quanto a esse critério, o gráfico 35 apresenta que 72,70% (16) dos colaboradores estão totalmente satisfeitos com o cumprimento dos seus direitos dentro da empresa, 22,70% (5) estão parcialmente satisfeitos e 4,50% (1) não discordam e nem concordam. É demonstrado mediante resultados que a empresa

age conforme estabelecido em lei, sendo passível de melhorias para um maior alcance de satisfação.

Gráfico 35 – Direitos trabalhistas



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Na análise do critério Liberdade de expressão observa-se que 59,10% (13) dos respondentes estão muito satisfeitos. O restante do gráfico se dividiu em 13,60% (3) que não discordam e nem concordam e 27,30% (6) que concordam parcialmente com a questão, conforme gráfico 36.

Avaliando os resultados, conclui-se que o item apresentou um alto nível de concordância, porém um percentual considerável (27,30%) (6) desse nível de concordância dar margem para modificações que venham gerar melhorias.

Gráfico 36 – Liberdade de expressão



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A próxima questão analisada é “meus superiores tratam com igualdade e respeito os trabalhadores, inclusive na distribuição de cargos.” Observa-se no gráfico 37 que 68,20% (15) dos respondentes concordam totalmente, 18,20% (4) concordam parcialmente e 13,60% (3) discordam parcialmente.

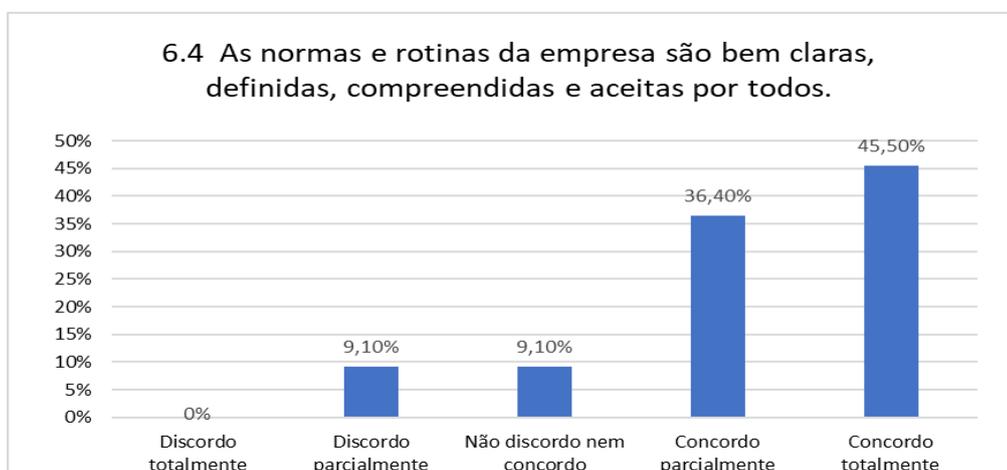
Gráfico 37 – Tratamento igualitário



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Em relação a definição, compreensão, clareza e aceitação das normas e rotinas da empresa, o gráfico 38 declara que 9,10% (2) dos empregados não discordam e nem concordam, 45,50% (10) concordam totalmente, 36,40% (8) concordam parcialmente e 9,10% (2) discordam parcialmente. Apesar da maioria estarem em concordância, muitos ainda concordam parcialmente, confirmando que é preciso haver mudanças para que as normas e rotinas da empresa sejam mais claras, definidas e compreendidas de maneira mais precisa.

Gráfico 38 – Normas e rotinas



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

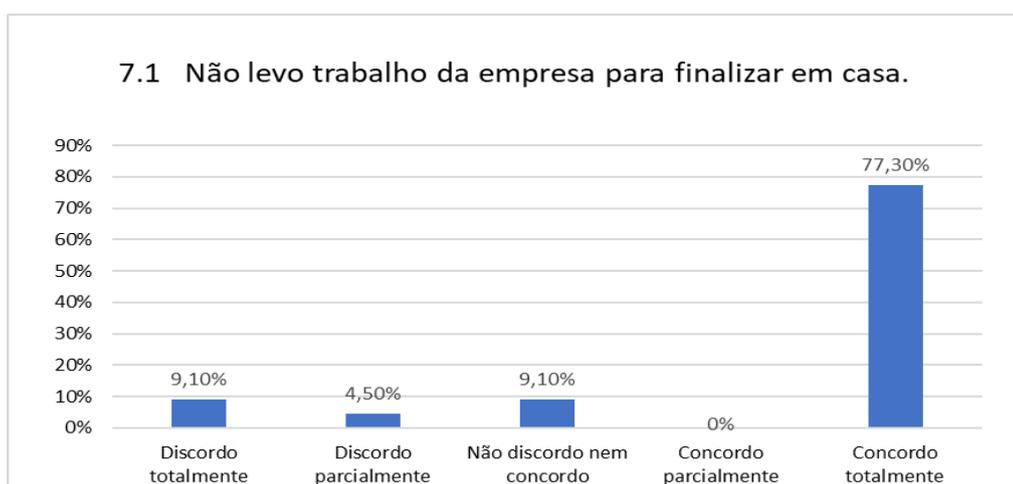
4.3.7 ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Essa dimensão tem como objetivo avaliar o equilíbrio em relação a vida pessoal e profissional durante o desempenho das atividades laborais. De acordo com La Cruz (2015), o trabalho excessivo gera sérias consequências como o desgaste físico e mental, afetando negativamente as relações familiares e sociais do indivíduo.

As responsabilidades profissionais não podem gastar todo o tempo da vida do trabalhador, obrigando-o a negligenciar sua família, amigos, descanso e atividades de lazer. Assim, é primordial a existência do equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal, para que assim possam desfrutar da felicidade plena (SANT ANNA *et al.*, 2011).

No que se refere ao impacto do trabalho na vida pessoal do trabalhador, 77,30% (17) dos trabalhadores afirmam não levar trabalhos da empresa para finalizar em casa, 9,10% (2) discordam totalmente, 9,10% (2) não discordam e nem concordam e 4,50% (1) discordam parcialmente, conforme apresenta o gráfico 39. Sendo assim, pode-se dizer que, a grande maioria dos funcionários não levam trabalhos da empresa para finalizá-los em sua casa, o que é bastante positivo.

Gráfico 39 – Tarefas fora do expediente

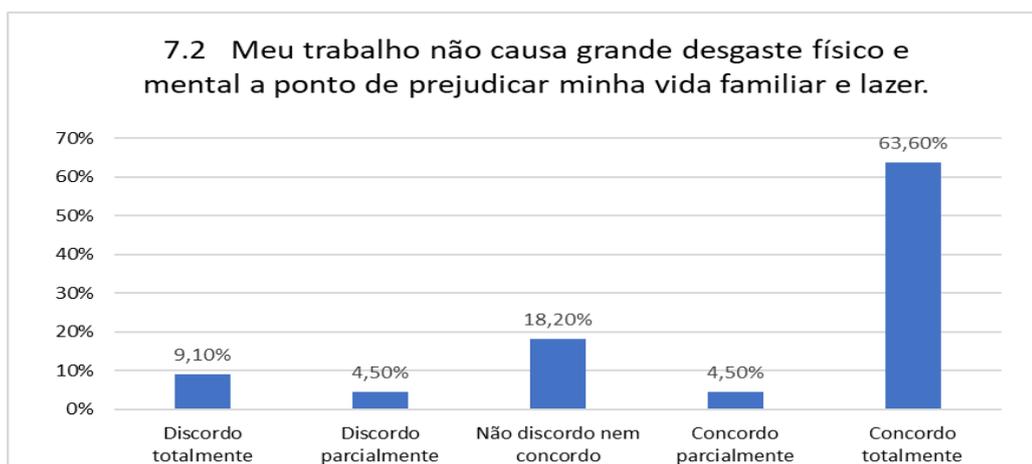


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Quanto ao impacto do trabalho no lazer e na vida familiar, 63,60% (14) afirmam que o trabalho não causa grande desgaste físico e mental a ponto de

prejudicar seu lazer e vida familiar, 4,50% (1) concordam parcialmente, 9,10% (2) discordam totalmente, 4,50% (1) discordam parcialmente e 18,20% (4) não discordam e nem concordam, conforme descreve o gráfico 40. Conclui-se o item com um ótimo nível de discordância, confirmando que o trabalho não causa tamanhos desgaste físico.

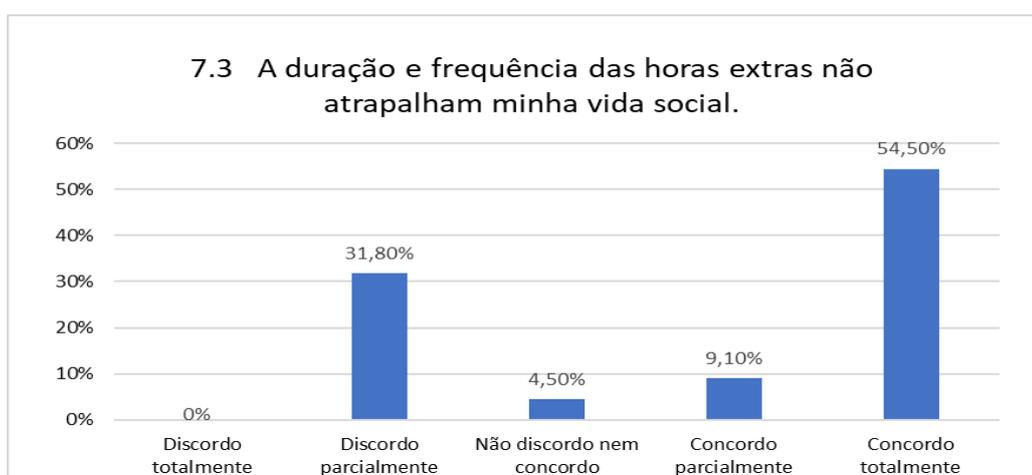
Gráfico 40 – Impacto do trabalho na vida pessoal



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A questão de número 7.3 trouxe os seguintes resultados: 54,50% (12) dos funcionários estão satisfeitos com a duração e frequência de realização de horas extras, 31,80% (7) estão parcialmente insatisfeitos, 9,10% (2) parcialmente satisfeitos e 4,50% (1) indiferentes, conforme gráfico 41.

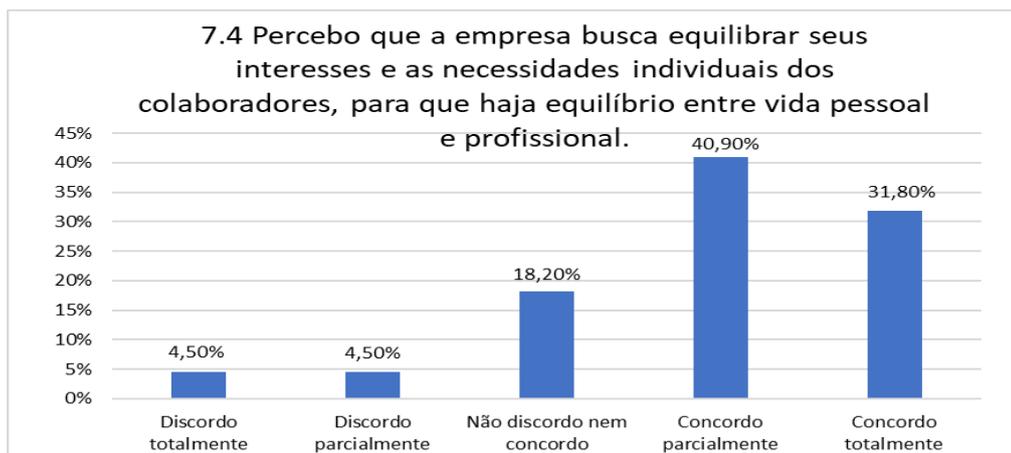
Gráfico 41 – Horas extras



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Esta variável apresentou um percentual de 31,80% (7) de funcionários que concordam totalmente, 40,90% (9) concordam parcialmente, 4,50% (1) discordam totalmente e 18,20% (4) não discordam e nem concordam. Conforme é apresentado no gráfico 42. Apesar dos resultados estarem distribuídos dentre a 5 opções, os graus que se referem a concordância são maiores, com possibilidades de melhorias.

Gráfico 42 – Equilíbrio de interesses



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.3.8 RELEVÂNCIA SOCIAL

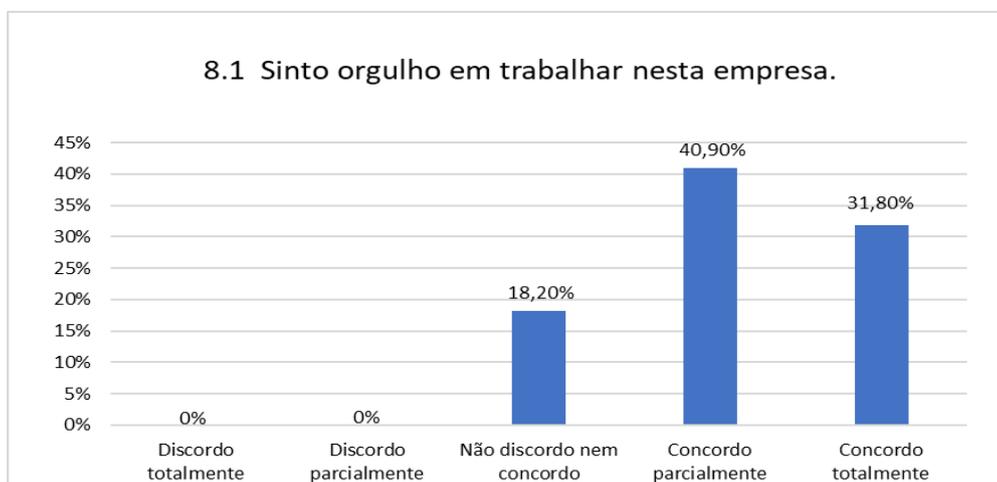
A última dimensão proposta pelo modelo Walton (1973) é a relevância social, ou seja, as iniciativas da organização em benefício ao público externo e interno, além da qualidade dos produtos comercializados e cumprimento de prazos. A responsabilidade Social é uma estratégia que permite que a empresa desenvolva comportamentos que venham minimizar os impactos resultantes de suas ações sobre o meio ambiente, comunidade, entre outros (RABELO, 2011).

Segundo Dias (2012), a responsabilidade social empresarial está ligada às práticas socialmente responsáveis voltadas para os trabalhadores, para os interesses da comunidade e do meio ambiente. Quando adotada, se torna um compromisso para com a sociedade, contribuindo com a melhoria do ambiente e da comunidade ao redor.

No gráfico 43 do indicador Orgulho em trabalhar na empresa, nota-se que 31,80% (7) dos colaboradores estão muito orgulhosos em trabalhar nesta empresa, 18,20% (4) manifestaram-se neutros e o maior índice (40,90%) (11) estão

orgulhosos mais não de forma plena. Para Chiavenato (2007) o trabalho deve trazer um sentimento de orgulho para a pessoa em participar da organização.

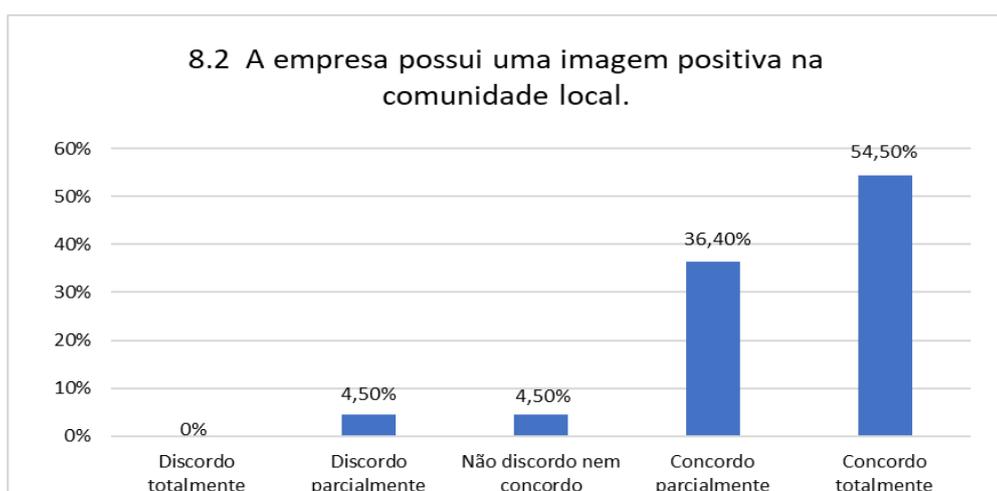
Gráfico 43 – Realização pessoal



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Em relação a imagem da empresa, 36,40% (8) dos respondentes concordam parcialmente, 4,50% (1) discordam parcialmente, 4,50% (1) não discordam e nem concordam e 54,50% (12) concordam totalmente, ou seja, possuem a percepção de que a empresa transmite uma imagem positiva para a comunidade local, mais que precisa melhorar. Conforme resultados apresentados no gráfico 44.

Gráfico 44 – Imagem da organização



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No gráfico 45, conforme opinião dos colaboradores um percentual de 27,30% (6) reconheceu que a empresa é socialmente responsável, 59,10% (13) concordam parcialmente, indicando que há pontos que precisam ser melhorados ou implantados. Já uma minoria de 4,50% (1) discorda parcialmente e 9,10% (2) não discordam e nem concordam.

Gráfico 45 – Responsabilidade social



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Em relação a variável Produtos de qualidade e prazos de entrega do critério relevância social, constata-se no gráfico 46 que 81,80% (18) do grupo concorda totalmente, 13,60% (3) concordam parcialmente e 4,50% (1) discordam parcialmente.

Gráfico 46 – Qualidade dos serviços e produtos

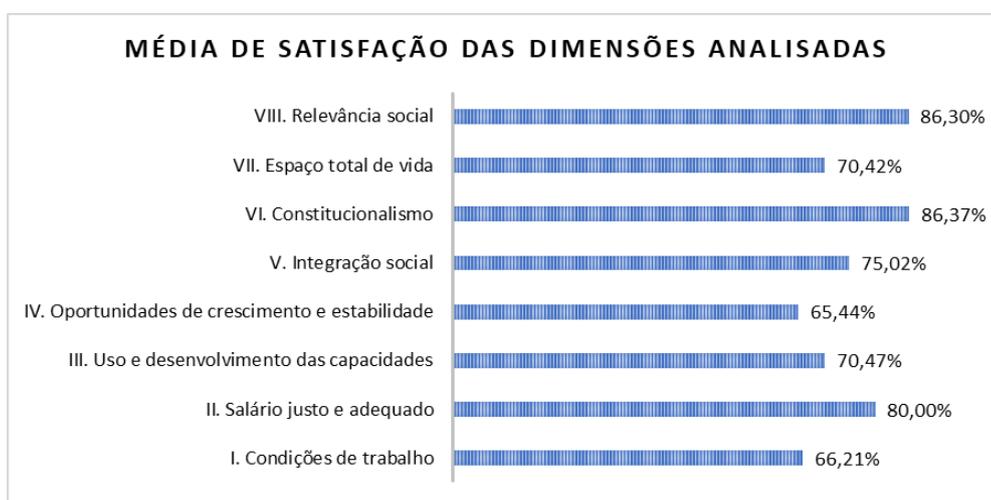


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.4 FATORES DE SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Os fatores de satisfação e insatisfação dos colaboradores são apresentados com as médias de concordância plena das dimensões analisadas, calculadas sobre a soma das respostas de grau 5 (nível máximo de satisfação), dividido pelo número de questões, onde os colaboradores avaliaram a qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das oito dimensões do modelo de Richard Walton (1973).

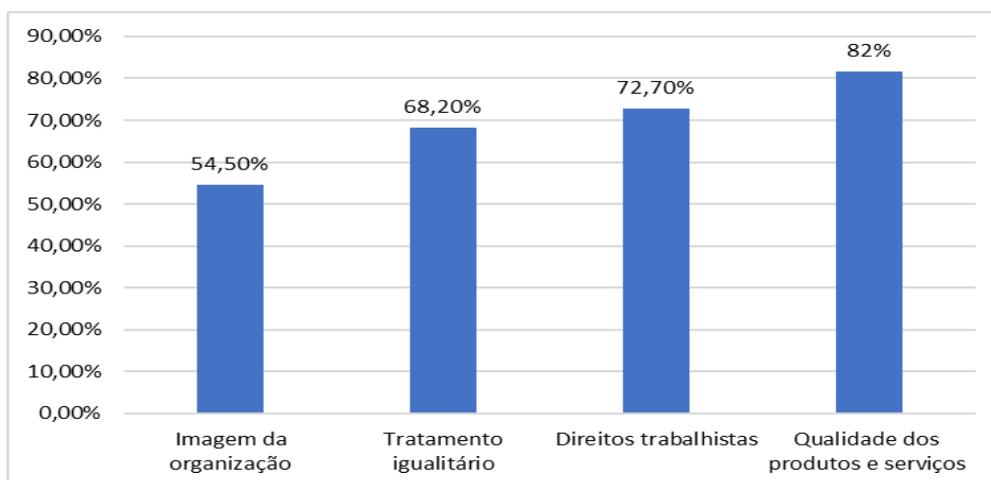
Gráfico 47 –média de satisfação das dimensões



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

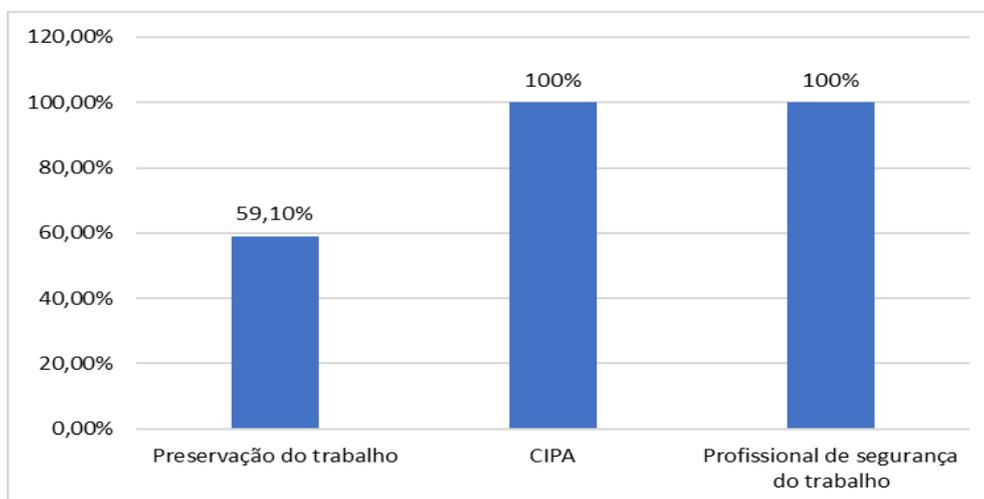
A partir dos resultados das médias, no gráfico 47, percebe-se que a dimensão intitulada Constitucionalismo obteve a maior média de aprovação com 86,37%, em seguida está a dimensão Relevância Social com média de 86,30%. Tais resultados certificam que a indústria desenvolve um ótimo trabalho, sendo nitidamente percebido pelo colaborador. Observa-se que as dimensões Oportunidades de crescimento e estabilidade profissional (65,44%) e a dimensão Condições de trabalho (66,21%), obtiveram médias com menores níveis de satisfação, com pontos a serem mais bem trabalhados.

Observa-se, no gráfico 48, que 54,40% (12) dos funcionários tem a percepção que a organização transmite uma boa imagem para seus funcionários e comunidade. Um percentual de 68,2% (15) afirma que são tratadas de maneira justa e sem qualquer distinção, estão satisfeitos com a prática do princípio de tratamento igualitário no trabalho.

Gráfico 48 – Fatores de satisfação

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Observou-se também por meio dos resultados que alguns pontos precisam ser considerados numa gestão de qualidade de vida no trabalho, dado o baixo índice de satisfação do trabalhador, conforme gráfico 49.

Gráfico 49 – Fatores de insatisfação

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Avaliando as demais médias apresentadas, os resultados apontaram para uma boa qualidade de vida no trabalho. O resultado da média geral de satisfação foi de 75,03%, demonstrando que os funcionários avaliaram a QVT da empresa como sendo satisfatória, ou seja, dentro dos padrões de QVT, pois obteve uma média de

satisfação superior a 50%. Ressalta-se que a empresa pode elevar ainda mais este percentual focando com maior precisão nos critérios com médias medianas.

4.5 SUGESTÕES DE AÇÕES QUE ENFATIZAM A QVT

A partir da análise dos dados obtidos, criou-se então sugestões de ações:

Quadro 04 – Sugestões de ações de QVT

Sugestão de ação:	Porque?	Como?
Plano de Saúde	Porque melhorar o pacote de benefícios com a adoção de um plano de saúde trará ao colaborador uma segurança maior em relação à sua saúde e de seus dependentes.	Por meio da contratação de empresa que preste esse tipo de serviço. Garantindo assim a saúde do trabalhador diante de eventuais ocorrências dentro ou fora da empresa.
Auxílio Educação	Para estimular o interesse pelo desenvolvimento acadêmico, gerando um ganho de conhecimento para a empresa, desta forma, aumentando o nível de qualificação dentro da organização.	Por meio de parcerias com escolas técnicas. A empresa poderá oferecer bolsas de estudos, garantindo assim que o colaborador continue na empresa para trazer os conhecimentos obtidos.
Ouvidoria interna	Porque a ouvidoria interna é uma das maneiras de melhorar a comunicação interna, ajudando a lidar e solucionar questões que interfiram na felicidade corporativa do trabalhador.	Definição de um canal de atendimento onde os colaboradores possam expor suas opiniões de forma segura. Com reuniões periódicas as informações serão analisadas e só assim executado um plano de ação.
Alimentação coletiva	Para que os colaboradores não se preocupem com o preparo de marmitas e para que eles possam ter uma refeição mais equilibrada e saudável, aumentando o tempo de descanso durante o intervalo.	Contratação de fornecedor terceirizado para fornecer alimentação coletiva.
Campanha Solidária (Doação de Sangue)	Colaborar com a transformação social.	Realização de palestra de sensibilização sobre a doação de sangue e medula. Contactar o hemocentro da cidade para o cadastramento e coleta do sangue. A ação será realizada semestralmente, será aberta para a família do colaborador e a empresa se responsabilizará pelo transporte ao hemocentro.
Programa de orientação de carreira	Por ser uma ferramenta de desenvolvimento profissional que ajudará os funcionários na análise de suas habilidades, características, aspirações, comportamentos, valores e desejos, com o objetivo de impulsionar sua carreira e atrair talentos.	Contratação de profissional qualificado para realizar encontros com atividades, diálogos, troca de ideias, e ao fim poderá ser feito um plano de ação considerando os aspectos analisados, encorajando o desenvolvimento pessoal e profissional.

Sugestão de ação:	Porque?	Como?
Atuação de um técnico de segurança do trabalho	Para eliminar e prevenir os riscos ocupacionais e manter a organização dentro da legislação.	Contratação de profissional qualificado.
Ginástica laboral	É um meio de socialização e educação à saúde com segurança, proporcionando aos trabalhadores uma melhor utilização de sua capacidade funcional.	Contratação de um profissional habilitado.

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

5 CONCLUSÕES

O capítulo a seguir está dividido em quatro partes, a primeira parte baseada no objetivo da pesquisa, logo após são apresentadas algumas sugestões apoiadas no que foi observado ao longo da pesquisa, mais adiante as sugestões futuras e por fim, são apresentadas as considerações finais.

5.1 RESPONDENDO AS QUESTÕES DE PESQUISA

Para responder o problema e objetivo da pesquisa, foram propostos como objetivos específicos: caracterizar a indústria de injeção plástica Max em Aracaju; verificar as condições de vida dos colaboradores; verificar quais ações de qualidade de vida no trabalho estão sendo executadas; identificar os fatores de satisfação e insatisfação dos colaboradores e propor sugestões de ações que enfatizam a QVT. Para alcançar tais objetivos, foi aplicado um questionário que atingiu um total de 22 respondentes, sendo eles os colaboradores de uma indústria de injeção plástica, denominada nesta pesquisa como Indústria Max.

a) Caracterizar a Indústria de Injeção Plástica em Aracaju;

A empresa é especializada em injeção de plástico, contando com uma experiência de mais de 10 anos no mercado. Possui qualidade no trabalho realizado, oferecendo ao consumidor produtos acessíveis e com valores agregados. Dispõe de uma sólida estrutura, equipamentos modernos para a fabricação das peças plásticas moldadas por injeção, em um processo de fundição do plástico em máquinas injetoras, na qual o plástico é injetado em moldes e posteriormente resfriado, ganhando sua forma final. Sua missão é superar as expectativas de pessoas que necessitam de parceiros em soluções inovadoras, contribuindo com seus projetos e processos, por meio de equipe comprometida.

b) Levantar as características sócio funcionais dos pesquisados;

Ao analisar as características dos colaboradores, observa-se que a sua maioria é constituído de homens solteiros, com idade entre 26 a 35 anos e possuem

entre 1 a 3 anos de serviço. Percebe-se que metade dos colaboradores possuem o ensino médio completo e a maioria faz parte do setor de produção, exercendo a função de Operador de Produção I.

c) Verificar quais ações de qualidade de vida no trabalho estão sendo executadas;

A partir da coleta de dados, observa-se que a empresa estudada executa ações que impactam positivamente a qualidade de vida no trabalho. Essas ações ajudam a promover um melhor clima organizacional, maior motivação, melhores condições de trabalho, preservação da saúde física e mental do trabalhador, valorização dos talentos e oportunidades de crescimento profissional.

As ações de QVT realizadas pela empresa estão elencadas no Quadro 5 e classificadas de acordo com os critérios de Walton (1973).

Quadro 5 – Ações de QVT na indústria Max

1. Compensação justa e adequada	A empresa cumpre o salário base da categoria. Oferece benefícios como: cesta básica, vale alimentação, vale transporte e salário família.
2. Condições de trabalho	A empresa distribui equipamentos de segurança (EPI) para a realização das atividades. Possui refeitório, banheiros e vestuários higienizados e organizados, ambiente físico com ventiladores e iluminação agradável. A empresa recebe consultoria em SSMA (Segurança, saúde e meio ambiente). Realização de exames ocupacionais em conformidade com PCMSO (Programa de controle médico e saúde ocupacional). Possui AVCB (Auto de vistoria do Corpo de Bombeiros), comprovando a conformidade do sistema de prevenção de incêndio instalado. Maleta de primeiros socorros.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	A empresa concede ao funcionário o conhecimento do processo produtivo. O gestor da empresa utiliza feedbacks para avaliação do desempenho do funcionário.
4. Chances de crescimento e segurança	São oferecidos alguns treinamentos para os funcionários como: treinamento para controle da qualidade, brigada de incêndio, primeiros socorros e etc. E tratando de oportunidades de crescimento, quando possível, a organização estudada dar preferência ao seu público interno para depois divulgar ao público externo.
5. Integração social na empresa	Eventos internos para integração dos funcionários, como por exemplo: confraternização de fim de ano e reunião semanal para aperfeiçoamento do processo produtivo.
6. Constitucionalismo	Cumprimento da carga horária de 08h48min por dia. A empresa cumpre os direitos trabalhistas dos seus funcionários. Implantação do e-Social. Oferece tratamento igualitário.

7. Trabalho e espaço total de vida	Quando é possível, a organização permite aos seus colaboradores horários flexíveis, em casos de compromissos pessoais. A empresa paga um valor à parte (Salário família) para os funcionários que possuem filhos de até 14 anos.
8. Relevância total da vida no trabalho	Licenciamento ambiental. Reutilização e coleta de óleo industrial. Reaproveitamento ou tratamento de material ou sobras da produção. Descarte consciente de material. Controle de qualidade da matéria-prima. Inspeção do produto final para certificar que esteja de acordo com as especificações técnicas exigidas.

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

d) Identificar os fatores de satisfação e insatisfação dos colaboradores;

A partir dos resultados obtidos, observa-se que as dimensões Constitucionalismo e Relevância social trouxeram os fatores com maiores níveis satisfação para os colaboradores. Entre os fatores estão: imagem da organização, tratamento igualitário, direitos trabalhistas e qualidade dos produtos e serviços.

A imagem organizacional advém de um trabalho sério, com responsabilidade ética, comprometimento, dedicação, suporte técnico e consistente, principalmente no que se refere às ações, à qualidade e aos resultados. Os funcionários tem a percepção que a organização transmite uma boa imagem para seus funcionários e comunidade. Como também, afirmam que são tratadas de maneira justa e sem qualquer distinção, estão satisfeitos com a prática do princípio de tratamento igualitário no trabalho.

Os funcionários se consideram satisfeitos quanto aos direitos trabalhistas, a organização busca sempre priorizar o cumprimento dos direitos de seus colaboradores para que não os lesem de maneira alguma. E para o fator qualidade dos serviços e produtos evidencia-se um resultado altamente satisfatório, ou seja, justificando que a organização busca manter a melhoria contínua da qualidade de seus produtos e serviços.

Avaliando as demais médias apresentadas, os resultados apontaram para uma boa qualidade de vida no trabalho. O resultado da média geral de satisfação foi de 75,03%, demonstrando que os funcionários avaliaram a QVT da empresa como sendo satisfatória, ou seja, dentro dos padrões de QVT, pois obteve uma média de satisfação superior a 50%. Ressalta-se que a empresa pode elevar ainda mais este percentual focando com maior precisão nos critérios com médias medianas.

Os resultados mostram que 59,10% (13) dos funcionários não possuem um sentimento de segurança relacionado a preservação do emprego, cabe a empresa procurar meios para se desfazer desse ambiente de insegurança criado e assim melhorar esse fator. A inexistência de uma comissão interna de prevenção a saúde (CIPA) e de um profissional de segurança no trabalho, eleva em 100% o nível de insatisfação, condição que deixa os funcionários vulneráveis aos diversos tipos de acidentes e doenças do trabalho.

5.2 SUGESTÕES PARA A ORGANIZAÇÃO

Compreende-se que gerir uma indústria não é uma tarefa simples e sim um papel de grande responsabilidade. Dessa forma, percebe-se que a empresa filial não possui um setor de recursos humanos e nem um profissional na área de segurança no trabalho e que as ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho são supervisionadas pelo gerente da indústria, mas respondendo sempre ao setor de Recursos Humanos da Matriz. Essa situação acaba acarretando uma sobrecarga de trabalho para a gerência, que fica passível de falhas. Sugere-se então que a empresa filial reveja a necessidade de um profissional nas áreas de segurança de trabalho e recursos humanos para melhor implantação, articulação, mobilização e acompanhamento de todos os processos inerentes a estas funções, visto que, a localização do setor de recursos humanos da Matriz acaba dificultando tal acompanhamento. Sendo assim, a gerência poderá se dedicar especificamente às suas funções, ou seja, focar em sua competência central.

5.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

O desenvolvimento desta pesquisa apresentou dificuldade quanto a aplicação do questionário. Apesar do questionário ter sido aplicado virtualmente através da plataforma Google Forms, proporcionando privacidade e conforto na hora de responder, percebeu-se uma certa rejeição em respondê-lo, talvez pelo medo de expor sua opinião ou simplesmente pela falta de interesse. Conseqüentemente, tornou a coleta de dados numa tarefa difícil, a ponto de prolongar o prazo de envio das respostas além do previsto.

5.4 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Devido às particularidades de cada organização, é importante que o tema qualidade de vida no trabalho seja abordado de diferentes formas. Embora encontrem-se pesquisas já desenvolvidas sobre esse mesmo tema, sugere que novas pesquisas sejam realizadas não somente para trazer à tona a importância da qualidade de vida para o sucesso do negócio, mais também para alcançar maior visibilidade e conhecimento dos problemas que muitos trabalhadores são acometidos, ajudando na adoção de medidas corretivas e na construção de novos paradigmas relacionados ao processo saúde-trabalho.

5.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma temática que merece atenção, pois é um fator excepcional para a busca de um melhor desempenho organizacional, sendo que a produtividade de uma empresa possui uma forte interdependência com a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Deste modo, a pesquisa permitiu constatar que a indústria objeto de estudo, promove várias ações voltadas à qualidade de vida no trabalho, mostrando um bom nível de satisfação dos trabalhadores. Porém, é importante ressaltar a necessidade de programas mais elaborados a exemplo da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e a realização de auditorias com o intuito de avaliar se as ações estão sendo executadas conforme o previsto, para então, dar início aos ajustes necessários.

Ainda que a pesquisa tenha sofrido limitações, seus resultados poderão ajudar a gerência na tomada de decisões relacionadas à saúde do trabalhador, provendo direcionamentos para um melhor diagnóstico das imprecisões existentes, proporcionando um melhor nível de QVT aos colaboradores

REFERÊNCIAS

- ALVES, E.F. **Qualidade de vida no trabalho**: indicadores e instrumentos de medidas. Diálogos e saberes, v.6, n.1, p.77-87, 2010.
- BARDIN, L. (2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.
- BARSANO, P.R.; BARBOSA, R. P. **Higiene e Segurança do Trabalho**. São Paulo: Érica, 2014.
- BERGAMINI, C. W. **Competência**: a chave do desempenho. São Paulo: Atlas, 2012.
- CAMARGO, RD; BRAGA, ES; FERREIRA, AF; CARVALHO, JT. **Trabalho em altura x acidentes de trabalho na construção civil**. Revista Teccen. 2018 jul./dez.; 11 (2): 09-15.
- CASTRO, Ingrid Andrade. **Qualidade de vida no trabalho e a produtividade**. In: Anais do XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2015.
- CAVASSANI, A.P; CAVASSANI, E.B.; BIAZIN, C.C. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as organizações. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 21. tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação a teoria das organizações**. São Paulo: Manole, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração** – editora: Manole, 9ª edição, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier 2009.
- DIAS, R. **Responsabilidade social**: fundamentos e gestão – São Paulo: Atlas, 2012.
- DIAS, R. **Sociologia das organizações**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERNANDES, R. M. D.; ALENCAR, L. C. Q. **Coaching ou uma releitura das teorias administrativas**: Teoria das Relações Humanas e Teorias da Motivação. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade Cearense. Fortaleza, 2014.

FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. 1 Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FRANÇA, A. C. L.; ARRELANO E. B. **As pessoas na organização**. 6. Ed. São Paulo: Gente, 2002.

GARCIA, G. F. B. **Acidentes do Trabalho, Doenças Ocupacionais e Nexo Técnico Epidemiológico**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

GIL, A. C. (2008). **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Editora Atlas

GONTIJO, Cylmara Lacerda. **Socialização, cultura e constituição do sujeito organizacional**: um estudo de caso. Publicado em 25 fevereiro 2005.

LA CRUZ, S. P. DE, & ABELLÁN, M. V. (2015). **Desgaste profissional, stress e satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem em um hospital universitário**. Revista Latino-Americana de Enfermagem [em linea].

LACOMBE, Francisco José Masset. **Administração de recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos**: Princípios e Tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMONGI- FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Ed: Atlas, 2008.

MACHAVA, L. I. A. **Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**: Um teste empírico do modelo de Walton com enfoque nos Profissionais de Contabilidade da cidade da Beira. Ano 2012.

MATTOS et al. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier /Abepro, 2011.

MELO, M. C. O. L.; CASSINI, M. R. O. L.; LOPES, A. L. M. **Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da síndrome de Estocolmo gerencial**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília, v. 11, n. 2, p. 84-99, jul./dez. 2011.

MENESES, A., H.; NOVAES. **Metodologia científica**: teoria e aplicação na educação a distância. 1 ed. Petrolina: UNIVASF, Livro digital, 2019.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, Jonh W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.

MORIN, E. M. **Os Sentidos do Trabalho**. Revista de Administração de Empresas, [S.l.] v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set., 2001.

NUNES, E. A.; MASCARENHAS, C. H. M. **Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores do setor bancário**. Revista Brasileira de Medicina no Trabalho. v.14, n.3, p. 227-36, 2016.

OGATA, A.; BRAMANTE, A. C. et al. **Profissionais saudáveis, empresas produtivas: como promover um estilo de vida saudável no ambiente de trabalho e criar oportunidades para trabalhadores e empresas**. Rio de Janeiro: Elsevier: SESI, 2012.

OLIVA, E. C; ANTUNES A. R. **Um estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos comissários de bordo no Brasil**. Anais... Primeiro Encontro de Gestão de Pessoas e relações de Trabalho- **ENGPR**- Natal/RN, 2007.

OLIVEIRA, D. P. R. **Teoria Geral da Administração: uma abordagem prática**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 430 p., 2004.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2019.

RABELO, N. S.; SILVA, C. E. **Modelos de indicadores de responsabilidade socioambiental corporativa**. Revista Brasileira de Administração Científica, Aquidabã, v.2, n.1, 2011.

RIBEIRO, L.A.; SANTANA, L.C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. **RIC**, Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

ROBBINS, S.; JUDGE, T.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14 ed. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Afiliada, 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

SANT' ANNA, Anderson de Souza. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SOUZA, J.J; BASTOS, A.V.B. **Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Contextos Diferenciados de Inovação: Uma Análise Multivariada**. Revista Eletrônica de Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Edição 63 Vol 15 Nº 2 maio-agosto, 2009.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A.A.M. **Gestão de Pessoas: uma abordagem as estratégias de negócios**. 4. Ed. Rio de Janeiro. FGV, 2004.

TIMOSSI, L. S. et al. **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista da Educação Física, 2009.

TOMAZ W.L.; SOUZA A.I.; GORDONO F.S.; ESPERIDÃO M.; PEREIRA E.P. **A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP**. Revista **Conbrad**. Vº. 1, nº 3, São Paulo, 2016.

VENELLI-COSTA, L. **Conciliação de expectativas de carreira entre as pessoas e as organizações**. In: DUTRA, J.S. (Org.). Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá**. Contextus, Fortaleza, v. 14, n.2, p. 170-198, abr./jul. 2016.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WALTON, R.E.; **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C. et al. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Instrumento de pesquisa

Perfil da Amostra:

1) Gênero:

- masculino
- feminino

2) Faixa etária:

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- acima de 55 anos

3) Estado civil

- solteiro
- casado
- divorciado
- união estável
- viúvo

4) Grau de escolaridade:

- fundamental incompleto
- fundamental completo
- médio incompleto
- médio completo
- superior incompleto
- superior completo
- técnico completo

5) Tempo de serviço:

- () menos de 1 ano
- () 1 a 3 anos
- () 4 a 6 anos
- () 7 a 10 anos
- () acima de 10 anos

Instruções:

Responda as questões a seguir, seguindo a escala de concordância abaixo:

- 1 = Discordo Totalmente
- 2 = Discordo parcialmente
- 3 = Não concordo nem discordo
- 4 = Concordo parcialmente
- 5 = Concordo totalmente

Quadro 1 – Questionário de pesquisa

Em relação as condições de trabalho:					
Considero minha carga horária diária adequada.	1	2	3	4	5
A empresa oferece intervalo suficiente para meu almoço e descanso.	1	2	3	4	5
Minha empresa possui uma Comissão interna de Prevenção de Acidente (CIPA).	1	2	3	4	5
Existe a supervisão de um técnico de Segurança do Trabalho na empresa.	1	2	3	4	5
A empresa disponibiliza equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva.	1	2	3	4	5
A empresa realiza exames ocupacionais (admissional, periódico, retorno ao trabalho e demissional).	1	2	3	4	5
A empresa oferece boas condições de trabalho (iluminação, ventilação, higiene, organização, refeitório).	1	2	3	4	5
Em relação ao salário:					
Considero meu salário justo e adequado em função das tarefas que executo.	1	2	3	4	5
Todos que realizam a mesma função recebem o mesmo salário.	1	2	3	4	5
A empresa paga um salário semelhante ao salário pago em outras empresas para o mesmo cargo.	1	2	3	4	5
A empresa oferece aos funcionários segurança quanto ao pagamento do salário.	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com os benefícios extras recebidos mensalmente (vale transporte, auxílio alimentação e cesta básica).	1	2	3	4	5
Em relação ao uso e desenvolvimento das capacidades:					

Tenho autonomia para tomar decisões sobre assuntos importantes que afetam minhas tarefas no trabalho.	1	2	3	4	5
Minha empresa possibilita conhecer todo o processo produtivo, para que eu possa entender a importância das minhas funções dentro do processo como um todo.	1	2	3	4	5
A empresa reconhece e valoriza meu trabalho.	1	2	3	4	5
A empresa exige que você desempenhe outras funções.	1	2	3	4	5
Recebo retorno sobre o desempenho do meu trabalho.	1	2	3	4	5
A maneira como seus superiores fazem observações sobre seu trabalho não te causa humilhação ou outros tipos de transtornos.	1	2	3	4	5
Em relação ao crescimento e estabilidade profissional:					
A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional aos seus funcionários.	1	2	3	4	5
A empresa investe em programas de capacitação como treinamentos e cursos.	1	2	3	4	5
A empresa te incentiva a estudar.	1	2	3	4	5
A empresa oferece oportunidades de promoção (mudança para um cargo mais alto) ou aumento salarial.	1	2	3	4	5
Sinto segurança quanto ao meu emprego (ou seja, baixa possibilidade de ser demitido).	1	2	3	4	5
Em relação a integração social:					
Na empresa onde trabalho não sofro nenhum tipo de preconceito e discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.).	1	2	3	4	5
Possuo um relacionamento agradável com os colegas e superiores no trabalho.	1	2	3	4	5
Tenho a percepção da existência de confiança e respeito nos relacionamentos que envolvem o ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
Na realização das tarefas existe uma boa comunicação e um clima de cooperação entre os colegas.	1	2	3	4	5
Na empresa existe ações de integração entre os funcionários fora do local de trabalho.	1	2	3	4	5
Sinto que minhas ideias sobre questões relevantes no trabalho são ouvidas e consideradas.	1	2	3	4	5
Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis):					
Percebo que minha empresa respeita os direitos trabalhistas dos funcionários: (férias, 13º salário, licenças, carteira de trabalho assinada).	1	2	3	4	5
Tenho liberdade de expressão e oportunidade de expor minhas opiniões no trabalho.	1	2	3	4	5
Meus superiores tratam com igualdade e respeito todos os trabalhadores, inclusive na distribuição do trabalho.	1	2	3	4	5
As normas e rotinas da empresa são bem claras, definidas, compreendidas e aceitas por todos os trabalhadores.	1	2	3	4	5
Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:					
Não levo trabalhos da empresa para finalizar em casa.	1	2	3	4	5
Meu trabalho não causa grande desgaste físico ou mental a ponto de prejudicar minha vida familiar e lazer.	1	2	3	4	5
O tempo e a frequência de horas extras não atrapalham minha vida social.	1	2	3	4	5

Percebo que a empresa busca equilibrar os interesses da empresa e as necessidades dos colaboradores, para que haja equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	1	2	3	4	5
Em relação a relevância do trabalho:					
Tenho orgulho de trabalhar nesta empresa.	1	2	3	4	5
A empresa tem uma imagem positiva na comunidade local.	1	2	3	4	5
Considero minha empresa socialmente responsável.	1	2	3	4	5
A empresa fabrica produtos de qualidade e respeita os prazos de entrega.	1	2	3	4	5

Fonte: Elaborado pela autora (2022).