

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE LUMINÁRIAS DE EMERGÊNCIA

Ana Paula da Silva, PUCPR, [silvaanapaula322@hotmail.com](mailto:silvaanapaula322@hotmail.com)  
Everson Pires da Cruz, PUCPR, [everson894@gmail.com](mailto:everson894@gmail.com)  
Gabriela Maria Martinez, PUCPR, [gabimarianez7581@gmail.com](mailto:gabimarianez7581@gmail.com)  
Fernanda Paola Butarelli, PUCPR, [fernanda.butarelli@pucpr.br](mailto:fernanda.butarelli@pucpr.br)

**Resumo:** *A humanização tem sido tópico importante nas discussões empresariais, estudos apontam que a produtividade de uma organização é influenciada pela motivação de seus funcionários. Existe uma busca crescente pela compatibilidade do trabalho com os desejos intrínsecos de cada indivíduo, essa necessidade torna necessário a identificação dos fatores que contribuem para a realização e satisfação dos colaboradores. Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) contribui diretamente para reconhecer, a partir da ótica dos colaboradores, os fatores que influenciam para seu bem-estar e produtividade. A QVT é composta por diferentes dimensões humanas, considerando aspectos físicos, psicológicos, sociais, ambientais e culturais, existe na literatura diversos modelos para avaliação da QVT. O modelo selecionado para esse estudo foi o de Richard Walton (1973), que avalia a QVT a partir de uma classificação em oito estratos. Essa pesquisa se caracteriza como do tipo qualitativa e quantitativa, de natureza aplicada e o objeto de estudo foi uma indústria de luminária de emergência. Foram realizadas análises descritivas e análise estatística para validação dos resultados, que apontaram diferença estaticamente significativa entre a avaliação das oito dimensões. A dimensão que obteve a menor satisfação dos colaboradores foi a dimensão 04, que trata da oportunidade de crescimento e segurança, para essa dimensão foram avaliados os fatores que a compõem, e a análise demonstrou que há insatisfação em relação ao recebimento de feedbacks e oportunidade de crescimento. Foi analisada a diferença das avaliações entre os setores administrativos e produtivos, e pelo teste de Tukey não foi possível afirmar que há diferença significativa entre os dois segmentos da empresa. Os objetivos foram alcançados, pois foi possível ter a percepção da Qualidade de Vida no trabalho, a partir da ótica dos colaboradores.*

**Palavras-chave:** *Qualidade de Vida no Trabalho, Modelo de Walton, QVT*

### 1. INTRODUÇÃO

As pessoas são fundamentais para o sucesso de uma organização e sua participação tem sido cada vez mais relevante na gestão das empresas. A humanização tem sido tópico importante nas discussões empresariais pois, como enfatiza Chiavenato (2004), as organizações funcionam por meio de pessoas e esse relacionamento configura um modelo de mútuo benefício, no qual ambas as partes dependem uma da outra para sua sobrevivência. A organização busca atingir seus objetivos, enquanto proporciona às pessoas o atingimento de seus objetivos individuais.

Estudos apontam que a produtividade de uma organização é influenciada pela motivação de seus funcionários, e existe uma busca crescente pela compatibilidade do trabalho com os desejos intrínsecos individuais. Essa necessidade torna necessário a identificação dos fatores que contribuem para a realização e satisfação dos colaboradores, e, nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) contribui diretamente para reconhecer a partir da ótica dos colaboradores os fatores que influenciam para seu bem-estar e produtividade.

A QVT é um conceito abrangente e dinâmico, os autores propõem abordagens que incorporam elementos diversos, porém, apesar da diversidade de conceitos, há unanimidade ao afirmar que a QVT é composta por diferentes dimensões humanas, considerando aspectos físicos, psicológicos, sociais, ambientais e culturais. Westley (1979) afirma que a QVT são todos os esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtiva. Para Fernandes (1996), a QVT é uma gestão de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas, englobando o atendimento a necessidades e aspirações humanas, fundamentada na ideia de humanização do trabalho e nas responsabilidades sociais da empresa.

Existe na literatura diversos modelos para avaliação da QVT. O modelo selecionado para esse estudo foi o de Richard Walton (1973), que avalia a QVT a partir de uma classificação em oito estratos: Compensação Justa e Adequada; Condições de Trabalho; Uso ou Desenvolvimento das Capacidades; Oportunidade de Crescimento e Segurança; Integração Social na Organização; Constitucionalismo; Trabalho e Vida; e Relevância Social.

A relevância do tema se dá pela importância crescente que o tema tem dentro das organizações, se relacionando com os resultados operacionais nas diversas áreas da empresa. A empresa do estudo de caso é uma indústria de pequeno porte de montagem de luminárias de emergência, está localizada na região oeste do Paraná e atende todas as regiões do país. Foi fundada em 2012 e tem gestão familiar.

Essa pesquisa se caracteriza como do tipo qualitativa e quantitativa, de natureza aplicada. Quanto aos procedimentos, foi utilizado o estudo de caso, e seus objetivos a classificam como uma pesquisa descritiva. A pesquisa foi elaborada pelo método *Survey* com cinco níveis, os pesquisadores desenvolveram um questionário em plataforma online e em seguida disponibilizaram aos colaboradores, para responderem de forma anônima e voluntária. Ao final foram realizadas análises descritivas e análise estatística para validação dos resultados.

O objetivo do presente estudo é avaliar qualitativamente e quantitativamente a Qualidade de Vida do Trabalho da empresa estudada através da ótica de seus colaboradores.

## 2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

No século XIX, com as teorias de procedimento industrial, surgiram o Taylorismo e o Fordismo, esses modelos aderiam à produção em massa, visando garantir uma alta produtividade em um tempo curto, no qual as máquinas que determinavam o ritmo. Exigia-se que os funcionários trabalhassem em alta cadência, sem preocupação com potenciais danos à saúde. Apenas no século XX uma equipe de pesquisadores e cientistas se reuniu e estudou um novo campo que tratava da adaptação de sistemas e equipamentos às características humanas (GÜÉRIN et al., 2001).

Atualmente essa disciplina científica não é tratada apenas como teoria, inúmeras empresas já possuem setores responsáveis pela verificação das condições de trabalho e garantia da qualidade de vida para os funcionários da empresa. Assim como a elevada taxa de produtividade e a preocupação com a segurança dos funcionários, a ergonomia foi aderida pelas empresas, visando inicialmente a redução dos riscos ligados a saúde, que podem causar danos físicos aos colaboradores, danos mentais e provocar afastamento de suas funções.

As pessoas, no âmbito individual, possuem diferentes motivações e objetivos quando se trata de suas carreiras, a satisfação é o resultado quando esses objetivos e motivações são atendidos, e quando um funcionário tem suas necessidades satisfeitas tende a produzir mais e melhor. O tema qualidade de vida no trabalho é assunto discutido desde os anos de 1950 e ganhou força organizacionalmente na década seguinte, quando empresários, sindicatos e cientistas sociais perceberam que a aplicação

da qualidade de vida no ambiente corporativo impactava diretamente no rendimento, bem-estar e eficácia do trabalho dos funcionários (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

Na década de 1970, surgiu um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido a importância atribuída à competitividade internacional aliado à propagação das técnicas gerenciais japonesas. A qualidade de vida no trabalho envolve fatores como pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam a preocupação com o bem-estar do empregado e com a eficácia organizacional, além da participação dos funcionários nas decisões relativas ao trabalho. É possível conceituar QVT como uma ferramenta de gestão com foco nos funcionários, cujo objetivo é o fornecimento de um ambiente adequado ao perfil do grupo de colaboradores e a estimulação do desempenho de suas atividades (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) remete-se às condições de vida dentro do ambiente organizacional, tanto os aspectos físicos e ambientais, como os psicológicos. Assim uma organização que adere ao QVT tende a construir uma relação mais saudável e segura com seus funcionários, através de significativa melhora nas relações intrapessoais, na produtividade e tantos outros benefícios. Além de diminuir os conflitos tanto entre os funcionários com a organização quanto entre eles mesmos. Trazendo harmonia nas relações intraorganizacionais.

Limongi-França (2012) aponta os diversos modelos que podem ser aderidos através da QVT, cada um apresentando uma abordagem diferente, como os modelos de: Richard Walton (1973), Hackman & Oldham (1975), Westley (1979), Davis & Werther (1983) e Nadler & Lawler (1983).

Segundo Walton (1973), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é a garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização. Foi o primeiro autor norte-americano que começou a realizar as pesquisas de satisfação em qualidade de vida no trabalho, apontando critérios sob a ótica organizacional. Além de fazer uma analogia entre a motivação, produtividade e a importância da satisfação dos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Ele utiliza da ideia de que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do trabalhador pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho, com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional (SANTOS, 2012).

Tal modelo indica oito categorias que facilitam na hora da organização descobrir se os trabalhadores estão motivados e satisfeitos, sendo o modelo com maior número de categorias relacionadas ao trabalho, obtendo dimensões cuja importância na vida do trabalhador ocorra de maneira indireta. Ou seja, não são causadas pelo trabalho, mas sim pela maneira que estão sendo conduzidas (FERREIRA, 2015). Seriam elas:

- Compensação justa e adequada (remuneração e equidade);
- Condições de trabalho (jornada de trabalho e ambiente);
- Uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, habilidades e informações);
- Oportunidade de crescimento e segurança (carreira, crescimento e segurança);
- Integração social à organização (sem preconceitos, relacionamento e comunidade);
- Constitucionalismo (direitos, privacidade e liberdade);
- Trabalho e espaço total de vida (tempo entre família e trabalho);
- Relevância social da vida no trabalho (valorização, imagem, responsabilidade social);

### 3. METODOLOGIA

Essa pesquisa é do tipo quantitativa e qualitativa, feita através de um estudo de caso em uma indústria de pequeno porte de lâmpadas de emergência. O modelo de qualidade de vida utilizado na elaboração do questionário é o modelo de Walton, a partir do qual foram elaboradas questões para

cada uma das oito dimensões. O estudo tem natureza aplicada, e os procedimentos utilizados foram de estudo de caso. Quanto aos objetivos é possível classificá-la como uma pesquisa descritiva.

A pesquisa realizada foi do tipo *Survey* com cinco níveis, os pesquisadores desenvolveram um questionário através de plataforma online e disponibilizaram aos colaboradores para responderem de forma anônima e voluntária. Por fim foram realizadas as análises qualitativas e quantitativas. Os dados do estudo de caso foram coletados através de um questionário estruturado com vinte (20) perguntas, sendo dezoito (18) delas objetivas e duas (2) descritivas.

As questões foram dispostas no questionário de acordo com as oito dimensões de Walton (1973) que foram avaliadas para o trabalho: Compensação Justa e Adequada; Condições de Trabalho; Uso ou Desenvolvimento das Capacidades; Oportunidade de Crescimento e Segurança; Integração Social na Organização; Constitucionalismo; Trabalho e Vida; e Relevância Social.

Utilizou-se a escala de Likert com cinco níveis, na qual os respondentes atribuem uma nota de concordância a uma afirmação descrita. Foram atribuídos graus de 1 a 5, conforme o nível de concordância para cada afirmação (Discordo totalmente -1; Discordo parcialmente -2; Não concordo e nem discordo -3; Concordo parcialmente -4, Concordo Totalmente -5).

O tratamento estatístico foi feito em planilhas no Microsoft Office Excel® e Minitab®, que permitiram tabulação de dados, elaboração de gráficos e análise estatística. Para analisar cada dimensão foi calculada a média geral, de acordo com a frequência de respostas obtidas, a diferença das médias entre as dimensões foi testada a partir de uma Análise de Variância (Anova), e a análise de diferença de médias entre setores produtivos e administrativos foi feita através do teste de Tukey.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico estão dispostas as análises dos resultados obtidos a partir das respostas dos funcionários, a partir das dimensões de Walton, como parâmetro para a verificação de pontos críticos. Dentre os 20 colaboradores da empresa, 17 responderam o questionário, que foi preenchido de forma anônima e voluntária, representando uma adesão de 85%.

### 4.1 Perfil Demográfico dos Colaboradores

A partir da primeira pergunta do questionário, em que foram solicitados dados para o gênero do entrevistado, foi possível analisar que a empresa possui um quadro de distribuição de funcionários, representado por 53,3% do gênero masculino e 46,7% do gênero feminino.

Em relação ao tempo de empresa nenhum colaborador está na empresa há menos de 1 ano, 66,7% estão na empresa entre 1 a 3 anos, e os demais 33,3% são colaboradores que estão há mais de 3 anos na empresa.

Em relação à área de atuação, o questionário categorizou em áreas produtivas e áreas administrativas, o resultado segue na Figura 1.

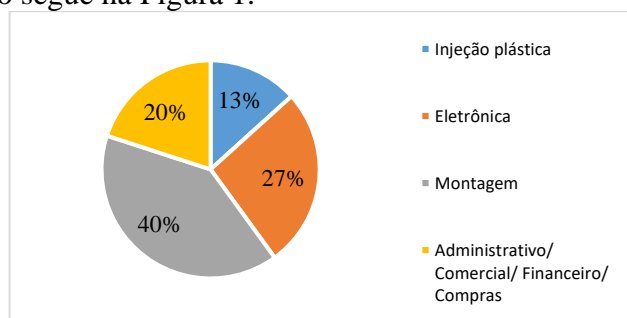


Figura 1: Área de atuação dos colaboradores respondentes (Fonte: Dados da pesquisa)

Nota-se que 20% dos colaboradores estão nas áreas administrativas, e 80% em áreas produtivas, e entre os setores produtivos, a área de montagem detém 40% dos colaboradores.

#### 4.2 Resultado das Dimensões

Através dos dados coletados pelo questionário, cada dimensão do modelo de Walton foi analisada. Para cada dimensão foi calculado o resultado médio, com notas de 1 a 5, conforme escala do questionário. Os resultados foram tabulados conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1: Resultado das Dimensões de Walton (Fonte: Dados da pesquisa).

Dimensão	Geral
Dimensão 1: Compensação justa e adequada	3,41
Dimensão 2: Condições de trabalho	3,90
Dimensão 3: Uso e desenvolvimento das capacidades	4,03
Dimensão 4: Oportunidade de crescimento e segurança	3,02
Dimensão 5: Integração social na organização	4,12
Dimensão 6: Constitucionalismo	3,94
Dimensão 7: Trabalho e espaço total da vida	3,88
Dimensão 8: Relevância social na vida do trabalhador	4,35

Os resultados apontam uma variação de pontuação de 3,02 (dimensão com menor pontuação a 4,35 (dimensão com maior pontuação), representadas respectivamente pelas dimensões 4 – oportunidade de crescimento e segurança e 8 – relevância social na vida do trabalhador. Na figura 2 estão apresentados os intervalos dos resultados para cada dimensão, em uma confiança de 95%.

A partir das respostas dos funcionários para a Dimensão 1 foi possível analisar que ao serem questionados sobre fatores relacionados aos benefícios que recebem, os colaboradores sentem-se parcialmente satisfeitos, com uma pontuação de 3,41. Essa dimensão avalia os fatores de remuneração, planos de saúde, pagamento de prêmios, entre outros benefícios.

Em relação à segunda dimensão, que avalia as condições de trabalho, os colaboradores têm a percepção de que a empresa se importa com o local de trabalho oferecido aos seus funcionários, pois os resultados foram positivos em relação aos fatores analisados, como limpeza, organização, apoio de líderes, EPIs e uniformes disponibilizados.

Segundo os resultados obtidos na dimensão 3 há uma percepção positiva por parte dos funcionários, pois demonstraram que a empresa zela pelo bem-estar dos funcionários, oferecendo materiais e equipamentos em bom estado, que serão utilizados na execução do seu trabalho. Contudo, entre os fatores abordados, a oferta de capacitação e treinamentos ainda é um ponto a ser melhorado pela empresa, treinamentos frequentes são essenciais para garantir um alto índice de produtividade, qualidade e harmonização dos funcionários no trabalho.

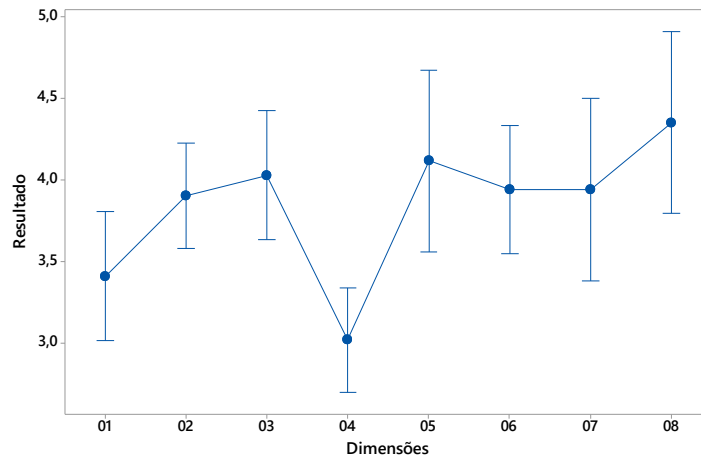


Figura 2: Intervalo de confiança para cada dimensão (Fonte: Dados da pesquisa)

A dimensão 4 teve uma avaliação média de 3,02, e a partir da análise dessa dimensão é possível notar que os funcionários se sentem insatisfeitos quanto às oportunidades de crescimento e segurança, relacionada à estabilidade na empresa. Todos os setores apontaram que essa dimensão é uma categoria crítica para a QVT na empresa, tanto áreas produtivas quanto administrativas avaliaram essa dimensão com o menor índice de satisfação entre todas as oito dimensões. Para melhor compreender os fatores que influenciaram na nota dessa dimensão será feita uma análise detalhada mais à frente.

Em relação à Dimensão 5, colaboradores apontam que a empresa proporciona uma integração de raças e etnias bem visíveis entre os funcionários, a satisfação foi avaliada positivamente, demonstrando ser, pela percepção dos funcionários, uma empresa acolhedora e não discriminatória.

Na dimensão 6 foi possível verificar que os colaboradores concordam que a empresa atende seus direitos trabalhistas, com cumprimento de normas e regras. Um ponto a ser tratado se refere à carga horária de trabalho, apontada pelos colaboradores dos segmentos de montagem e injeção eletrônica como insuficientes para cumprir as demandas atribuídas a eles.

A sétima dimensão avalia o equilíbrio entre o trabalho e o tempo com a família e lazer, de forma que o trabalho não prejudique a vida social do colaborador. De modo geral, entende-se que o trabalho não causa prejuízo à vida social dos colaboradores, deixando como atenção o mesmo ponto observado na dimensão anterior, no qual colaboradores de setores específicos apontam uma sobrecarga de trabalho em relação à sua jornada. Quando questionados em relação aos momentos de lazer todas as áreas da empresa classificaram momentos de encontros fora das empresas como frequentes (antes da pandemia), ponto muito positivo que melhora o relacionamento interpessoal entre a equipe, garantindo melhores diálogo e união.

Por fim, a dimensão 08, que mede a relevância social do trabalho na vida do funcionário, demonstraram que 100% dos funcionários sentem orgulho de trabalhar na empresa ao avaliarem como concordo parcialmente ou concordo totalmente. Esse resultado é bastante positivo e demonstra que a cultura organizacional permeia todos os setores organizacionais.

A avaliação das médias demonstrou que a Dimensão 04 é aquela com a menor satisfação dos colaboradores. Para validar se as diferenças apresentadas entre as dimensões são estatisticamente significativas foi aplicada uma análise de variância (ANOVA). Anteriormente analisou-se a distribuição dos resíduos para avaliar a normalidade dos dados e confirmando-se que os dados seguem uma distribuição normal foi possível realizar as análises estatísticas que seguem. Foi realizada a análise de variância, para avaliar se ao menos uma das dimensões apresenta diferença significativa. Aplicou-se a Análise de Variância (ANOVA) com nível de significância de 5%, comparando o

resultado das oito (dimensões), sendo a hipótese nula que todas as médias são iguais e a hipótese alternativa que ao menos uma média é diferente. Os resultados seguem na Tabela 2.

Tabela 2: Resultados da Análise de Variância (Fonte: Dados da pesquisa).

Análise de Variância					
Fonte	GL	SQ (Aj.)	QM (Aj.)	Valor F	Valor-P
Amostra	7	44,79	6,399	4,68	0,00
Erro	247	337,99	1,37		
Total	254	382,78			

A partir do resultado do p-valor é possível rejeitar a hipótese nula, sendo assim não podemos afirmar, dentro do nível de confiança de 95%, que todas as médias são iguais. O resultado corrobora com a avaliação qualitativa que demonstra que a Dimensão 04 é significativamente menor que as demais.

Sendo a Dimensão 04 aquela que apresentou a menor satisfação entre os colaboradores, foi analisado cada fator avaliado dentro da dimensão. Na figura 03 segue a avaliação dos colaboradores quanto ao recebimento de feedbacks, correspondente à afirmação: “Você recebe feedback, elogio ou reconhecimento pelo seu trabalho.”

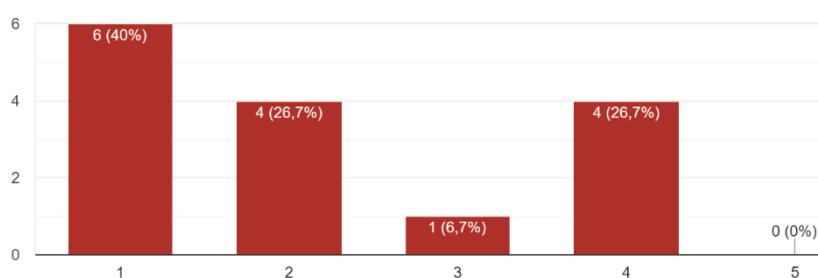


Figura 3: Resultado sobre recebimento de feedbacks (Fonte: Dados da pesquisa)

Os resultados demonstram que 66,7% dos participantes escolheram opções que variam entre discordo totalmente e discordo parcialmente, dando indícios de que essa conversa líder – funcionário não acontece de forma efetiva. Sabe-se da importância do feedback sistematizado como ferramenta de gestão, para que o colaborador reconheça seus pontos de melhoria e maximize seus pontos positivos. Por ter uma importância na motivação individual o feedback exerce um papel indireto para atingimento das metas operacionais. A gestão e o controle de feedbacks para os funcionários exigem planejamento e disciplina, com isso o ideal é formular conversas com os colaboradores periodicamente para conseguir identificar possíveis causas de perda de produtividade e qualidade e reconhecer os pontos de destaque. Conhecer um pouco cada funcionário e criar um ambiente confortável onde as pessoas se sintam à vontade para conversar sobre o processo ou sobre algo pessoal que possa estar interferindo em seu rendimento são princípios que devem ser seguidos para essa gestão.

Outro fator avaliado dentro da dimensão 04 está relacionado à oportunidade de carreira. Na figura 04 segue resultados da avaliação desse fator. A afirmação feita foi: “A empresa proporciona oportunidades de carreira e crescimento.”

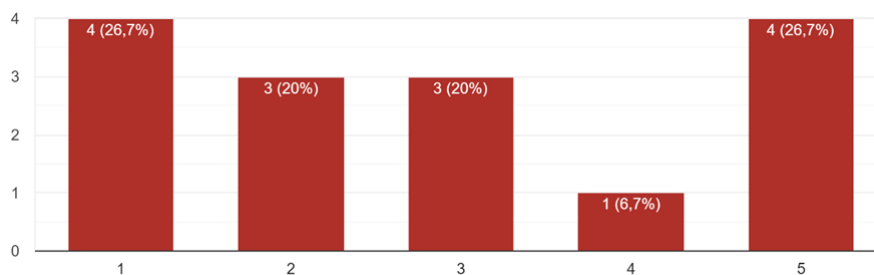


Figura 4: Resultado sobre oportunidade de carreira (Fonte: Dados da pesquisa)

Ao se analisar os dados quando questionado sobre trilha de carreira de 46,7% dos respondentes discordam parcial ou totalmente dessa afirmativa, alem de outros 20% que se posicionaram de forma neutra (nao concordo e nem discordo). Esse resultado demonstra que os funcionarios tem a percepcao de nao haver um plano de carreira estruturado, e isso pode ocorrer pelo plano de carreira nao existir ou nao ser disponivel e divulgado para todos. Um plano de carreira tem muita relevancia, mesmo em empresas de pequeno porte, pois e intrinseco ao ser humano a ansia por galgar novos desafios e oportunidades melhores. Alem disso, atraves do plano de carreira os funcionarios podem compreender quais habilidades e qualificacoes precisam buscar para obter ascensao na empresa.

O ultimo fator avaliado na dimensao 04 foi relacionado ao reconhecimento interno e promocoes. A afirmacao feita foi: "Voce conhece outros colaboradores que foi reconhecido pelo seu trabalho e recebeu uma promocao.", as respostas dos colaboradores seguem na Figura 5.

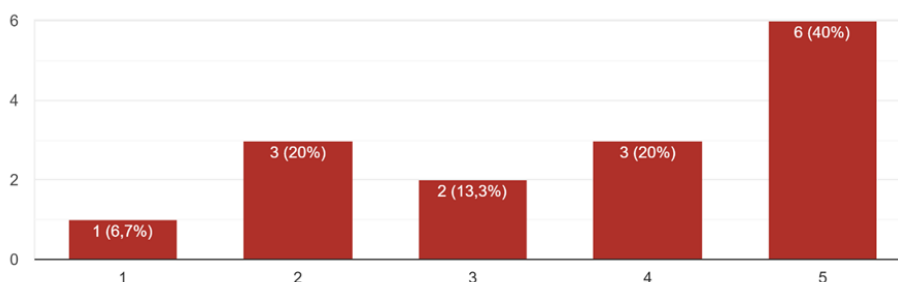


Figura 5: Resultado sobre reconhecimento e promocao (Fonte: Dados da pesquisa)

O resultado obtido nessa afirmacao tem bastante relevancia, pois 60% concordaram parcial ou totalmente com a afirmativa, demonstrando que reconhecem que outros colaboradores na empresa ja foram reconhecidos e promovidos. Essa resposta, quando analisada com o resultado da afirmacao anterior, faz refletir que a empresa promove colaboradores, por em que o plano de carreira e politicas de promocao nao sao conhecidos. Esse pode ser considerado um ponto critico, pois os colaboradores tem a percepcao de desconhecer os pre-requisitos e politicas internas que levam ao reconhecimento e promocao. Ratifica-se, portanto, a necessidade de ter um plano de carreira e uma politica de reconhecimento clara e acessivel para todos, evitando que haja sensacao de injustica pelos funcionarios.

### 4.3 Avaliacao dos resultados por setores

Após essa primeira análise, houve interesse em avaliar de forma segmentada os resultados das respostas dos colaboradores que atuam na produção e na área administrativa, para entender se a percepção em QVT difere para esses dois grupos.



Para essa avaliação foi aplicado Teste de Tukey para diferença entre médias. O teste foi aplicado para cada dimensão. Como parâmetro para a realização do teste foi adotado um nível de significância de 0,05 (5%), a uma confiança de 95%. Na tabela 3 seguem os resultados. As hipóteses formuladas foram:

- Hipótese nula ( $H_0$ ): as médias são iguais
- Hipótese alternativa ( $H_1$ ): as médias são diferentes

Tabela 3: Resultado do teste de Tukey para diferença entre setores (Fonte: Dados da pesquisa).

DIMENSÃO	ADMINISTRATIVO		PRODUÇÃO		TESTE T	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Valor T	P-Valor
1	2,83	0,983	3,54	0,922	-1,61	0,153
2	3,44	1,010	4,00	1,04	-1,49	0,165
3	3,83	0,983	4,07	1,25	-0,51	0,623
4	2,11	1,690	3,04	1,37	-1,83	0,097
5	4,67	0,577	4,00	1,18	1,45	0,196
6	4,00	0,894	3,93	1,33	0,16	0,875
7	4,00	1,000	3,86	0,864	0,23	0,840
8	4,67	0,577	4,29	0,994	0,89	0,412

Apesar de as médias do setor administrativo serem na maioria menores que do setor de produção, quando se comparar cada dimensão avaliando os dois grupos não é possível afirmar, a um nível de confiança de 95%, que as médias são diferentes, pois o p-valor para todas as análises ficou acima do nível de significância adotado (0,05).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que se refere ao problema de pesquisa que buscava compreender qual a percepção dos servidores com relação à QVT em uma indústria de pequeno porte de montagem de luminárias de emergência, localizada no oeste do Paraná, pode-se afirmar que o problema de pesquisa foi respondido, onde se constatou que dentre as oito dimensões avaliadas, a Dimensão 4, referente a Oportunidade de Crescimento e Segurança, obteve uma avaliação abaixo das demais. A análise de variância, a um nível de 95% de confiança, corroborou com a análise qualitativa, validando estatisticamente que há diferença entre as médias das dimensões.

A partir do resultado foi verificada uma insatisfação na dimensão 4, e ao se analisar as respostas dentro dessa dimensão foi possível perceber que há descontentamento quanto ao recebimento de feedback e oportunidade de crescimento na empresa. Alguns fatores avaliados solicitam maior atenção devido a sua criticidade. Com intuito de amenizar ou liquidar o problema existente, é possível apontar algumas recomendações:

- Sistematizar um modelo de feedback periódico para que os colaboradores tenham a oportunidade de compreender seu desempenho individual e, junto ao gestor, delinear um plano de melhoria. O feedback tem grande relevância, pois está diretamente ligado à motivação e, portanto, à produtividade.
- Desenvolver e tornar disponível para todos os colaboradores o plano de carreira, demonstrando os caminhos que irão oportunizar aos colaboradores um crescimento interno, visto que eles demonstraram vislumbrar crescimento na empresa. Quando existe um plano de carreira consolidado, os colaboradores sentem-se motivados a buscarem por

qualificações para galgar novos níveis na hierarquia da empresa.

As dimensões 8 (Relevância social na vida do trabalhador) e 5 (Integração Social na Organização) obtiveram respectivamente as médias (4,35) e (4,12) e são consideradas as dimensões com melhor satisfação dos participantes, demonstrando que, em geral, os colaboradores sentem orgulho de trabalhar na empresa, e sentem que todos são socialmente integrados, sem atos discriminatórios.

Ao se analisar a diferença de avaliação entre os setores administrativos e setores produtivos, a um nível de significância de 5% não foi possível afirmar que as médias são diferentes, portanto, considera-se que não há diferença na percepção de QVT entre colaboradores desses diferentes setores na empresa.

Em síntese, a organização satisfaz seus colaboradores em sete das oito dimensões. Foi possível identificar uma satisfação coletiva com relação à Qualidade de Vida no Trabalho. Sabe-se que investir em QVT é essencial para o sucesso de uma organização, portanto se faz necessária essa identificação das necessidades dos colaboradores, para atuar em melhorias adequadas e proporcionar melhores níveis de satisfação. A partir dessas ações a empresa observará melhores resultados, pela relação direta que há entre os níveis de satisfação dos colaboradores e os resultados de produtividade e qualidade.

## 6. REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 8.ed., 2004.
- DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. A Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro, v. 1, n. 3, p. 39-49, jul/dez, 2012.
- FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009
- FERREIRA, Mario Cesar. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Rev. bras. saúde ocup, 2015.
- GÜÉRIN, F. et al. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- SANTOS, D. F. A. Qualidade de vida no trabalho: Um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental. Monografia, 2012
- WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. Humans Relations, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

## 7. DIREITOS AUTORAIS

Os autores são os únicos responsáveis pelo conteúdo do material impresso incluído no seu trabalho.