



Engenharia de Produção:

NOVAS PESQUISAS e TENDÊNCIAS

2

Adriano Mesquita Soares
(Organizador)

Direção Editorial

Prof.º Dr. Adriano Mesquita Soares

Organizador

Prof.º Dr. Adriano Mesquita Soares

Capa

AYA Editora

Revisão

Os Autores

Executiva de Negócios

Ana Lucia Ribeiro Soares

Produção Editorial

AYA Editora

Imagens de Capa

br.freepik.com

Área do Conhecimento

Engenharias

Conselho Editorial

Prof.º Dr. Aknaton Toczec Souza

Centro Universitário Santa Amélia

Prof.ª Dr.ª Andréa Haddad Barbosa

Universidade Estadual de Londrina

Prof.ª Dr.ª Andreia Antunes da Luz

Faculdade Sagrada Família

Prof.º Dr. Argemiro Midonês Bastos

Instituto Federal do Amapá

Prof.º Dr. Carlos López Noriega

Universidade São Judas Tadeu e Lab. Biomecatrônica - Poli - USP

Prof.ª Dr.ª Claudia Flores Rodrigues

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Prof.º Me. Clécio Danilo Dias da Silva

Centro Universitário FACEX

Prof.ª Dr.ª Daiane Maria De Genaro Chirolí

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.ª Dr.ª Danyelle Andrade Mota

Universidade Federal de Sergipe

Prof.ª Dr.ª Déborah Aparecida Souza dos Reis

Universidade do Estado de Minas Gerais

Prof.ª Ma. Denise Pereira

Faculdade Sudoeste – FASU

Prof.ª Dr.ª Eliana Leal Ferreira Hellvig

Universidade Federal do Paraná

Prof.º Dr. Emerson Monteiro dos Santos

Universidade Federal do Amapá

Prof.º Dr. Fabio José Antonio da Silva

Universidade Estadual de Londrina

Prof.º Dr. Gilberto Zammar

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.ª Dr.ª Helenadja Santos Mota

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano, IF Baiano - Campus Valença

Prof.ª Dr.ª Heloísa Thaís Rodrigues de Souza

Universidade Federal de Sergipe

Prof.ª Dr.ª Ingridi Vargas Bortolaso

Universidade de Santa Cruz do Sul

Prof.ª Ma. Jaqueline Fonseca Rodrigues

Faculdade Sagrada Família

Prof.º Dr. João Luiz Kovaleski

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.º Me. Jorge Soistak

Faculdade Sagrada Família

Prof.º Dr. José Enildo Elias Bezerra

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, Campus Ubajara

Prof.º Me. José Henrique de Goes

Centro Universitário Santa Amélia

Prof.ª Dr.ª Karen Fernanda Bortoloti

Universidade Federal do Paraná

Prof.ª Dr.ª Leozenir Mendes Betim

Faculdade Sagrada Família e Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais

Prof.ª Ma. Lucimara Glap

Faculdade Santana

Prof.º Dr. Luiz Flávio Arreguy Maia-Filho

Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof.º Me. Luiz Henrique Domingues

Universidade Norte do Paraná

Prof.º Me. Milson dos Santos Barbosa

Instituto de Tecnologia e Pesquisa, ITP

Prof.º Me. Myller Augusto Santos Gomes

Universidade Estadual do Centro-Oeste

Prof.ª Dr.ª Pauline Balabuch

Faculdade Sagrada Família

Prof.º Me. Pedro Fauth Manhães Miranda

Centro Universitário Santa Amélia

Prof.º Dr. Rafael da Silva Fernandes

*Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus
Pauapebas*

Prof.ª Dr.ª Regina Negri Pagani

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.º Dr. Ricardo dos Santos Pereira

Instituto Federal do Acre

Prof.ª Ma. Rosângela de França Bail

Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais

Prof.º Dr. Rudy de Barros Ahrens

Faculdade Sagrada Família

Prof.º Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares

Universidade Federal do Piauí

Prof.ª Ma. Silvia Aparecida Medeiros

Rodrigues

Faculdade Sagrada Família

Prof.ª Dr.ª Silvia Gaia

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.ª Dr.ª Sueli de Fátima de Oliveira Miranda

Santos

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.ª Dr.ª Tânia do Carmo

Universidade Federal do Paraná

Prof.ª Dr.ª Thaisa Rodrigues

Instituto Federal de Santa Catarina

Prof.º Dr. Valdoir Pedro Wathier

*Fundo Nacional de Desenvolvimento Educacional,
FNDE*

© 2021 - **AYA Editora** - O conteúdo deste Livro foi enviado pelos autores para publicação de acesso aberto, sob os termos e condições da Licença de Atribuição Creative Commons 4.0 Internacional (**CC BY 4.0**). As ilustrações e demais informações contidas desta obra são integralmente de responsabilidade de seus autores.

E576 Engenharia da produção: novas pesquisas e tendências [recurso eletrônico]. / Adriano Mesquita Soares (organizador) -- Ponta Grossa: Aya, 2021. 258 p. – ISBN 978-65-88580-85-1

Inclui biografia

Inclui índice

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader.

Modo de acesso: World Wide Web.

DOI 10.47573/aya.88580.2.51

1. Engenharia de produção. 2. Logística. 3. Sustentabilidade. 4. Comportamento organizacional. I. Soares, Adriano Mesquita. II. Título

CDD: 658.5

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Bruna Cristina Bonini - CRB 9/1347

International Scientific Journals Publicações de
Periódicos e Editora EIRELI

AYA Editora©

CNPJ: 36.140.631/0001-53

Fone: +55 42 3086-3131

E-mail: contato@ayaeditora.com.br

Site: <https://ayaeditora.com.br>

Endereço: Rua João Rabello Coutinho, 557
Ponta Grossa - Paraná - Brasil
84.071-150

Qualidade de vida no trabalho: avaliação em uma indústria do setor metalmecânico

Vinicius Tolentino Alves da Silva

Fernanda Paola Butarelli

Larissa Belusso

Daisy Sabadi Zandonay

DOI: 10.47573/aya.88580.2.51.11

Resumo

A qualidade de vida no trabalho (QVT) está diretamente relacionada aos resultados empresariais, e a humanização no processo produtivo é um tema cada vez mais presente nas discussões de gestão organizacional. Existe uma busca constante pelo equilíbrio entre o trabalho e outras dimensões da vida humana. Para avaliar a QVT existem diversos modelos na literatura, para o presente estudo foi selecionado o Modelo de Walton (1973), que avalia a QVT a partir de oito dimensões. A indústria objeto desse estudo é uma indústria de pequeno porte do segmento metal-mecânico. O objetivo do presente estudo foi realizar uma avaliação qualitativa e quantitativa da Qualidade de Vida do Trabalho da empresa estudada, através da ótica de seus colaboradores. A pesquisa realizada foi do tipo Survey com cinco níveis e 75% dos colaboradores responderam o questionário proposto, de forma anônima e voluntária. No que se refere ao problema de pesquisa que buscava compreender qual a percepção dos servidores com relação à QVT, pode-se afirmar que o problema de pesquisa foi respondido, através do qual se constatou que dentre as oito dimensões avaliadas, a Dimensão 1 referente a Compensação Justa e Adequada obteve uma avaliação abaixo das demais, carecendo de uma atenção especial da gestão. A análise de variância (ANOVA), a um nível de 95% de confiança, corroborou com a análise qualitativa, validando estatisticamente a diferença entre as médias das dimensões. As dimensões 2 (Condições de Trabalho), 4 (Oportunidade de Crescimento e Segurança), e 7 (Trabalho e Espaço Total da Vida) foram as dimensões com melhor satisfação dos colaboradores.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho. ergonomia. modelo de Walton.

INTRODUÇÃO

É senso comum na gestão das empresas que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada com seus resultados, e a humanização no processo produtivo é um tema cada vez mais presente nas organizações. Existe uma busca pelo equilíbrio entre o trabalho e outras dimensões da vida humana. Vasconcelos (2001) afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar. Embora sejam esferas diferentes, elas influenciam de maneira representativa em diferentes âmbitos.

Apesar de não haver um conceito único e próprio para a QVT, os autores são unânimes ao apresentar que ela é influenciada por fatores de diversas dimensões, portanto é um conceito amplo que inclui diferentes ciências. Fernandes (1996) conceitua QVT como uma gestão integrada de fatores físicos, tecnológicos e psicológicos que afetam a cultura organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na sua produtividade.

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 indústria objeto desse estudo está iniciando uma reorganização estrutural, e reconhece a importância de fazer uma escuta ativa dos seus colaboradores para desenvolver uma estratégia mais assertiva e reconhecer suas oportunidades de melhorias. Flannery (2002) afirmou que as empresas estão rapidamente percebendo que é o desempenho de seus ativos humanos que pode fazer a diferença entre o fracasso e o sucesso, enquanto Huse e Cummings (1985) nessa mesma linha de pensamento acrescentam que um aspecto fundamental da QVT é a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. Portanto os resultados desse estudo serão fundamentais para a construção de um modelo organizacional que considere a visão dos colaboradores.

A empresa objeto desse estudo de caso é uma indústria de pequeno porte do ramo metalmecânico voltada para a fabricação e montagem de equipamentos de elevação e movimentação. Atua desde o projeto e desenvolvimento dos equipamentos, fabricação e montagem até a venda de seus produtos, em um processo de produção do tipo puxado.

Está localizada na região oeste do Paraná e atende todas as regiões do país. Foi fundada em 2015 e tem gestão familiar. A empresa investiu em equipamentos com alta tecnologia e, portanto, conta com número reduzido de colaboradores, sendo um total de 20 colaboradores no momento da pesquisa. A demanda desse estudo partiu de uma necessidade da empresa, que passa por uma fase de reestruturação organizacional e desenvolvimento de um novo modelo de gestão de pessoas.

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.

REFERENCIAL TEÓRICO

Ergonomia

A ergonomia é uma ciência com abordagem sistêmica sobre todos os aspectos da atividade humana, e tem como base o estudo do trabalho, avaliando as condições de trabalho através das necessidades humanas. Segundo Silva *et al.* (2009), ela trata de um conjunto de estudos nos quais tentam melhorar as relações entre homem e máquina e diminuir ao mínimo possível o número de acidentes de trabalho.

Abrahão *et al.* (2009), afirmam que a ergonomia trata do conforto humano, do seu bem-estar e da satisfação no ambiente de trabalho, tendo em conjunto a segurança plena em todas as atividades realizadas. No contexto geral, ela é aplicada nas empresas para que se proporcione uma qualidade de vida mais elevada aos colaboradores, tendo como consequência um melhor desempenho dentro da empresa.

Vários aspectos são abordados quando se trata da ergonomia dentro de uma empresa, mas a principal função é conseguir o equilíbrio de qualidade tanto para o empregador quanto para o colaborador, proporcionando um maior desempenho, satisfação, produção e bem-estar.

Qualidade de vida no trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem como objetivo facilitar e satisfazer as necessidades do colaborador ao desenvolver suas atividades na organização, com o princípio de que os colaboradores têm um maior desempenho quando estão satisfeitos com o modo em que as tarefas são desenvolvidas na sua rotina (CONTE, 2003).

A QVT envolve fatores como: satisfação com o trabalho executado; a possibilidade de futuro na organização; reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário coerente; benefícios oferecidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; e o ambiente de trabalho (FORNO; FINGER, 2015).

Feigenbaum (1994) entende que a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes nos quais os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões.

A QVT resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar. Embora sejam esferas diferentes, elas influenciam de maneira representativa em âmbitos diferentes (VASCONCELOS, 2001).

A QVT está diretamente relacionada ao comprometimento da empresa com seus funcio-

nários, incluindo a preocupação e cuidados com a saúde física e mental dos mesmos, proporcionando um bom desempenho do indivíduo e preservando seu bem-estar.

Com isso, é possível trazer motivação e um grau maior de comprometimento e responsabilidade do colaborador em relação a empresa. Existem alguns estudos que visam potencializar o bem-estar dos funcionários em seus cotidianos.

Para o modelo de Hackmann & Oldham (1975), a QVT é existente quando o funcionário tem consciência da importância de seu cargo, apoiando-se nas características e objetivos organizacionais. O estudo propõe dimensões básicas de tarefas, que consiste em: Identidade da Tarefa; Variedade da Tarefa; e Significação da Tarefa. O foco está em salientar que o crescimento pessoal é o grande incentivador do colaborador (REZENDE; SILVA, 2008)

Já o Modelo de Walton (1973), visa expor o máximo de dimensões possíveis que envolvam o trabalho de forma geral, englobando o maior número de características. Richard Walton foi o primeiro autor norte-americano que deu início a uma a discussões a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho, diante de uma visão organizacional, expôs critérios de relevância à serem abordados (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Ele classifica seu método em 8 critérios, que segundo seus estudos caracterizam a Qualidade de Vida no Trabalho, sendo divididos em: 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. Esse modelo é considerado o mais completo e é utilizado nas pesquisas mais relevantes do tema, com uma grande aplicação de estudiosos na psicologia organizacional e administração de recursos humanos.

METODOLOGIA

Essa pesquisa é do tipo quantitativa e qualitativa, feita através de um estudo de caso em uma indústria de pequeno porte do setor metalmeccânico. 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 trinta (30) perguntas, sendo vinte e oito (28) 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).

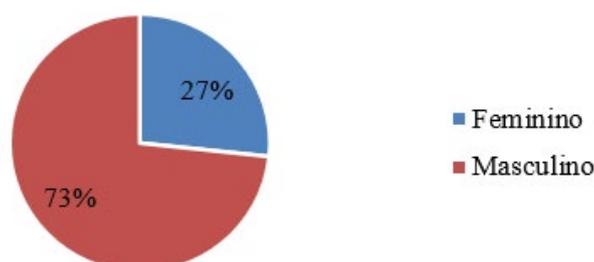
APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram coletadas as respostas de 15 participantes, o que representa 75% dos colaboradores da empresa. Os resultados são apresentados a seguir.

Perfil Demográfico dos Colaboradores

Em relação ao gênero dos colaboradores participantes da pesquisa, conforme a Figura 01, 73% dos colaboradores são do sexo masculino.

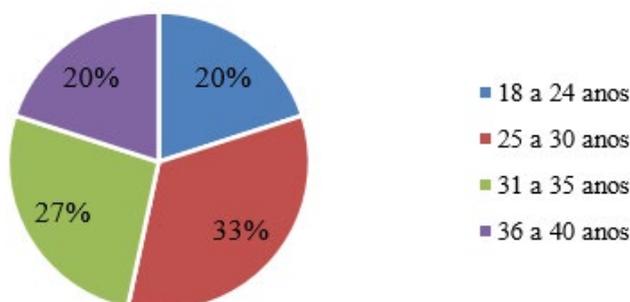
Figura 01- Gênero dos Colaboradores



Fonte: Autores (2021)

Em relação às idades, essas foram classificadas em intervalos conforme segue: entre 18 e 24 anos; 25 e 30 anos; 31 e 35 anos; e 36 e 40 anos (com base nas respostas, não houve colaboradores com mais de 40 anos de idade). Segue na Figura 02 a apresentação dos dados.

Figura 02 - Idade dos Colaboradores



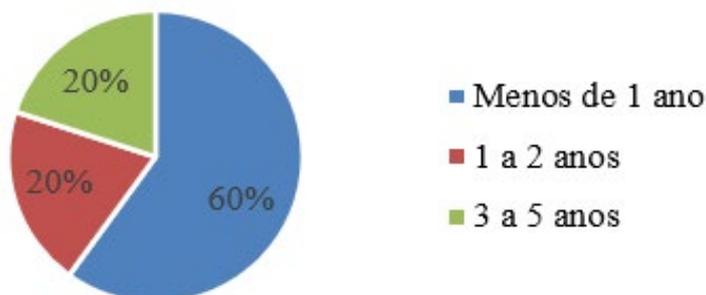
Fonte: Autores (2021)

As faixas analisadas ficaram equilibradas entre si, demonstrando uma distribuição entre os quatro intervalos. Chama atenção o fato de a empresa não ter colaboradores acima de 40 anos, com uma idade média de 29,3 anos. Esse dado demonstra que o quadro de colaboradores

é bastante jovem, além de predominantemente masculino, conforme resultado visto anteriormente.

Para o tempo de empresa dos colaboradores, foi realizada uma separação em três faixas: menos de 1 ano; de 1 a 2 anos; e de 3 a 5 anos (com base nas respostas, não há colaboradores com mais de 5 anos na empresa). Na figura 03 seguem os resultados.

Figura 03 - Tempo de Empresa dos Colaboradores



Fonte: Autores (2021)

Tratando-se de uma empresa com aproximadamente 6 anos de existência, dois fatores chamam a atenção: 60% dos respondentes estão há menos de um ano na empresa, podendo indicar alta rotatividade, importante avaliar se os cargos foram criados há pouco tempo, devido ao crescimento da empresa, ou se a rotatividade da empresa é realmente alta.

Modelo de Walton

Através dos dados coletados pelo questionário, cada dimensão do modelo de Walton foi analisada.

Os resultados médios de cada dimensão foram classificados de acordo com o nível de satisfação, e foram determinadas pontuações cuja a mínima é zero (0) e a máxima é cinco. Segue no Quadro 01 a legenda para a classificação.

Quadro 01 - Classificação de Satisfação por Pontuação

MUITO INSATISFEITO	0 a 1
INSATISFEITO	Mais de 1 até 2
REGULAR	Mais de 2 até 3
SATISFEITO	Mais de 3 até 4
MUITO SATISFEITO	Mais de 4 até 5

Fonte: Autores (2021)

Dimensão 1: Compensação justa e adequada

A primeira dimensão aborda sobre a Compensação Justa e Adequada ao funcionário. Nessa dimensão são avaliados os seguintes fatores:

- Os benefícios que os colaboradores recebem em relação à função realizada;
- Assistência médica oferecida pela empresa através de planos de saúde, odontológico, assistência social, entre outros;

- Políticas de premiação, na qual a empresa recompensa o funcionário pelo seu desempenho.

01. A partir dos dados coletados a Dimensão 1 apresentou os resultados expostos na Tabela

Tabela 01 - Dimensão 1

DIMENSÃO 1: COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA							
Satisfação com Benefícios		Satisfação com Planos Médicos		Satisfação com Reconhecimento		Média da Dimensão 1	
Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%
1	13%	1	67%	1	80%	1	53%
2	0%	2	7%	2	7%	2	4%
3	27%	3	13%	3	7%	3	16%
4	27%	4	7%	4	0%	4	11%
5	33%	5	7%	5	7%	5	16%
Média	3,67		1,8		1,47		2,31

Fonte: Autores (2021)

De acordo com os resultados, essa dimensão, sob a percepção geral dos colaboradores, está em um nível Regular. Os pontos mais críticos nesta dimensão estão relacionados aos planos médicos e ao reconhecimento de desempenho no trabalho. A média geral da dimensão ficou em 2,31.

Dimensão 2: Condições de trabalho

A segunda dimensão aborda sobre as Condições de Trabalho. Os fatores analisados nessa dimensão são:

- A limpeza e a organização da empresa como meio de permitir que as tarefas a serem realizadas ocorram de maneira prática e adequada;
- As condições ambientais (iluminação, ruídos, temperatura) em harmonia, para favorecimento da execução das atividades e do bem-estar do funcionário;
- A preocupação da empresa em fornecer os Equipamentos de Proteção Individual e conscientizar sobre sua utilização.

Na tabela 02 são apresentados os resultados obtidos para a segunda dimensão.

Tabela 02 - Dimensão 2

DIMENSÃO 2: CONDIÇÕES DE TRABALHO							
Satisfação com Benefícios		Satisfação com Planos Médicos		Satisfação com Reconhecimento		Média da Dimensão 1	
Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%
1	0%	1	7%	1	0%	1	2%
2	7%	2	13%	2	0%	2	7%
3	7%	3	20%	3	13%	3	13%
4	40%	4	27%	4	20%	4	29%
5	47%	5	33%	5	67%	5	49%
Média	4,27		3,67		4,53		4,16

Fonte: Autores (2021)

Essa dimensão demonstra alto grau de satisfação dos colaboradores, indicando que a

empresa se preocupa em oferecer boas condições de trabalho aos funcionários. Apenas as condições ambientais apontam estar em um nível mais abaixo do que os demais fatores analisados na dimensão. A média geral da dimensão ficou em 4,16.

Dimensão 3: Uso e desenvolvimento das capacidades

A terceira dimensão visa caracterizar como está o Uso e Desenvolvimento das Capacidades dos colaboradores da empresa. Para tal, os pontos analisados são os seguintes:

- Disposição de programas de treinamento e capacitação por parte da empresa, visando o engajamento interpessoal e evolução na qualidade de execução do trabalho;
- Fornecimento de informações cruciais ao funcionário para que o mesmo realize suas atividades de forma devida;
- Oportunidade de contribuição do funcionário na solução de problemas e tomada de decisões.

Na tabela 03 são apresentados os resultados obtidos para a terceira dimensão.

Tabela 03 - Dimensão 3

DIMENSÃO 3: USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES							
Satisfação com Treinamento e Capacitação		Satisfação com as informações sobre a função realizada		Satisfação com a oportunidade de contribuição em Brainstormings		Média da Dimensão 3	
Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%
1	40%	1	0%	1	0%	1	13%
2	27%	2	7%	2	7%	2	13%
3	13%	3	0%	3	13%	3	9%
4	13%	4	40%	4	33%	4	29%
5	7%	5	53%	5	47%	5	36%
Média	2,20		4,40		4,20		3,60

Fonte: Autores (2021)

No geral, os colaboradores estão satisfeitos nos fatores que esta dimensão aborda. Contudo, aparentam sentir falta de programas de treinamento e capacitação, o que resultou em uma classificação regular para esse ponto. Esse fator também acarretou na redução do nível de satisfação geral da dimensão, pois os demais fatores analisados foram classificados com alto grau de satisfação. A média geral da dimensão ficou em 3,60.

Dimensão 4: Oportunidade de crescimento e segurança de permanência

A dimensão 4 analisa a visão dos colaboradores acerca das oportunidades de crescimento e da segurança de empregabilidade. Os pontos analisados acerca disto são:

- A valorização da empresa para com o funcionário;
- A segurança de empregabilidade passada ao funcionário pela empresa.

Na tabela 04 são apresentados os resultados obtidos para a quarta dimensão.

Tabela 04 - Dimensão 4

DIMENSÃO 4: OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA DE PERMANÊNCIA					
Satisfação com Reconhecimento e Valorização		Satisfação com a segurança de permanência na empresa		Média da Dimensão 4	
Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%
1	7%	1	0%	1	3%
2	7%	2	13%	2	10%
3	20%	3	7%	3	13%
4	20%	4	27%	4	23%
5	47%	5	53%	5	50%
Média	3,93		4,2		4,07

Fonte: Autores (2021)

A avaliação dessa dimensão demonstra que os funcionários estão satisfeitos com a valorização e reconhecimento recebidos e muito satisfeitos quanto à segurança de empregabilidade e permanência na empresa. A média geral da dimensão ficou em 4,07.

Dimensão 5: Integração social na organização

Esta dimensão busca entender como está a relação dos colaboradores entre si e com seu(s) gestor(es). Com base nisso, os fatores a serem analisados são:

- A harmonia no relacionamento entre os colaboradores;
- A harmonia entre gestor e subordinado.

Na tabela 05 são apresentados os resultados obtidos para a quinta dimensão.

Tabela 05 - Dimensão 5

DIMENSÃO 5: INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO					
Satisfação com as relações com os colegas de trabalho		Satisfação com a relação com o gestor		Média da Dimensão 5	
Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%
1	7%	1	0%	1	3%
2	33%	2	0%	2	17%
3	20%	3	13%	3	17%
4	13%	4	20%	4	17%
5	27%	5	67%	5	47%
Média	3,2		4,53		3,87

Fonte: Autores (2021)

As relações entre os colaboradores apresentam um bom grau de satisfação. Contudo, pode-se notar que 60% dos colaboradores avaliaram esse fator como regular ou menos (igual ou menor que 3), o que pode indicar a possibilidade de uma relação desarmoniosa com os colegas de trabalho, portanto é um ponto de alerta levantado para a gestão da empresa. No que diz respeito à relação com o(s) gestor(es) da empresa, os funcionários demonstram estar muito satisfeitos. Isso pode apontar que há uma certa liberdade e acessibilidade de comunicação entre gestor e subordinado. A média geral da dimensão ficou em 3,87.

Dimensão 6: Constitucionalismo

A sexta dimensão se caracteriza pela análise de características constitucionais da em-

presa em relação aos funcionários. Os fatores referentes a esta dimensão são:

- A priorização da empresa pelo cumprimento padrão da jornada de trabalho do colaborador;
- A intensidade da realização das atividades da empresa;
- A liberdade do funcionário expressar suas ideias, sugestões e insatisfações quanto ao seu trabalho.

Na tabela 06 são apresentados os resultados obtidos para a sexta dimensão.

Tabela 06 - Dimensão 6

DIMENSÃO 6: CONSTITUCIONALISMO							
Satisfação com cumprimento da jornada de trabalho padrão		Satisfação com a Intensidade de Trabalho		Satisfação com a Liberdade de Comunicação		Média da Dimensão 6	
Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%
1	0%	1	7%	1	0%	1	2%
2	0%	2	20%	2	0%	2	7%
3	20%	3	27%	3	13%	3	20%
4	27%	4	40%	4	27%	4	31%
5	53%	5	7%	5	60%	5	40%
Média	4,33		3,2		4,47		4

Fonte: Autores (2021)

Conforme os dados, os colaboradores estão satisfeitos com o ritmo de trabalho e com a liberdade de comunicação. O ponto mais crítico nessa dimensão é a intensidade do trabalho, pois mais de 50% dos colaboradores avaliaram a satisfação nesse critério igual ou abaixo de 3. A média geral da dimensão ficou em 3,98.

Dimensão 7: Trabalho e espaço total da vida

A dimensão 7 esboça características mais externas da empresa, no que diz respeito a imagem da organização para as relações sociais dos funcionários. Os pontos analisados nesta dimensão são:

- Imagem da empresa para a família e amigos do funcionário;
- Eventos de lazer e entretenimento proporcionados pela empresa aos funcionários.

Na tabela 07 são apresentados os resultados obtidos para a sétima dimensão.

Tabela 07: Dimensão 7

DIMENSÃO 7: TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA					
Satisfação com a imagem da empresa perante a família		Satisfação com Lazer e Entretenimento		Média da Dimensão 7	
Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%
1	0%	1	0%	1	0%
2	7%	2	7%	2	7%
3	20%	3	27%	3	23%
4	27%	4	27%	4	27%
5	47%	5	40%	5	43%
Média	4,13		4,00		4,07

Fonte: Autores (2021)

A dimensão 7 indica contentamento dos colaboradores em relação a imagem que a empresa passa a seus familiares e amigos, apontando que se trata de um bom lugar para trabalhar. Os resultados parecem demonstrar que a empresa se preocupa em proporcionar momentos de confraternização entre os colaboradores. A média geral da dimensão ficou em 4,07.

Dimensão 8: Relevância social na vida do trabalhador

A oitava e última dimensão do Modelo de Walton aborda sobre a relevância que a empresa tem na vida social do funcionário. Para a análise desta dimensão, os fatores discutidos são:

- O orgulho que o funcionário sente em fazer parte da empresa;
- A preocupação da empresa com a responsabilidade social e contribuição com a comunidade local;
- A preocupação da empresa com a Qualidade de Vida no Trabalho aos funcionários.

Na tabela 08 são apresentados os resultados obtidos para a oitava dimensão.

Tabela 08 - Dimensão 8

DIMENSÃO 8: RELEVÂNCIA SOCIAL NA VIDA DO TRABALHADOR							
Satisfação com o orgulho que tem da empresa		Satisfação com a Responsabilidade Social da empresa		Satisfação com a preocupação da empresa com qualidade de vida no trabalho		Média da Dimensão 8	
Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%	Nível de Satisfação	%
1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
2	0%	2	20%	2	13%	2	11%
3	7%	3	40%	3	20%	3	22%
4	20%	4	20%	4	33%	4	24%
5	73%	5	20%	5	33%	5	42%
Média	4,67		3,4		3,87		3,98

Fonte: Autores (2021)

Através dos resultados obtidos, pode-se afirmar que os funcionários sentem orgulho de trabalhar na empresa. A maioria dos colaboradores está satisfeita com a preocupação que a empresa tem com a Qualidade de Vida no Trabalho. Quanto ao quesito de responsabilidade social da empresa, a maioria caracterizou como regular, provavelmente por não conseguirem identificar o impacto das atividades sociais que a empresa realiza na comunidade local, ficando como um ponto de atenção à gestão, que deve se atentar a uma melhor comunicação interna de suas ações e maior envolvimento dos colaboradores nas ações sociais. A média geral da dimensão ficou em 3,98.

Média geral do Modelo de Walton

Com todos os dados coletados, mensurados e analisados dentro das oito (8) dimensões do Modelo de Walton, foi calculada a média geral. Segue na tabela 9 a compilação dos resultados.

Tabela 9 - Média Geral do Modelo de Walton

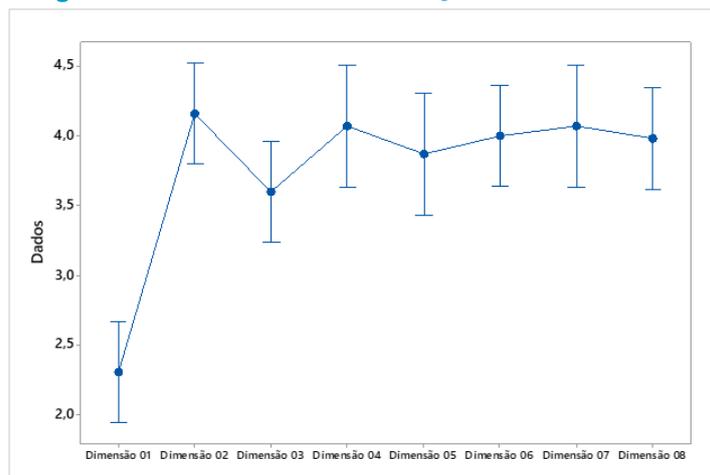
Dimensões conforme Modelo de Walton	Média Geral
Dimensão 1: COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	2,31
Dimensão 2: CONDIÇÕES DE TRABALHO	4,16
Dimensão 3: USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	3,60
Dimensão 4: OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	4,07
Dimensão 5: INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	3,87
Dimensão 6: CONSTITUCIONALISMO	4,00
Dimensão 7: TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA	4,07
Dimensão 8: RELEVÂNCIA SOCIAL NA VIDA DO TRABALHADOR	3,98
Média das Dimensões	3,76

Fonte: Autores (2021)

De modo geral, os funcionários demonstram estar satisfeitos com as condições de trabalho que a empresa oferece. A dimensão com resultado mais crítico é a Dimensão 01, referente à compensação justa e adequada, mais especificamente no que diz respeito à disponibilidade de planos de saúde e satisfação com reconhecimento no trabalho. A média geral do Modelo de Walton completo ficou em: 3,76.

Conforme análise realizada é possível perceber que a Dimensão 1 tem uma média abaixo das demais. Na figura 04 estão apresentados os intervalos dos resultados para cada dimensão, em uma confiança de 95%.

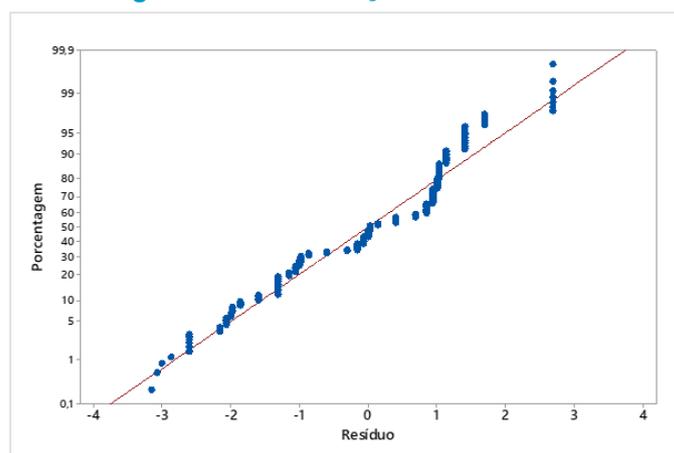
Figura 04 – Intervalo de Confiança de cada dimensão



Fonte: Autores (2021)

Para validar se essa diferença é estatisticamente significativa foi feita uma análise de variância. Porém, anteriormente analisou-se a distribuição dos resíduos para avaliar a normalidade dos dados. A figura 05 apresenta a distribuição.

Figura 05 – Distribuição dos resíduos



Fonte: Autores (2021)

O gráfico demonstra que os dados seguem uma distribuição normal, e portanto, é possível realizar as análises estatísticas que seguem. Foi realizada uma 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 10.

Tabela 10 – Análise de Variância (ANOVA)

Análise de Variância					
Fonte	GL	SQ (Aj.)	QM (Aj.)	Valor F	Valor-P
Amostra	7	112,9	16,126	10,75	0,00
Erro	307	460,5	1,50		
Total	314	573,4			

Fonte: Autores (2021)

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 01 é significativamente menor que as demais.

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 do setor metalmeccânico, 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 1 referente a Compensação Justa e Adequada obteve uma avaliação abaixo das demais, carecendo de uma atenção especial da gestão. A análise de variância, a um nível de 95% de confiança, corroborou com a análise qualitativa, validando estatisticamente a diferença entre as médias das dimensões.

Alguns fatores avaliados solicitam maior atenção devido a sua criticidade. Com intuito de amenizar ou liquidar o problema existente, é possível apontar algumas oportunidades para

avaliação da empresa:

- Rever os planos de assistência que a empresa fornece ao funcionário e analisar dentro desses critérios, se as questões legislativas estão sendo cumpridas devidamente.
- Revisar o modelo de bonificação dos funcionários por desempenho. Levantar sugestões dos funcionários, e potencializar o canal de comunicação e abertura às opiniões dos colaboradores. Por fim, tendo esta ação realizada, a empresa pode estipular metas que motivem ainda mais o funcionário através da meritocracia.
- Também é necessário avaliar os programas de treinamento e capacitação. Em ambos os casos, a empresa pode adotar um sistema de periodicidade de treinamentos, inclusive com treinamento interno.

As dimensões 2 (Condições de Trabalho), 4 (Oportunidade de Crescimento e Segurança), e 7 (Trabalho e Espaço Total da Vida) alcançaram respectivamente as médias (4,16), (4,07) e (4,07) e são consideradas as dimensões com melhor satisfação dos participantes.

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.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J., Sznelwar, L., Silvino, A., Sarmet, M., & Pinho, D. Introdução à ergonomia: da prática à teoria. São Paulo: Edgard Blucher, 2009.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de Vida no Trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. Revista FAE Business, n. 7, 2003.

FEIGENBAUM, Armand V. Controle da qualidade total: gestão e sistemas. São Paulo: Makron Books, 1994

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

FLANNERY, Thomas P. Pessoas, desempenho e salários: as mudanças na forma de remuneração nas empresas. São Paulo: Futura, 2002.

FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. Laboratório de Qualidade de Vida – LaQVida, Ponta Grossa, v. 07, n. 02, p. 103 – 112, 2015.

HUSE, E. F; CUMMINGS, T. G. Organization development and change. 3ª ed. St. Paul: Ed. Minn, 1985.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas

empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

REZENDE, Teresa; SILVA, Rosana Marques da. A qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de enfermagem: um estudo a partir do modelo teórico de Hackman & Oldham. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

SILVA, Carlos Rodrigues da. *et al.* Ergonomia: um estudo sobre sua influência na produtividade. Revista de gestão USP, São Paulo, v.16, n.4, dez. 2009.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, n. 1, 2001.

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

