

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

GABRIEL RODRIGUES SAPIA

**GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA EMPRESA
TÊXTIL NA REGIÃO DE LONDRINA/PR**

LONDRINA

2023

GABRIEL RODRIGUES SAPIA

**GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA EMPRESA TÊXTIL
NA REGIÃO DE LONDRINA/PR**

Managing quality of life at work in a textile company in the Londrina/PR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Engenharia de Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná do campus Londrina. Orientadora: Prof. Ma. Rosana Travessini.

LONDRINA

2023



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

GABRIEL RODRIGUES SAPIA

**GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA EMPRESA TÊXTIL
NA REGIÃO DE LONDRINA/PR**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação/
Especialização apresentado como requisito para
obtenção do título de Bacharel Engenharia de
Produção da Universidade Tecnológica Federal do
Paraná (UTFPR).

Data de aprovação: 21/novembro/2023

Rosana Travessini

Mestrado

Universidade Tecnológica Federal Do Paraná

Regina Malassise

Doutorado

Universidade Tecnológica Federal Do Paraná

Pedro Rochavetz

Doutorado

Universidade Tecnológica Federal Do Paraná

LONDRINA

2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por todas as oportunidades e por sempre me abençoar nos momentos que mais precisei.

Agradeço aos meus pais e meu primos, que nunca me deixou faltar nada sempre me incentivou em tudo que eu gostaria de fazer, desde o apoio emocional e financeiro.

Agradeço a todos os meus amigos, de faculdade e de trabalho por sempre me motivar dando palavras de apoio.

Também agradeço a todo escopo de professores e colaboradores da UTFPR por toda dedicação e ajuda para me tornar um grande profissional.

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem um impacto significativo em uma organização. As pessoas precisam de atenção e cuidado para atender suas necessidades e alcançar sua satisfação pessoal e profissional. Em uma organização, a qualidade de vida no trabalho oferecida aos seus colaboradores influenciará direta ou indiretamente todos os seus aspectos, desde as relações entre as pessoas até a evolução das tarefas e atividades da empresa, o que afetará seu desempenho final produtivo e financeiro. Frente ao exposto, o estudo em questão teve como objetivo principal investigar falhas na organização de uma empresa do ramo têxtil, visando elaborar uma proposta viável de gestão de qualidade de vida dos trabalhadores, de forma a demonstrar em que medida a gestão da QVT pode contribuir para o rendimento e qualidade da produção final. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em bases de dados científica, por meio de livros, artigos, teses, dissertações, monografias, revistas, bem como através da elaboração e aplicação de um questionário com perguntas fechadas, o qual foi aplicado com 10 funcionários da empresa de diversos setores. Constatou-se que a qualidade de vida no trabalho é algo essencial aos funcionários, trazendo benefícios que são evidenciados tanto pelas pessoas que praticam a qualidade de vida em seu ambiente organizacional quanto pelas organizações que são as principais impulsionadoras desse processo.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Colaboradores; Benefícios; Importância; Organização.

ABSTRACT

Quality of work life (QWL) has a significant impact on an organization. People need attention and care to meet their needs and achieve personal and professional satisfaction. In an organization, the quality of work life offered to its employees will directly or indirectly influence all its aspects, from relationships between people to the evolution of the company's tasks and activities, which will affect its final productive and financial performance. In view of the above, the study in question had as its main objective to investigate flaws in the organization of a textile company, aiming to develop a viable proposal for managing workers' quality of life, to demonstrate to what extent QWL management can contribute for the yield and quality of final production. For this, bibliographical research was carried out in scientific databases, through books, articles, theses, dissertations, monographs, magazines, as well as through the elaboration and application of a questionnaire with closed questions, which was applied to 10 employees of the company from different sectors. It was found that quality of life at work is essential for employees, bringing benefits that are evidenced both by people who practice quality of life in their organizational environment and by organizations that are the main drivers of this process.

Keywords: Quality of life at work; Collaborators; Benefits; Importance; Organization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Benefícios da gestão da QVT.....	14
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Área de trabalho na empresa	21
Gráfico 2 – Nível de satisfação geral com o trabalho realizado.....	22
Gráfico 3 – Avaliação quanto à carga atual de trabalho	23
Gráfico 4 – Recebe apoio necessário para a realização de seu trabalho de forma eficiente.....	24
Gráfico 5 – Tem acesso a recursos e equipamentos adequados ao desempenho de suas tarefas.....	24
Gráfico 6 – Avaliação do ambiente de trabalho no setor têxtil em termos de segurança e saúde ocupacional.....	25
Gráfico 7 – A empresa oferece algum programa ou atividade de promoção da saúde e bem-estar no trabalho	26
Gráfico 8 – Oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional na empresa	27
Gráfico 9 – Avaliação da comunicação interna na empresa	28
Gráfico 10 – Se o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é respeitado no setor têxtil.....	29

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	9
2.OBJETIVOS.....	10
2.1 Objetivo Geral.....	10
2.2 Objetivos Específicos	10
3. JUSTIFICATIVA.....	11
4. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
4.1 Origem da QVT	12
4.2 Pilares da QVT	12
4.3 Riscos ocupacionais.....	14
4.4 Contextualização da QVT no setor têxtil	15
5. METODOLOGIA	19
6. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	21
7. SUGESTÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS.....	36
APÊNDICES	39
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA DO SEGMENTO TÊXTIL	39

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida é um fator primordial para o ser humano, seja no âmbito pessoal, profissional ou acadêmico. Essa afirmação se respalda no fato de que, socialmente, é perceptível que uma pessoa com qualidade de vida é mais produtiva em suas atividades, ou seja, ela tem mais disposição, inspiração e criatividade. Diante disso, este estudo aborda como tema a gestão de qualidade de vida no trabalho em uma empresa têxtil na região de Londrina/PR, que através de uma abordagem qualitativa-quantitativa tem o intuito de apresentar os impactos da qualidade de vida no trabalho na produtividade dos colaboradores.

Sendo assim, a presente pesquisa tem foco na Engenharia do Trabalho, definida pela Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO, 2022) como todos os esforços que visam compatibilizar as necessidades, habilidades e capacidades dos colaboradores com as demandas de qualidade e produtividade da empresa. Porém, além da integridade física, que é a principal pauta desta área da Engenharia de Produção, a pesquisa apresentará ainda um cunho psicológico, fator este que vêm se mostrando cada vez mais relevante no ambiente profissional.

No contexto histórico, a qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu logo após a revolução industrial no século XVIII devido à ascensão industrial. Com o crescimento industrial e as longas jornadas de trabalho notou-se a manifestação de diversos problemas de saúde decorrentes da atividade laboral, e, ao passar dos anos, constatou-se a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho, de forma a promover segurança e saúde aos colaboradores, e eficácia aos processos de produção.

Para Khetavath (2013), a QVT envolve aspectos econômicos, psicológicos, organizacionais e sociais do trabalho. Hackman e Oldham (1975) complementam que a QVT possibilita a mensuração do impacto que o trabalho exerce sobre o bem-estar do indivíduo em âmbito profissional e pessoal, afirmando que a qualidade de vida é uma variável que influencia diretamente no desenvolvimento do trabalhador.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Investigar falhas na organização de uma empresa do ramo têxtil, visando elaborar uma proposta viável de gestão de qualidade de vida dos trabalhadores. De forma a demonstrar em que medida a gestão da QVT pode contribuir para o rendimento e qualidade da produção final.

2.2 Objetivos Específicos

- Abordar a respeito da origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);
- Falar sobre os riscos ocupacionais no ambiente de trabalho;
- Contextualizar a QVT no setor têxtil;
- Elaborar e aplicar um questionário com perguntas estruturadas a respeito do que os colaboradores pensam sobre o seu ambiente de trabalho e a qualidade de vida;
- Apresentar possíveis soluções a serem empregadas pela empresa objeto deste estudo, a fim de oportunizar mais qualidade de vida no ambiente de trabalho aos seus colaboradores.

3. JUSTIFICATIVA

A partir de uma análise observadora, constatou-se a necessidade de introduzir a importância da gestão da qualidade de vida no trabalho em empresas de pequeno e médio porte, visto que, de forma geral, elas não dispõem do conhecimento necessário para aplicar este conceito e gerenciá-lo de forma satisfatória. É comum que as empresas se limitem ao mínimo exigido pela legislação e não direcionem esforços para melhorar ainda mais a qualidade de vida de seus trabalhadores. Muitas vezes isso ocorre por não perceber que este fator influencia não somente a vida do trabalhador, mas também os indicadores de produção.

Números alarmantes sobre acidentes e danos à saúde do trabalhador em indústrias têxteis fundamentam essa pesquisa. A partir de tais números, Queiroz et al. (2017) relatam a necessidade de aprimoramento na gestão de qualidade de vida dos trabalhadores. Ademais, vale ressaltar o reflexo dessas ações na organização das atividades e consequente aumento da produção e da qualidade de seus produtos finais. Mauro et al. (2004) e Paiva, Stralen e Costa (2014 apud QUEIROZ et al., 2017) ressaltam que a periculosidade em locais de trabalho pode conduzir à queda de produtividade e modificações clínicas e comportamentais, afetando o convívio social.

No que tange a contribuição acadêmica, este trabalho traz a proposta de capacitar os estudantes quanto à investigação de causas que influenciam na qualidade de vida no trabalho e na produtividade, bem como a aplicação de metodologias de gestão de pessoas dentro das indústrias que visam expandir os resultados produtivos bem como os indicadores humanos.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Origem da QVT

Os estudos acerca da qualidade de vida no trabalho originaram-se na década de 1950 com a reformulação da abordagem sociotécnica para a organização do trabalho, contemplando a satisfação e o bem-estar do trabalhador (TOLFO; PICCININI, 2011). A QVT passou um por um momento de declínio em 1974 por não ser mostrado o seu valor de fato. Então, entre 1980 e 1990 esta pauta voltou a ser motivo de interesse, impulsionada principalmente pelo sucesso econômico japonês, que instigou os pesquisadores a investigarem suas técnicas gerenciais voltadas ao aumento da competitividade internacional (MEDEIROS, 2007; SINHA, 2012).

Segundo Rosa (2016), como forma de tornar a segurança e saúde no trabalho parte fundamental da rotina empresarial, o Brasil, a partir de 1978, intensificou sua legislação a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das Normas Regulamentadoras (NRs). Essa foi a forma encontrada para assegurar aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, com a redução dos riscos inerentes ao trabalho. No entanto, tais leis e normas, sozinhas, não são suficientes para resolver os problemas sociais e econômicos ocasionados por acidentes e doenças que agredem a integridade física e mental do trabalhador.

4.2 Pilares da QVT

Para Conte (2003), a importância da QVT reside no fato de que as pessoas passam a maior parte do dia e da vida no trabalho, e, inevitavelmente, carregam para casa os problemas, as tensões, os receios e as angústias acumulados no ambiente de trabalho. Ferreira (2012) relata que o bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo indivíduo na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança e simpatia.

Por outro lado, Ferreira (2012) destaca o mal-estar no trabalho como um sentimento desagradável também decorrente da execução das tarefas, que, por sua vez, é traduzido por aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa e tédio.

De acordo com Lida (2005), a ergonomia está relacionada diretamente com a parte estrutural de uma indústria, visando o bem-estar do colaborador dentro e fora do seu ambiente de trabalho, sem apresentar danos futuros. Existem quatro tipos de ergonomia: 1) ergonomia de concepção: ocorre durante o projeto do produto, da máquina, do ambiente ou dos sistemas; 2) ergonomia de correção: aplicada em situações reais para solucionar problemas relacionados à segurança, fadiga, doenças, quantidade e qualidade da produção.; 3) ergonomia de conscientização: capacita os trabalhadores para identificação e resolução dos problemas do dia a dia; e 4) ergonomia de participação: envolve os próprios usuários/operadores na solução dos problemas ergonômicos.

Neves (1993) estabelece que pensar na gestão da qualidade nas empresas implica pensar na qualidade de vida de seus trabalhadores e na garantia de seus direitos. A ergonomia e a organização do trabalho são abordadas por Montmollin (1990, p. 69), o qual contribui com a tese de que a qualidade de vida no trabalho impacta positivamente nos resultados empresariais ao afirmar que “melhorar as condições de trabalho poderá significar igualmente a melhoria da produção”.

Conforme Ferreira, Leite e Mendes (2010), a gestão da QVT deve objetivar a prevenção contra danos à saúde a partir da criação de um ambiente laboral que estimule e possibilite uma produtividade positiva acompanhada pelo bem-estar do trabalhador, que por sua vez, proporciona longevidade nas atividades realizadas.

Timossi et al. (2009) apresentam oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na qualidade de vida no trabalho: 1) Justiça na compensação e partilha de ganhos de produtividade; 2) Condições de trabalho adequadas quanto à jornada e ambiente; 3) Uso e desenvolvimento de capacidades; 4) Oportunidades de crescimento e segurança; 5) Integração social na organização; 6) Direitos de proteção ao trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas; 7) Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários,

poucas mudanças geográficas, tempo para lazer; 8. Relevância social do trabalho na vida no que tange a imagem e responsabilidades da empresa.

Silva (2007) relata que ações de implementação de programas de qualidade de vida podem alcançar benefícios que contemplam tanto o próprio trabalhador quanto a empresa, conforme a Figura 1.

Figura 1 – Benefícios da gestão da QVT



Fonte: SILVA (2007, p. 14).

4.3 Riscos ocupacionais

Os riscos ocupacionais são aqueles aos quais os trabalhadores estão expostos diariamente em seu ambiente laboral. Esses riscos são divididos em cinco grupos: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Os riscos físicos se apresentam em forma de energia como ruídos, vibrações, radiações, frio, calor, umidade, etc. Os riscos químicos são substâncias químicas com potencial para causar danos à saúde, tais como poeiras, fumos, névoas, neblina, gases, vapores, entre outros. Já os riscos biológicos são microrganismos nocivos, como vírus, bactérias, protozoários, fungos, parasitas e bacilos (ALTINI, 2021)

Os riscos ergonômicos, por sua vez, são esforços que podem causar alterações no organismo de ordem física e emocional, como esforço físico intenso, levantamento e transporte de peso, postura inadequada, controle rígido de

produtividade, ritmos excessivos, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico. Por fim, os riscos de acidentes referem-se a todos os fatores que colocam em perigo o trabalhador, dentre eles é possível citar layout inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, probabilidade de incêndio ou explosão, animais peçonhentos, entre outras situações com potencial para provocar acidentes (ALTINI, 2021).

Rodrigues e Faiad (2019) ressaltam ainda os riscos psicossociais no trabalho, que consistem em situações negativas da interação entre as características do trabalho e as características dos trabalhadores no contexto social, que elevam a probabilidade de o trabalhador desenvolver doenças físicas e mentais. Tais riscos são relevantes ao considerar o aumento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout, por exemplo, desencadeada por fatores psicológicos.

Esses riscos costumam ser exibidos em um mapa de risco, o qual se trata de uma representação gráfica dos fatores capazes de gerar prejuízos à saúde dos trabalhadores. É uma espécie de legenda dos riscos inerentes ao local, servindo como alerta para as pessoas presentes. Tal representação é complementada por cores e níveis de intensidade através de figuras geométricas (MATTOS; FREITAS, 1994).

4.4 Contextualização da QVT no setor têxtil

Conforme observação do pesquisador, o setor têxtil, mais especificamente, a fabricação de vestuário jeans, é composta pelas seguintes etapas: Modelagem: setor responsável pela criação do produto através do desenvolvimento dos moldes para a peça piloto; Corte: setor onde ocorrem os cortes no tecido com base nos desenhos desenvolvidos pela modelagem, utilizando materiais tais como facas, máquinas de serra e tesouras; Puídos: setor responsável por retirar todos os puídos ou fiapos resultantes da etapa de corte; Lavagem: processo de lavagem manual e/ou automática dos tecidos.

Costura: Após o processo de lavagem, o tecido é encaminhado para o setor de costura, onde unem todas as recortes para compor a peça final e colocam botões e rebites com o auxílio de máquinas de costura e de pressão; Pintura: processo de coloração onde atribui-se diferentes lavagens de jeans à peça; Laser: Setor onde

algumas peças recebem algum tipo de detalhe, como rasgos, por meio de máquinas à laser ou estiletes manuais; Inspeção: etapa final onde realiza-se a verificação da qualidade do produto e conseqüente aprovação ou reprovação. Nesta etapa, analisa-se a presença de defeitos ou rebarbas. Se aprovada, a peça é etiquetada e gradeada conforme pedido do cliente, e, no caso de reprovação, a peça é reprocessada a partir da etapa onde apresentou defeito.

A partir da descrição do processo de produção, é possível concluir que os riscos inerentes ao mesmo incluem o manuseio de máquinas e objetos cortantes e/ou pontiagudos, a presença de substâncias químicas, e a exposição a partículas residuais das peças que são fatores em potencial para o acúmulo de sujeira no ambiente. Além de fatores externos não mensuráveis que afetam diretamente a capacidade do trabalhador em executar com êxito e atenção as suas tarefas, tendo em vista a qualidade do produto, produtividade e também a sua própria saúde e segurança.

No estudo de Queiroz et al. (2017), os trabalhadores relatam sua vivência no setor têxtil e apontam as situações que afetam negativamente a qualidade de vida, tais como: calor, desgaste mental devido à grande atenção exigida ao lidar com máquinas perigosas, ruído que afeta audição e causa desconcentração, poeira, dores de cabeça, elevação da pressão e desânimo, estresse, movimentos repetitivos, postura incorreta. Conclui-se que os fatores de riscos ocupacionais e os prejuízos que podem gerar à saúde no setor têxtil é tão exorbitante que foram facilmente identificados pelos trabalhadores. Essa percepção é benéfica sob a perspectiva de prover consciência sobre os riscos aos quais estão expostos e assumir medidas preventivas para evitar acidentes e doenças ocupacionais, as situações que afetam negativamente a qualidade de vida, tais como: calor, desgaste mental devido à grande atenção exigida ao lidar com máquinas perigosas, ruído que afeta audição e causa desconcentração, poeira, dores de cabeça, elevação da pressão e desânimo, estresse, movimentos repetitivos, postura incorreta. Conclui-se que os fatores de riscos ocupacionais e os prejuízos que podem gerar à saúde no setor têxtil é tão exorbitante que foram facilmente identificados pelos trabalhadores. Essa percepção é benéfica sob a perspectiva de prover consciência sobre os riscos aos quais estão

expostos e assumir medidas preventivas para evitar acidentes e doenças ocupacionais.

Queiroz et al. (2017) destaca a importância do planejamento organizacional e a identificação de fatores de risco, bem como a adoção de estratégias de defesa a partir da análise feita por uma equipe técnica e os próprios trabalhadores. O autor sugere a realização de palestras sobre relação entre saúde e meio ambiente, treinamentos específicos quanto ao uso de equipamentos de proteção individual e manutenção de programa e aperfeiçoamento dos programas de prevenção de riscos ambientais e saúde ocupacional.

No estudo conduzido por Queiroz et al. (2017), foram entrevistados 24 trabalhadores. Desses, 67% se queixaram de ruídos. Outro risco físico apontado foi o calor, correspondendo a 54% dos entrevistados. Este agente físico provoca alterações no organismo que podem resultar na diminuição no rendimento e na capacidade de concentração do trabalhador, além de pausas mais frequentes e maior probabilidade de erros (NECKEL; FERRETO, 2006).

O incômodo por conta da poeira, que é um risco químico, acometeu 87% dos trabalhadores, o que indica a urgência de melhoria da qualidade do ar na área industrial. Outro risco identificado foi o estresse, correspondendo a 50% dos entrevistados, e que tem potencial para causar problemas físicos e mentais que elevam o nível de insatisfação do trabalhador, comprometem suas atividades e conseqüentemente impactam no sucesso da empresa (QUEIROZ et al., 2017).

No que tange aos acidentes de trabalho, 25% dos trabalhadores do turno da manhã sofreram algum tipo de acidente, sendo três cortes provenientes de máquinas ou ferramentas de trabalho, uma fratura, um caso de arranhões e um caso de luxação. Já no que se refere às enfermidades, 29% alegaram possuir algum tipo de patologia, sendo uma contraída em período anterior ao trabalho (um caso de rinite) e seis contraídas em período posterior (um caso de sinusite, um caso de hérnia de disco, um caso de Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT) e três casos de hipertensão arterial) (QUEIROZ et al., 2017).

Queiroz et al. (2017) concluíram que o aumento de casos de doenças ocupacionais está diretamente associado a fatores organizacionais, como trabalho excessivo e ausência de pausas, além de fatores psicossociais. No geral, essas doenças são desencadeadas diante da exposição à riscos em condições que

ocasionam obstáculos à produtividade, ocorrendo em ocasiões em que há um planejamento inadequado do ambiente ocupacional.

5. METODOLOGIA

Quanto à natureza, a pesquisa mescla as abordagens qualitativa e quantitativa. O cunho qualitativo se justifica pelo método observatório e exploratório empregado, portanto, um estudo que identifica e analisa dados não mensuráveis salientando a importância das interpretações dos eventos de gestão de qualidade de vida de trabalhadores (PATIAS; HOHENDORFF, 2019). Já a quantitativa será aplicada para testar tais interpretações, buscando investigar relações causais entre as variáveis envolvidas (FLEURY et al., 2018).

No que tange aos objetivos, segundo Prodanov e Freitas (2013), essa pesquisa se caracteriza como descritiva, visto que tem como finalidade observar, registrar e interpretar os fatos sem interferência do pesquisador.

Acerca do método, a pesquisa propõe um estudo de campo ou pesquisa Survey, pois investiga os fenômenos durante sua ocorrência natural através da avaliação de uma amostra representativa com o intuito de obter conclusões sobre essa amostra (GIL, 2008; FLEURY et al., 2018).

Acerca do método, a pesquisa propõe um estudo de campo ou pesquisa Survey, pois investiga os fenômenos durante sua ocorrência natural através da avaliação de uma amostra representativa com o intuito de obter conclusões sobre essa amostra (GIL, 2008; FLEURY et al., 2018).

Em relação à pesquisa de campo, foi realizada uma investigação junto aos trabalhadores da empresa objeto deste estudo através da aplicação de um questionário (APÊNDICE A) com 10 questões de cunho fechado. O mesmo foi disponibilizado aos participantes por meio do *Google Forms*, cujo link foi enviado via WhatsApp para eles, em que foram repassados a finalidade do questionário, prazo para responder e retornar ao pesquisador e todas as demais condições inerentes, sendo enfatizado que os mesmos não teriam que se identificar.

No que se refere às etapas metodológicas, o estudo contempla três etapas: Primeira: formação do referencial teórico sobre o impacto da qualidade de vida dos trabalhadores e os riscos organizacionais predominantes no setor têxtil. Segunda: definição de ferramentas para a coleta de dados, onde aplicou-se um questionário para obter o nível de satisfação dos colaboradores quanto à qualidade de vida no trabalho, e a obtenção de relatórios de produção que demonstrem a produtividade por

trabalhador. Terceira: análise de dados e elaboração de planos de ação que visem melhorar indicadores de desempenho de produção, *hard skills* e *soft skills*, para finalmente avaliar os resultados obtidos com a implementação dos planos sugeridos.

Antes de elaborar o questionário, o realizou-se uma revisão da literatura sobre qualidade de vida no trabalho, considerando teorias, modelos e indicadores utilizados em pesquisas anteriores. Isso ajudou a embasar a elaboração das perguntas.

Com base na revisão da literatura e nos objetivos da pesquisa, identificou-se as dimensões relevantes para avaliar a qualidade de vida no trabalho, como ambiente físico, relacionamentos interpessoais, carga de trabalho, reconhecimento, entre outras. Em seguida, realizou-se entrevistas individuais com alguns colaboradores da empresa, que serviram para entender as percepções e necessidades dos trabalhadores em relação à qualidade de vida no trabalho. As respostas e insights obtidos nas entrevistas foram usados como base para a elaboração das perguntas do questionário.

Com base nas dimensões identificadas e nas informações obtidas nas entrevistas, elaborou-se as perguntas do questionário, forma clara, objetiva e não tendenciosa, de modo a obter respostas genuínas dos colaboradores.

Posteriormente, o questionário foi enviado para um total de 15 participantes, todos funcionários da empresa em questão, de diversas áreas, sendo que somente 10 deles retornaram. O prazo estabelecido para a participação nessa enquete foi do dia 05/06/2023 a 13/06/2023, de modo que, a partir do dia 14/06/2023, não foram mais aceitos questionários, a fim de se ter tempo hábil para a análise dos resultados.

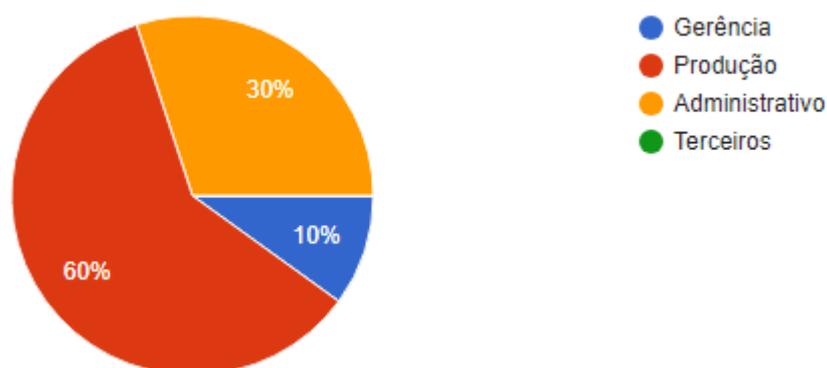
As questões foram todas formuladas com a intenção de obter informações a respeito de como as pessoas percebem a empresa, o trabalho em equipe, o clima e ambiente de trabalho, as condições para exercer suas tarefas diárias (equipamentos de segurança, treinamentos, programas de incentivo, oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, comunicação interna e equilíbrio entre vida pessoal e profissional).

6. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Assim que os questionários respondidos foram sendo recebidos, eles foram analisados, tendo seus dados tabulados, a fim de se verificar as respostas e, com isso, verificar o sentimento dos funcionários da empresa objeto deste estudo em relação à sua rotina de trabalho relacionada com a promoção da qualidade de vida.

Isto posto, em relação às perguntas, a primeira delas questionava a área de atuação do funcionário na empresa, de modo que as respostas estão apresentadas no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Área de trabalho na empresa

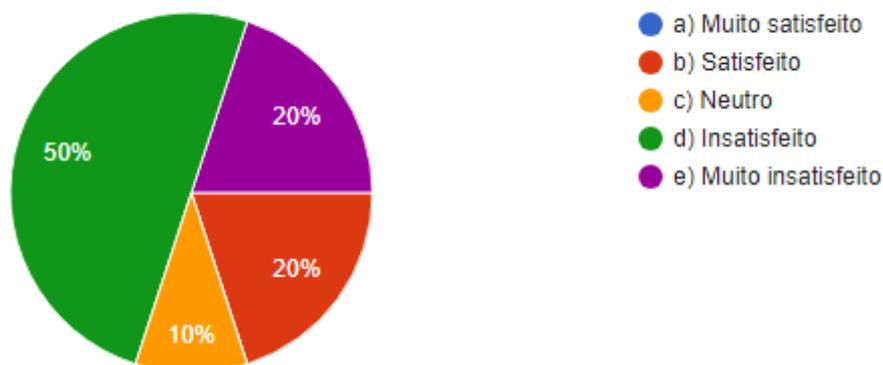


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

De acordo com o que se pode evidenciar no Gráfico 1, mais da metade dos participantes (60%) é da área de produção, sendo que 30% são da área administrativa e apenas 10% pertencem à gerência, o que se pode inferir que das 10 pessoas que participaram da pesquisa, mais de 50% delas trabalham na área produtiva da empresa objeto deste estudo.

Acerca da questão de número 2, procurou-se saber dos respondentes a respeito do seu nível de satisfação em relação ao trabalho que realizam rotineiramente na empresa, de modo que os resultados estão demonstrados no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Nível de satisfação geral com o trabalho realizado



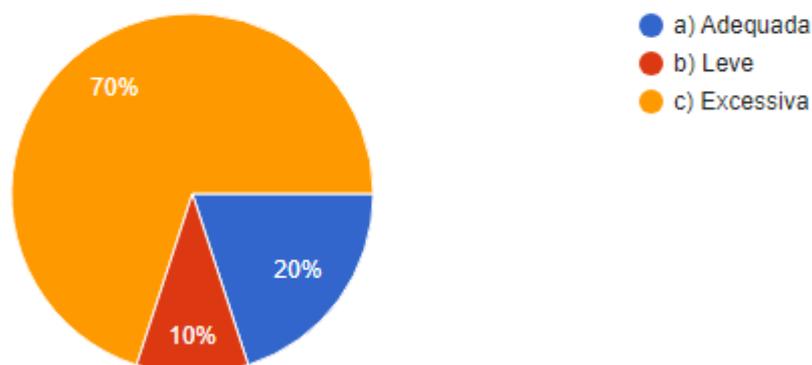
Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Conforme se pode observar no Gráfico 2, metade dos participantes (50%) respondeu que se sente insatisfeito com o trabalho realizado, sendo que houve um empate entre aqueles que se sentem satisfeitos e muito insatisfeitos (20%) e outros 10% responderam que são neutros a essa questão, ou seja, não têm opinião formada a esse respeito. Isso demonstra que metade dos participantes não se sentem confortáveis no seu trabalho, evidenciando insatisfação geral com a sua rotina de trabalho na empresa em questão, o que pode ser um retrato da empresa no que tange às questões de qualidade de vida no trabalho de uma maneira geral ou apenas daqueles que trabalham no setor produtivo, considerando que mais da metade dos respondentes trabalham nessa área.

Relacionado essas respostas com as teorias a esse respeito, observa-se que, conforme Ferreira (2012), o mal-estar no trabalho como um sentimento desagradável também decorre da execução das tarefas, que, por sua vez, é traduzido por aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa e tédio.

A terceira questão do questionário queria saber dos funcionários como eles avaliam a atual carga horária de trabalho que possuem, sendo que as respostas estão evidenciadas no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Avaliação quanto à carga atual de trabalho



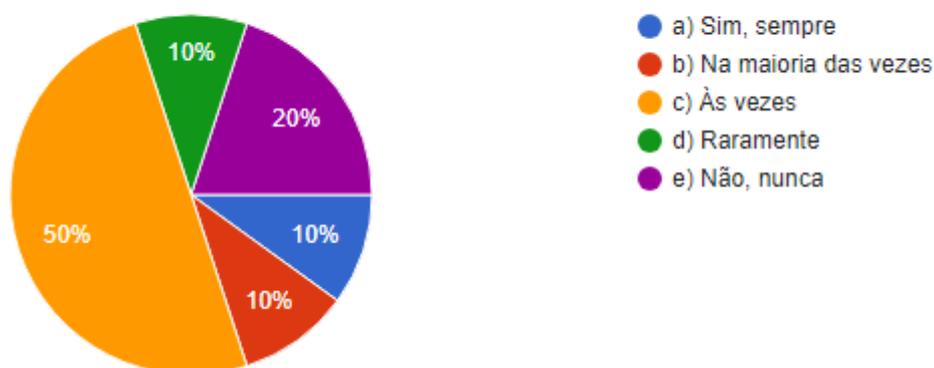
Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

De acordo com as respostas observadas no Gráfico 3, pode-se notar que a maioria dos respondentes (70%) considera a sua carga horária de trabalho excessiva, sendo que somente 20% consideram adequada e 10% consideram leve. Novamente, pode-se perceber que os trabalhadores, pelo menos estes que participaram desta pesquisa, consideram que seu trabalho atual possui uma carga muito pesada, sendo vista como excessiva se comparada às limitações humanas, o que pode estar diretamente relacionado com a questão anterior, em que metade dos participantes evidenciou se sentir insatisfeito com seu trabalho atual.

Isso vai ao encontro do que é afirmado por Ferreira, Leite e Mendes (2010), quando afirmam que a gestão da QVT deve objetivar a prevenção contra danos à saúde a partir da criação de um ambiente laboral que estimule e possibilite uma produtividade positiva acompanhada pelo bem-estar do trabalhador, que por sua vez, proporciona longevidade nas atividades realizadas.

A questão de número 4 teve a intenção de saber se os funcionários recebem apoio necessário para a realização de suas tarefas rotineiras de forma eficiente, de modo que as respostas dadas estão apresentadas no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Recebe apoio necessário para a realização de seu trabalho de forma eficiente

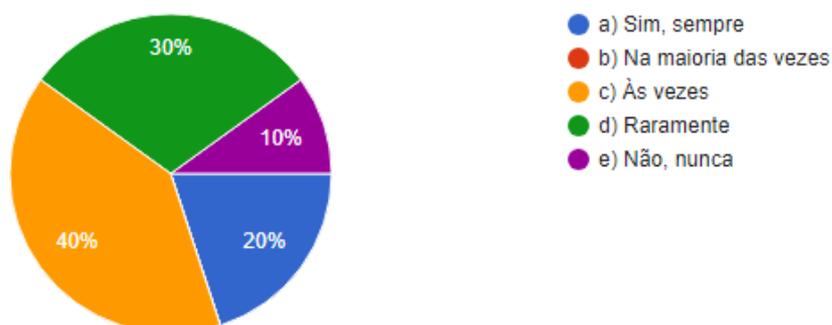


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A partir do exposto no Gráfico 4, evidencia-se que 50% dos participantes da pesquisa responderam que somente às vezes recebem esse apoio, seguido de 20% que disseram não receber nunca e outros 30% divididos entre sim, sempre, raramente e na maioria das vezes. Nesse caso, nota-se que metade dos respondentes não percebe ou não tem apoio da empresa em todos os momentos que precisa, somente em alguns casos e em alguns momentos, o que pode também estar relacionado ao alto nível de insatisfação deles com o trabalho, conforme visto nas questões anteriores.

A quinta pergunta do questionário queria saber dos funcionários se eles têm acesso a recursos e equipamentos adequado à realização de suas tarefas rotineiras, sendo que as repostas estão evidenciadas no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Tem acesso a recursos e equipamentos adequados ao desempenho de suas tarefas

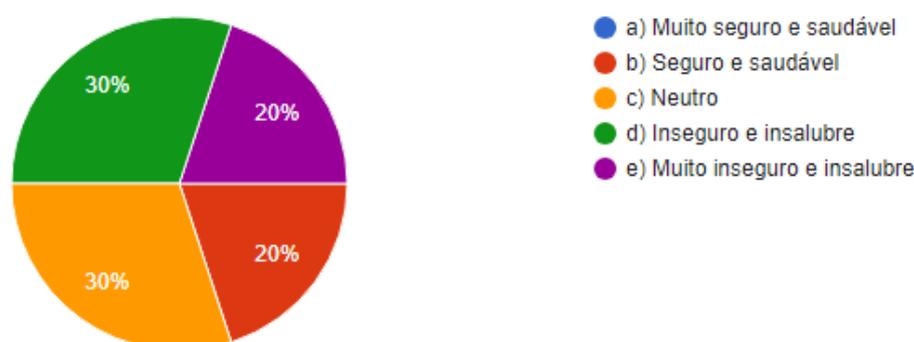


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Conforme se pode observar no Gráfico 5, 40% dos participantes disseram que somente às vezes recebem os recursos e equipamentos de que necessitam para a realização de suas atividades rotineiras, sendo que 30% responderam que raramente recebem, 20% disseram que sempre recebem e 10% que nunca recebem. Essas respostas vão ao encontro das anteriores, novamente, evidenciando que a empresa nem sempre oferece aquilo que eles precisam para poder realizar suas atividades de trabalho no dia a dia, podendo ser mais um motivo para o alto nível de insatisfação que apresentam em relação à empresa e às questões oferecidas para alcançar qualidade de vida laboral.

A pergunta de número 6 queria saber como os trabalhadores avaliam o ambiente de trabalho no setor têxtil em relação às questões de segurança e saúde ocupacional, em que as respostas podem ser observadas no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Avaliação do ambiente de trabalho no setor têxtil em termos de segurança e saúde ocupacional



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

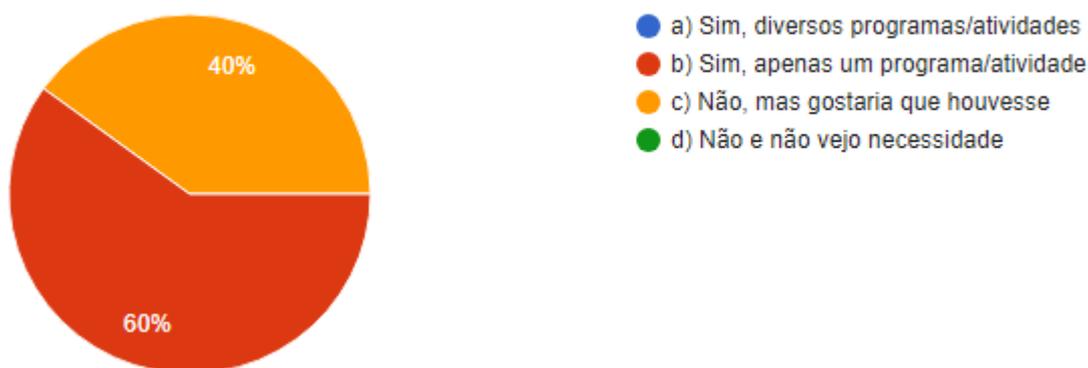
De acordo com o Gráfico 6, observa-se que há um empate entre aqueles que avaliam o ambiente de trabalho inseguro e insalubre e que não têm opinião formada, são neutros, com 30% em cada, seguido de outro empate no segundo lugar, com 20% que disseram considerar seguro e saudável e 20% muito inseguro e insalubre. Nesse caso, não se percebe uma grande diferença entre as respostas, mas, se observa uma prevalência de resposta negativa em relação à qualidade de vida no trabalho, pois mais da metade dos respondentes avalia o ambiente de trabalho como inseguro e sem condições adequadas de segurança para a realização das tarefas cotidianas ou,

então, não concordam nem que sim, nem que não com isso, tendo opinião neutra sobre isso.

Relacionado esses resultados com as teorias pesquisas, verifica-se que, de acordo com Queiroz *et al.* (2017), é importante que as empresas organizem palestras sobre relação entre saúde e meio ambiente, treinamentos específicos quanto ao uso de equipamentos de proteção individual e manutenção de programa e aperfeiçoamento dos programas de prevenção de riscos ambientais e saúde ocupacional, a fim de colaborar para a saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Acerca da questão 7, perguntou aos participantes se a empresa em questão oferece algum programa ou atividade direcionada à promoção da saúde e bem-estar dos funcionários no trabalho, de modo que as respostas estão apresentadas no Gráfico 7.

Gráfico 7 – A empresa oferece algum programa ou atividade de promoção da saúde e bem-estar no trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

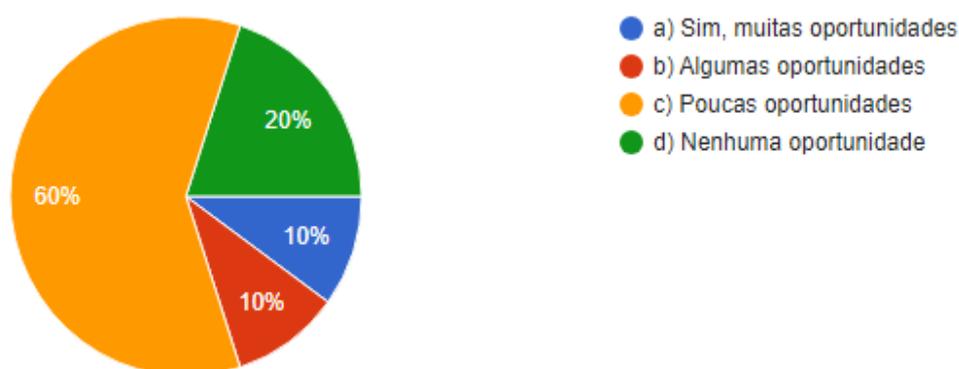
Pode-se notar, no Gráfico 7, que mais da metade dos participantes (60%) disse que a empresa apresenta sim, mas somente um programa/atividade; o restante informou que não apresenta, mas que gostaria que houvesse. Infere-se, a partir disso, que a empresa objeto deste estudo não possui o hábito de oferecer programas e/ou atividades que visem à saúde e bem-estar de seus colaboradores e quando isso ocorre, é em quantidade considerada insuficiente para promover um equilíbrio assertivo entre vida pessoal e profissional. Por isso que uma boa parte dos

participantes informou a necessidade e o desejo de que houvesse mais, pois sentem que falta isso por parte da empresa.

Acerca disso, Neves (1993) estabelece que pensar na gestão da qualidade nas empresas implica pensar na qualidade de vida de seus trabalhadores e na garantia de seus direitos. Assim, evidencia-se a relevância de oferecer aos colaboradores programas e/ou atividades que possibilitem mais qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A pergunta de número 8 questionava os respondentes sobre as oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional por parte da empresa, querendo saber deles se eles veem essa preocupação por parte dela e os resultados estão apresentados no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional na empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

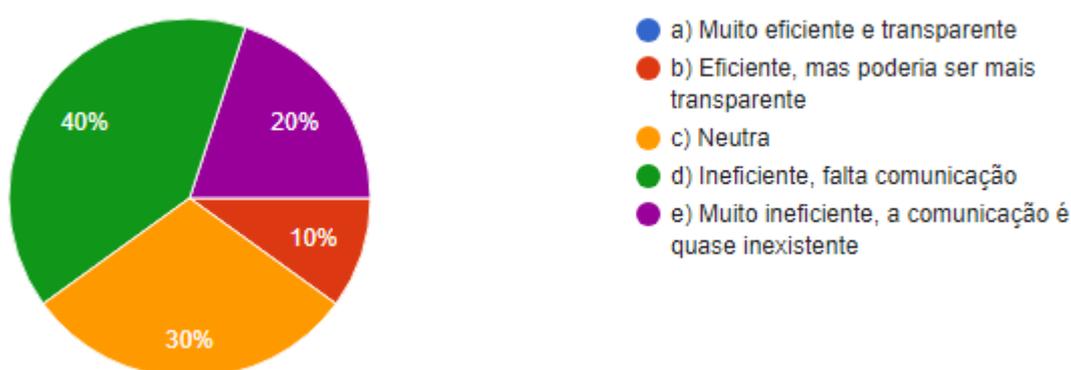
Conforme se pode observar no Gráfico 8, 60% dos participantes da pesquisa informaram que veem poucas oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional na empresa, sendo que 20% disseram que não veem nenhuma oportunidade, 10% algumas e outros 10% veem muitas oportunidades. Essas respostas mostram que os funcionários não veem oportunidades de crescimento na empresa, uma vez que isso não é oferecido ou é oferecido em quantidade que acaba não atingindo a todos, gerando, então, essa insatisfação.

Conforme evidenciado por Timossi *et al.* (2009), existem oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na qualidade de vida no trabalho:

1) Justiça na compensação e partilha de ganhos de produtividade; 2) Condições de trabalho adequadas quanto à jornada e ambiente; 3) Uso e desenvolvimento de capacidades; 4) Oportunidades de crescimento e segurança; 5) Integração social na organização; 6) Direitos de proteção ao trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas; 7) Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer; 8) Relevância social do trabalho na vida no que tange a imagem e responsabilidades da empresa.

A pergunta de número 9 do questionário queria que os respondentes avaliassem como é a comunicação interna na empresa, como os funcionários consideram que ocorre a comunicação entre os setores e as pessoas que lá trabalham, de modo que os resultados estão evidenciados no Gráfico 9.

Gráfico 9 – Avaliação da comunicação interna na empresa



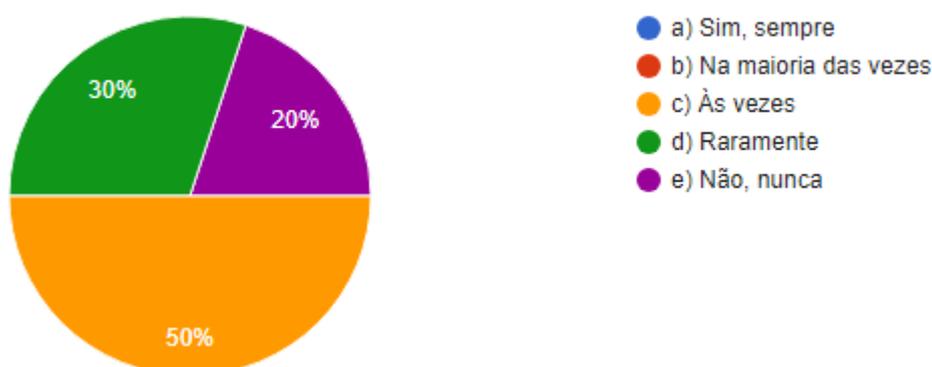
Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Percebe-se, por meio das respostas mostradas no Gráfico 9, que 40% dos trabalhadores avaliam a comunicação interna como ineficiente, sentindo que falta uma comunicação mais fluída entre os setores e as pessoas, seguido de 30% que se sentem neutros em relação a isso, 20% que avaliam como muito ineficiente, em que a comunicação é quase inexistente, e 10% que consideram eficiente, mas entendendo que poderia ser mais transparente. Isso mostra que as informações acabam não sendo passadas ou são passadas de maneira não transparente, dificultando a

comunicação entre todos, mais uma vez, contribuindo para que os funcionários se sintam insatisfeitos com o ambiente de trabalho e com a própria empresa.

A questão de número 10 queria saber dos participantes se eles conseguiam vislumbrar nesta empresa que há um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, se isso é respeitado como deveria, de modo que os resultados podem ser vistos no Gráfico 10.

Gráfico 10 – Se o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é respeitado no setor têxtil



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Conforme os dados apresentados no Gráfico 10, observa-se que metade dos respondentes (50%) veem que somente às vezes há esse equilíbrio, ou seja, existem momentos em que se tem isso no ambiente de trabalho, mas em outros, não há. Por outro lado, 30% disseram que raramente existe esse equilíbrio e outros 20% não conseguem vislumbrar isso em nenhum momento, ou seja, não consideram que há equilíbrio entre vida pessoal e profissional no ambiente de trabalho.

Sobre isso, Rodrigues e Faiad (2019) ressaltam que os riscos psicossociais no trabalho, que consistem em situações negativas da interação entre as características do trabalho e as características dos trabalhadores no contexto social, que elevam a probabilidade de o trabalhador desenvolver doenças físicas e mentais.

Essas respostas também corroboram para esse nível de insatisfação das pessoas em relação ao trabalho e à empresa, uma vez que, nesse contexto, acabam

não se sentido importantes por parte de seu empregador, pois não conseguem vislumbrar esforços de sua parte para que haja um equilíbrio harmonioso entre vida pessoal e profissional, fazendo com que se sintam desmotivados, insatisfeitos e sem perspectivas futuras de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional neste local de trabalho.

A partir do que foi evidenciado nas respostas ao questionário aplicado, pode-se inferir que os trabalhadores desta empresa não conseguem enxergar que há qualidade de vida no seu ambiente de trabalho, pois várias questões, em sua opinião, estão sendo deixadas de lado ou não estão sendo vistas como deveriam por parte da empresa, gerando esse clima de insatisfação e desmotivação com o trabalho e com a empresa.

7. SUGESTÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA

Tendo em vista que os resultados evidenciados na pesquisa realizada na empresa têxtil objeto de estudo deste trabalho, mostraram um alto nível de insatisfação de seus colaboradores em relação às condições de trabalho oferecidas por ela, entende-se a pertinência de se sugerir melhorias que possam modificar esse cenário e, assim, tornar o ambiente de trabalho mais propício para maior satisfação no trabalho e, com isso, aumentar a qualidade de vida.

O primeiro ponto está relacionado ao aspecto organizacional, referindo-se à imagem da empresa perante seus funcionários. A empresa em questão possui uma excelente imagem em seu mercado, considerada pela qualidade de seus produtos e serviços prestados. No entanto, perante os seus funcionários, essa não é a realidade, por isso, pela imagem que a empresa tem externamente e pela preocupação e importância dada aos seus funcionários é preciso que a organização promova ações internas que visem modificar essa visão, através de programas de benefícios, como prêmio assiduidade ou prêmio por meta alcançada, cursos e treinamentos de ordem pessoal e profissional, entre outros.

Dessa forma, deve promover aos seus colaboradores diversos programas de formação para o desenvolvimento profissional e organizacional. Seja na área de produção, vendas ou gerência/direção, a empresa oferecendo cursos de capacitação profissional, dependendo da situação em que se precisa se adaptar ou melhorar algo. Na área de produção, devido às adaptações tecnológicas, os funcionários precisam receber treinamento mais constante sobre a operação de máquinas e equipamentos, a fim de tornar os processos mais ágeis e eficazes.

Em relação às melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias, a empresa precisa estar em uma constante busca de novas melhorias e adaptações em seus processos, tanto produtivos quanto administrativos, visando a qualidade do produto e a excelência administrativa, pois novas tecnologias emergem quase todos os anos. Um método interessante de se utilizar é que, ao invés de se adaptar, por exemplo, a uma nova máquina, adapte-se a máquina à sua produção e assim a qualidade do seu produto não é afetada.

Outro ponto está relacionado à possibilidade que a empresa deve oferecer aos seus funcionários de participar dos comitês decisórios. Dessa forma, ao tomar

uma decisão sobre qualquer tipo de negócio, podem ser realizadas reuniões com a equipe que trata dos assuntos em que a decisão deve ser tomada, em que sugestões ou intervenções são discutidas para que todos possam expressar seus pontos de vista e opiniões e então tomar uma decisão. Em seguida, os resultados da reunião são divulgados para toda a empresa para que todos fiquem sabendo as decisões que foram tomadas.

Deve-se também oportunizar ao colaborador ter total liberdade para opinar ou propor qualquer ideia de qualquer natureza, seja para mudança na empresa ou em benefício próprio, e isso será avaliado para sua eventual aplicação ou não. Desse modo, as portas da empresa precisam estar sempre abertas para novas ideias, opiniões, reclamações, sugestões, para que todos se sintam parte da empresa e de seus processos.

Os processos em suas demais áreas, as tarefas e atividades dos colaboradores devem ser sempre controladas e coordenadas para que a empresa funcione como se fosse uma só pessoa que faz tudo. Mesmo com divisões de produção, vendas e equipe administrativa, todos precisam estar em constante comunicação, as informações fluídas por toda a empresa e todos empenhados em resolver problemas relacionados à sua área específica de negócios.

O último ponto diz respeito aos critérios de desempenho aplicados pela empresa, devendo fazer uso de algumas variáveis para avaliar o desempenho de seus colaboradores, como: dedicação e determinação no trabalho, relacionamento com os demais colaboradores e com a própria empresa, comportamento, honestidade, pontualidade, responsabilidade, cumprimento e desenvolvimento das atividades e tarefas. Isso fará com que os colaboradores saibam o que está bom e pode ser aprimorado ainda mais e o que não está bom e deve ser revisto e melhorado, afinal, todos gostam de saber como estão desempenhando suas atividades e como a empresa observa as ações que desenvolve cotidianamente.

É preciso também pensar no desenvolvimento de um plano de carreira para os funcionários, para que essas variáveis sejam incessantemente analisadas e consideradas para que, futuramente, caso surja uma vaga adicional na empresa ou seja necessário ampliar o quadro de colaboradores em determinada área, a vaga seja preenchida primeiro por um funcionário da empresa, que será promovido, caso não

haja ninguém capaz de cobrir as necessidades do novo cargo, a empresa procede a um processo seletivo para contratação de um novo funcionário.

É importante ressaltar que estas são apenas algumas sugestões do que pode ser feito pela empresa analisada, com o objetivo de torná-la com uma visão melhor perante os seus funcionários e mudar esse cenário tão desmotivador que está sendo percebido por eles. Afinal, quem move uma organização são as pessoas e estas precisam se sentir pertencentes a ela para que tenham interesse, motivação e capacidade de desenvolver suas tarefas diárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração do presente estudo permitiu a análise da importância da qualidade de vida no trabalho através do conceito de vários autores que falam sobre o assunto, bem como através da pesquisa realizada com funcionários da empresa objeto deste estudo. Isso mostrou o poder e o impacto que a qualidade de vida no trabalho tem na vida dos funcionários, bem como os benefícios que são relatados tanto para as pessoas que praticam a qualidade de vida em seu ambiente organizacional quanto para as organizações que são as principais impulsionadoras desse processo.

Por outro lado, a pesquisa realizada também mostrou que a falta de Qualidade de Vida no Trabalho pode ser um poderoso estimulador que leva ao adoecimento dos funcionários em geral, ou seja, organizações que não praticam QTV estão propensas a ter em seu capital humano, pessoas que sofrem esgotamento emocional e físico, às vezes causado por posturas incorretas ou movimentos repetitivos e até problemas mentais.

Viu-se, na empresa em questão, que, na visão de seus funcionários, a qualidade de vida não é considerada como algo relevante, uma vez que vários pontos relativos a esse tema não estão sendo trabalhados por ela, ocasionado falta de interesse, desmotivação e um alto nível de insatisfação por parte de seus colaboradores. Isso, se não for tratado de imediato, poderá levar a outros problemas maiores, como faltas, adoecimento físico e mental, baixa produtividade, erros e, conseqüentemente, prejuízos em todos os sentidos.

A prática da qualidade de vida no trabalho é uma ferramenta muito importante para promover a satisfação dos colaboradores. Além disso, promovendo a referida satisfação durante a jornada de trabalho e considerando os diversos programas de QVT, os colaboradores conseguem liberar o estresse, promover a saúde para melhorar o desempenho das atividades profissionais e a melhoria do clima organizacional. Vale ressaltar que um funcionário satisfeito e motivado se torna mais criativo e produtivo no ambiente de trabalho, tem mais dedicação e sucesso em cada atividade profissional.

É importante ressaltar que a empresa deve incentivar e sensibilizar seus integrantes sobre a real importância da QVT no ambiente de trabalho e, além disso,

incentivar o trabalhador a colaborar e participar dos programas de QVT, provando que a organização deseja influenciar na mudança de comportamento, incentivando-os a adotar hábitos de vida mais saudáveis para melhorar seu bem-estar no trabalho.

A pesquisa realizada também demonstrou que a qualidade de vida no trabalho é muito importante para as organizações que perseguem sua missão de se destacar no mercado e estar à frente da concorrência para obter vantagem competitiva. Com base nisso, percebe-se que a QVT também é inerente ao crescimento da empresa diante de um mercado muitas vezes injusto.

A introdução de programas que melhorem a qualidade de vida no ambiente de trabalho é uma estratégia competitiva que faz a diferença no mercado para satisfazer os funcionários e, por fim, alcançar a lucratividade. Mas, para ser lucrativa, a organização deve ter pessoas comprometidas com os objetivos organizacionais, pessoas dedicadas, engajadas e que desempenham suas funções com eficácia.

Desta forma, fica claro que, para criar produtos ou serviços de qualidade e sobreviver no mercado, toda organização precisa de pessoas, pois isso não pode ser feito sem o envolvimento do capital humano. As pessoas que trabalham na empresa são responsáveis pelo bom andamento e desempenho das atividades realizadas pela organização.

É fundamental que os colaboradores tenham uma boa qualidade de vida no trabalho, e que o ambiente organizacional seja favorável e propício ao desenvolvimento das atividades, para que os trabalhadores possam ter um bom desempenho e produzir resultados. Pessoas satisfeitas e motivadas com a empresa tendem a ser mais comprometidas com as atividades, buscando realizá-las da melhor forma possível para atingir os objetivos traçados pela organização.

REFERÊNCIAS

- ALTINI, M. Z. **Elaboração do mapa de risco**. 2021. Disponível em: <https://phmp.com.br/elaboracao-do-mapa-de-risco/>. Acesso em: 16 mai. 2023.
- ABEPRO - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **Áreas e Subáreas de Engenharia de Produção**. 2022. Disponível em: <https://www.abepro.org.br/interna.asp?c=362>. Acesso em: 16 mai. 2023.
- CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho**. *Revista FAE Business*, n. 7, nov. 2003.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.
- FERREIRA, M. C.; LEITE, J. V.; MENDES, A. M. Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 109-123, abr. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/13160/12241>. Acesso em: 16 mai. 2023.
- FLEURY, A. *et al.* **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975. Disponível em: [http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20\(1975\)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf](http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20(1975)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf). Acesso em: 16 mai. 2023.
- IIDA, I. **Ergonomia, projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.
- KHETAVATH, P. S. **A comparative study of quality of work life in public and private sector organizations**. Tenth AIMS International Conference on Management, p. 2960-2966, Hyderabad, India, 2013.
- MATTOS, U. A. O.; FREITAS, N. B. B. **Mapa de Risco no Brasil**: As limitações da aplicabilidade de um modelo Operário. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 251-258, abr./jun., 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/FCQhjrnl5ffJpphhv3gJv4r/?format=pdf&lang=ptUbirajar> a A. de O. Mattos; Nilton Benedito B. Freitas 1994. Acesso em: 16 mai. 2023.
- MAURO, M. Y. C. *et al.* **Riscos Ocupacionais em Saúde**. *Revista de Enfermagem UERJ*, v. 12, p. 338-345, 2004.

MEDEIROS, J. P. **Qualidade de vida no trabalho da EMATER-RN: validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico** (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2007.

MONTMOLLIN, M. **A ergonomia**. Lisboa: Instituto Piaget, 1990.

NECKEL, F.; FERRETO, L. E. **Avaliação do ambiente de trabalho dos docentes da Unoeste campus de Francisco Beltrão- PR**. *Revista Faz Ciência*, v. 8, n. 1, p. 183-204, 2006.

NEVES, M. A. **Modernização industrial no Brasil: o surgimento de novos paradigmas na organização do trabalho**. *Educação & Sociedade*, n. 45, ago. 1993. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000168&pid=S1415-65520000030000500015&lng=en. Acesso em: 28 mai. 2023.

PAIVA, F. S.; STRALEN, C. J. V.; COSTA, P. H. A. **Participação social e saúde no Brasil: revisão sistemática sobre o tema**. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 19, p. 487-498, 2014.

PATIAS, Naiana Dapieve; HOHENDORFF, Jean Von. **Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa**. *Psicol. Estud. Maringá*, v. 24, e43536, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722019000100236&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 mai. 2023.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUEIROZ, M. T. A.; QUEIROZ, C. A.; QUEIROZ, F. A.; BENIGNO, G. F. **Análise da percepção dos riscos ocupacionais entre trabalhadores de uma indústria do segmento têxtil, Minas Gerais, Brasil**. *Sistemas & Gestão*, v. 12, n. 2, p. 221-7, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.20985/1980-5160.2017.v12n2.1113>. Acesso em: 28 mai. 2023.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C. **Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2011**. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 19, n. 1, jan./mar. 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000100009. Acesso em: 28 mai. 2023.

ROSA, R. A. **Segurança do trabalho: conceito, normas regulamentadoras, responsabilidades e redução de custos**. 2016. Disponível em: <http://mnaconsultoria.com.br/seguranca-do-trabalho-conceito-normasregulamentadoras-responsabilidades-e-reducao-de-custos/>. Acesso em: 03 ago. 2023.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 2007.

SINHA, C. **Factors affecting quality of work life: empirical evidence from indian organizations.** *Australian Journal of Business and Management Research*, v. 1, n. 11, p. 31-40, 2012.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. FRANCISCO, A. C. **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho.** *Revista da Educação Física*, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. **Qualidade de vida no trabalho nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil: descompassos entre teoria e prática.** In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (Orgs.). **Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens** (pp. 85-112). Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA DO SEGMENTO TÊXTIL

Qualidade de vida no trabalho

A importância da QVT

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Qual setor você pertence ? *

Marcar apenas uma oval.

- Gerência
- Produção
- Administrativo
- Terceiros
- Outro: _____

2. Qual é o seu nível de satisfação geral com o seu trabalho ? *

Marcar apenas uma oval.

- a) Muito satisfeito
- b) Satisfeito
- c) Neutro
- d) Insatisfeito
- e) Muito insatisfeito

3. Como você avalia a sua carga de trabalho atual? *

Marcar apenas uma oval.

- a) Adequada
- b) Leve
- c) Excessiva

4. Você sente que recebe o apoio necessário da empresa para realizar seu trabalho de forma eficiente?

Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, sempre
 b) Na maioria das vezes
 c) Às vezes
 d) Raramente
 e) Não, nunca

5. Você tem acesso a recursos e equipamentos adequados para desempenhar suas tarefas no setor ? *

Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, sempre
 b) Na maioria das vezes
 c) Às vezes
 d) Raramente
 e) Não, nunca

6. Como você avalia o ambiente de trabalho no setor têxtil em termos de segurança e saúde ocupacional? *

Marcar apenas uma oval.

- a) Muito seguro e saudável
 b) Seguro e saudável
 c) Neutro
 d) Inseguro e insalubre
 e) Muito inseguro e insalubre

7. A empresa oferece algum programa ou atividade de promoção da saúde e bem-estar no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, diversos programas/atividades
- b) Sim, apenas um programa/atividade
- c) Não, mas gostaria que houvesse
- d) Não e não vejo necessidade

8. você tem oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional na empresa? *

Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, muitas oportunidades
- b) Algumas oportunidades
- c) Poucas oportunidades
- d) Nenhuma oportunidade

9. Como você avalia a comunicação interna na empresa? *

Marcar apenas uma oval.

- a) Muito eficiente e transparente
- b) Eficiente, mas poderia ser mais transparente
- c) Neutra
- d) Ineficiente, falta comunicação
- e) Muito ineficiente, a comunicação é quase inexistente

10. Você sente que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é respeitado no setor têxtil? *

Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, sempre
- b) Na maioria das vezes
- c) Às vezes
- d) Raramente
- e) Não, nunca

11. Sinta-se à vontade para compartilhar sugestões ou reclamações relacionadas à sua experiência de trabalho, fornecendo informações sobre o que você acredita que possa ser melhorado ?

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários