

Qualidade de Vida no Trabalho: uma avaliação em uma instituição privada de ensino superior

Delcio dos Santos Merencio delcio.merencio@hotmail.com PUCPR
Fernanda Paola Butarelli fernanda.butarelli@pucpr.br PUCPR
Jessica Aline Zwirtes Lopes jehzwirtes@gmail.com PUCPR
João Gabriel Kuhn Jacobs Schmidt jotoledo123@hotmail.com PUCPR
Leonardo Franco Pasini leonardo.pasini12345@gmail.com PUCPR

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido uma preocupação cada vez mais presente na gestão organizacional, uma vez que contribui para a melhoria da produtividade dos colaboradores e demonstra o interesse com o ser humano de forma integral. Muitos modelos de avaliação da QVT foram desenvolvidos, e, apesar de cada modelo apresentar um enfoque, é característica comum dos modelos a avaliação de diversas dimensões, considerando perspectivas do colaborador sob diferentes óticas. O modelo de QVT selecionado para o estudo foi o modelo de Walton. Essa pesquisa foi classificada como quantitativa e qualitativa, e foi feita através do estudo de caso em uma instituição privada de ensino superior (IES). O tratamento estatístico permitiu a análise e interpretação das informações através da tabulação de dados e elaboração de gráficos. O estudo demonstrou que nas cinco dimensões estudadas a empresa pode ser considerada como uma organização que proporciona qualidade de vida aos seus colaboradores, sendo que a média geral obtida foi de 4,35 em uma escala onde o valor máximo é 5 pontos. Dentre todas as dimensões estudadas, destacam-se condições de trabalho e relevância social do trabalho como pontos fortes da instituição. Compensação justa e adequada e constitucionalismo obtiveram as menores médias do estudo. Os objetivos propostos foram alcançados, uma vez que foi possível identificar a percepção dos colaboradores em relação à QVT. Não obstante os dados do estudo sejam confidenciais e de exclusividade da empresa estudada, os conhecimentos apresentados nessa pesquisa podem contribuir para outras organizações.

PALAVRAS CHAVES

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Modelo de Walton. Instituição de Ensino Superior. Ergonomia.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação cada vez mais presente na gestão organizacional, uma vez que contribui para a melhoria da produtividade dos colaboradores e demonstra o interesse com o ser humano de forma integral.

Afim de balancear diversos fatores, as empresas buscam adequações nos espaços de trabalhos para um melhor aproveitamento do colaborador. Tornando o ambiente mais confortável e com maior qualidade e conseqüentemente o desempenho dos colaboradores ocorre um aumento na produtividade (FERNANDES, 1996, p.36).

A qualidade de vida não apresenta um conceito único e próprio, não está apenas relacionada a fatores que afetam a parte física e mental do ser humano. Hoje possui um olhar mais amplo e agrega outros fatores como família, amigos, trabalho, situações cotidianas (PEREIRA; TEXEIRA; SANTOS (2020). Esse conceito mais atual mostra a visão do colaborador como um ser humano integral, em suas diversas dimensões.

Muitos modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foram desenvolvidos, e, apesar de cada modelo apresentar um enfoque maior em determinada área, é característica comum dos modelos a avaliação de diversas dimensões, considerando perspectivas do colaborador sob diversas óticas.

O modelo selecionado para o estudo foi o modelo de Richard Walton (1973), que cita oito fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho. Fatores relacionados a remuneração adequada ao cargo, segurança, saúde e condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida familiar, valorização do trabalho (FREITAS; SOUZA, 2009 p. 139-140).

As instituições de ensino passaram no último ano uma grande transformação no modelo de trabalho, devido à pandemia do COVID-19, sendo o modelo de trabalho home-office predominante nesse período. Assim, o estudo se faz relevante para avaliar a qualidade de vida no trabalho mediante grandes transformações que ocorreram nas instituições de ensino.

A pesquisa foi realizada em uma instituição privada de ensino superior, e o objetivo foi avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, através de um modelo adaptado de Walton (1973). O tipo de pesquisa é do tipo qualitativa

Essa pesquisa é do tipo qualitativa, e tem natureza aplicada. Quanto aos objetivos é classificada como descritiva e seus procedimentos foram feitos como um estudo de caso. O estudo foi realizado em uma instituição privada de ensino superior. A pesquisa foi elaborada pelo método *Survey* com cinco níveis, os pesquisadores desenvolveram um questionário através do *Google Forms* e em seguida disponibilizaram aos colaboradores, para responderem de forma anônima e voluntária. Ao final foram realizadas análises descritivas dos resultados

2 REVISÃO DA LITERATURA

A ergonomia é o estudo da adaptação das condições de trabalho ao homem. (IIDA, 2005). Segundo Dul e Weerdmeest (2004) esta ciência tem caráter interdisciplinar, uma vez que se apoia em diversas áreas do conhecimento humano.

O Ministério do Trabalho por meio da Norma Regulamentadora (NR) nº 17 visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

Francischini (2010) afirma que o objetivo central da ergonomia é o estudo do homem, suas habilidades, capacidades e limitações, e Winnie (2012) complementa que a aplicação da ergonomia tem uma contribuição direta para que os colaboradores possam atingir melhores índices de produtividade e mitigar possíveis danos à saúde

Segundo Weber (2018) a ergonomia surge como contribuição com a adequação de postos de trabalho, fatores ambientais e fadiga. Demonstrando um aumento de eficiência com a adaptação da máquina as necessidades do homem de forma a auxiliar e facilitar sua atividade, tendo assim uma relação direta com a promoção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é descrita por Limongi-França (2003) como um conjunto de ações que enfocam inovações preservando a qualidade de vida do trabalhador e seu desenvolvimento, o que só pode ser realizado de um ponto de vista amplo, denominado biopsicossocial. Tal conceito, provem da medicina psicossomática que está associada aos cuidados ergonômicos no trabalho.

Qualidade de vida no trabalho (QVT), está associado ao comportamento do ser humano, o bem-estar em que o colaborador sente ao exercer suas atividades. Uma organização que possui um ambiente organizado, que oferece infraestrutura físicas, sociológicas, psicológicas e tecnológica, torna-se um ambiente produtivo e saudável (FREITAS; SOUZA, 2009 p. 136).

Os modelos relacionados a qualidade de vida no trabalho surgiram de forma impactante nas organizações por volta da década de 60. Freitas e Souza (2009), apresentam importantes nomes de pesquisadores e filósofos que pesquisaram sobre o tema: Walton; Hackman e Oldham; Westley; e, Davis e Werther. Estes autores se destacaram por apresentarem modelos funcionais que são utilizados até os dias de hoje para avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT).

De acordo com Freitas e Souza (2009), o modelo de Davis e Werther relaciona-se a elementos organizacionais, ambientais e comportamentais. As condições de trabalho, os benefícios que as empresas oferecem, o cargo em que o colaborador ocupa pesam no quesito QVT. Através de seu desempenho por ocupar melhores cargos no trabalho, o trabalhador considera que conquistou estabilidade e qualidade de vida.

O modelo teórico de Hackman e Oldham, avalia a qualidade de vida no trabalho através de avaliações feitas pelos colaboradores sobre cinco fatores básicos, sendo eles: Variedade de Tarefa; a Identidade de Tarefa; a Significância de Tarefa; o Nível de Autonomia e o Feedback (VIDA; DEUS, 2006, p. 31-32).

Todos os fatores relacionam-se uns aos outros, proporcionando ao colaborador sentir-se reconhecido por estar desenvolvendo determinada atividade, conseqüentemente proporcionando reconhecimento e resultados positivos de seu esforço. O crescimento pessoal incentivo o colaborador, gerando resultado positivos para a empresa (VIDA; DEUS, 2006, p. 31-32).

O modelo de Westley, apresenta a ideia de que a qualidade do trabalho está relacionada a humanização no ambiente de trabalho. O autor apresenta quatro indicadores que afetam a QVT do colaborador, relacionadas a fatores econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos.

Fatores que geram no colaborador aspectos como Injustiça, Insegurança, Isolamento e Anomia (VIDA; DEUS, 2006, p. 28-30).

O modelo de Richard Walton (1973) cita oito fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho. Fatores relacionados a remuneração adequada ao cargo, segurança, saúde e condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida familiar, valorização do trabalho (FREITAS; SOUZA, 2009 p. 139-140).

Waldo enfatiza que a insatisfação no trabalho afeta o desempenho do colaborador, independentemente de seu cargo. Os critérios de seus estudos buscam identificar estas causas de insatisfação para que em seguida possa ser feita melhorias, para tornar o ambiente de trabalho aconchegante e que o colaborador se sinta satisfeito em estar exercendo sua função (RIBEIRO; SANTANA, 2015, p.86).

Nos dias de hoje muitas empresas buscam adequada seus postos de trabalho para que seus colaboradores se sintam satisfeitos, gerando saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Os modelos apresentados acima, ajudam as empresas a aplicar determinadas medidas de melhorias em seus ambientes de trabalho. Através destas ações as empresas ganham, atingindo suas metas e ganhos.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa é do tipo quantitativa e qualitativa, feita através de um estudo de caso em uma instituição privada de ensino superior (IES). Para elaboração do estudo foi realizado o contato com a instituição para que houvesse aceitação de participar do estudo.

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 dimensão. Devido a restrições internas da instituição quanto a realização de algumas perguntas, para o estudo serão analisadas cinco dimensões do Modelo de Walton.

A pesquisa realizada foi do tipo *Survey* com cinco níveis, os pesquisadores desenvolveram um questionário através do *Google Forms* e em seguida disponibilizaram aos colaboradores, para responderem de forma anônima e voluntária. Por fim foram realizadas as análises e recomendações.

Os dados do estudo de caso foram coletados através de um questionário estruturado com 33 perguntas, sendo a totalidade de perguntas fechadas para análise quantitativa. As questões foram dispostas no questionário de acordo com distribuição das cinco dimensões de Walton (1973) que foram avaliadas para o trabalho: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Desenvolvimento das capacidades pessoais; Constitucionalismo; e Relevância social do trabalho.

Utilizou-se a escala de Likert com cinco níveis, na qual os respondentes atribuem uma nota de concordância a uma afirmação descrita (JUNIOR; COSTA, 2014). 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 questionário foi elaborado na ferramenta eletrônica *Google Forms* e em seguida disponibilizado aos colaboradores, para responderem de forma anônima e voluntária

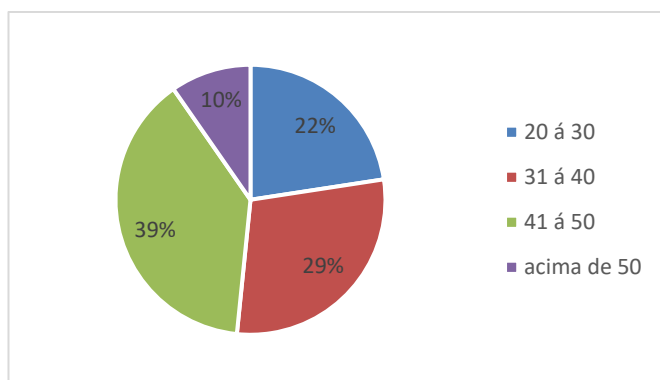
O tratamento estatístico foi feito em planilhas no Microsoft Office Excel, que permitiu a análise e interpretação das informações através da tabulação de dados e elaboração de gráficos. Para analisar cada dimensão foi calculada a média geral, de acordo com a frequência de respostas obtidas que. Assim sendo, com o intuito de viabilizar o cálculo do RM,

4 RESULTADOS

Com a aplicação do questionário foram adquiridos os dados e avaliados com base no modelo Walton. A pesquisa contou com 31 participantes.

Na primeira etapa do questionário foram obtidos dados em relação ao perfil do entrevistado, sendo possível analisar aspectos quanto a faixa etária e área de trabalho na IES. Os resultados obtidos no formulário foram enquadrados em quatro faixas etárias distintas. A porcentagem mais expressiva de participantes da pesquisa foi de 41 a 50 anos. Podemos observar a participação de cada faixa etária no Gráfico 01.

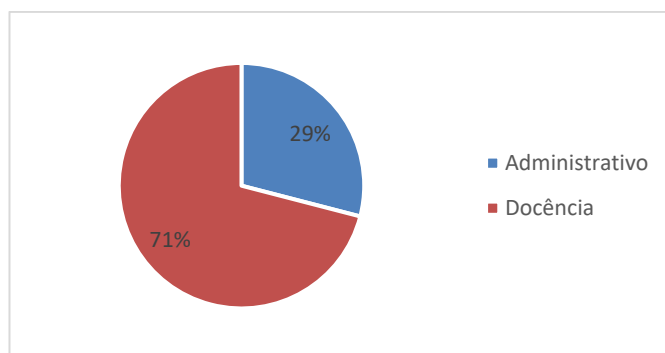
Gráfico 01: Distribuição da faixa etária dos respondentes



Fonte: Os Autores (2021).

Conforme mostra o Gráfico 02, em relação a área de trabalho dos respondentes, 71% pertencem à docência, e 29% à área administrativa da IES. Essa proporção corrobora com a porcentagem da população em cada área.

Gráfico 02: Distribuição da área de trabalho dos respondentes



Fonte: Os Autores (2021).

4.1 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DE WALTON PARA A AMOSTRA

Após a parte de variáveis de perfil do respondente, a segunda parte do questionário foi estruturada em cinco blocos, correspondendo a cada dimensão de Walton que foi analisada para o estudo, cada qual contendo determinadas variáveis para medição.

4.2 DIMENSÃO 01: COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Essa dimensão está relacionada a remuneração compatível com o trabalho exercido. A remuneração adequada é necessária para a satisfação das necessidades pessoais, e também está relacionada ao provimento de fatores culturais, sociais econômicos. A Compensação justa e adequada ao funcionário é sobre o que discorre a primeira dimensão. Os aspectos analisados são:

- Satisfação com benefícios;
- Satisfação com planos de assistência;
- Satisfação com reconhecimento de opiniões;

Na Tabela 01 os resultados em relação à primeira dimensão estão apresentados.

Tabela 1: Dimensão 1

DIMENSÃO 01: COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA								
Satisfação com benefícios			Satisfação com planos de assistência			Satisfação com reconhecimento de opiniões		
Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%
5	12	38,7	5	21	67,7	5	14	45,2
4	14	45,2	4	9	29	4	7	22,6
3	2	6,5	3	0	0	3	3	9,7
2	2	6,5	2	1	3,2	2	3	9,7
1	1	3,2	1	0	0	1	4	12,9
Média	4,1		Média	4,61		Média	3,77	
Média geral					4,16			

Fonte: Os Autores (2021).

Através da análise dos resultados observou-se que os entrevistados se mostraram muito satisfeitos com essa dimensão. Sendo que entre as variáveis analisadas, a que obteve menor avaliação foi a satisfação com reconhecimento de opiniões, com média de 3,77. A média geral da dimensão ficou em 4,16, demonstrando funcionários muito satisfeitos em relação à compensação justa e adequada.

4.3 DIMENSÃO 2: CONDIÇÕES DE TRABALHO

A dimensão Condições de trabalho está relacionado com redução de acidentes e doenças e um ambiente que promove o bem-estar dos seus colaboradores. Os aspectos analisados são:

- Satisfação com limpeza e organização no ambiente de trabalho.
- Satisfação com condições ambientais no ambiente de trabalho;

Na Tabela 02 os resultados em relação à dimensão estão apresentados.

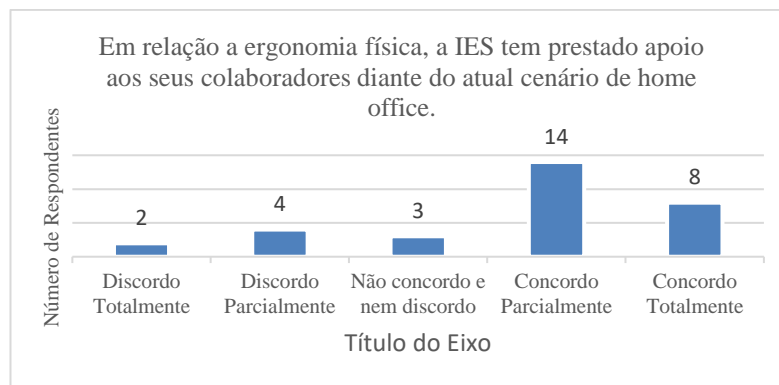
Tabela 2: Dimensão 2 – Condições de Trabalho

DIMENSÃO 02: CONDIÇÕES DE TRABALHO					
Satisfação com limpeza e organização no ambiente de trabalho			Satisfação com condições ambientais no ambiente de trabalho		
Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%
5	27	87,1	5	17	54,8
4	4	12,9	4	11	35,5
3	0	0	3	1	3,2
2	0	0	2	2	6,5
1	0	0	1	0	0
Média	4,87		Média	4,39	
Média geral	4,63				

Fonte: Os Autores (2021).

Após a avaliação da Dimensão 2 observou-se os dados e os entrevistados se mostraram muito satisfeitos. A média geral da dimensão ficou em 4,63, apresentando funcionários muito satisfeitos. Nesse ponto um destaque para a situação de trabalho atual que é exercida em grande parte no modelo *home-office*, uma pergunta do questionário feita na sequência da dimensão 02 teve objetivo de analisar a ergonomia física diante desse cenário, e os resultados obtidos seguem no gráfico 03.

Gráfico 03 – Avaliação sobre o apoio da IES na ergonomia física durante o trabalho remoto.



Fonte: Os autores (2021)

OS resultados dessa avaliação apresentam que os colaboradores sentem-se amparados pela IES quanto à ergonomia física mesmo em trabalho remoto.

4.4 DIMENSÃO 3: USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES

A terceira dimensão de Walton trata da necessidade do trabalhador em desenvolver suas habilidades e aplicar seus conhecimentos, adquirindo autonomia. Desse modo, foram analisados os seguintes aspectos:

- Satisfação com o treinamento recebido pela instituição para a realização de suas atividades referentes ao trabalho;
- Satisfação com as informações relevantes recebidas acerca de sua função para a realização adequada de suas tarefas;
- Satisfação com a importância dada a sua opinião, bem como a oportunidade de colaborar para a solução de problemas;

Na Tabela 03 os resultados em relação à dimensão estão apresentados.

Tabela 03: Dimensão 3

DIMENSÃO 03: DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES PESSOAIS								
Satisfação com treinamento			Satisfação com informações relevantes passadas acerca do trabalho			Satisfação com importância da opinião para solução de algum problema		
Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%
5	22	71	5	15	48,4	5	13	41,9
4	6	19,4	4	14	45,2	4	12	38,7
3	2	6,5	3	2	6,5	3	3	9,7
2	1	3,2	2	0	0	2	2	6,5
1	0	0	1	0	0	1	1	3,2
Média	4,58		Média	4,42		Média	4,1	
Média geral			4,37					

Fonte: Os autores (2021)

Na análise dos dados constata-se que os funcionários estão satisfeitos com os treinamentos ofertados, as informações passadas e a oportunidade de opinar dentro da instituição. Desse modo, os três aspectos obtiveram notas superiores a 4, o que levou a média geral a ser consequentemente elevada e atingir 4,37.

4.5 DIMENSÃO 6: CONSTITUCIONALISMO

A sexta dimensão de Walton é referente à aplicação das leis e dos direitos dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. Para o estudo os seguintes aspectos foram avaliados:

- Satisfação dos colaboradores em relação a sua jornada de trabalho;
- Satisfação com o ritmo cobrado pela instituição para as realizações de suas atividades;
- Satisfação com a liberdade de expressão do funcionário dentro da instituição, sem ocorrer medo de represálias.

Na Tabela 04 os resultados em relação à dimensão estão apresentados.

Tabela 04: Dimensão 6

DIMENSÃO 06: CONSTITUCIONALISMO								
Satisfação com jornada de trabalho			Satisfação com ritmo de trabalho			Satisfação com liberdade de expressão		
Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%
5	17	54,8	5	14	45,2	5	16	51,6
4	5	16,1	4	9	29	4	11	35,5
3	5	16,1	3	3	9,7	3	2	6,5
2	3	9,7	2	2	6,5	2	1	3,2
1	1	3,2	1	2	6,5	1	1	3,2
Média	4,1		Média	4,03		Média	4,29	
Média geral				4,14				

Fonte: Os autores (2021)

De acordo com os dados obtidos, pode-se aferir que os colaboradores estão satisfeitos nos quesitos constitucionais que abordam jornada de trabalho, ritmo para realizar suas atividades e liberdade de expressão. Dessa maneira, a dimensão 06 obteve média 4,14.

4.6 DIMENSÃO 8: RELEVÂNCIA SOCIAL NA VIDA DO TRABALHADOR

No modelo de Walton para medir a oitava dimensão, leva-se em consideração a percepção do trabalhador quanto a responsabilidade social praticada pela organização. Portanto para a análise desta dimensão neste artigo foram questionados os seguintes aspectos:

- Satisfação em trabalhar na IES;
- Satisfação com a preocupação da IES em relação à comunidade;
- Satisfação com a preocupação da IES em relação ao colaborador.

A Tabela 05, apresenta os dados coletados na pesquisa realizada na IES, referentes a dimensão 8 do modelo de Walton, levando em consideração as questões citadas.

Tabela 5: Dimensão 8

DIMENSÃO 08: RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO								
Satisfação em trabalhar na IES			Satisfação com a preocupação da IES em relação à comunidade			Satisfação com a preocupação da IES em relação ao colaborador		
Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%	Nível de satisfação	Nº de avaliações	%
5	24	77,4	5	15	48,4	5	12	38,7
4	6	19,4	4	15	48,4	4	15	48,4
3	1	3,2	3	1	3,2	3	3	9,7
2	0	0	2	0	0	2	1	3,2
1	0	0	1	0	0	1	0	0
Média	4,74		Média	4,45		Média	4,23	
Média geral					4,47			

Fonte: Os autores (2021)

Levando em consideração os dados coletados pelo estudo, pode-se afirmar que os colaboradores da IES, se sentem satisfeitos em fazer parte, e demonstram que a organização tem uma relevância social em sua vida.

A média geral das questões abordadas ficou em 4,47, indicando que a instituição se preocupa com a vida social dos colaboradores, leva em consideração a opinião dada por cada um, buscando sempre solucionar problemas aparentes.

4.7 AVALIAÇÃO GERAL DAS DIMENSÕES

Após a análise de todas as dimensões feitas no artigo, uma média geral foi calculada. Conforme mostra Tabela 06.

Tabela 06: Média Geral do Modelo de Walton

Análises das dimensões	Média Geral
Dimensão 1 - Compensação justa e adequada.	4,16
Dimensão 2 - Condições de trabalho.	4,63
Dimensão 3 – Desenvolvimento das capacidades pessoais.	4,37
Dimensão 6 – Constitucionalismo.	4,14
Dimensão 8 – Relevância social do trabalho.	4,47
Média das Dimensões	4,35

Fonte: Os autores (2021)

Fazendo uma análise na íntegra sobre qualidade de vida no trabalho na instituição estudada, a média geral das cinco dimensões analisadas foi de 4,35. Esta média geral é considerada alta, dando fortes indícios de que a Qualidade de Vida no Trabalho da empresa é um fator levado com seriedade na gestão organizacional. Os resultados mostram que os colaboradores se sentem satisfeitos quanto ao trabalho realizado, que a instituição oferece condições de trabalho adequadas e benefícios que satisfazem as necessidades da maioria dos colaboradores que contribuíram com a pesquisa.

5 CONCLUSÃO

O estudo demonstrou que nas cinco dimensões estudadas a empresa pode ser considerada como uma organização que proporciona qualidade de vida aos seus colaboradores, sendo que a média geral obtida foi de 4,35 em uma escala onde o valor máximo é 5 pontos.

Dentre todas as dimensões estudadas, destacam-se condições de trabalho e relevância social do trabalho como pontos fortes da instituição. Compensação justa e adequada e institucionalismo obtiveram as menores médias do estudo. Apesar de estarem em níveis de satisfação, a IES pode avaliar alguns pontos específicos para que a qualidade de vida dos seus colaboradores seja cada vez melhor. Algumas recomendações que podem ser feitas são:

- Revisar questões como benefícios, remunerações e planos de saúde, dos colaboradores para que estejam satisfeitos com sua compensação dentro da empresa. Em especial a adoção de políticas de premiação por seus esforços, demonstrando reconhecimento e gratidão.
- Priorizar que as atividades relacionadas ao trabalho sejam realizadas durante o horário de expediente, sem que haja a necessidade da realização de horas-extra. Em evidência, a aplicação de atividades deve ser feita com horários mais flexíveis, visando evitar a sobrecarga do colaborador.
- Adotar canais de recebimento de sugestões de melhorias, bem como reclamações ou expressão de ideias. Desse modo, os colaboradores reconhecerão que a IES promove liberdade de expressão e analisa suas ideias.

Não obstante os dados do estudo sejam confidenciais e de exclusividade da empresa estudada, os conhecimentos apresentados nessa pesquisa podem contribuir para outras empresas, conforme o referencial teórico deste estudo.

As limitações da pesquisa foram pela não possibilidade de avaliação de todas as dimensões, e tratando-se de um estudo de caso o resultado do estudo não pode ser generalizado, pois foi aplicado em uma empresa específica com uma amostra limitada.

Os objetivos propostos por esse estudo foram alcançados, uma vez que foi possível identificar a percepção dos colaboradores em relação à QVT. Por fim, ratifica-se a importância do tema desta pesquisa, sendo uma tendência que os colaboradores sejam cada vez mais protagonistas na gestão e melhoria organizacionais. Os colaboradores e a empresa podem ser beneficiados por estudos desse caráter, que expõe pontos positivos e negativos a partir de uma perspectiva interna.

Uma vez que a Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente relacionada ao colaborador como um ser humano integral, seus benefícios repercutem nos resultados operacionais da empresa, portanto é uma relação mutuamente benéfica para colaboradores e empresa.

REFERÊNCIAS

- DUL, J.; WEERDMEESTER, B. **Ergonomia prática**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 3. ed.
- FRANCISCHINI, P. G. **Estudos de tempos**. In: CONTADOR, J. C. (Coord.). **Gestão de operações: a engenharia de produção a serviço da modernização da empresa**. São Paulo: Edgard Blücher, 2010.
- FREITAS, A. L. P., & DE SOUZA, R. G. B. (2009). **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. *Sistemas & Gestão*, 4(2), 136-154. <https://doi.org/10.7177/sg.2009.V4N2A4>
- JUNIOR, S. D. S.; COSTA, F. J. **Mensuração e Escalas de Verificação**: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e PhraseCompletion. Ano 2014. http://www.revista-pmkt.com.br/Portals/9/Volumes/15/1_Mensura%C3%A7%C3%A3o%20e%20Escalas%20de%20Verifica%C3%A7%C3%A3o%20uma%20An%C3%A1lise%20Comparativa%20das%20Escalas%20de%20Likert%20e%20Phrase%20Completion.pdf
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas as sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003
- IIDA, ITIRO. **Ergonomia - Projeto e Produção**. Editora Blucher, 2005.
- RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional**. *Revista de Iniciação Científica - RIC Cairu*, v. 2, n. 2, p. 75–96, 2015. https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf
- VIDA, Q. DE; DEUS, D. P. DE. Universidade Católica de Goiás. **Qualidade de Vida no Trabalho**: análise de um modelo mediacional. 2006. <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/1942/1/Daniella%20Pe-reira%20de%20Deus.pdf>
- NR. NORMA REGULAMENTADORA. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978.
- PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. DOS. **Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação**. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, v. 26, n. 2, p. 241–250, 2012. <https://www.scielo.br/pdf/rbefe/v26n2/07.pdf>
- WALTON, R. E. **Quality of work life: What is it?** *Sloan Management Review*, v. 15, n.1 pp.11-21, 1973.
- WEBER, Fernando Pinheiro **Ergonomia e conforto ambiental**. Grupo A. SAGAH, 2018.
- WINNIE, IP. **Ergonomics in a changing world**. *Source Industrial Engineer*. v. 44. p. 40. Nov 2012. <https://www.iise.org/IEMagazine/Details.aspx?id=33106>