



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas
Colegiado do Curso de Engenharia de Produção



A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA INDÚSTRIA DE COSMÉTICOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

LAURA PONTES TEIXEIRA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
JOÃO MONLEVADE - MG
Julho - 2019

LAURA PONTES TEIXEIRA

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA
INDÚSTRIA DE COSMÉTICOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção do Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas da Universidade Federal de Ouro Preto como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Orientadora: Dr^a. Eva Bessa Soares

João Monlevade

Julho, 2019

T266q

Teixeira, Laura Pontes.

A qualidade de vida no trabalho [manuscrito]: o caso de uma indústria de cosméticos no estado de Minas Gerais. / Laura Pontes Teixeira. - 2019.

51f.: il.: color; tabs; Quadros.

Orientadora: Profª. Drª. Eva Bessa Soares.

Monografia (Graduação). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas. Departamento de Engenharia de Produção.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Trabalho. 3. Cosméticos - Indústria - Qualidade de vida. I. Soares, Eva Bessa. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU: 331



ATA DE DEFESA – ATV030

Aos 09 dias do mês de julho de 2019, às 15 horas e 30 minutos, na sala D202 do Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas, foi realizada a defesa do Trabalho de Conclusão de Curso pela aluna **LAURA PONTES TEIXEIRA**, Matrícula: **11.2.8162**, sendo a comissão examinadora constituída pelos professores: Prof^o Dr^a Eva Bessa Soares, Prof^o Me. Daniel Francisco Bastos Monteiro e Prof^a Alana Deusilan Sester Pereira. A aluna apresentou o trabalho intitulado: **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA INDÚSTRIA DE COSMÉTICOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS**. A comissão examinadora deliberou, pela: Aprovação; ou Aprovação com Ressalva - Prazo concedido para as correções: 30 dias; ou Reprovação com Ressalva, com prazo para marcação da nova banca de: _____; ou Reprovação da aluna, com a nota 7,00. Na forma regulamentar e seguindo as determinações da Resolução COEP 05/2018 foi lavrada a presente ata que é assinada pelos membros da comissão examinadora e pela aluna.

João Monlevade, 09 de julho de 2019.

Prof^o Dr^a Eva Bessa Soares
Professora Orientadora

Prof^o Me. Daniel Francisco Bastos Monteiro

Prof^a Dr^a Alana Deusilan Sester Pereira

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pelo dom da vida e por ter me guiado durante toda a graduação.

Aos meus pais, por todo suporte oferecido durante esta etapa.

À minha irmã Fernanda e ao meu noivo Rafael, por todo incentivo e ajuda.

À minha orientadora Eva, por todo ensinamento.

RESUMO

O presente estudo objetivou analisar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma indústria do ramo de cosméticos. Objetivou-se comparar essas percepções com as práticas da empresa, ou seja, com as ações narradas pela gestora. Apoiou em teóricos da Qualidade de Vida no Trabalho como Walton (1973), Nadler e Lawler (1983) e Hackman e Oldhan (1975). A metodologia utilizada consistiu em revisão da literatura acerca do tema e um estudo empírico. A abordagem é qualitativa e a coleta de dados ocorreu a partir de um questionário baseado no modelo proposto por Walton (1973), que foi aplicado aos funcionários do setor de Informática. Foi utilizada também uma entrevista semiestruturada com a gestora de Recursos Humanos. Os resultados revelam consonância quanto à percepção dos funcionários e as práticas de Qualidade de Vida no Trabalho que a empresa relata aplicar.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Modelo de Walton; Qualidade de Vida no Trabalho na Indústria Cosmética.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the Quality of Life at Work in a cosmetic industry. The objective was to compare these perceptions with the company's practices, namely, with the actions narrated by the manager. This study is supported on Quality of Work theorists such as Walton (1973), Nadler and Lawler (1983) and Hackman and Oldhan (1975). The methodology used consisted of a review of the literature on the subject and an empirical study. The approach is qualitative and the data collection was made with a questionnaire based on the model proposed by Walton (1973), which was applied to employees of the Informatics sector. A semi-structured interview with the Human Resources manager was also used. The results reveal agreement on the perception of employees and the practices of Quality of Work Life that the company reports applying.

Keywords: Quality of Life at Work; Walton Model; Quality of Life at Work in the Cosmetic Industry.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Modelo de QVT de Hackman de Oldhan (1975).....	19
Figura 2 - Organograma Parcial da Empresa	24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Ranking de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil	14
Quadro 2 - Evolução do Conceito de QVT.....	15
Quadro 3 - Categorias da QVT de Walton (1973) segundo Vieira	17
Quadro 4 - Ações de QVT realizadas pela empresa Alfa de acordo com os critérios de Walton (1973).....	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo dos Participantes	29
Tabela 2 - Faixa Etária dos Participantes	29
Tabela 3 - Estado Civil dos Participantes	29
Tabela 4 - Número de Filhos dos Participantes	30
Tabela 5 - Escolaridade dos Participantes.....	30
Tabela 6 - Tempo na Empresa dos Participantes	31
Tabela 7 - Cargo dos Participantes	32
Tabela 8 - Conhecimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho	33
Tabela 9 - Compensação Justa e Adequada	33
Tabela 10 - Condições de Trabalho.....	34
Tabela 11 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades	35
Tabela 12 - Chances de Crescimento e Segurança	36
Tabela 13 - Integração Social da Empresa.....	37
Tabela 14 - Constitucionalismo.....	38
Tabela 15 - Trabalho e Espaço Total de Vida.....	39
Tabela 16 - Relevância Total da Vida no Trabalho	40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEPRO	Associação Brasileira de Engenharia de Produção
OMS	Organização Mundial da Saúde
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Objetivos	9
1.1.1	Objetivo Geral	9
1.1.2	Objetivos Específicos	10
1.2	Justificativa.....	10
2	ASPECTOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
2.1	Qualidade de Vida	12
2.2	Qualidade de Vida no Trabalho	12
2.3	Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil.....	14
2.4	Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho	15
2.4.1	Modelo de QVT de Nadler e Lawler (1983)	15
2.4.2	Modelo de QVT de Walton (1973).....	16
2.4.3	Modelo de QVT de Hackman e Oldhan (1975).....	18
2.5	Implementação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	19
2.6	QVT em uma indústria de Motores Elétricos	20
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	23
3.1	Classificação	23
3.2	Unidade de Análise	23
3.3	Operacionalização.....	24
4	RESULTADOS.....	26
4.1	Ações Desenvolvidas pela Empresa em relação à Qualidade de Vida no Trabalho	26
4.2	Dados Sociodemográficos dos Participantes da Pesquisa.....	28
4.3	Análise e Discussão dos Resultados	32
4.4	Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto da Indústria.....	41
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
6	REFERÊNCIAS.....	45
	APÊNDICE 1 – PESQUISA DE CAMPO PARA VERIFICAR AS CONSONÂNCIAS E DISSONÂNCIAS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ENTRE FUNCIONÁRIOS E EMPRESA	48

1 INTRODUÇÃO

Diante das atuais transformações no mundo do trabalho, especialmente devido à globalização, a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora e aumentam as exigências e cobranças feitas aos trabalhadores. Diante disso, tornou-se essencial investir em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como forma de melhorar o bem estar dos funcionários, para que os mesmos sintam-se mais satisfeitos no ambiente de trabalho, assim contribuindo para a otimização de resultados da empresa.

A importância da QVT está no fato de que muitas pessoas passam grande parte do tempo dentro das empresas e, muitas vezes, será no ambiente de trabalho que elas terão condições de descobrir e desenvolver suas potencialidades. (PIZZOLATO; MOURA; SILVA, 2013).

Uma das formas de manter um funcionário satisfeito dentro de uma organização é oferecer-lhe um plano de Qualidade de Vida no Trabalho. Um bom ambiente corporativo estimula a criatividade e proatividade dos funcionários, além de facilitar com que a empresa retenha e empregue mão de obra qualificada.

Para Walton (1973), a QVT vem recebendo destaque como forma de resgatar valores humanos e ambientais, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Dessa forma, o presente trabalho busca responder a seguinte pergunta: quais as consonâncias e as dissonâncias entre as percepções dos funcionários sobre Qualidade de Vida no Trabalho e as práticas realizadas pela empresa?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar as dissonâncias e as consonâncias entre as percepções dos funcionários e as práticas da empresa relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho.

1.1.2 Objetivos Específicos

A fim de atingir o objetivo geral proposto neste trabalho, os seguintes objetivos específicos foram definidos:

- Elencar as práticas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho da empresa estudada a partir da verbalização da gestora de Recursos Humanos (RH);
- Conhecer a percepção dos funcionários sobre as práticas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho realizada pela empresa;
- Comparar as informações entre si;
- Comparar o presente estudo com o de uma indústria de motores elétricos.

1.2 Justificativa

Para as empresas se manterem competitivas no mercado de trabalho, dentre várias estratégias, é necessário investir em Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com Carazzolle (2010), a Qualidade de Vida no Trabalho está estritamente ligada ao desempenho dos funcionários dentro de uma organização. Também, segundo Conte (2003), a Qualidade de Vida no Trabalho propõe harmonizar os desejos dos funcionários e da organização, pois ao elevar o nível de satisfação dos funcionários, melhora-se a produtividade da empresa.

Segundo a Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO), a Engenharia de Produção é dividida em dez grandes áreas, sendo uma delas a Engenharia do Trabalho. A Engenharia do Trabalho possui como uma de suas subáreas a Gestão de Recursos Humanos, em que uma de suas preocupações é a Qualidade de Vida no Trabalho. Muitas das metodologias propostas pelas demais áreas da Engenharia de Produção não seriam totalmente efetivas sem uma boa gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, pois funcionários satisfeitos tendem a desempenhar melhor as suas tarefas. Consequentemente, isso ajudará a empresa a atingir seus objetivos.

Este trabalho foi realizado em uma indústria de cosméticos. A escolha se deve à maior facilidade de acesso pela autora às informações desta organização. Embora muitas pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho vêm sendo realizadas, não foram encontrados trabalhos que abordassem esse assunto em

indústrias deste ramo. Sendo assim, este trabalho poderá auxiliar a compreender melhor a Qualidade de Vida no Trabalho neste tipo de indústria.

2 ASPECTOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1 Qualidade de Vida

De acordo com Seidl e Zannon (2004), estudos mostram que há indícios que o termo Qualidade de Vida surgiu na década de 30. Ainda, de acordo com Seidl e Zannon (2004), o conceito de Qualidade de Vida é utilizado de duas maneiras: pelas pessoas em geral no dia a dia, nas diversas profissões e no âmbito da pesquisa acadêmica.

Para Monteiro *et al.* (2010), o termo Qualidade de Vida é muito abrangente e possui aspectos tanto objetivos, quanto subjetivos. Ele pode ser associado a melhorias no padrão de vida, sensação de bem-estar, realização pessoal, qualidade dos relacionamentos, educação, estilo de vida, saúde e lazer, ou seja, abrange fatores psicológicos, físicos, sociais e econômicos.

Herculano (2000, p. 22), buscando um índice para mensuração da Qualidade de Vida, define-a como:

A soma das condições econômicas, ambientais, científico-culturais e políticas coletivamente construídas e postas à disposição dos indivíduos para que estes possam realizar suas potencialidades: inclui a acessibilidade à produção e ao consumo, aos meios para produzir cultura, ciência e arte, bem como pressupõe a existência de mecanismos de comunicação, de informação, de participação e de influência nos destinos coletivos, através da gestão territorial que assegure água e ar limpos, higiene ambiental, equipamentos coletivos urbanos, alimentos saudáveis e a disponibilidade de espaços naturais amenos urbanos, bem como da preservação de ecossistemas naturais.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Moretti (2003), o ser humano, dentro das organizações, busca crescimento, possui expectativas, sentimentos, se envolve com o trabalho, decepciona quando desvalorizado e quando é tratado apenas como mais um na empresa. Por isso, torna-se imprescindível investir em aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho que ajudem os colaboradores a alcançar suas expectativas e a contribuir para os objetivos da organização.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define Qualidade de Vida no Trabalho como “A percepção de um indivíduo sobre a sua posição na vida, no

contexto da cultura e dos sistemas de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.” (WHOQOL GROUP, 1994, p. 228).

França (1997, p. 80) explicita que

qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Segundo Albuquerque e França (1998), diversas áreas têm construído valores relativos às demandas de Qualidade de Vida no Trabalho, como a Ergonomia, que estuda as condições de trabalho para levar mais conforto ao trabalhador e a área da Saúde, que tem buscado atuar não somente sobre o controle de doenças, mas também na saúde física, mental e social das pessoas.

Para Vasconcelos (2001), pela maioria das pessoas passarem a maior parte de suas vidas nas organizações, o natural seria que as transformassem em lugares mais agradáveis e saudáveis para a execução do trabalho. Locais onde pudessem, de fato, passar algumas horas vivendo, criando e realizando plenamente, com qualidade de vida, satisfação e alegria.

Programas de QVT podem também beneficiar as empresas aumentando sua eficiência. Segundo Castro (2015), um ambiente de trabalho que possui uma gestão integrada com a Qualidade de Vida no Trabalho, com funcionários relacionando-se bem com as equipes e motivados com suas tarefas proporcionam à empresa maior produtividade.

Segundo Tamayo e Paschoal (2003), os benefícios da QVT são tanto para a organização, quanto para o trabalhador. Para a organização, manifestam-se na qualidade e na quantidade de trabalho executado pelo empregado. Para os empregados, as consequências situam-se principalmente no nível da realização pessoal, da satisfação, do bem-estar e da autoestima.

Respeitar o trabalhador como “ser humano” significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global (MORETTI, 2003, p. 2).

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil

Dentro do contexto brasileiro de competitividade, Albuquerque (1998) conclui que a Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando expressão cada vez maior no ambiente empresarial brasileiro. A explicação para isso é uma melhor compreensão a respeito do estresse e de doenças associados às pressões organizacionais, o que vem gerando a necessidade de novo posicionamento por parte dos gestores de pessoas e empresas, que passam a aplicar as ações de QVT.

De acordo com Abrantes (2012), o Brasil se encontra em segundo lugar no ranking entre países em que a QVT mais cresceu entre 2010 e 2012, como mostra o Quadro 1 abaixo:

Quadro 1 - Ranking de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil

Ranking de qualidade de vida	Pontuação
1. México	153
2. Brasil	151
3. China	145
4. Índia	139
5. África do Sul	135
6. Austrália	129
7. Estados Unidos	123
8. Holanda	120
9. Canadá	113
10. França	109
11. Japão	105
12. Bélgica	104
13. Reino Unido	104
14. Alemanha	95

Fonte: Revista Exame (2012)

De acordo com a Sodexo, 54% dos brasileiros estão satisfeitos com o emprego atual, sendo a maior parte desse grupo representada por executivos de altos cargos e pós-graduados, 37% são neutros em relação ao emprego atual, sendo a maior parte desse grupo representada pelas áreas financeira e administrativa e 9% representam a parcela insatisfeita, formada na maior parte por funcionários da área de atendimento ao cliente, comercial, serviço de apoio administrativo e pessoas que cursaram até o ensino médio.

2.4 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Ao longo dos anos, diversos estudiosos, entre eles Nadler e Lawler (1983), Walton (1973) e Hackman e Oldhan (1975), criaram indicadores que mostram os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores e auxiliam o entendimento sobre o tema.

2.4.1 Modelo de QVT de Nadler e Lawler (1983)

Segundo Pedroso e Pilatti (2010), Nadler e Lawler (1983) acreditam que o conceito de QVT deveria ser bem claro, especificando seus resultados, benefícios e as condições necessárias para desenvolvê-la. Acreditavam também que o conceito de QVT se alterava de acordo com o contexto da época, como mostra o Quadro 2.

Quadro 2 - Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

Continua

	Conclusão
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER e LAWLER citado por FERNANDES (1996, p. 42)

Claramente o quadro acima não mostra a realidade percebida nos dias de hoje, em que a QVT não é considerada um “modismo” passageiro, e ao que tudo indica nunca será. (PILATTI, 2004).

2.4.2 Modelo de QVT de Walton (1973)

O modelo de Walton (1973) utilizou oito categorias conceituais para procurar identificar as condições de QVT, que podem ser descritas da seguinte forma (VIEIRA, 1996).

Quadro 3 - Categorias da QVT de Walton (1973) segundo Vieira

<p>1. Compensação justa e adequada</p>	<p>1º - Remuneração necessária para o funcionário viver dignamente.</p> <p>2º - Compatibilidade de remuneração entre os membros da empresa.</p> <p>3º - Igualdade na remuneração do funcionário em relação a outros profissionais do mercado de trabalho.</p>
<p>2. Condições de trabalho</p>	<p>1º - Jornada e carga de trabalho do funcionário.</p> <p>2º - Local de trabalho do funcionário em relação a conforto, organização e segurança.</p> <p>3º - Material e equipamento utilizados pelo funcionário.</p> <p>4º - Estresse do funcionário durante a jornada de trabalho.</p>
<p>3. Uso e desenvolvimento de capacidades</p>	<p>1º - Utilização de habilidades e conhecimentos por parte do funcionário.</p> <p>2º - Capacidade do funcionário de desenvolver autonomia e autocontrole.</p>
<p>4. Chances de crescimento e segurança</p>	<p>1º - Possibilidade de carreira para o funcionário.</p> <p>2º - Investimento em educação por parte da empresa para o funcionário.</p> <p>3º - Garantia de estabilidade no emprego para o funcionário.</p>
<p>5. Integração social</p>	<p>1º - Igualdade de oportunidade para o funcionário.</p> <p>2º - Bom relacionamento entre os funcionários.</p> <p>3º - Senso de equipe.</p>

Continua

Conclusão	
6. Constitucionalismo	1º - Cumprimento dos direitos trabalhistas pela empresa. 2º - Privacidade no trabalho garantido pela empresa. 3º - Liberdade de expressão do funcionário.
7. Trabalho e espaço total de vida	1º - Garantia por parte da empresa de equilíbrio entre trabalho e compromissos pessoais do funcionário.
8. Relevância total da vida no trabalho	1º - Serviços de Responsabilidade Social prestados pela empresa na comunidade. 2º - Qualidade na prestação de serviços da empresa. 3º - Qualidade no atendimento dos empregados.

Fonte: Vieira, 1996

2.4.3 Modelo de QVT de Hackman e Oldhan (1975)

Segundo Hackman e Oldham (1975), citado por Pizzolato, Moura e Silva (2013), a Qualidade de Vida no Trabalho é percebida por um trabalhador quando três aspectos estão presentes em seu trabalho, sendo eles a percepção da significância do trabalho, a percepção da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos reais resultados do trabalho.

A percepção da significância da tarefa é criada a partir de três dimensões:

- Variedade de Habilidades: é o grau no qual o funcionário varia a tarefa e as habilidades para executá-la.
- Identidade da Tarefa: é o grau no qual o funcionário se identifica com a tarefa e sente realizado ao executá-la.
- Significado da Tarefa: é a forma com que a tarefa executada pelo funcionário impacta a organização e/ou a comunidade que ele está inserido.

A percepção da responsabilidade pelos resultados é criada a partir de uma dimensão:

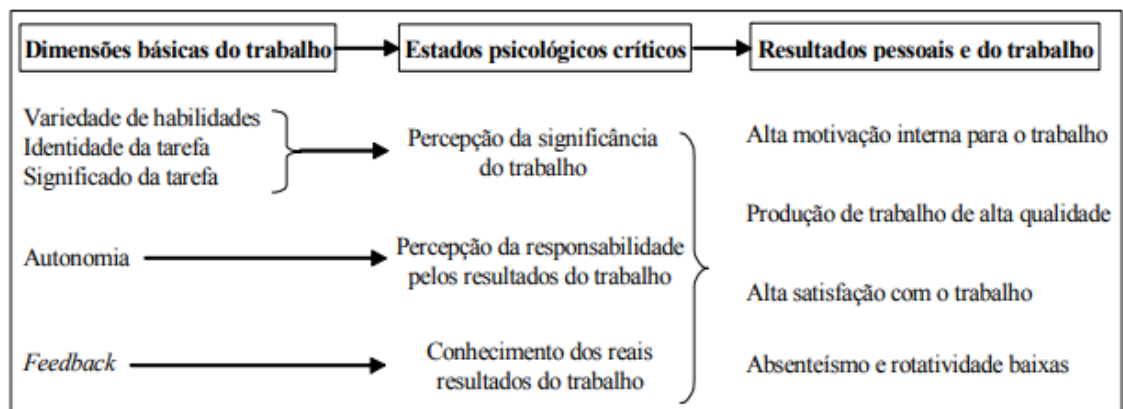
- **Autonomia:** é o grau no qual o funcionário possui independência para executar a tarefa.

O conhecimento dos reais resultados do trabalho é criado a partir de uma dimensão:

- **Feedback:** é o grau com que as informações relacionadas às tarefas são apresentadas durante a execução da mesma.

A Figura 1 esquematiza a teoria de Hackman e Oldham (1975).

Figura 1 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham (1975)



Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975, p.256)

2.5 Implementação da Qualidade de Vida no Trabalho

Fernandes (1996) sugere algumas recomendações para implementação do programa de Qualidade de Vida no Trabalho:

- Devem incluir todos os níveis e áreas da organização;
- Devem ser implantados a partir de uma necessidade da organização;
- Devem incluir estratégias de resolução dos problemas organizacionais, através de métodos participativos;
- Devem procurar envolver melhorias no meio ambiente de trabalho em termos físicos, tecnológicos e psicossociais;
- Devem ter um sistema de recompensas estruturado para que os ganhos advindos da participação sejam partilhados pelos empregados;
- As pessoas devem ser treinadas para nova abordagem de resolução de problemas e, especialmente as chefias, para aceitar a participação dos empregados;

- Devem ocorrer mudanças no comportamento administrativo e na natureza do clima das organizações, para que a cultura organizacional seja melhorada.

2.6 QVT em uma indústria de Motores Elétricos

Vieira (1996) realizou um estudo na empresa Mega, fabricante de motores elétricos, sendo que os setores que participaram da pesquisa foram os de Ferramentaria e Metalurgia. A empresa contava com 4.500 funcionários e os setores pesquisados contavam com 506 funcionários.

A pesquisa fala sobre a percepção das chefias, técnicos e operários sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em dezessete aspectos diferentes: ambiente físico, segurança física, ritmo, salário, participação nos lucros, benefícios e incentivos, treinamento e educação, carreira, rotatividade, autonomia e controle, participação, automação, relações de trabalho, constitucionalismo, significado do trabalho, lazer e imagem da empresa. Neste estudo, abordaram-se apenas nove tópicos:

- **Ambiente Físico:** No momento em que ocorreu a pesquisa, o prédio da empresa havia sido reformado há pouco tempo. Com a reforma, os funcionários passaram a considerar as condições de trabalho adequadas, pois o ambiente passou a ser mais ventilado, espaçoso e a ter uma estrutura melhor (pintura, iluminação e piso). Da mesma forma, as chefias acreditavam que as condições de trabalho eram adequadas e que eram referência neste quesito se comparado às empresas da região. Alguns funcionários apenas reclamavam que muitas vezes o ambiente de trabalho era pensado mais para a máquina do que para o funcionário.
- **Salários:** No geral, os funcionários estavam insatisfeitos com o salário recebido. Muito desse sentimento era devido a grande experiência que possuíam, e por isso não sentiam que o salário correspondia ao serviço que eles entregavam para a organização. Os gerentes tinham conhecimento da insatisfação dos funcionários quanto ao tema, mas sabiam que muitos deles continuavam na empresa pelos benefícios oferecidos pela mesma e pelo bom ambiente de trabalho.
- **Treinamento e Educação:** As entrevistas mostraram que os cargos de chefia eram mais privilegiados em receber treinamentos do que os cargos de operários.

Em relação ao ensino, a empresa Mega possuía um programa de educação básica que incentivava os funcionários a concluírem pelo menos o primeiro grau do ensino médio, o que segundo os gerentes facilitava a compreensão e aprendizado das tarefas. Para funcionários com segundo grau completo, a empresa custeava despesas de mensalidade e transportes para cursos superiores, técnicos e de língua estrangeira, sendo que tais cursos tinham que estar dentro da área de atuação dos funcionários.

- **Carreira:** A evolução na carreira do funcionário estava ligada a sua escolaridade. Funcionários que pararam de estudar tinham menos oportunidades de crescimento e eram ultrapassados por funcionários com escolaridade superior. Tal ponto gerava reclamações por parte de funcionários com mais tempo de casa que sentiam desvalorizados diante de tal situação.

- **Rotatividade:** A empresa Mega possuía baixo índice de rotatividade. Mesmo passando por períodos de processo de automação da fábrica e por greves, os funcionários não demonstravam preocupação com demissões. Isso demonstrava que a empresa passava segurança quanto à manutenção do emprego.

- **Autonomia e Controle:** Esse quesito variava entre os setores da Metalurgia e Ferramentaria. No setor de Metalurgia, o trabalho era particionado e repetitivo, o que dificultava o desenvolvimento da criatividade, da autonomia e controle por parte do operador. Já no setor de Ferramentaria, essas habilidades se tornavam possíveis, pois cada operador participava e era responsável por todas as etapas do processo produtivo. Isso não significava autonomia total, mas quando observavam que algo poderia ser melhorado no processo, eles tinham liberdade de conversar com as chefias para verificar a viabilidade de modificação.

- **Avaliação:** Os funcionários eram avaliados através do preenchimento de uma ficha de avaliação em que, quem obtivesse uma avaliação positiva, recebia uma premiação em forma de salário. Porém, eles deixaram de receber essa premiação quando o programa de participação nos lucros foi implementado. Segundo os funcionários, independente das premiações, tal avaliação era importante para saberem seu desempenho no trabalho.

- **Constitucionalismo:** Sobre a empresa cumprir o direito dos empregados, percebeu-se que a empresa ainda precisava melhorar em dois quesitos: a liberdade de expressão e a participação sindical. Isso porque, como relatado por funcionários, eles deixavam de participar de sindicatos devido à intimidação das chefias, que alegavam que um funcionário não pode servir a dois chefes.
- **Lazer:** Como o trabalho ocupava grande parte do dia dos trabalhadores e a cidade não possuía muitas atividades de lazer, a pesquisa mostrou que a maioria dos funcionários passava seu momento de folga em família, seja assistindo televisão em casa, visitando algum parente ou indo à missa.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 Classificação

Minayo (2007, p. 44) define metodologia de forma abrangente e concomitante

[...] a) como a discussão epistemológica sobre o “caminho do pensamento” que o tema ou o objeto de investigação requer; b) como a apresentação adequada e justificada dos métodos, técnicas e dos instrumentos operativos que devem ser utilizados para as buscas relativas às indagações da investigação; c) e como a “criatividade do pesquisador”, ou seja, a sua marca pessoal e específica na forma de articular teoria, métodos, achados experimentais, observacionais ou de qualquer outro tipo específico de resposta às indagações específicas.

A metodologia utilizada nessa pesquisa consistiu em revisão da literatura acerca do tema e um estudo empírico. O trabalho foi baseado em artigos, *sites* de periódicos científicos, como o *Google Acadêmico* e *SciELO*, e livros. A abordagem é qualitativa.

São cinco as características básicas da pesquisa qualitativa, chamada, às vezes, também de naturalística: a) A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento; b) os dados coletados são predominantemente descritivos; c) a preocupação com o processo é muito maior do que com o produto; d) o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida são focos de atenção especial pelo pesquisador; e e) a análise dos dados tende a seguir um processo indutivo. (LUDKE; ANDRE, 2013, p. 44)

De acordo com Moresi (2003), nesse tipo de pesquisa, o pesquisador é considerado o protagonista e utiliza o ambiente de pesquisa para coletar todos os dados. A pesquisa é descritiva e não utiliza análises estatísticas.

3.2 Unidade de Análise

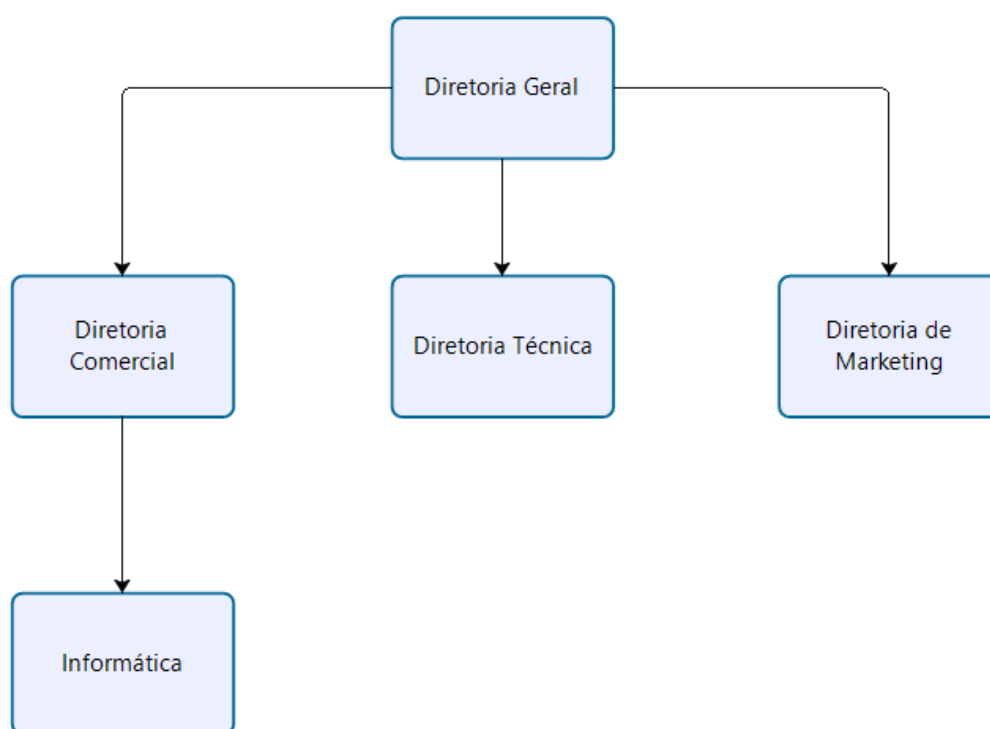
A empresa pesquisada se trata de uma indústria de cosméticos situada no estado de Minas Gerais, que aqui será denominada de empresa Alfa. Fundada em 1991, conta no ano de 2019, com aproximadamente 600 funcionários diretos. Ela possui Distribuidoras exclusivas que atendem todos os estados do Brasil.

Em 1997, a produção não era mais artesanal, já se tratava de uma microempresa em expansão. Foi neste período que ocorreu a construção de uma nova fábrica.

A empresa possui uma unidade fabril e dois escritórios administrativos em duas cidades.

Devido a empresa não possuir um organograma formal estruturado, a autora elaborou um organograma parcial, de acordo com as informações passadas pela gestora de RH, para melhor entendimento de onde está situado o setor de Informática na empresa.

Figura 2 - Organograma Parcial da Empresa



Fonte: Elaborada pela autora a partir de informações coletadas em entrevista com a gestora de Recursos Humanos (2019)

3.3 Operacionalização

O trabalho foi baseado em dados coletados em uma indústria de cosméticos, tendo como base o modelo proposto por Walton (1973) que propõe oito critérios de avaliação, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento e segurança, integração

social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância total da vida no trabalho. O modelo de Walton (1973) foi escolhido por ser um modelo conceituado e aceito por vários autores e por abranger vários aspectos ligados à organização.

O estudo envolveu quatro etapas:

- 1ª) Desenvolvimento de questionário, conforme apêndice 1, que foi aplicado a 15 funcionários do setor de Informática da empresa. Foram realizadas perguntas objetivas e uma dissertativa. Para as objetivas, utilizou-se uma escala do tipo *Likert* de cinco alternativas. O questionário foi desenvolvido em uma plataforma do *Google*, chamada *Google Forms*;
- 2ª) Envio dos questionários, que ocorreu via *e-mail* no dia 13 de maio de 2019;
- 3ª) Entrevista semiestruturada com a gestora de Recursos Humanos da empresa, para entender as práticas relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho realizadas pela organização. A entrevista foi realizada no dia 30 de maio de 2019;
- 4ª) Análise dos resultados encontrados. Os dados coletados foram analisados por meio de tabelas em planilhas de *Excel*.

4 RESULTADOS

4.1 Ações Desenvolvidas pela Empresa em relação à Qualidade de Vida no Trabalho

Até Maio/2019, a empresa Alfa não possuía um plano formal de Qualidade de Vida no Trabalho. No entanto, mesmo sem um plano, ela desenvolve ações que cumprem muitos dos pontos abordados na Qualidade de Vida no Trabalho em geral e também no Modelo de Walton (1973), que foi aprofundado nesta pesquisa. Essa conclusão foi possível devido às próprias observações feitas pela autora durante a pesquisa, em entrevista semiestruturada com a gestora de Recursos Humanos e com as respostas dos questionários dos funcionários.

Através da entrevista semiestruturada com a gestora de Recursos Humanos da empresa Alfa, é possível perceber que a mesma insere em sua gestão de RH muitas ações que impactam de forma positiva a QVT. Tais ações podem promover aos funcionários motivação, preservação da saúde mental e física, interesse de cooperação com as equipes, valorização das capacidades no trabalho, chances de crescimento profissional e da empresa e segurança. Uma das ações, inclusive, impacta na Qualidade de Vida da comunidade.

As atividades relacionadas à QVT realizadas pela empresa Alfa e que foram coletadas em entrevista, estão representadas no Quadro 4, classificadas de acordo com os critérios de Walton (1973).

Quadro 4 - Ações de QVT realizadas pela empresa Alfa de acordo com os critérios de Walton (1973)

<p>1. Compensação justa e adequada</p>	<p>Salários: A empresa cumpre o salário base, estabelecido pela categoria de comerciantes. Responsáveis: Diretoria e Setor de Recursos Humanos.</p>
---	--

Continua

Continua

<p>2. Condições de trabalho</p>	<p>Condições de Trabalho: A empresa disponibiliza todos os equipamentos necessários para a execução do serviço, possui um profissional responsável para avaliar as condições ergonômicas dos setores, além de ter uma área verde extensa onde os funcionários podem descansar durante o horário de almoço. Responsáveis: Setor de Recursos Humanos, setor de Segurança do Trabalho e Gerentes da área.</p> <p>Ginástica Laboral: É realizada duas vezes por semana e dura em torno de 15 minutos. Responsável: Setor de Segurança do Trabalho.</p>
<p>3. Uso e desenvolvimento de capacidades</p>	<p>Treinamentos: Os treinamentos oferecidos aos funcionários ocorrem tanto dentro da empresa, como, por exemplo, cursos de <i>Excel</i>, quanto fora da empresa, no caso de cursos mais específicos, como por exemplo, utilização de determinada plataforma utilizada no setor. Responsáveis: Setor de Recursos Humanos e Gerentes da área.</p> <p>Desenvolvimento de Carreira: A empresa, sempre que possível, privilegia dar oportunidades de crescimento aos funcionários da empresa, para somente depois divulgar a vaga no mercado. As oportunidades de crescimento são feitas através de avaliações de desempenho, em que participam o funcionário, seu gestor e o diretor da área. Geralmente a análise de desempenho é feita com a ferramenta de análise SWOT - <i>Strengths</i> (Forças), <i>Weaknesses</i> (Fraquezas), <i>Opportunities</i> (Oportunidades) e <i>Threats</i> (Ameaças). Responsáveis: Diretoria, setor de Recursos Humanos e Gerentes da área.</p> <p>Uso e Desenvolvimento de Capacidades: As vagas ocupadas na empresa Alfa são preenchidas de acordo com o perfil profissional ou pessoal. A escolha pelo perfil pessoal, muitas vezes acontece devido à escassez de profissionais qualificados na cidade em que a empresa está inserida. Responsáveis: Setor de Recursos Humanos, setor de Segurança do Trabalho e Gerentes da área.</p>

Continua

Conclusão

<p>4. Chances de crescimento e segurança</p>	<p>Educação Continuada: Todos os funcionários que estudam em curso superior ou técnico recebem uma bolsa de estudos. O valor dessa bolsa varia de acordo com o quanto o curso agrega na atividade que o funcionário exerce na empresa. Responsáveis: Diretoria e setor de Recursos Humanos.</p>
<p>5. Integração social na empresa</p>	<p>Oportunidade de participação em eventos: Eventos internos para integração dos funcionários, como por exemplo, os eventos todo final de ano, e eventos externos relacionados à área de atuação do funcionário, como por exemplo, eventos para programadores. Responsáveis: Setor de Recursos Humanos e Gerentes da área.</p>
<p>6. Constitucionalismo</p>	<p>Carga horária: A empresa cumpre a carga horária de 08h48min por dia. Responsável: Setor de Recursos Humanos.</p>
<p>7. Trabalho e espaço total de vida</p>	<p>Flexibilidade de horários: A empresa permite aos funcionários terem flexibilidade de horários, seja para cumprir compromissos de estudo ou pessoais. Responsáveis: Setor de Recursos Humanos e Gerentes da área.</p>
<p>8. Relevância total da vida no trabalho</p>	<p>Responsabilidade social: A empresa possui uma Fundação que oferece aulas de música para crianças, adolescentes e adultos. Essa ação impacta também a Qualidade de Vida da comunidade, uma vez que as aulas são oferecidas tanto para funcionários da empresa Alfa e seus familiares, quanto para a comunidade em que a empresa está inserida. Responsável: Diretoria.</p>

Fonte: Elaborada pela autora a partir de informações coletadas em entrevista com a gestora de Recursos Humanos (2019)

4.2 Dados Sociodemográficos dos Participantes da Pesquisa

De acordo com os questionários aplicados, obteve-se o seguinte perfil dos participantes:

Sexo dos Participantes: Do total de quinze participantes, seis (40%) são do sexo feminino e nove (60%) são do sexo masculino, conforme indicado na Tabela 1.

Tabela 1 - Sexo dos Participantes

Sexo	Absoluto	%
Feminino	6	40,0
Masculino	9	60,0
TOTAL	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Idade dos Participantes: Do total de quinze participantes, cinco (33,3%) possuem entre 18 a 25 anos e dez (66,7%) possuem entre 26 a 35 anos, conforme indicado na Tabela 2.

Tabela 2 - Faixa Etária dos Participantes

Faixa Etária	Absoluto	%
18 a 25	5	33,3
26 a 35	10	66,7
TOTAL	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Estado Civil dos Participantes: Do total de quinze participantes, doze (80%) são solteiros e três (20%) são casados, conforme indicado na Tabela 3.

Tabela 3 - Estado Civil dos Participantes

Estado Civil	Absoluto	%
Solteiro	12	80,0
Casado	3	20,0
Divorciado	0	0,0
Viúvo	0	0,0
TOTAL	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Número de Filhos dos Participantes: Do total de quinze participantes, quatorze (93,3%) não possuem filhos e um (6,7%) possui um filho, conforme indicado na Tabela 4.

Tabela 4 - Número de Filhos dos Participantes

Filhos	Absoluto	%
0	14	93,3
1	1	6,7
2	0	0,0
3	0	0,0
4 ou mais	0	0,0
TOTAL	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Escolaridade dos Participantes: Do total de quinze participantes, seis (40%) possuem ensino superior incompleto e nove (60%) possuem ensino superior completo, conforme indicado na Tabela 5.

Tabela 5 - Escolaridade dos Participantes

Escolaridade	Absoluto	%
Ensino Fundamental Incompleto	0	0,0
Ensino Fundamental Completo	0	0,0
Ensino Médio Incompleto	0	0,0
Ensino Médio Completo	0	0,0
Ensino Superior Incompleto	6	40,0
Ensino Superior Completo	9	60,0
TOTAL	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Tempo na Empresa dos Participantes: Do total de quinze participantes, cinco (33,3%) tem até um ano na empresa, sete (46,7%) estão de um a cinco anos na empresa e três (20%) estão a mais de cinco anos na empresa, conforme indicado na Tabela 6.

Tabela 6 - Tempo na Empresa dos Participantes

Tempo na Empresa	Absoluto	%
Até 1 ano	5	33,3
De 1 a 5 anos	7	46,7
Mais de 5 anos	3	20,0
TOTAL	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Cargo dos Participantes: Do total de quinze participantes, dois (13,2%) ocupam o cargo de Analista de Mídias Digitais, cinco (33,3%) ocupam o cargo de Analista de Sistemas, três (20%) ocupam o cargo de Assistente de Desenvolvimento de Sistemas, um (6,7%) ocupa o cargo de Auxiliar de E-commerce/ CRM, um (6,7%) ocupa o cargo de Coordenador de Sistemas, um (6,7%) ocupa o cargo de Coordenador Web, um (6,7%) ocupa o cargo de Estagiário e um (6,7%) ocupa o cargo de Programador de Sistemas de Informação, conforme indicado na Tabela 7.

Tabela 7 - Cargo dos Participantes

Cargo	Absoluto	%
Analista de Mídias Digitais	2	13,2
Analista de Sistemas	5	33,3
Assistente de Desenvolvimento de Sistemas	3	20,0
Auxiliar de E-commerce/ CRM	1	6,7
Coordenador de Sistemas	1	6,7
Coordenador Web	1	6,7
Estagiário	1	6,7
Programador de Sistemas de Informação	1	6,7
TOTAL	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

4.3 Análise e Discussão dos Resultados

A coleta dos dados com os funcionários ocorreu a partir de um questionário com nove perguntas objetivas e uma dissertativa (Apêndice 1). Para as objetivas, utilizou-se uma escala do tipo *Likert* de cinco alternativas, em que 1 quer dizer Discordo Totalmente e 5 quer dizer Concordo Totalmente, tendo também os valores intermediários.

Para a análise dos resultados desta pesquisa, considerou-se que as notas 1 e 2 atribuídas às perguntas significavam que o participante discordava com o que estava sendo perguntado, a nota 3 atribuída às perguntas significava que o participante não discordava, nem concordava com o que estava sendo perguntado, e as notas 4 e 5 atribuídas às perguntas significavam que o participante concordava com o que estava sendo perguntado.

Em relação à pergunta, “Já ouviu falar em Qualidade de Vida no Trabalho?”, conforme Tabela 8, os dados demonstram que a maioria dos funcionários já ouviu falar sobre o tema. Apesar da empresa Alfa não possuir um plano formal de QVT, e por isso, nunca ter passado aos funcionários, a maioria deles conhece sobre o tema,

como mostrado nos resultados. Como se trata de funcionários que estão cursando ensino superior ou já o completou, uma das possibilidades para esse resultado seria já terem ouvido falar sobre esse tema durante a jornada estudantil.

Tabela 8 - Conhecimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Já ouviu falar em Qualidade de Vida no Trabalho?	Respostas	%
Sim	14	93,3
Não	1	6,7
TOTAL	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Em relação ao critério “Compensação Justa e Adequada” de Walton (1973), conforme a Tabela 9, os dados demonstram que mesmo a empresa Alfa cumprindo o valor estabelecido pela categoria de comerciantes, dois dos participantes não estão satisfeitos com o seu salário. Outros onze funcionários participantes deram resposta positiva, atribuindo nota igual ou superior a quatro para este quesito. Diante do exposto, conclui-se que existe consonância entre a percepção dos funcionários e as ações realizadas pela empresa.

Tabela 9 - Compensação Justa e Adequada

Você considera a remuneração do seu trabalho justa?	Respostas	%
1	0	0,00
2	2	13,33
3	2	13,33
4	4	26,67
5	7	46,67
Total	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Em relação ao critério “Condições de Trabalho” de Walton (1973), conforme Tabela 10, houve resposta positiva de 100% dos participantes, pois todos atribuíram nota igual ou superior a quatro. Um participante expôs sua opinião sobre este quesito na última questão (dissertativa), dizendo que gostaria que a ginástica laboral fosse realizada todos os dias da semana e não apenas dois dias, como acontece na empresa. O resultado positivo demonstra que os participantes estão satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela empresa, como carga horária e equipamentos disponibilizados para execução do serviço. Diante do exposto, conclui-se que existe consonância entre a percepção dos funcionários e as ações realizadas pela empresa.

Tabela 10 - Condições de Trabalho

Você considera as condições do seu trabalho adequadas?	Respostas	%
1	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	2	13,33
5	13	86,67
Total	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Em relação ao critério “Uso e desenvolvimento de capacidades” de Walton (1973), conforme Tabela 11, houve resposta positiva da maioria dos participantes, visto que quatorze deles atribuíram nota igual ou superior a quatro para este quesito. Os dados demonstram que, mesmo a empresa Alfa selecionando funcionários de acordo com o perfil pessoal e/ou profissional, existe uma coerência entre a capacidade de cada funcionário com o cargo designado a ele. Diante do exposto, conclui-se que existe consonância entre a percepção dos funcionários e as ações realizadas pela empresa.

Tabela 11 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Você acredita utilizar suas capacidades na execução do seu trabalho?	Respostas	%
1	0	0,00
2	0	0,00
3	1	6,67
4	6	40,00
5	8	53,33
Total	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Em relação ao critério “Chances de crescimento e segurança” de Walton (1973), conforme Tabela 12, houve resposta positiva da maioria dos participantes, em que quatorze deles atribuíram nota igual ou superior a quatro para este quesito. Sobre chances de crescimento na carreira, dois participantes expuseram sua opinião na última questão (dissertativa). Um deles respondeu que era necessário dar mais oportunidades de crescimento e o outro respondeu que existe expectativa de crescimento, porém não existe um plano de carreira definido, e por isso não sabem para onde, quando e o quanto podem crescer. As respostas dos participantes demonstram que falta um plano de gestão de carreira estruturado e transparente. Diante das notas atribuídas pela maioria dos participantes, pode-se concluir que existe consonância entre a percepção dos funcionários e as ações realizadas pela empresa.

Tabela 12 - Chances de Crescimento e Segurança

A empresa em que trabalha oferece chances de crescimento e segurança?	Respostas	%
1	0	0,00
2	0	0,00
3	1	6,67
4	8	53,33
5	6	40,00
Total	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Em relação ao critério “Integração Social da Empresa” de Walton (1973), conforme Tabela 13, houve resposta positiva de 100% dos participantes, pois todos atribuíram nota igual ou superior a quatro. Um participante expôs sua opinião sobre este ponto na última questão (dissertativa). Segundo ele, a empresa Alfa deveria promover mais eventos aos funcionários, mas não foi especificado pelo participante se seriam eventos internos ou externos. Diante das respostas, pode-se concluir que existe consonância entre a percepção dos funcionários e as ações realizadas pela empresa.

Tabela 13 - Integração Social da Empresa

Você acredita que possui integração social na empresa em que trabalha?	Respostas	%
1	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	4	26,67
5	11	73,33
Total	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Em relação ao critério “Constitucionalismo” de Walton (1973), conforme Tabela 14, houve resposta positiva de 100% dos participantes, pois todos atribuíram nota igual ou superior a quatro. Isso demonstra que diante do conhecimento dos participantes sobre esse quesito, eles acreditam que a empresa Alfa cumpre os direitos legais no que tange a área trabalhista, privacidade no trabalho e liberdade de expressão. Diante do exposto, conclui-se que existe consonância entre a percepção dos funcionários e as ações realizadas pela empresa.

Tabela 14 - Constitucionalismo

Você acredita que a empresa em que trabalha cumpre os direitos dos empregados?	Respostas	%
1	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	3	20,00
5	12	80,00
Total	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Em relação ao critério “Trabalho e Espaço Total de Vida” de Walton (1973), conforme Tabela 15, houve resposta positiva de 100% dos participantes, pois todos atribuíram nota igual ou superior a quatro. É possível associar esses resultados a uma das práticas realizadas pela empresa Alfa, a flexibilidade de horários, que permite aos funcionários cumprirem compromissos pessoais durante o horário de trabalho, desde que o seu superior esteja ciente. Diante do exposto, conclui-se que existe consonância entre a percepção dos funcionários e as ações realizadas pela empresa.

Tabela 15 - Trabalho e Espaço Total de Vida

Seu trabalho permite ter equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar?	Respostas	%
1	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	4	26,67
5	11	73,33
Total	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Em relação ao critério “Relevância Total da Vida no Trabalho” de Walton (1973), conforme Tabela 16, houve resposta positiva de 100% dos participantes, pois todos atribuíram nota igual ou superior a quatro. É possível associar esses resultados a uma das ações realizadas pela empresa Alfa, que é a Fundação que ela mantém, onde oferecem aulas de música para crianças, adolescentes e adultos na cidade em que fica localizada a sua sede. Diante do exposto, conclui-se que existe consonância entre a percepção dos funcionários e as ações realizadas pela empresa.

Tabela 16 - Relevância Total da Vida no Trabalho

Você acredita que a empresa em que trabalha presta serviços de responsabilidade social na comunidade, possui qualidade na prestação dos serviços e no atendimento de seus empregados?	Respostas	%
1	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	1	6,67
5	14	93,33
Total	15	100

Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários (2019)

Como colocado por Walton (1973), no passado, as organizações se preocupavam em como poderiam aumentar a produtividade e terem crescimento econômico. Com o passar do tempo, perceberam que era necessário pensar também na qualidade da experiência das pessoas no ambiente de trabalho. Isso, porque, como diz Moretti (2003), a necessidade de tornar as empresas competitivas colocou-as de frente com a busca pela qualidade, que deixou de ser um diferencial competitivo para se tornar condição de sobrevivência.

Da mesma forma que existiam critérios para medir a produtividade das organizações, Walton (1973) criou também oito critérios para medir a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento e segurança, integração social da empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância total da vida no trabalho.

De acordo com os resultados obtidos pela pesquisa realizada na empresa Alfa, pode-se concluir que a empresa atende aos oito critérios propostos por Walton (1973), visto que em todos eles, a maioria dos participantes está em consonância com as práticas aplicadas pela empresa.

4.4 Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto da Indústria

Percebe-se que existem poucos estudos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho em indústrias. Além disso, não foi possível encontrar em sites de periódicos científicos, estudos relacionados a esse tema em uma indústria de cosméticos, como explorado nesta pesquisa. Sendo assim, comparou-se o referido estudo com o estudo realizado por Vieira (1996) na empresa Mega, produtora de motores elétricos.

- **Compensação justa e adequada:** Na indústria Mega, verifica-se que a maioria dos funcionários está insatisfeita com o salário. Já de acordo com a empresa Alfa, a maioria dos participantes está satisfeita, pois 73,3% atribuíram nota quatro e cinco quando perguntados se consideram a remuneração do trabalho justa.

- **Chances de crescimento e segurança:** Em relação à carreira, a empresa Mega privilegia dar oportunidades a pessoas que possuem escolaridade adequada à função que será exercida, independente de ser funcionário ou não. Já a empresa Alfa privilegia dar oportunidades de crescimento para funcionários da empresa.

Em relação à avaliação, a empresa Mega trabalha com sistema de fichas de avaliação, em que a chefia avalia os funcionários, e na empresa Alfa, as avaliações são feitas em períodos esporádicos quando existem oportunidades de crescimento na carreira.

Em relação à educação, ambas as empresas oferecem educação continuada, custeando despesas como mensalidade e transporte. Na empresa Mega, são custeados cursos relacionados às atividades desempenhadas pelo funcionário e na empresa Alfa o custeio é integral ou parcial para qualquer curso profissionalizante, variando de acordo com quanto o curso agrega à atividade exercida.

Em relação a treinamentos, ambas as pesquisas demonstraram que as empresas oferecem oportunidade de treinamento e participação em eventos para os funcionários. Uma dissonância é que na empresa Mega, os gerentes e chefias são os mais privilegiados em receber esse benefício e na empresa Alfa, as oportunidades de treinamento não variam de acordo com a hierarquia.

- **Condições de Trabalho:** Verifica-se que as duas empresas preocupam com este quesito, pois ambas possuem condições adequadas de trabalho. Nota-se apenas um ponto divergente, em que funcionários da empresa Mega relatam que alguns aspectos das condições de trabalho são pensados mais para as máquinas do que para o operador.

- **Constitucionalismo:** Os funcionários da empresa Mega não sentiam que a empresa cumpria todos os direitos, especialmente os ligados ao direito de expressão. Já na empresa Alfa, os resultados revelam que os funcionários estão satisfeitos com este quesito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou entender o tema Qualidade de Vida no Trabalho em um ramo ainda inexplorado, o da indústria de cosméticos. Percebeu-se que já foram realizados muitos estudos desse tema, especialmente no ramo da saúde, mas ainda é pouco explorado em outras áreas.

Os resultados encontrados nos servem como base para entendimento do tema, que ainda necessita de muitos outros estudos em empresas de outros segmentos para ampliar as pesquisas e a compreensão de ações práticas.

O estudo em questão buscou entender as percepções dos funcionários sobre o tema e se havia consonância ou dissonância com as práticas realizadas pela empresa.

Pode-se dizer que os resultados foram surpreendentes, pois mesmo sem um plano formal de Qualidade de Vida no Trabalho, as práticas realizadas pela empresa estão em sintonia com os desejos dos funcionários que, no geral, estão satisfeitos com as ações que visam a QVT que vem sendo realizadas pela empresa. Foi possível chegar a essa conclusão através das respostas do questionário aplicado, que tiveram a maioria dos quesitos do modelo de Walton avaliados com nota igual ou superior a quatro, mostrando a consonância existente entre as percepções dos funcionários e as práticas realizadas pela empresa.

Mesmo com resultados positivos, é interessante que a empresa comece a aplicar um plano de QVT para que possa alinhar melhor as expectativas dos funcionários com o desenvolvimento da empresa.

A QVT pode ser utilizada em contextos organizacionais para valorizar o ser humano em situação de trabalho, motivando-o, respeitando seu funcionamento biopsicossocial, aliando à melhoria da produtividade, dos processos, da qualidade em prestação de serviços e outros, acarretando em melhorias na lucratividade e diminuição de custos.

Este estudo está limitado à identificação das percepções sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho em quinze funcionários do setor de Informática de uma única indústria de cosméticos. Os resultados foram baseados no Modelo de Walton (1973) que propõe oito critérios de avaliação, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento e segurança, integração social da empresa,

constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância total da vida no trabalho. Outra limitação encontrada foi a dificuldade em encontrar pesquisas sobre o tema no mesmo ramo de indústria para fins de comparação.

Para pesquisas futuras, seria interessante buscar outros autores para ampliar os quesitos de avaliação da QVT. Além disso, para que seja possível obter conclusões mais embasadas sobre o tema, é interessante que se amplie as análises deste estudo, pesquisando empresas do ramo no estado de Minas Gerais e também em outros estados e abrangendo outros setores.

6 REFERÊNCIAS

ABEPRO, Áreas e Sub-áreas de Engenharia de Produção, Disponível em <<http://www.abepro.org.br/interna.asp?p=399&m=424&ss=1&c=362>>, Acesso em 29/06/2019.

SODEXO, Disponível em <http://indice.sodexobeneficios.com.br/index.htm>, Acesso em 13/07/2019.

ABRANTES, Talita. **Qualidade de vida no trabalho no Brasil é a que mais cresceu em 2 anos**. mai. 2012. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/qualidade-de-vida-no-trabalho-no-brasil-e-a-que-mais-cresceu-em-2-anos/>>. Acesso em: 8 jun. 2019.

CARAZZOLLE, Edson Eduardo. **A Importância Da Qualidade De Vida No Trabalho**. Brasil, 2010.

CASTRO, Ingrid Andrade. **Qualidade de vida no trabalho e a produtividade**. In: XI Congresso Nacional de. 2015.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003.

DA SILVA, Joysinett Moraes; MATOS, Fátima Regina Ney. **Qualidade de Vida no Trabalho e produtividade na indústria da castanha**. 2003.

DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Competitividade e recursos humanos. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 27, n. 4, 1992.

DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 33, n. 2, 1998.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Universidade Federal do Ceará, 2002.

FRANÇA, A C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n.º 2, p. 79-83, abr./mai./jun.1997.
GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 256, 1975.

HERCULANO, Selene C. et al. A qualidade de vida e seus indicadores. **Ambiente & Sociedade**. Ano I, n. 2, p. 22, 2000.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli EDA. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. Em Aberto, v. 5, n. 31, 2011.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

MONTEIRO, Rosangela et al. Qualidade de vida em foco. **Rev Bras Cir Cardiovasc**, v. 25, n. 4, p. 568-74, 2010.

MORESI, Eduardo et al. **Metodologia da pesquisa**. Brasília: Universidade Católica de Brasília, v. 108, p. 24, 2003.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau**, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário**. Vilarta R, Gutierrez GL, Monteiro MI, Orgs. Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas: Ipes, 2010.

PILATTI, LUIZ ALBERTO. **Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações**. Qualidade de vida no ambiente corporativo, v. 1, 2004.

PIZZOLATO, Bruna Pinarello; MOURA, G. L.; SILVA, Andressa Hennig. Qualidade de Vida no Trabalho: uma discussão sobre os modelos Teóricos. **Contribuciones a la Economía**, n. 2013-04, 2013.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2006.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. **Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de saúde pública, v. 20, p. 580-588, 2004.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Insular, 1996.

VIEIRA, Valter Afonso. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista da FAE**, v. 5, n. 1, 2002.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, Cambridge, v. 15, no. 1, 1973.

World Health Organization Quality Of Life (WHOQOL) Group Development of the WHOQOL: rationale and current status Int. J. Ment. Health, 23 (3) (1994), p. 24-56.

**APÊNDICE 1 – PESQUISA DE CAMPO PARA VERIFICAR AS CONSONÂNCIAS
E DISSONÂNCIAS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ENTRE
FUNCIONÁRIOS E EMPRESA**

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso. Tem como objetivo avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

CABEÇALHO

Sexo:

- Feminino
- Masculino

Idade: _____

Estado Civil:

- Solteiro
- Casado
- Divorciado
- Viúvo

Número de Filhos:

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

Escolaridade:

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo

Cargo na Empresa: _____

Tempo na Empresa: _____

SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1) Você já ouviu falar sobre Qualidade de Vida no Trabalho?

() Sim

() Não

2) Você considera a remuneração do seu trabalho justa?

• Leve em consideração a remuneração necessária para viver dignamente, a compatibilidade da remuneração entre outros membros da empresa e a igualdade na remuneração em relação a outros profissionais do mercado de trabalho.

Discordo	1	2	3	4	5	Concordo
Totalmente						Totalmente

3) Você considera as condições do seu trabalho adequadas?

• Leve em consideração sua jornada e carga de trabalho, local de trabalho em relação a conforto, organização e segurança, material e equipamento utilizados e estresse que é submetido na jornada de trabalho.

Discordo	1	2	3	4	5	Concordo
Totalmente						Totalmente

4) Você acredita utilizar suas capacidades na execução do seu trabalho?

• Refere-se à utilização de suas habilidades e conhecimentos, da sua capacidade de desenvolver sua autonomia e autocontrole.

Discordo	1	2	3	4	5	Concordo
Totalmente						Totalmente

5) A empresa em que trabalha oferece chances de crescimento e segurança?

- Dizem respeito à possibilidade de crescimento na carreira, possibilidade de educação continuada e seguranças quanto à manutenção no emprego.

Discordo	1	2	3	4	5	Concordo
Totalmente						Totalmente

6) Você acredita que possui integração social na empresa em que trabalha?

- Refere-se à igualdade de oportunidades, ausência de preconceito, bom relacionamento e grau de senso de comunidade existente na empresa.

Discordo	1	2	3	4	5	Concordo
Totalmente						Totalmente

7) Você acredita que a empresa em que trabalha cumpre os direitos dos empregados?

- Refere-se às leis e aos direitos trabalhistas, privacidade no trabalho, liberdade de expressão.

Discordo	1	2	3	4	5	Concordo
Totalmente						Totalmente

8) Seu trabalho permite ter equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar?

Discordo	1	2	3	4	5	Concordo
Totalmente						Totalmente

9) Você acredita que a empresa em que trabalha presta serviços de responsabilidade social na comunidade, possui qualidade na prestação dos serviços e no atendimento de seus empregados?

Discordo	1	2	3	4	5	Concordo
Totalmente						Totalmente

10) Para você, quais ações a empresa poderia desenvolver para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho?



TERMO DE RESPONSABILIDADE

O texto do trabalho de conclusão de curso intitulado **"A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA INDÚSTRIA DE COSMÉTICOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS"** é de minha inteira responsabilidade. Declaro que não há utilização indevida de texto, material fotográfico ou qualquer outro material pertencente a terceiros sem o devido referenciamento ou consentimento dos referidos autores.

João Monlevade, 27 de julho de 2019.

Laura Pontes Teixeira

LAURA PONTES TEIXEIRA



TERMO DE CONFORMIDADE

Certifico que a aluna Laura Pontes Teixeira, matrícula 11.2.8162, autora do trabalho de conclusão de curso intitulado “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA INDÚSTRIA DE COSMÉTICOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS”, efetuou as correções sugeridas pela banca examinadora e que estou de acordo com a versão final do trabalho.

João Monlevade, 16 de julho de 2019.

Prof.^a Dra. Eva Bessa Soares
Orientadora