O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 18 | Nº 54 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.13117921

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DE SEGURANÇA PRIVADA

Sabrina Nascimento Borba[1]

Talita Gonçalves Posser[2]

Vania Medianeira Flores Costa[3]

Claudia De Freitas Michelin[4]

Yvelise Giacomello Piccinin[5]

Resumo

Para manterem-se competitivas no mundo empresarial, é necessário que as organizações mantenham boas práticas de Gestão de Pessoas, em essencial a qualidade de vida no trabalho. com o intuito de identificar as práticas, vida e saúde, além das suas percepções relativas ao ambiente laboral, hábitos de relacionamento pessoal e social, a fim de tornar seus funcionários mais produtivos e as empresas mais lucrativas. Neste contexto, o estudo tem como objetivo analisar quais os aspectos que envolvem o nível de satisfação dos funcionários de uma empresa de prestação de serviços da cidade de Santa Maria - RS em relação aos fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho. A metodologia utilizada para a confecção do presente trabalho se deu com caráter descritivo de estudo de caso, com natureza aplicada, de abordagem quantitativa e houve técnica de levantamento, observação e pesquisa documental. A aplicação de questionário de Qualidade de Vida no Trabalho foi baseada no Modelo de Walton (1973. Nos resultados, encontrou-se que os funcionários estão, de forma geral, satisfeitos com a Qualidade de Vida no Trabalho na empresa estudada. Dos oito fatores estudados, em sete deles foram encontrados resultados que indicaram uma avaliação positiva dos funcionários superior à média 4,0. As discussões sobre as melhorias na organização ficaram focadas em ajustes para a manutenção dos pontos fortes, para a oportunizar melhorias e para evolução dos pontos fracos, propiciando a manutenção da satisfação. O índice de menor grau de satisfação em apenas um: fator relacionado a compensação justa e adequada, com média de 3,96. Entende-se que o menor grau de satisfação neste fator está na falta de um plano de cargos e salários sólidos. Espera-se que a empresa estudada seja estimulada a reconfigurar as práticas e repensar os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho existentes dentro da empresa, tudo a fim de alavancar ainda mais a performance organizacional. Como limitações do estudo é importante considerar que por se tratar de um estudo de caso, voltado a analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de uma empresa em específico, a amostra é limitada.

Palavras-chave: Modelo de Walton; Qualidade de Vida no Trabalho; Satisfação.

Abstract

In order remain competitive in the business world, it is necessary for organizations to maintain good People Management practices, which are essential for quality of life at work. with the aim of identifying practices, life and health, in addition to their perceptions regarding the work environment, personal and social relationship habits, in order to make their employees more productive and companies more profitable. In this context, the study aims to analyze which aspects involve the level of satisfaction of employees at a service company in the city of Santa Maria - RS in relation to the factors that influence Quality of Work Life. The methodology used to produce this work was descriptive in nature as a case study, with an applied nature, with a quantitative approach and there was a survey technique, observation and documentary research. The application of the Quality of Work Life questionnaire was based on the Walton Model (1973. In the results, it was found that employees are, in general, satisfied with Quality of Work Life in the company studied. Of the eight factors studied, in seven of them results were found that indicated a positive evaluation from employees above the average of 4.0. Discussions about improvements in the organization were focused on adjustments to maintain strengths, to provide opportunities for improvements and to evolve weaknesses, enabling satisfaction to be maintained. lowest degree of satisfaction in only one: factor related to fair and adequate compensation, with an average of 3.96. It is understood that the lowest degree of satisfaction in this factor is the lack of a solid job and salary plan. that the company studied is encouraged to reconfigure practices and rethink existing Quality of Work Life factors within the company, all in order to further boost organizational performance. As limitations of the study, it is important to consider that as it is a case study, focused on. analyzing the Quality of Work Life of a specific company, the sample is limited.

Keywords: Quality of Work Life; Satisfaction; Walton Model.

[1] Mestranda em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: sabrinanborba@gmail.com

[2] Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: talita.gposser@gmail.com

[3] Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Administração. E-mail: vania.fcosta@ufsm.br

[4] Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Administração. E-mail: claudia.fmichelin@ufsm.br

[5] Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: yvelisepiccinin@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Visando manterem-se competitivas no mundo empresarial, as organizações devem atentar às transformações e às exigências de seus consumidores bem como aos avanços da concorrência. Tal evolução transborda mudanças no contexto laboral, em que a dinâmica atual exige empresas mais produtivas e capazes de atender às expectativas do mercado (MACHADO *et al*., 2018).

Com a reinvenção de elementos, programas e políticas essenciais que promovem uma melhora no ambiente laboral deixam o trabalhador apto de cumprir as suas funções com maior entusiasmo, tendo como consequência a melhoria na sua produtividade, resultados operacionais e retorno econômico para as empresas (TRINDADE, 2017). Os autores Prithivi e Thilagaraj (2024), afirmam que, para tanto, é necessário que as organizações analisem o perfil dos seus profissionais, a fim de identificar as práticas de vida e saúde, além das suas percepções relativas ao emprego e aos hábitos de relacionamento interpessoais, ou seja práticas que contribuem para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a qual, conforme Limongi-França (2010), deve estar atrelada à gestão do bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho. Além disso, de acordo com o mesmo autor, deve sustentar-se em uma visão biopsicossocial, isto é, integração das necessidades biológicas, psicológicas, sociais dos membros da organização.

Segundo Walger *et al*. (2014) acrescentam que a QVT inclui a compreensão das condições de vida no trabalho, através de diversos aspectos, tais como: bem-estar, bom uso da energia pessoal, garantia à saúde física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança. Silva e Estender (2016) corroboram com a ideia trazendo que as empresas devem ser capazes de proporcionar condições adequadas para o desenvolvimento das atividades laborais, o que resulta em proteção e satisfação para o colaborador, uma forma de valorizar o capital humano dentro das organizações, haja visto que é dele que provém o sucesso empresarial.

Assim, a adoção de programas de qualidade de vida e de promoção da saúde proporcionam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Segundo Timossi *et al*. (2010), a qualidade de vida no trabalho (QVT), aparece como uma ferramenta de estratégia organizacional a fim de contribuir para que as organizações se adaptem ao ambiente dinâmico na qual estão incorporados. Ainda, Piacentini e Winck (2023) corroboram trazendo que a QVT compreende ações voltadas para a produtividade no ambiente laboral, considerando tanto aspectos objetivos como subjetivos, e que impactam simultaneamente na percepção de qualidade de vida e no desempenho do colaborador.

Para os prestadores de serviço, setor econômico em que a empresa objeto de estudo deste relatório se enquadra, a relevância de adaptar melhorias para o cenário do trabalho trouxe mudanças

significativas na gestão organizacional. O sucesso dos serviços prestados varia conforme a qualidade da produtividade, engajamento e desempenho dos funcionários dentro das organizações, fator que é determinado pelo grau de atenção que as empresas demandam pela sua gestão de recursos humanos e qualidade de vida dos colaboradores (SPITALIERE, 2022).

Neste contexto, se cria um problema de pesquisa: Quais os aspectos que envolvem o nível de satisfação dos funcionários de uma empresa de prestação de serviços da cidade de Santa Maria - RS em relação aos fatores que influenciam a QVT?

A fim de responder tal questão, o estudo tem como objetivo analisar quais os aspectos que envolvem o nível de satisfação dos funcionários de uma empresa de prestação de serviços da cidade de Santa Maria - RS em relação aos fatores que influenciam a QVT. Verifica-se a relevância de estudar a QVT como forma de propagar diferencial competitivo nas organizações, então, o objetivo deste estudo é analisar quais são os fatores que envolvem o grau de satisfação dos funcionários da empresa objeto de estudo em relação às dimensões que influenciam a QVT.

O presente trabalho se justifica em âmbito de saúde coletiva, pois fomenta a QVT, incentivando a busca pela qualidade de vida da sociedade. Também se justifica do ponto de vista teórico, pois a pesquisa pode contribuir no fomento de estudos acadêmicos sobre QVT de forma mais completa e detalhada. Na prática profissional de mercado, contribui no fomento da importância da QVT para os funcionários e para amparar a empresa estudo de caso do presente estudo quando implementação e posterior manutenção de práticas da QVT, mostrando que, para se obter êxito nesse aspecto, é necessário que sejam levados em consideração os fatores que influenciam o grau de satisfação dos funcionários dentro e fora do seu ambiente de trabalho.

Além disso, de forma ampla, o presente trabalho também se justifica pela possibilidade de seus resultados de estudo poderem levar os gerentes dos setores de serviços a adotarem abordagens e estratégias para controlar e diminuir as consequências da insatisfação no trabalho. Assim, a pesquisa contribui para que os profissionais e gestores preocupados com a saúde do trabalhador possam verificar quais os ambientes de trabalho tendem a gerar menor QVT, bem como buscar alternativas de implementação de ações que venham a proporcionar ambientes com melhor QVT.

REFERENCIAL TEÓRICO

Qualidade de vida no trabalho

Ao buscar conceitos para estudar QVT é importante respeitar a evolução histórica acerca de seus construtos. Fernandes (1996) conceitua a QVT como uma relação dinâmica e contingencial de fatores

físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos presentes no ambiente de trabalho, sendo que esses fatores afetam a cultura e podem interferir no clima organizacional, refletindo no aumento ou na diminuição da produtividade da empresa e no nível de satisfação dos seus funcionários, em decorrência de maior ou menor engajamento de todos os atores envolvidos no processo.

Rodrigues (1998) define a QVT como uma política que integra elementos sociais e técnicos, formadores do fluxo de organização do trabalho, com foco no trabalhador, sua satisfação e bem-estar na execução das atividades no ambiente organizacional. No entendimento de Moretti (2003), a QVT pode ser compreendida como a busca pela humanização no trabalho, com a finalidade de proporcionar maior satisfação e melhorar o bem-estar do trabalhador.

QVT, para Freitas e Souza (2009), remete a fatores ligados à mobilização, ao compromisso social e à preocupação com o bem-estar do funcionário na execução de sua atividade, objetivando uma efetividade profissional. Esses autores explicam que o ambiente organizacional que apresenta uma gestão dinâmica dos fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos do próprio trabalho, torna um ambiente saudável e propício a um aumento de produtividade. Eles ainda observam que questões relacionadas à QVT são amplas e desafiadoras sendo, ao longo das últimas décadas, abordadas no campo literário sob diversos aspectos e influenciadas por fatores organizacionais e sociais vigentes à época da realização de cada estudo.

Feitosa (2014), já na segunda década do século XX, discorre que a QVT é um conceito que diz respeito à percepção do trabalhador com relação às condições de trabalho oferecidas pelas empresas, que incluem: remuneração, jornada de trabalho, segurança e estabilidade no emprego, reconhecimento e outros aspectos que contribuem para a satisfação do colaborador de forma a diminuir a tensão e o estresse profissional. Corroborando com o contexto, Carneiro (2019) traz que QVT depende de como o indivíduo faz sua própria avaliação acerca da sua qualidade de vida e que isso depende fortemente de suas experiências laborais, uma vez que o trabalho tem assumido papel central na vida das pessoas.

A insatisfação com a qualidade de vida no trabalho é uma questão que pode ser prejudicial independentemente do estatuto e da posição organizacional das pessoas (MOHABATI, 2024). A política de qualidade de vida no trabalho (QVT) tem como finalidade elevar as condições de trabalho, assegurando que sejam mais seguras, saudáveis e confortáveis, além de responder às necessidades psicológicas e sociais dos empregados (HUSEN *et al*., 2023). A QVT é uma filosofia de gestão que impulsiona organizações para o sucesso através de bens e serviços diferenciados, aumentando a competitividade, enquanto os funcionários desempenham um papel vital no funcionamento eficaz da empresa (SRINIVASAIAH *et al*., 2023). Essas iniciativas também têm o potencial de diminuir o estresse ao criar um ambiente de trabalho positivo e resolver desafios relacionados ao equilíbrio entre

vida pessoal e profissional, além de aumentar a produtividade e eficiência dos colaboradores, promovendo melhor saúde física e mental, e reduzindo taxas de ausência e turnover (EFENDI; AZMY, 2024).

Apresentado brevemente a linha histórica de conceitos de QVT, cabe mencionar sobre os parâmetros de literatura. Tsuboi (2019) mostra em seu estudo que, no Brasil, pesquisas nacionais indicaram a década de 1970 como marco inicial da QVT no país, resultante de uma mudança no enfoque do gerenciamento organizacional. No período, começaram a aparecer os primeiros movimentos e as primeiras aplicações estruturadas e sistematizadas da QVT no interior das organizações brasileiras. O mesmo autor traz a literatura com parâmetro mundial, onde Walton (1973) é considerado uma importante referência, pois sua definição de QVT é de uma política relacionada à identificação e ao atendimento das necessidades e pretensões dos funcionários, com base na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Modelos de QVT: Ênfase no modelo de Walton

Conforme Mohabati (2024), a qualidade de vida no trabalho afeta diretamente a capacidade da organização de fornecer serviços e produtos adequados e, se esse aspecto não for medido, não se desenvolverá de forma eficaz. Há diversos modelos teóricos desenvolvidos com a finalidade de identificar os aspectos que influenciam a QVT ao longo de sua evolução histórica (TSUBOI, 2019; EFENDI; AZMY, 2024). O modelo de Hackman e Oldham enfatiza a relevância de suprir as necessidades psicológicas dos funcionários, incluindo a diversidade de habilidades, a identidade das tarefas e a autonomia, para alcançar uma alta qualidade de vida no trabalho (MORAS; KASHYAP, 2021). Cooper e Mumford destacaram fatores tanto extrínsecos quanto intrínsecos que afetam a qualidade de vida no trabalho, como remuneração, condições de trabalho e justiça dentro da organização (CARTWRIGHT, 2021).

Enquanto o Modelo Davis (1984) identifica quatro fatores principais para medir a QVT, quais sejam: a satisfação no trabalho, envolvimento dos funcionários, satisfação individual e eficácia organizacional; o modelo de Cassio (1992) se diferencia ao buscar uma visão abrangente das experiências de trabalho dos funcionários ao considerar não apenas os aspectos físicos e psicológicos do ambiente de trabalho, mas também o impacto na vida familiar e nas oportunidades de crescimento pessoal (EFENDI; AZMY, 2024).

Por outro lado, o modelo de Walton (1973) defende que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do

indivíduo, aliado à formação de equipes de trabalho com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional. O autor propõe um modelo mais abrangente, que aborda oito fatores, baseados em dimensões, organizacional, social e psicológica, atendendo os requisitos essenciais de motivação e satisfação pessoal e profissional, aproximando-se mais da realidade atual do mercado.

Conforme o trabalho de Tsuboi (2019), as oito dimensões da QVT propostas por Walton são: 1) Fator de compensação justa e adequada reflete ao valor efetivamente percebido pelo funcionário e considera se tais valores são justos para o trabalho executado se comparado a outra atividade. Ainda, o fator analisa se a remuneração é satisfatória ao ser comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos; 2) No fator de segurança, saúde e condições de trabalho, ficam compreendidos elementos laborais quando da carga horária de trabalho, sobre as condições de trabalho que venham a proteger de doenças relacionadas ao ambiente e de acidentes de trabalho e todos os recursos disponíveis para a execução das tarefas; 3) Em se tratando de desenvolvimento de capacidades, o fator envolve o desenvolvimento da capacidade humana, baseado na autonomia, habilidades múltiplas, informação e perspectiva, realização de tarefas completas e planejamento; 4) O fator nomeado de "oportunidade futura para crescimento e estabilidade continuados", descreve questões relacionadas às oportunidades dentro da empresa; 5) Em relação ao fator de integração social na organização do trabalho, foram elencadas as situações de relacionamento interpessoais da empresa, envolvendo características, como: presença de tolerância, maleabilidade, grupos de apoio e abertura a novas ideias; 6) Para o fator de legalidade, chamado de "constitucionalismo na organização do trabalho", estão abordadas as dimensões acerca dos direitos e deveres que um colaborador da organização perante à constituição tanto da empresa quanto das leis públicas; 7) O fator denominado "trabalho e espaço total de vida", explora a forma como a vivência do funcionário dentro do trabalho pode levar a efeitos positivos ou negativos na vida particular e nas relações de seio familiar; e, 8) O fator de relevância social do trabalho na vida implica no que pode afetar o amor-próprio do colaborador caso a organização em que ele trabalha não seja socialmente responsável, desencadeando desapreço com o próprio trabalho.

Como mencionado anteriormente, o modelo teórico de Walton (1973) foi o escolhido para base teórica do presente artigo. Tal escolha ocorreu devido ao fato do modelo apresentar um número satisfatório de variáveis avaliativas da QVT. Tal consideração se baseia em Trindade (2017), pois a autora defende o uso do modelo proposto por Walton, em função de ele ser considerado amplo, ligado à percepção individual do funcionário com a coleta de dados relativa à QVT dentro das empresas. Além disso, o modelo destaca a importância de boas relações entre funcionários, gestores e colegas de trabalho, enfatizando que relacionamentos positivos e colaborativos são essenciais para um ambiente de trabalho saudável e produtivo (EFENDI; AZMY, 2024). Outro ponto relevante para o uso do modelo é

que ele serve como base para um considerável número de pesquisas recentes na área (VASCONCELOS *et al*., 2012; DECHANDT *et al*., 2016; SILVA *et al*., 2016; TRINDADE, 2017; TSUBOI, 2019; NURHAYATI *et al*., 2022; ADEBE; ASSEMIE, 2023; HUSEN *et al*., 2023; BARRERA, *et al*., 2024; JAFARI *et al*., 2024; MOHABATI, 2024; PANAHI-QOLOUB *et al*., 2024; PRITHIVI; THILAGARAJ, 2024; YOUSEFZADEH *et al*., 2024).

METODOLOGIA

Visando atender a problemática de pesquisa que foi proposta, optou-se por realizar uma pesquisa de caráter descritiva de estudo de caso com a abordagem de natureza quantitativa. Descrever características de determinada população ou fenômeno, segundo Gil (2022), é o principal objetivo da pesquisa descritiva. No que tange estudo de caso, o autor afirma que é definido pelo profundo estudo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado.

Para Creswell (2010), a escolha por uma pesquisa de levantamento deve-se à característica de possibilitar a descrição quantitativa, numérica e de opiniões, de uma população por meio do estudo de uma amostra de seus componentes. Prodanov e Freitas (2013) explicam que a pesquisa quantitativa tem como foco a quantidade, sempre adequada às amostras da população, e se utilizando de instrumentos para coleta, como escalas, testes, questionários.

O presente estudo objetiva analisar quais os aspectos que envolvem o nível de satisfação dos funcionários de uma empresa de prestação de serviços da cidade de Santa Maria - RS em relação aos fatores que influenciam a QVT. A empresa estudada é uma empresa de segurança privada e atua no mercado há mais de 8 anos. A empresa presta serviços para estabelecimentos comerciais, unidades residenciais e/ou demandas específicas da atividade de segurança trabalhando com portaria 24h, limpeza, zeladoria e vigilância em eventos. Seu quadro laboral atualmente conta com 63 funcionários.

Em se tratando da coleta de dados, essa foi realizada por meio da aplicação de questionário adaptado conforme a Escala de Avaliação de QVT segundo o Modelo de Walton (1973). O modelo teórico apresentado por Walton (1973) foi o escolhido para nortear a análise desta pesquisa, Trindade (2017) e Tsuboi (2019) defendem o uso de tal modelo, uma vez que há um número satisfatório de variáveis avaliativas da QVT e porque o modelo é mencionado em muitas de pesquisas.

A aplicação da pesquisa se deu aos funcionários da empresa via Google Forms, no período de dezembro de 2022. O questionário aplicado é composto de três partes. A primeira parte refere-se ao instrumento de coleta de dados do perfil demográfico, composta por 5 questões fechadas. A segunda parte do questionário é a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o Modelo de

Walton (1973), a qual é composta por 35 questões fechadas de múltipla escolha acerca dos fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho. Todas as questões fechadas usaram uma escala Lickert de 5 pontos, sendo 1- Muito Insatisfeito; 2 – Insatisfeito; 3 – Nem satisfeito/Nem insatisfeito; 4 – Satisfeito; 5 - Muito Satisfeito.

Foram coletados ainda dados secundários por meio de levantamento documental que segundo Michel (2009), significa consultar documentos, registros pertencentes ou não ao objeto da pesquisa, buscando coletar informações úteis para o entendimento e análise do problema, podendo tai documentos refletirem a natureza, a filosofia e a política da empresa. O levantamento documental ocorreu nos meses de setembro e outubro de 2022. Utilizou-se ainda conversas com os sócios e com o gerente administrativo como base para a coleta de dados. Segundo Adamy *et al*. (2018), as conversas informais são relevantes quando o pesquisador deseja se inteirar de determinado tema, segundo a visão do detentor da informação e também para obter um maior detalhamento do assunto em questão.

O método de observação foi participante, o fato ocorreu por todo o período da realização do estudo. Para Marconi e Lakatos (2021), a observação participante consiste na inserção real do pesquisador na vida da comunidade, do grupo ou de uma situação determinada, ainda, a técnica facilita o rápido acesso a dados sobre situações habituais em que os membros das comunidades se encontram envolvidos.

O tratamento e a análise de dados ocorreram por meio do software Microsoft Excel e ocorreu no mês de dezembro de 2022. Foi feita a análise da frequência e porcentagem do perfil demográfico dos respondentes e das suas respostas aos fatores de QVT modelo Walton (1973), estatística descritiva com média e desvio padrão.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Qualidade de vida no trabalho na empresa objeto de estudo

O questionário aplicado para medir e analisar quais são os fatores que envolvem o grau de satisfação dos funcionários da empresa objeto de estudo em relação às dimensões que influenciam a QVT foi estruturado em duas partes, sendo a primeira com variáveis demográficas, com o intuito de traçar o perfil do respondente e, a segunda parte, dividida em oito blocos, que correspondem aos oito fatores de Walton (1973), cada qual contendo determinadas dimensões para medição que variavam de muito insatisfeito até muito satisfeito. A seguir, os resultados obtidos.

Dimensões demográficas da amostra

Na primeira parte do questionário, foram solicitados dados para formação do perfil dos funcionários respondentes quanto aos aspectos de: sexo, idade, estado civil, escolaridade e setor em que trabalha na empresa. A pesquisa acerca de QVT aplicada na empresa objeto de estudo, contou com 63 participantes (totalidade dos funcionários da empresa), sendo 54% (29 pessoas) do sexo feminino e 46% (34 pessoas) do sexo masculino.

O maior número de entrevistados está inserido na faixa etária entre 31 e 40 anos de idade, o que representa 36,5% do total da população da pesquisa (23 pessoas). O intervalo de idade de 41 e 50 anos representa o segundo maior percentual, ficando com 28,6% dos funcionários (18 pessoas). Para as faixas etárias dos extremos, ficou a menor representação percentual, dos 18 aos 30 anos são 23,8% dos funcionários (15 pessoas) e com idade superior aos 51 anos representam 11,1% (7 pessoas) dos respondentes totais.

A terceira variável demográfica do questionário foi elaborada tendo como objetivo conhecer o estado civil dos respondentes. Este fator ficou dividido da seguinte forma: os solteiros demandam 46% dos funcionários da empresa (29 pessoas), o que representa a maior condição de estado civil. A situação de casados ficou na segunda posição com 36,5% dos respondentes (23 pessoas), na sequência vieram viúvos e divorciados com 3,2% de representatividade em cada uma das escolhas (2 pessoas em cada condição). A opção outros, ficou com 11,1% (7 pessoas) nessa situação estão englobados os funcionários que estão em uma união, mas não há valor jurídico.

No que tange à escolaridade, os resultados obtidos a partir desta variável refletem que 28,5% dos funcionários (18 pessoas) possuem ensino superior, o que engloba em andamento e completo, além desses, a representatividade de apenas um funcionário, com seu 9,5%, ficou para escolaridade com pós-graduação. Para ensino médio, 31,7% (20 pessoas) possuem formação completa, mas 17,5% (11 pessoas) dos respondentes afirmaram ter ensino médio incompleto. Para o ensino fundamental, 7,9% (5 pessoas) dos estão em situação de ensino fundamental completo, porém 12,7% (8 pessoas) afirmaram não terem acabado os estudos do ensino fundamental.

No quesito características dos respondentes relacionadas à empresa objeto de estudo, a distribuição dos funcionários alocados aos setores da empresa encontra-se, em sua maioria, 65,1% (41 pessoas) funcionários porteiros. 9 pessoas são funcionários do setor de limpeza e zeladoria, em partes iguais, justificando a representatividade de 14,3% cada. O setor vigia fica com 4,8% (3 pessoas) dos funcionários respondentes e o setor administrativo apenas com 1,6% (1 pessoa).

Dimensões de Walton (1973) para a amostra

Aqui se apresenta a segunda parte do questionário aplicado aos funcionários da empresa objeto de estudo. Identifica-se aqui i) os fatores que influenciam a QVT e geraram satisfação ou insatisfação conforme dados coletados; ii) realizar análise crítica e comentários sobre a realidade da empresa e, quando necessário, na próxima etapa, iii) trazer proposição de ações que fortaleçam a QVT dentro da empresa.

As perguntas foram divididas em oito blocos, que correspondem aos oito fatores segundo o modelo de Walton (1973), cada qual contendo determinadas dimensões para medição da QVT, totalizando 35 perguntas. O autor apresenta um modelo completo, baseado nas dimensões, organizacional, social e psicológica, o que leva a atender os requisitos essenciais de motivação e satisfação pessoal e profissional.

Com base nos fatores estudados de QVT de Walton (1973) e nas respostas fornecidas pelos funcionários da empresa, sugere-se ações que promovam a melhoria da qualidade de vida no trabalho de seus funcionários. Com os dados obtidos pelo relatório, identificou-se que a percepção dos funcionários é considerada satisfatória, dessa forma, a proposição de ações para as melhorias na organização deve estar voltada a ajustes para a evolução, mas principalmente, para a manutenção da satisfação do trabalhador no que tange os fatores de QVT.

Visando organizar os resultados obtidos por cada fator, serão seguidas as subdivisões para melhoria: médias superiores a 4,40 serão tratadas como fatores de pontos fortes, médias entre 4,40 e 4,0 serão consideradas fatores com oportunidade de melhoria e médias menores à 4,0 serão determinadas como pontos fracos.

O primeiro fator a ser analisado de forma mais detalhada se relaciona às condições de segurança e saúde no trabalho adotados pela organização. Para os funcionários da empresa objeto de estudo, a média de resposta para as perguntas propostas variou de 3,83 a 4,48, com média total para o fator de 4,25 e $\sigma = 0,91$. Os funcionários estão mais satisfeitos na resposta da pergunta 1 - Em relação a sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas) como você se sente? (média 4,48 e $\sigma = 0,88$). Para a questão 2 - Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho) como você se sente? (média 4,33 e $\sigma = 0,86$), 3 - Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente? (média 4,18 e $\sigma = 0,84$), 4 - O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho? (média 4,33 e $\sigma = 0,86$) e 5 - O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa? (média 4,32 e $\sigma = 0,82$), a satisfação foi razoável. Ainda, na questão 6 - Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe

causa, como você se sente? (média 3,83 e σ = 1,15), os respondentes assinalaram, em média, que se sentem menos satisfeitos.

A média encontrada para o fator de condições de segurança e saúde no trabalho está elencada como uma média de oportunidades de melhoria, mas comparando-a ao estudo de Trindade (2017), é um ótimo resultado. No contexto do estudo deste autor, os resultados encontrados para esse fator foram de 3,2 de média. Os resultados deste estudo vão ao encontro do estudo de Prithivi e Thilagaraj (2024) em que os dados mostraram que os profissionais de saúde estão conscientes da segurança e proteção no trabalho e estão satisfeitos com o seu trabalho.

Barrera *et al*. (2024) encontraram grande insatisfação dos professores universitárias estadunidenses, quanto ao tempo de trabalho diário, com as condições de segurança e saúde e com os horários das aulas a serem ministradas, opondo-se aos achados deste estudo. O mesmo ocorreu no estudo de Jáfari *et al*. (2024) em que os profissionais da saúde entrevistados relataram a falta de facilidades para a qualidade de vida profissional devido a horários de trabalho inadequados, a incapacidade de equilibrar o trabalho e as necessidades da família, falta de férias, escassez de mão-de-obra o que os sobrecarrega. Dessa forma, orienta-se a empresa objeto de estudo a continuar zelando pela segurança e saúde no trabalho, uma vez que, para Cañete (2004), disseminar a segurança e saúde são apenas ações básicas, mas são, com certeza, a estratégia mais poderosa para alcançar melhores índices de produtividade e, principalmente, maior qualidade nos resultados organizacionais também. O uso e o desenvolvimento de capacidades são questionados no próximo fator analisado, fator 2, o qual obteve média de 4,39 e σ = 0,86, indicando presença de satisfação entre os funcionários da empresa objeto de estudo. Para os participantes, a média de três das cinco dimensões questionadas do fator aplica-se bastante, são elas: 7 - Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho? (média 4,40 e σ = 0,85), 8 - Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz? (média 4,44 e σ = 0,91) e 10 - Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente? (média 4,46 e σ = 0,76). Já para 9 - O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)? (média 4,30 e σ = 0,94) e 11 - Em relação à polivalência (responsabilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente? (média 4,35 e σ = 0,83), a média de satisfação atribuída baixou um pouco.

O que foi encontrado para a empresa objeto de estudo, comparando aos resultados no estudo de Vasconcelos *et al*. (2012), para esse mesmo fator, se equivalem. No estudo dos autores, os entrevistados não estão presos a quase nenhuma autorização dos superiores, mas existe um respeito e lealdade aos superiores. A situação é a mesma para a prática da empresa. Posto isso, para eles, este é um fator que se deve dar atenção e esforço de manutenção para que a empresa siga fornecendo oportunidades de autonomia e satisfazendo os funcionários.

Vasconcelos *et al*. (2012) ainda defendem em seu estudo que a organização que deseja ser competitiva deve deixar de lado a centralização de decisões rotineiras e apostar na criatividade de seus empregados, despertando assim a autoconfiança nos indivíduos. Além disso, a clareza na descrição das funções profissionais e a existência de condições para as cumprir podem ter um bom efeito na moral dos colaboradores e no desempenho da organização (MOHABATI, 2024).Em análise ao fator de oportunidade de crescimento, o terceiro fator, observa-se o quanto a empresa valoriza o funcionário. Neste sentido, os funcionários da empresa objeto de estudo responderam a uma média de satisfação de 4,10 e $\sigma = 0,99$. As perguntas 12 - O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional? (média 4,21 e $\sigma = 1,00$), 13 - O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações oferecidos pela empresa? (média 4,17 e $\sigma = 0,93$) e 14 - Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente? (média 4,14 e $\sigma = 0,95$) obtiveram um nível melhor de satisfação, comparado à questão 15.

Dechandt *et al*. (2016) explicam que as oportunidades de crescimento e segurança dizem respeito à possibilidade de desenvolvimento da carreira, ao crescimento pessoal, em que se desenvolvem as habilidades e capacidades do indivíduo, e sua segurança em relação ao seu emprego. No estudo voltado para a educação, os mesmos autores descobriram que os índices de satisfação neste fator foram baixos, avaliada negativamente por 67% dos pesquisados em 2016. Além disso, os achados de Nurhayati *et al*. (2022) denotam que funcionários se sentem valorizados e satisfeitos quando cursos de aprimoramento são oferecidos pela organização. Os resultados desta pesquisa se opõem aos de Jáfari *et al*. (2024) em que os profissionais entrevistados relataram sua insatisfação as oportunidades de desenvolvimento profissional na organização. O mesmo foi observado por Yousefzadeh *et al*. (2024) em que os treinamentos na percepção de enfermeiros, não contribuíram para a melhoria do QVT. Neste contexto é importante salientar que a média encontrada para o fator de Satisfação quanto à oportunidade de crescimento e segurança da empresa objeto de estudo se encaixa em uma oportunidade de melhoria, mas é quase um ponto fraco. Logo, deve-se demandar bastante atenção para tal situação.

Em continuidade ao estudo, vale relembrar que a QVT está relacionada à convivência saudável entre as pessoas na empresa. O fator quanto a integração social na organização (fator 4 deste estudo) elenca como as relações sociais contribuem com a qualidade de vida e satisfação no trabalho (VASCONCELOS *et al*., 2012).

Para os funcionários da empresa objeto de estudo, o nível de satisfação para todas as perguntas do fator ficou acima de 4, média 4,21 e σ = 1,04. Das quatro dimensões perguntadas no fator, apenas a 17 - Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente? teve um menor resultado, ficando com média 4,02 e σ = 1,21.

Trindade (2017) obteve em seu estudo um índice de satisfação para o fator de integridade social na organização quase igual ao da empresa objeto de estudo. Como média geral para esse fator, no estudo da autora relacionada - feito com os colaboradores da Câmara de Deputados Federal - descobriu-se média 4, quando para os funcionários da empresa objeto de estudo foi média 4,21. Além disso, os achados corroboram os de Panahi-Qoloub *et al*. (2024) em que a maioria dos funcionários de uma prestadora de serviços de urgências médicas, expressam um forte desejo de encontrar um equilíbrio saudável entre trabalho, vida familiar e tempo de lazer.

Dando sequência e passando para o próximo fator, o quinto, o qual trata de garantias constitucionais, aquele que abrange o cumprimento dos direitos trabalhistas e atesta se a organização cumpre os direitos dos trabalhadores, os funcionários responderam estarem satisfeitos com tal quesito, média 4,42 e desvio padrão 0,85. De forma geral a média foi satisfatória com médias acima de quatro pontos, sendo média 4,51 e σ = 0,90 para a pergunta 20 - O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?, média 4,40 e σ = 0,96 para a questão 21 - O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho?, média 4,46 e σ = 0,69 para a 22 - Você está satisfeito com as normas e regras estabelecidas pela empresa? e para a 23 - Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho, como você se sente?, média 4,30 e σ = 0,84.

Os níveis de satisfação quanto às garantias constitucionais são muito relevantes pois trata-se de um fator importante para mensurar a QVT uma vez que reflete a preocupação da empresa em cumprir a legislação, resultando em maior confiança e segurança para os funcionários (SILVA *et al*., 2016). Estes autores propõem um estudo com uma amostra de colaboradores de uma empresa do setor de climatização de ambientes, mesmo setor de prestação de serviços da empresa objeto de estudo, e encontram uma equidade no resultado.

Tanto o estudo de Silva *et al* (2016), quanto os resultados da empresa objeto de estudo mostram um ótimo índice de satisfação quanto aos direitos constitucionais de seus funcionários. O fator de

constitucionalismo apresentou uma alta satisfação, quando se trata de respeito aos direitos trabalhistas, à liberdade de opinar, às regras da empresa e ao nível de privacidade em relação à vida particular dos funcionários. O mesmo, foi percebido por Mohabati (2024), ao concluir que a criação de transparência e justiça melhora a qualidade de vida no trabalho, o que leva à produtividade do indivíduo e da organização, entre profissionais da saúde. A qualidade de vida no trabalho (QVT) é crucial para o bem-estar e a satisfação dos funcionários, abrangendo diversos aspectos de suas vidas, como ambiente de trabalho, segurança no emprego, relações sociais e desenvolvimento pessoal (SRINIVASAIAH *et al*., 2023).

Ademais, determinar estratégias e políticas de canais de comunicação abertos entre o Estado de direito e o domínio humano, entre gestores e colaboradores e a ênfase de que os colaboradores possuem a liberdade para expressar as suas opiniões, sugestões e críticas sem medo ou preocupação de repressões, contribuem para a satisfação e QVT (MOHABATI, 2024). Resultados opostos foram obtidos por Husen *et al*. (2023), onde provavelmente, um sistema jurídico degradado e outros sistemas que têm influência significativa, tais como o político, o econômico e o social na Indonésia, contribuem para estes efeitos negativos. Para observar a satisfação quanto ao trabalho e espaço total de vida, é importante fixar que as experiências dos trabalhadores podem afetar de forma positiva ou negativa a vida pessoal e social. Sendo assim, a finalidade deste fator 6 é avaliar a relação do trabalho e do tempo com a família, lazer, balanceamento da jornada de trabalho e assim mensurar o impacto na QVT (SIQUEIRA *et al*., 2017).

Os funcionários da empresa objeto de estudo responderam a uma média de satisfação quanto ao trabalho e espaço total de vida foi de 4,18 e $\sigma = 0,98$. As respostas para as perguntas 24 - O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar? de média 4,22 e $\sigma = 0,89$, para a 25 - O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?, média 4,14 e $\sigma = 1,16$ e para a questão 26 - O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?, tiveram média 4,17 e $\sigma = 0,89$.

O fator que demonstra a satisfação quanto ao trabalho e espaço total de vida foi considerado dentro dos padrões de oportunidade de melhoria, imposta à empresa objeto de estudo trabalhar para manter os índices. Os resultados encontrados pelos respondentes da empresa objeto de estudo são muito diferentes do resultado encontrado por Tsuboi (2019) em seu estudo realizado com docentes. O estudo do autor obteve maior índice médio de insatisfação em 64% na percepção dos docentes afastados.

Essa oposição de resultados se destaca devido ao maior setor da empresa objeto de estudo ser o de Portaria, isto é, funcionários que têm escalas de trabalhos definidas por 12 horas de trabalho, intercaladas com 36 horas de descanso. Tal prática facilita os horários de lazer e contato com a família, diferente do perfil dos docentes, que, além de terem os períodos de aula, ainda utilizam do tempo livre do descanso para estudar e/ou preparar conteúdo para seus alunos. O mesmo ocorreu no estudo de Panahi-Qoloub *et al*. (2024) em que funcionários demonstraram grande insatisfação com o trabalho e espaço total de vida. Dando sequência aos fatores do modelo de Walton (1973), o fator que reflete a imagem da empresa e a credibilidade da organização na percepção do funcionário é o de "relevância social da vida no trabalho", fator 7. A dimensão que apresentou maior média (4,59) foi a da pergunta 28 - Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?, tendo desvio padrão igual à 0,78. A média do fator ficou 4,47 e $\sigma = 1,02$.

A mediana encontrada para o fator que mede a relevância social da vida no trabalho para a empresa objeto de estudo é um ponto forte para a empresa. Os sócios acreditam que tal índice se deve ao contato de grande parte dos funcionários da empresa com os moradores dos condomínios os quais a empresa objeto de estudo presta serviço. Os sócios comentam que os moradores gostam muito dos funcionários, os tratam bem, entregam até presentes.

Acredita-se que tais atitudes incentivam não apenas o funcionário a se sentir realizado e orgulhoso em realizar suas tarefas, mas também a ficar satisfeito com a imagem que a empresa tem perante a sociedade. Comparando com o estudo de Silva *et al*. (2016), o qual obteve respostas indiferentes de seus colaboradores da empresa do setor de climatização de ambientes, a empresa objeto de estudo está mais desenvolvida no que tange este fator relevante para a melhoria da atuação da empresa no mercado.

O fator que apresentou a menor média foi o que será apresentado por último, o fator 8, o de compensação justo e adequada. Deve ser dada atenção quanto à compensação justa e adequada que obteve média 3,96 e $\sigma = 1,08$. As perguntas que ilustram a menor média do fator foram a 35 - O quanto você está satisfeito com os benefícios (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece? (média 3,94 e $\sigma = 1,11$) e a 34 - O quanto você está satisfeito com as recompensas extras (gratificações, comissões, participação em resultados) que você recebe da empresa? (média 3,94 e $\sigma = 1,22$).

Os índices obtidos vão de desencontro aos obtidos pelo estudo de Silva *et al*. (2016). Os autores encontram um resultado de satisfação neste fator. Em seu estudo observou-se que há um equilíbrio entre o nível de satisfação e insatisfação, sendo este caracterizado pela comparação de sua remuneração com outro fator. Além disso, os resultados convergem aos de Mohabati (2024) em que em seu estudo obteve a pontuação média mais baixa da qualidade de vida no trabalho relacionada ao componente de remuneração.

Os achados também corroboram o estudo de Abebe e Assemie (2023) que exploraram a relação entre a QVT e o comprometimento organizacional entre docentes de universidades da Etiópia, revelando que a remuneração, as recompensas e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional têm um impacto significativo no comprometimento organizacional. Em oposição, o estudo de Prithivi e Thilagaraj (2024) mostraram que os profissionais de saúde estão contentes com o sistema de remuneração e recompensas que obtém. O mesmo ocorre com funcionários deficientes (CARVALHO-FREITAS *et al*. 2024).

Carneiro (2019) alerta que, na sociedade capitalista em que vivemos, a remuneração percebida é necessária ao desenvolvimento das profissões. A autora complementa que o processo monetário que organiza as relações de indivíduo-trabalho-organização pode afetar diretamente a satisfação das pessoas a julgarem o trabalho como um meio para alcançar o salário que permitirá a sua sobrevivência e o alcance dos seus objetivos de vida mais amplos. Dessa forma a empresa objeto de estudo precisa implantar melhorias estratégicas que mudem a situação atual acerca da satisfação quanto à compensação justa e adequada de seus funcionários.

Na Tabela 1, resume-se os resultados de média e desvio padrão de cada um dos fatores que dimensionam a qualidade de vida no trabalho segundo a resposta dos funcionários da empresa objeto de estudo segundo Walton (1973).

Tabela 1 - Resumo dos fatores de QVT para a empresa objeto de estudo

FATOR	Média	Desvio Padrão (σ)
FATOR 1 - Em relação às suas condições de segurança e saúde no trabalho	4,25	0,91
FATOR 2 - Em relação à utilização e desenvolvimento de capacidades	4,39	0,86
FATOR 3 - Em relação às oportunidades que você tem em seu trabalho	4,10	0,99
FATOR 4 - Em relação à integração social na organização	4,21	1,04
FATOR 5 - Em relação às garantias constitucionais (legalidade, respeito às leis)	4,42	0,85
FATOR 6 - Em relação ao trabalho e espaço total de vida	4,18	0,98
FATOR 7 - Em relação à relevância social da vida no trabalho	4,47	1,02
FATOR 8 - Em relação à compensação justa e adequada	3,96	1,08
Total	**4,25**	**0,97**

Fonte: Elaboração própria.

Proposição de melhorias quanto aos fatores de QVT

Após contemplar todos os resultados dos fatores de Walton (1973) aplicados para a empresa objeto de estudo e fazer sua apreciação crítica, nesta subseção irão ser apresentadas proposições de melhorias quanto aos índices de QVT encontrados para a empresa. Vale relembrar que as melhorias serão divididas conforme os limites de seus índices sendo pontos fortes para os melhores, oportunidades de melhorias para os médios e pontos fracos para os índices mais baixos.

Para os fatores 5 e 7, satisfação quanto às garantias constitucionais e satisfação quanto à relevância social da vida no trabalho, respectivamente, a autora propõe ações práticas de manutenção da QVT. Para as garantias constitucionais a empresa deve sempre seguir o que a legislação prevê, protegendo os interesses de seus funcionários e protegendo a organização de futuros passivos trabalhistas, para isso, seria interessante que a empresa contratasse uma empresa de assistência jurídica. Para o fator 7, Satisfação quanto à relevância social da vida no trabalho a empresa deve continuar impulsionando uma imagem de valor e seriedade, neste aspecto fomentar a criação de um guia de cultura organizacional vai engajar o funcionário e fazê-lo orgulhar-se ainda mais da empresa em que trabalha. É relevante para que haja um documento registrando os valores e práticas da cultura organizacional da empresa objeto de estudo, facilitando a compreensão e transmissão destes elementos de forma clara e objetiva a todos os atores envolvidos no processo organizacional.

Passando para os fatores com índices médios de satisfação, o primeiro fator é o relacionado com as condições de segurança e saúde no trabalho, a ser sugerido como desenvolvimento de práticas para evoluir essa satisfação propõe-se implantar um tempo para ginástica laboral, incluindo na rotina dos funcionários práticas de alongamentos. Realizar convênio com academia e incentivar a prática de esportes para fomentar a saúde dos funcionários. Também se reitera que as práticas de segurança ergonômicas, assistência à saúde do trabalhador com a medicina do trabalho, e os programas de controle médico de saúde ocupacional continuem sendo executados.

Já para o fator 2, satisfação quanto ao uso e desenvolvimento de capacidades, a ideia de manter e melhorar sua média se deu através da observação através dos índices do perfil demográfico dos respondentes da pesquisa de QVT que não completaram seus estudos até o ensino médio. A soma desses índices gera preocupantes 38,1% de funcionários sem ensino médio completo. Acredita-se que, se a empresa disseminar educação, uma vez melhor instruídos, os funcionários poderão se desenvolver ainda mais dentro da empresa. Funcionários com escolaridade trazem diferencial competitivo para as empresas. Incentivar que funcionários se capacitem os torna mais preparados para atingir com sucesso as demandas dentro das empresas, fomentando o sucesso empresarial e, também, auxilia o

desenvolvimento pessoal do funcionário na obtenção de conhecimento, bem como o impulsiona na busca por melhor cargo e salário dentro da empresa.

A proposição de melhorias que tange o fator 3, quanto oportunidade de crescimento e segurança, se dá pela importância de práticas de treinamento e desenvolvimento (T&D) auxiliarem os funcionários a executarem com mais autonomia suas atividades, baseados na segurança dos treinamentos recebidos. Além disso, as equipes se tornam mais alinhadas, em prol dos objetivos comuns da empresa, resultando em um trabalho mais ágil e eficiente. É importante para que os funcionários executem suas tarefas com mais autonomia, baseados na segurança dos treinamentos recebidos. Os sócios, os quais captam as necessidades de aperfeiçoamento e aprendizagem dos funcionários, devem assim propor os treinamentos e capacitações necessários, alinhados às atividades desenvolvidas dentro da empresa.

Com base no observado quanto ao fator de integração social na organização (fator 4), indica-se aperfeiçoar a comunicação interna na empresa. Acredita-se que, com esta ação, consiga-se melhorar a abertura entre funcionários da empresa objeto de estudo, possibilitando que tenham liberdade de dialogar e expressar suas ideias, bem como manter um melhor relacionamento dentro da empresa e até impactando a relação com os clientes. Para implementar esta sugestão de melhoria, os sócios da empresa, enquanto líderes, devem estimular a utilização dos canais de comunicação existentes na empresa objeto de estudo, como o grupo de WhatsApp, por exemplo. Além disso, sempre que possível, promover momentos de descontração com todos os funcionários da empresa, não relacionados a assuntos laborais. Ainda, conversar com os funcionários encarregados por cada setor, para que se tente fomentar a integração dos setores e postos de trabalho, possibilitando a aproximação entre diferentes pessoas. Ao estabelecer ambiente de comunicação aberta, torna-se mais confortável a prática de feedbacks

No que tange à proposição de manutenção e oportunidade de melhoria do fator 6, aquele que mostra a satisfação em relação ao trabalho e espaço total de vida, sugere-se que a empresa crie práticas de acolhimento da família no local de trabalho. Fomentar o dia dos pais, das mães, dos avós, fazer agrados que aproximem os familiares ao local de trabalho do seu ente, como vídeos, fotos, visitas surpresas. Isso pode fazer com que o funcionário se sinta mais confortável em dispensar horas da sua semana prestando seus serviços e que se sinta importante e reconhecido dentro da empresa.

Para os pontos fracos, o resultado do fator 8 preocupa. A satisfação quanto à compensação justa e adequada é o menor índice de satisfação dentro da empresa objeto de estudo, dessa forma, a sugestão de melhoria indicada, por proposição, é realizar ação para elevar os níveis de satisfação. Assim, sugere-se implementar plano de cargos e salários. Para Veiverberg (2019) propiciar uma remuneração competitiva com o mercado de maneira formalizada é um dos principais pontos de interesse e

confiabilidade do funcionário com o seu emprego. Além disso, ter uma prospecção de carreira e benefícios como prêmios e bônus financeiros são requisitos primordiais para manter funcionários proativos e interessados no sucesso dentro da empresa. O plano de cargos e salários costuma ser a melhor saída para corporações com defasagens nessas áreas, e consiste basicamente em elaborar planos especializados e estratégicos que alinhem remunerações competitivas para o mercado e empregados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo foram analisados quais fatores que envolvem o grau de satisfação dos funcionários da empresa estudada em relação às dimensões que influenciam a qualidade de vida no trabalho, baseando-se no modelo de Walton (1973). A justificativa se deu na necessidade de que para empresa obter sucesso na regulamentação e manutenção de práticas da QVT é necessário que sejam considerados os fatores de influência no grau de satisfação dos funcionários em seu ambiente de trabalho.

Considerando a relevância prática deste estudo, foi tecida, ao longo deste trabalho, uma série de observações que podem auxiliar a empresa o objeto de estudo do presente relatório, a melhorar suas práticas QVT. Além disso, também podem auxiliar as demais organizações a repensarem o formato utilizado em suas práticas de gestão de pessoas, bem como revisar as ações que promovam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários. A metodologia utilizada para a confecção do presente relatório se deu com caráter descritivo de estudo de caso, com abordagem quantitativa.

Pela aplicação do questionário aos funcionários da empresa objeto de estudo, com a análise da primeira parte dos resultados, constatou-se os dados demográficos dos respondentes. Na empresa, dos 63 funcionários contratados, há mais mulheres (34 pessoas) do que homens (29 pessoas). Da amostra, 65,1% têm idade entre 31 e 50 anos, a escolaridade predominante é o ensino médio completo e o estado civil é o de solteiro(a), com 29 funcionários em cada aspecto. O maior setor da empresa é o de portaria, pois abrange 65,1% dos funcionários contratados

Passando para os resultados da segunda parte do questionário, obteve-se a percepção dos funcionários quanto aos fatores de QVT do Modelo de Walton (1973), e são considerados satisfatórios perante o maior número dos respondentes. Dos oito fatores estudados, em sete deles foram encontrados resultados que indicaram uma avaliação positiva dos funcionários superior à média 4,0.

As discussões sobre as melhorias na organização ficaram focadas em ajustes para a manutenção dos pontos fortes, para a oportunizar melhorias e para evolução dos pontos fracos, propiciando a manutenção da satisfação. O índice de menor grau de satisfação em apenas um: fator relacionado a

compensação justa e adequada, com média de 3,96. Entende-se que o menor grau de satisfação neste fator está na falta de um plano de cargos e salários sólidos. Foram sugeridas outras ações para que os níveis de satisfação sejam mantidos na empresa com atividades relacionadas contratação de empresa de assistência jurídica, implementar guia de Cultura Organizacional, manter os programas de controle médico de saúde ocupacional, mas também incentivar a prática de esportes, convênio com academias e implementar ginástica laboral com alongamentos, implementar políticas motivacionais de educação, investir em treinamento e desenvolvimento dos funcionários, aperfeiçoar a comunicação interno e trabalhar com o acolhimento da família no trabalho.

Com a elaboração deste estudo, foi possível perceber a importância de analisar e conhecer os níveis de qualidade de vida no trabalho que as empresas proporcionam aos seus funcionários e como isso impacta a organização. Dessa forma, é possível concluir que o estudo atingiu, os seus objetivos, assim como, possibilitaram verificar melhorias para a evolução e manutenção da QVT dentro da empresa estudada. Espera-se que a empresa estudada seja estimulada a reconfigurar as práticas de suas políticas em gestão de pessoas, bem como repensar os fatores de QVT existentes dentro da empresa, tudo a fim de alavancar ainda mais a performance organizacional. Vale comentar que este possível ganho no desempenho organizacional da empresa não era objetivo deste estudo, mas pode ser entendido como uma oportunidade de gerar *insights* para melhorar a gestão organizacional e por consequência estimular maior rendimento total, já que o tema QVT fornece dados importantes para a gestão e deve ser tratado com relevância e seriedade pela organização.

Como limitações do estudo, é importante considerar que, por se tratar de um estudo de caso, voltado a analisar a QVT de uma empresa em específico, a amostra é limitada. Os resultados deste estudo não devem ser generalizados, estando restritos à organização estudada. Por fim, reafirma-se a importância do tema desta pesquisa, dado o papel relevante do funcionário na empresa. Tanto os gestores quanto os funcionários devem ser favorecidos com as ações derivadas deste estudo, uma vez que o objetivo é proporcionar uma perspectiva de pontos positivos e negativos de QVT, que impactam nos resultados. Em suma, a QVT está relacionada ao equilíbrio entre pessoal e profissional e sua repercussão impacta diretamente nos resultados que mantém a empresa ativa.

REFERÊNCIAS

ABEBE, A.; ASSEMIE, A. “Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities”. **Heliyon**, vol. 9, n. 4, 2023.

ADAMY, E. K. *et al*. “Validation in grounded theory: conversation circles as a methodological strategy”. **Revista Brasileira de Enfermagem**, vol.1, n.1, 2018.

BARRERA, A. Y. P. *et al*. "Quality of Working Life of Teachers Public Universities in The States of Sonora and Tlaxcala". **International Journal of Religion**, vol. 5, n. 11, 2024.

CAÑETE, I. "Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados". *In*: BITENCOURT, C. (org.). **Gestão contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Editora Bookman, 2004.

CARTWRIGHT, S. **The Blackwell encyclopedia of management**. London: Blackwell Publishers, 2021.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al*. "Organizational context and inclusion: Perceptions of managers and people with disabilities". **Applied Psychology**, vol. 73, n. 3, 2024.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Editora Artmed, 2010.

DECHANDT, S. G. *et al*. "Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre os professores da rede pública de ensino do Distrito Federal". **Universitas: Gestão e TI**, vol. 6, n. 1, 2016.

EFENDI, A.; AZMY, A. M. M. C. H. R. M. "Konseptual model quality of work life pada perusahaan manufaktur otomotif: a literature review". **Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi**, vol. 2, n. 6, 2024.

FEITOSA, T. V. N. **Qualidade de vida no trabalho em condições extremas** (Dissertação de Mestrado em Administração). Fortaleza: UECE, 2014.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Editora Casa da Qualidade, 1996.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. "Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas". **Revista Eletrônica Sistemas e Gestão**, vol. 4, n. 2, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2022.

HUSEN, L. *et al*. "Implementation of Legal Guarantees for Human Rights Protection in Indonesia". **Journal of Law and Sustainable Development**, vol. 11, n. 4, 2023.

JAFARI, N. *et al*. "Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment among Healthcare Staff in Gorgan, Iran". **Journal of Occupational Hygiene Engineering**, vol. 10, n. 4, 2024.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MACHADO, P. R. S. *et al*. "A qualidade de vida no trabalho como estratégia de gestão de pessoas: o caso de uma indústria gráfica de Santa Catarina". **Revista Sistemas e Gestão**, vol. 13, n. 4, 2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2021.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MOHABATI, F. "The relationship between the quality of working life and the general health of

hospitals employees in the post-Corona era: A cross-sectional study in hospitals of Zabol University of Medical Sciences, Iran". **Journal of Health in the Field**, vol. 11, n. 4, 2024.

MORAS, M.; KASHYAP, B. "Influence of Job Characteristics on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study". **Turkish Journal of Computer and Mathematics Education**, vol. 12, n. 11, 2021.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. "Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana". **Revista Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, vol. 1, n. 3, 2003.

NURHAYATI, N. *et al*. "Principal performance, principal performance, teacher work discipline in improving the quality of education". **Journal of Educational Management and Social Sciences**, vol. 3, n. 2, 2022.

PANAHI-QOLOUB, A. *et al*. "The impact of the education program based on dimensions of quality of work life among emergency medical services providers". **BMC Health Services Research**, vol. 24, n. 1, 2024.

PIACENTINI, M.; WINCK, C. A. "Validação psicométrica da escala para avaliação da qualidade de vida no trabalho escolar – QWSL". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 43, 2023.

PRITHIVI, S.; THILAGARAJ, A. "Work Environment And Quality Of Work Life Of Healthcare Workers". **Educational Administration: Theory and Practice**, vol. 30, n. 3, 2024.

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

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Evolução e Análise no Nível Gerencial. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

SILVA, M. T.; ESTENDER, A. C. "A qualidade de vida no trabalho". **Anais do XIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende: UNG, 2016.

SILVA, T. G. *et al*. "Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton". **Revista Inteligência Competitiva**, vol. 6, n. 4, 2016.

SIQUEIRA, J. G. *et al*. "Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso". **Anais da XVII Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão**. Caxias do Sul: UCS, 2017.

SPITALIERE, J. "Prestação de serviços: guia completo sobre o maior setor da economia". **Blog Conta Azul** [2022]. Disponível em <www.blog.contaazul.com>. Acesso em 13/04/2024.

SRINIVASAIAH, R. *et al*. "Quality management practices and quality of work life–a conceptual model development". **International Journal of Quality and Reliability Management**, vol. 40, n. 2, 2023.

TIMOSSI, L. S. *et al*. "Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações". **Revista Produção**, vol. 20, n. 3, 2010

TRINDADE, P. T. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton**: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração). Brasília: UniCEUB, 2017.

TSUBOI, R. M. N. **Qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes de uma instituição pública de ensino superior** (Dissertação de Mestrado em Administração). Goiânia: UFG, 2019.

VASCONCELOS, P. H. *et al*. "Qualidade de Vida no Trabalho Docente – Um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior". **Revista de Administração e Inovação**, vol. 9, n. 2, 2012.

WALGER, C. *et al*. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. São Paulo: Editora Intersaberes, 2014.

WALTON, R. "Quality of working life: what is it?" **Sloan Management Review**, vol. 15, n. 1, 1973.

YOUSEFZADEH, N. K. *et al*. "The effectiveness of Balint group work on the quality of work life, resilience, and nurse–patient communication skills among psychiatric nurses: a randomized controlled trial". **Frontiers in Psychology**, vol. 15, 2024.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 18 | Nº 54 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima