

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ**

DANIEL MARTENDAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo na Esquadrias de Alumínio
Martendal em Imbuia-SC**

RIO DO SUL

2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ**

DANIEL MARTENDAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo na Esquadrias de Alumínio
Martendal em Imbuia-SC**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado para o curso de Administração de Empresas da Área de Ciências Socialmente Aplicáveis, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Susana Gauche

Rio do Sul

2021

DANIEL MARTENDAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo na Esquadrias de Alumínio
Martendal em Imbuia-SC**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado para o curso de Administração de Empresas da Área de Ciências Socialmente Aplicáveis, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Dra. Susana Gauche

Banca Examinadora:

Presidente: _____

Membro: _____

Membro: _____

Rio do Sul, dezembro de 2021.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Valcir e Nilza Martendal, a minha namorada Malu Kreusch, pela atenção, amor e dedicação.

*“Investir em conhecimento rende sempre os melhores juros!”
(Benjamin Franklin)*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a DEUS, que me guiou até aqui, e por todas as conquistas. Aqui meu muito obrigado.

Aos meus pais Valcir Martendal e Nilza B. Martendal. Tenho muito a agradecer a vocês dois, principalmente por me darem o estudo e sempre me apoiarem com minhas escolhas.

A minha namorada, a qual tenho total admiração. Quero te agradecer por sempre estar ao meu lado, me apoiando e incentivando com os meus sonhos, também quero te agradecer pelo companheirismo!

A esta Universidade e a sua Administração, que contribuíram e oportunizaram tanto conhecimento.

Aos meus professores e a minha orientadora, por toda a dedicação e amor pelo que fizeram e o que fazem para nos compartilhar seu conhecimento.

Meu muito obrigado!

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT), dos funcionários da empresa de Esquadrias de Alumínio Martendal, localizada em Imbuia- SC. Qualidade de vida no trabalho cuida do bem-estar das pessoas dentro do ambiente organizacional, oportuniza maior produtividade e melhor qualidade dos serviços prestados, diminui-se a rotatividade de funcionários, contribuindo assim para a empresa na redução de indicadores negativos como erros, retrabalhos, perdas de materiais, danificações de equipamentos, e também reduzindo as queixas, reclamações e insatisfações dos clientes. Nesta pesquisa a QVT foi analisada através do modelo de avaliação proposto por Walton (1973). O tema aborda o bem-estar dos colaboradores, a compensação justa e adequada, condições do trabalho, o uso e desenvolvimento das capacidades, as oportunidades de crescimento profissional, a integração social, o constitucionalismo, o trabalho e espaço total da vida e a relevância social na vida e no trabalho. O estudo foi caráter quantitativo com alcance descritivo. Aplicou-se o questionário validado de Walton em cinco (5) funcionários. Com os dados da pesquisa afirma-se que a empresa tem uma boa QVT. Os principais resultados foram com os dados da pesquisa afirma-se que a empresa tem uma boa QVT. Com relação aos itens avaliados com satisfação tem-se: liberdade para a tomada de decisões, o comprometimento da equipe em relação ao trabalho, a qualidade dos produtos e serviços prestados (100% de satisfação), e em relação a forma que a empresa trata os funcionários (100% nem insatisfeito/nem satisfeito). Os EPI`S, orgulho do trabalho, carga horaria, crescimento profissional, influência do trabalho, imagem da empresa (estão com 80% de satisfação e 20% para nem insatisfeito/nem satisfeito), para os benefícios (80% de satisfação e 20% para insatisfeito). Relacionamento, valorização das ideias, importância do trabalho (60% de satisfação e 40% para nem insatisfeito/nem satisfeito). Maquinas e equipamentos (60% de satisfação, 20% nem insatisfeito/nem satisfeito e 20 %insatisfeito). Recompensas/horas extras (60% de satisfação, 20% muito satisfeito e 20% nem insatisfeito/nem satisfeito). Remuneração (40% nem insatisfeito/nem satisfeito, 20% insatisfeito e 40% muito insatisfeito). Comparação salarial (40% nem insatisfeito/nem satisfeito, 40% insatisfeito e 20% satisfeito). De modo geral, verificou-se que a Esquadrias de Alumínio Martendal possui um bom índice de satisfação, tendo que analisar um pouco mais a fundo alguns quesitos, sem visando o bem-estar de seus colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, funcionários, melhorias.

ABSTRACT

This study aims to analyze the quality of life at work (QWL) of employees of the Alumínio Martendal frame company, located in Imbuia-SC. Quality of life at work takes care of the well-being of people within the organizational environment, providing greater productivity and better quality of services, reducing employee turnover, thus contributing to the company in reducing negative indicators such as errors, rework, material losses, equipment damage, and also reducing customer complaints, complaints and dissatisfaction. In this research, QWL was analyzed using the evaluation model proposed by Walton (1973). The theme addresses the well-being of employees, fair and adequate compensation, working conditions, the use and development of skills, opportunities for professional growth, social integration, constitutionalism, work and the total space of life and relevance social in life and work. The study was quantitative in character with a descriptive scope. Walton's validated questionnaire was applied to five (5) employees. Based on the survey data, it is stated that the company has a good QWL. The main results were with the survey data it is stated that the company has a good QWL. Regarding the items evaluated with satisfaction, there are: freedom to make decisions, the team's commitment to the work, the quality of products and services provided (100% satisfaction), and in relation to the way the company handles employees (100% neither dissatisfied/not satisfied). EPI`S, pride in work, workload, professional growth, influence of work, company image (they are 80% satisfied and 20% neither dissatisfied/not satisfied), for benefits (80% satisfaction and 20 % for dissatisfied). Relationship, valuing ideas, importance of work (60% satisfaction and 40% for neither dissatisfied/not satisfied). Machines and equipment (60% satisfaction, 20% neither dissatisfied/not satisfied and 20% dissatisfied). Rewards/overtime (60% satisfaction, 20% very satisfied and 20% neither dissatisfied/not satisfied). Remuneration (40% not dissatisfied/not satisfied, 20% dissatisfied and 40% very dissatisfied). Salary comparison (40% neither dissatisfied/not satisfied, 40% dissatisfied and 20% satisfied). In general, it was found that the Aluminum Frames Martendal has a good rate of satisfaction, having to analyze a little more in depth some questions, without aiming at the well-being of its employees.

Keywords: Quality of life at work, employees, improvements.

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1: Esquadrias em alumínio	18
Imagem 2: Estoque	18
Imagem 03: Área de Produção.....	19
Imagem 04: Armazenamento das Esquadrias.....	20
Imagem 05: Materiais em Estoque	21

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Dimensões Modelo de Hackman e Oldham	34
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- faixa etária dos entrevistados.	38
Gráfico 2 – sexo dos entrevistados.	39
Gráfico 3 – formação dos entrevistados.	40
Gráfico 4 – tempo de serviço dos entrevistados.....	41
Gráfico 5 – Remuneração dos Entrevistados.....	42
Gráfico 6 – O quanto está satisfeito com a remuneração?	43
Gráfico 7 – O quanto você está satisfeito com o seu salário, se você o comparar com outros do mesmo ramo?.....	44
Gráfico 8 – O quanto você está satisfeito com as recompensas e horas extras pagas?	45
Gráfico 9 – O quanto você está satisfeito com os benefícios (alimentação/veículo prestação de serviço) disponibilizados?	46
Gráfico 10 – Quanto você está satisfeito com as condições de trabalho (maquinas e equipamentos)?.....	47
Gráfico 11 – Satisfação referente aos EPIs, disponibilizados pela empresa?	48
Gráfico 12 – Liberdade para tomada de decisões?	49
Gráfico 13 – O quão satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?.....	50
Gráfico 14 – O quão satisfeito você está com a oportunidade de crescimento profissional?	51
Gráfico 15 – Tem preferência para participar de cursos ou palestras?	52
Gráfico 16 – Com relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?.....	53
Gráfico 17 – Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?.....	54

Gráfico 18 – O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	55
Gráfico 19 – O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	56
Gráfico 20 – O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalhos e de descanso?	57
Gráfico 21 – Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	58
Gráfico 22 – O quão satisfeito você está com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?	60
Gráfico 23 – O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários)?	61

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Conceitos de QVT	28
Quadro 2 – Modelo de Walton.....	30
Quadro 3– Modelo de Westley	32
Quadro 4– Modelo de Davis e Werther	32
Quadro 5 – Total de colaboradores.....	37
Quadro 6 – Resumo dos percentuais.....	62
Quadro 7 – Sugestões de melhorias	64

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 TEMA DE ESTUDO	17
1.2 EMPRESA	17
1.3 JUSTIFICATIVA	22
1.4 OBJETIVOS	22
1.4.1 GERAL	22
1.4.2 ESPECÍFICOS	23
2 REVISÃO DA LITERATURA	23
2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TERMO VIDA NO TRABALHO.....	23
2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	24
2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	24
2.4 RELAÇÕES INTERPESSOAIS	25
2.5 SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA.....	26
2.6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	26
2.6.1 A importância da Qualidade de Vida no Trabalho	27
2.6.2 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho	27
2.6.3 INDICADORES DE QVT	29
2.6.4 MODELOS DE QVT	30
2.6.4.1 Modelo de Walton	30
2.6.4.2 Modelo de Westley	32
2.6.4.3 Modelo de Davis e Werther	32
2.6.4.4 Modelo de Nadler e Lawler	33
2.6.4.5 Modelo de Hackman e Oldham	33

3	MÉTODO	34
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	35
3.2	AMOSTRA E POPULAÇÃO	36
3.3	COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS	37
4	RESULTADOS	38
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA PESQUISADA	38
4.2	QVT NA ESQUADRIAS DE ALUMÍNIO MARTENDAL	42
4.2.1	Remuneração justa e adequada	43
4.2.1.1	Comparação salarial entre o ramo	43
4.2.1.2	Gratificação	44
4.2.1.3	Benefícios	45
4.2.2	Condições de Trabalho	46
4.2.2.1	Maquinas e equipamentos	47
4.2.2.2	Equipamentos de Proteção Individual	47
4.2.2.3	Sugestões	48
4.2.3	Capacidades no Trabalho	48
4.2.3.1	Tomar decisões	49
4.2.3.2	Importância da função	49
4.2.4	Oportunidades	50
4.2.4.1	Crescimento Profissional	51
4.2.4.2	Participação	51
4.2.4.3	Sugestões de Cursos/treinamentos	52
4.2.5	Integração social	52
4.2.5.1	Relacionamento	53

4.2.5.2	Comprometimento	53
4.2.5.3	Valorização	54
4.2.6	Relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida	55
4.2.6.1	Influência do trabalho no dia a dia	55
4.2.6.2	Horas trabalhadas e de descanso	56
4.2.7	Relevância social	57
4.2.7.1	Orgulho do que faz	57
4.2.7.2	Imagem da empresa	58
4.2.7.3	Qualidade dos produtos e serviços	59
4.2.7.4	Política de recursos humanos	60
4.2.8	Lazer e descontração	61
4.2.8.1	Sugestões de lazer e descontração	61
4.3	RESUMO DIMENSÕES	62
4.4	SUGESTÕES DE MELHORIAS PARA VIDRAÇARIA MARTENDAL	64
5	CONCLUSÃO	65
	REFERÊNCIAS	67

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um dos pontos mais importantes nas organizações, pois se trata do bem-estar dos funcionários. Com o avanço das tecnologias aumentou-se a competitividade no mercado, necessitando de maior produtividade e qualidade nos serviços prestados, tornando-se necessário uma maior atenção em relação às pessoas que ali trabalham, pois dependem delas para o alcance de seus objetivos e metas.

Compreende-se que o aumento da competitividade organizacional contribui para o aumento do estresse e conseqüente diminuição da QVT, por a empresa somente foca em obter maior produtividade e qualidade do produtos/serviços, esquecendo-se que a qualidade de vida no trabalho é essencial para obterem-se resultados bons, os funcionários não estão trabalhando na organização apenas pela remuneração, mas também por satisfação e crescimento pessoal. Portanto, para obter uma maior produtividade e melhor qualidade dos serviços prestados, faz necessário investir na qualidade de vida do trabalhador na empresa, pois funcionários que possuem satisfação no que fazem são mais felizes e com isso produzem mais e com maior qualidade.

A importância de investir em um programa de qualidade de vida no trabalho traz benefícios ao empregado, à empresa e ao cliente. Para o empregado, além de se sentir satisfeito com seu trabalho, acaba tendo sua autoestima melhorada, e uma qualidade de vida mais saudável, diminuindo perdas para a empresa com a redução de indicadores negativos como absenteísmo, acidentes de trabalho, licença-saúde e aposentadorias precoces. Já para a empresa além da maior produtividade e melhor qualidade dos serviços prestados, diminui-se a rotatividade de funcionários, contribuindo assim para a empresa na redução de indicadores negativos como erros, retrabalhos, perdas de materiais, danificações de equipamentos, e também reduzindo as queixas, reclamações e insatisfações dos clientes.

Nesse contexto o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a QVT dos funcionários da empresa de Esquadrias de Alumínio Martendal, localizada em Imbuia-SC através do modelo de Walton (1973).

1.1 TEMA DE ESTUDO

O assunto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando destaque. Por se tratar de um programa, onde o foco visa proporcionar um ambiente de trabalho seguro, prazeroso aos colaboradores durante a execução das suas tarefas. Ou seja, proporcionar um ambiente saudável e feliz para tornar as pessoas mais motivadas e conseqüentemente cumprirem melhor suas funções.

Com isso, o trabalho tem o objetivo de relatar como está a atual situação Esquadrias de Alumínio Martendal em Imbuia-SC. Apresentando pontos fortes e fracos na mesma, buscando manter qualidades atrativas para a motivação e o bem estar de todos os colaboradores, mantendo a qualidade de vida dentro do ambiente empresarial. Toda e qualquer empresa possui preocupações voltadas ao bem estar tanto da organização quanto dos seus colaboradores; preocupações com a redução de conflitos, redução do índice de rotatividade e absenteísmo, aumento da produtividade, entre outros fatores. O funcionário que está bem, tanto fisicamente quanto psicologicamente, tende a ter uma produtividade melhor, trabalha mais alegre e gera uma energia positiva no ambiente, além de apresentar menor número de atestados ou faltas no trabalho, contribuindo assim, para o aumento da produtividade. Produtividade e qualidade o que todo gestor espera de todos os seus funcionários.

1.2 EMPRESA

Fundada em 1986 no município de Vidal Ramos-SC, aos fundos do prédio de João Martendal junto ao seu filho mais velho, Valcir Martendal. Ao decorrer dos anos a demanda pela empresa foi crescendo, em 1991 a mesma mudou-se para a cidade de Imbuia, onde Valcir Martendal assumiu a empresa como proprietário e passou a contar com uma localização melhor e construções maiores. No ano de 2002 construiu e inaugurou seu mais novo ambiente de trabalho, contando com uma área de 400 metros quadrados, dividido em 3 partes: 2 áreas de produção e 1 área para garagem e estoque de mercadorias. Atualmente está localizada na chegada da cidade. Possui uma

variedade de produtos, dentre eles estão: calhas, cercas, espelhos, janelas, portas, tudo em alumínio ou vidros temperados (blindex) conforme de demonstra nas imagens abaixo.

Imagem 1: Esquadrias em alumínio



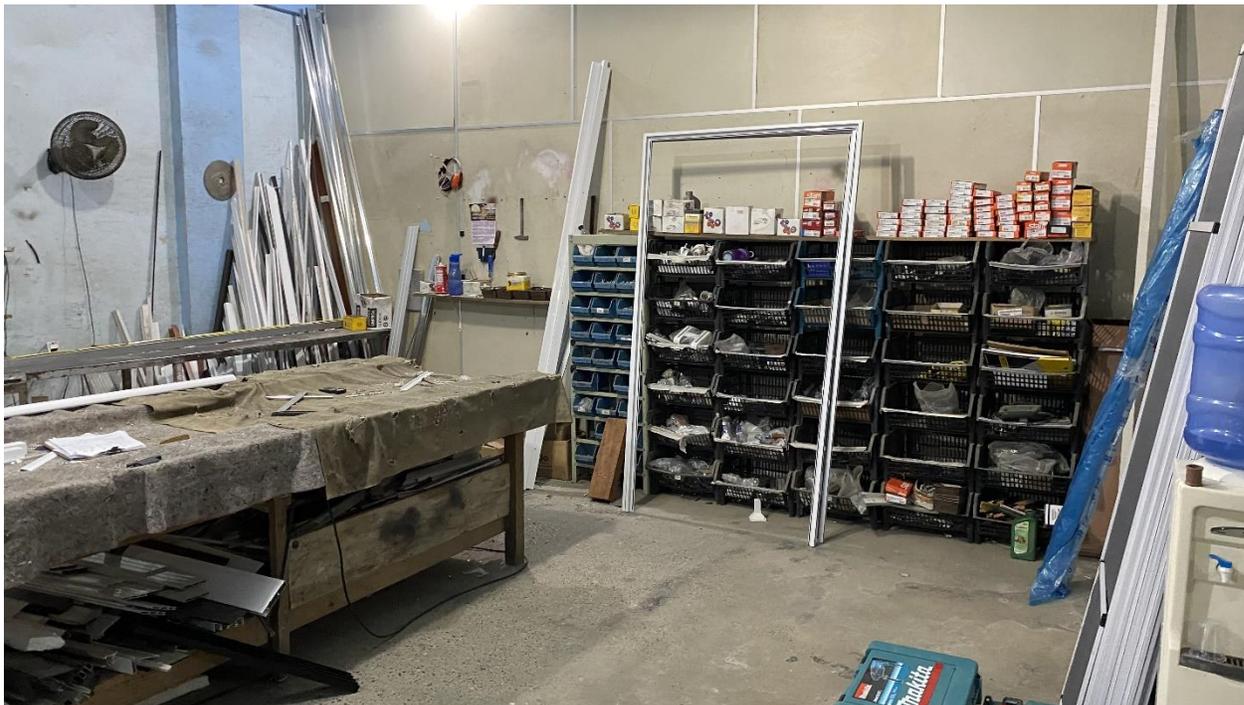
Fonte: o autor (2021)

Imagem 2: Estoque



Fonte: o autor (2021)

Imagem 03: Área de Produção



Fonte: o autor (2021)

Imagem 04: Armazenamento das Esquadrias



Fonte: o autor (2021)

Imagem 05: Materiais em Estoque



Fonte: o autor (2021)

1.3 JUSTIFICATIVA

O propósito de toda a empresa é atingir a excelência com resultados de lucros buscando um espaço privilegiado no mercado. A empresa, por meio de seus serviços têm o desejo se sobressair perante seus concorrentes. Para que isto seja possível, os gestores pensam em custos, estratégias de vendas dentre outros fatores, mas tão importante quanto estes são os fatores da qualidade de vida no trabalho, um ambiente com uma boa QVT traz motivação aos colaboradores e os mesmos produzem mais, se sentem motivados a buscar resultados. Logo, entende-se que com o programa de Qualidade de Vida, gera melhoria no ambiente interno de trabalho, trazendo satisfação e desenvolvimento para a organização.

Para a empresa justifica-se a Qualidade de Vida como um programa que proporciona melhorias, é um método de avaliação muito importante, pois possibilita verificar a necessidade humana e os desejos profissionais, observando se há igualdade de oportunidades para os funcionários, verificando o quanto a pratica da empresa está sintonizada com a valorização e respeito dos colaboradores, buscando também analisar o desenvolvimento da empresa para alcançar seus objetivos e metas.

Além disso, academicamente a elaboração deste, é um pré-requisito importante e obrigatório para a colação do grau de Bacharel em Administração e permite colocar em prática todo o conhecimento teórico visto durante o curso.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 GERAL

Analisar a qualidade de vida no trabalho na empresa Esquadrias de Alumínio Martendal de Imbuia - SC, através do modelo de Walton (1973)

1.4.2 ESPECÍFICOS

- Identificar os fatores de satisfação de QVT;
- Identificar os fatores de insatisfação de QVT;
- Sugerir melhorias para a Esquadrias de Alumínio Martendal.

2 REVISÃO DA LITERATURA

O desenvolvimento do presente capítulo tem como base os assuntos: qualidade de vida no trabalho, clima organizacional, satisfação no trabalho, relações interpessoais, saúde física e psicológica, plano de carreira.

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TERMO VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho são ações que uma organização desenvolve, com intuito de obter melhorias referentes a satisfação de seus colaboradores ao desenvolverem suas funções e principalmente com o ambiente de trabalho, assim gerando resultados positivos ao bem-estar e proporcionando bons resultados para a organização.

O termo QVT é a abreviação de qualidade de vida no trabalho, utilizado por profissionais da área de recursos humanos nos ambientes corporativos.

Conforme FRANÇA (1997:80), qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Segundo RODRIGUES (1999), com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana.

LIMONGI (1995) e ALBUQUERQUE e FRANÇA (1997), consideram que a sociedade vive novos paradigmas de modos de vida dentro e fora da empresa, gerando, em consequência, novos valores e demandas de qualidade de vida no trabalho.

Conforme Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Há uma ligação entre clima organizacional e qualidade de vida no trabalho, onde o equilíbrio da qualidade de vida o trabalho e a vida pessoal são aspectos importantes para obter um bom clima organizacional.

O clima organizacional é o ponto de vista dos funcionários sobre a empresa, ou seja, a sua satisfação sobre ela. Quando algumas atividades desenvolvidas para o bem estar de todos, os colaboradores se sentem motivados e reconhecidos, aumentando sua autoestima e principalmente sua produtividade.

De acordo com Chiavenatto (2009), a motivação tem relação direta com a satisfação, ou seja, quanto mais elevado for o grau de motivação, maior será o reflexo do Clima Organizacional na satisfação entre os membros que trabalharão mais felizes, com interesse, colaboração no labor e, conseqüentemente poderão apresentar maior índice de produtividade.

2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Para uma boa satisfação no trabalho, há alguns fatores que contribuem com isso, como a valorização, o próprio ambiente de trabalho, os relacionamentos internos, o reconhecimento profissional e mais alguns. A troca de experiências e expectativas entre o colaborador e a organização contribuem para o sucesso de um ambiente tranquilo e harmônico.

Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar.

De acordo com Siqueira (2008) a satisfação no trabalho está relacionada aos conceitos de afetividade e ao vínculo afetivo com o próprio emprego, que causa bem-estar e prazer no trabalho.

Ou seja, a satisfação no trabalho é influenciada por alguns fatores, como todo o ambiente de trabalho a confiança e segurança gerada pela própria empresa. Não podemos esquecer a organização, higiene e principalmente a maneira que a mesma é administrada.

2.4 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

O presente fator é de extrema importância para qualquer organização, pelo fato de que as pessoas que nela estão envolvidas movem o negócio. Por este motivo, é importante estar investindo nas relações para ter resultados positivos, como um retorno no ambiente do trabalho com ganhos significativos na produtividade.

Para uma instituição o desenvolvimento de atividades voltadas para essas relações é importante, pois através delas melhorias significativas são obtidas. O principal retorno é a determinação e comprometimento profissional, onde pessoas focadas e motivadas tendem a produzir mais.

Chiavenato (2002), nos leva a compreender que a qualidade de vida das pessoas pode aumentar através de sua constante capacitação e de seu crescente desenvolvimento profissional, pois pessoas treinadas e habilitadas trabalham com mais facilidade e confiabilidade, prazer e felicidade, além de melhorar na qualidade e produtividade dentro das organizações também deve haver relacionamentos interpessoais, pois o homem é um ser de relações, ninguém consegue ser autossuficiente e saber se relacionar também é um aprendizado.

2.5 SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA

A saúde mental nada mais é do que o estado de bem-estar do indivíduo, onde ele utiliza suas habilidades para evitar e descartar o estresse da sua rotina, visando a produtividade.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, o ambiente de trabalho tenso, exaustivo que o torna desagradável para o colaborador é a característica principal para gerar as doenças físicas e mentais.

Uma das maneiras que contribuem para a melhoria da saúde física e psicológica é a prática de atividades físicas. O simples fato de dar uma pausa no trabalho para estar desenvolvendo atividades simples e em grupo, já contribui com que o funcionário reanime e volta a desenvolver suas funções com mais entusiasmo. Essa prática física de atividades/exercícios entre os funcionários tem o intuito de interação e criatividade para ambos, resumindo, seria uma boa prática com baixo custo e excelentes resultados.

2.6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50, através do trabalho de Eric Trist junto aos seus colaboradores, buscando entender qual a relação do trabalho, a organização e o indivíduo.

Foi na década de 90 que o QVT tomou grandes proporções, passando a ser apresentado e debatido principalmente para as empresas.

Para França (1997 apud VASCONCELLOS, 2001, p.80) a 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 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.

Fernandes (1996) descreve a QVT como a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

2.6.1 A importância da Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Gil (2018), as pessoas precisam se sentir valorizadas e estar felizes com as atividades que executam na empresa para que possam ser produtivas.

Ainda segundo Gil (2001, p.276),

Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

2.6.2 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Para Silva e Nascimento (2019, p. 3), “o crescente interesse em melhorar a qualidade de vida no trabalho demonstra claramente a evolução da sociedade em geral e o nível de instrução das pessoas”.

Para França (1997), “a qualidade de vida no trabalho faz parte dos novos conceitos que surgiram na década de 1960, tais como igualdade de oportunidades e outros projetos traçados para promoção do trabalho”

De acordo com Davis (1992), “cada indivíduo tem tendência a desenvolver certas forças motivacionais como produto do ambiente cultural no qual vive, afetando a maneira pela qual as pessoas percebem seu trabalho e encaram suas vidas”.

O Quadro 1 traz alguns conceitos referente a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 1: Conceitos de QVT.

Autor	Conceito	Ênfase
Belanger, Bergeron e Petit, 1983	Dinâmicas realizadas de maneira participativa.	Alterações e integração focadas em sistemas sociotécnico
Davis e Cherns, 1975	Atividades voltadas ao bem estar.	Agilidade e competência do colaborador ao sistema organizacional
Ginzberg et al., 1979	Convivência no trabalho com base na reformulação do emprego e grupos com pro atividade	Trabalho individual e processo decisório
Hackman e Suttle, 1977	Satisfações pessoais, contando com suas experiências de trabalho e vida na organização	Proporções básicas da tarefa
Huse e Cummings, 1985	Voltada para o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional	Valorização dos cargos
Lippitt, 1978	Oportunidade para o sujeito as suas necessidades pessoais	Crescimento pessoal, funções completas e sistemas abertos
Moraes et al., 1989	Resultado de dimensões básicas da tarefa, apresentando determinados estados psicológicos	Proporções básicas da tarefa
Nadler e Lawler, 1983	Forma de pensar sobre as pessoas, participação na solução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhorias no ambiente de trabalho	Visão humanista no ambiente de trabalho
Trist, 1950	Voltado para um melhor desempenho do indivíduo, visa a satisfação e bem-estar.	Busca amenizar os efeitos negativos do trabalho com foco no bem estar físico.
Walton, 1973	Suprir os desejos e necessidades humanas, focando na humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, visando o poder da empresa.
Westley, 1979	Esforços para a humanização do trabalho, determinado a solucionar problemas consequentes pela própria natureza das organizações produtivas.	Pessoas, trabalho e organização
Werther e Davis, 1983	Determinado a melhorar a qualidade de vida, deixando os cargos mais produtivos e satisfatórios	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais

Fonte: Sant'Anna e Kilimnik (2011)

2.6.3 INDICADORES DE QVT

No entender de França (2014, p.173), indicadores de qualidade de vida “são ferramentas de planejamento e decisão que permitam clareza de critérios, objetividade de avaliação, facilidade de levantamento de informações, visibilidade de dados, efeitos de determinadas ações”.

No Brasil, Fernandes e Rendón (1992 apud FRANÇA, 2014, p.173), “apontam os seguintes focos dos programas de qualidade de vida no trabalho: reestruturação dos postos de trabalho, melhoria da cultura organizacional, criação de grupos autônomos.”

Na visão de França (2014, p. 174) os indicadores de QVT são:

- Organizacional: Imagem, Treinamento & Desenvolvimento, Processos e Tecnologia, Comitês de Decisão, Ausência de Burocracia. Rotinas de Pessoal.
- Biológico: Semana Interna de Prevenção de Acidentes, Controle de Riscos Ergonômicos – PPRA, Ambulatório Médico, Ginástica Laboral, Refeições (refeitório), Saúde e Comissão CIPA.
- Psicológico: Recrutamento e Seleção, Avaliação do Desempenho, Camaradagem, Clima Organizacional, Carreira, Salário e Vida Pessoal.
- Social: Convênios Comerciais, Tempo livre – Lazer, Filhos, Cesta Básica, Previdência Privada, Financiamento de Cursos.

Compreende-se que os indicadores empresariais de QVT são de extrema importância para o desenvolvimento da empresa, se forem realmente aplicados, contribuem para um ambiente de trabalho agradável, ou seja, em todos os aspectos acima citados: organizacional, biológico, psicológico e social, conseqüentemente, resultando em mudanças positivas, tanto na vida pessoal de cada indivíduo, influenciando dessa forma na organização por completo.

2.6.4 MODELOS DE QVT

Os modelos de indicadores de qualidade de vida, servem como base para indicar o grau de satisfação dos funcionários em uma determinada organização, dependendo diretamente dos fatores que influenciam em sua jornada de trabalho.

2.6.4.1 Modelo de Walton

Esse modelo foi escolhido como ponto de partida para o desenvolvimento da pesquisa. O modelo de Walton (1973) indica que a QVT pode ser identificada através do grau de satisfação dos colaboradores em relação aos fatores que interferem o bem-estar no trabalho. O modelo apresenta oito categorias de qualidade de vida e cada uma com as suas respectivas dimensões:

Quadro 2 – Modelo de Walton.

CATEGORIAS DE QVT	OBJETIVO	VARIÁVEIS DE QVT
1. Compensação justa e adequada	- Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	- Remuneração adequada - Equidade interna - Equidade externa.
2. Condições de trabalho	- Medir a QVT em relação às condições existentes nos locais de trabalho.	- Jornada de trabalho razoável - Ambiente físico seguro e saudável - Carga de trabalho adequada a capacidade física do trabalhador.

3. Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	- Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia - Uso de múltiplas capacidades e habilidades - Informações sobre o processo total de trabalho - Significado da tarefa - Identidade da tarefa - Retroinformação.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	- Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego.	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades - Possibilidade de carreira - Segurança no emprego.
5. Integração social na organização	- Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de preconceitos - Igualdade de oportunidades - Relacionamento interpessoal - Senso comunitário.
6. Constitucionalismo na organização	- Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado.	<ul style="list-style-type: none"> -Direitos trabalhistas - Privacidade pessoal - Liberdade de expressão - Tratamento pessoal e igualitário.
7. Trabalho e espaço total de vida	- Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	<ul style="list-style-type: none"> - Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer - Poucas mudanças geográficas.
8. A relevância social do trabalho na vida	- Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	<ul style="list-style-type: none"> - Imagem da organização - Responsabilidade social da organização. - Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos - Práticas de recursos humanos - Administração eficiente - Valorização do trabalho e da profissão.

FONTE: Adaptado de Walton (1973)

2.6.4.2 Modelo de Westley

O modelo de Westley apresenta a QVT através de quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico, conforme a tabela abaixo.

Quadro 3– Modelo de Westley.

INDICADORES ECONÔMICOS	INDICADORES POLÍTICOS	INDICADORES PSICOLÓGICOS	INDICADORES SOCIOLÓGICOS
- Equidade salarial - Equidade no tratamento recebido.	- Segurança no emprego - Direito a trabalhar - Não ser dispensado por discriminação.	- Auto-realização.	- Participação nas decisões que afetem seu trabalho.

FONTE: Adaptado de Westley (1979 apud França, 2014)

2.6.4.3 Modelo de Davis e Werther

O modelo desenvolvido por Davis e Werther é composto por elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.

Quadro 4– Modelo de Davis e Werther.

ELEMENTOS ORGANIZACIONAIS	ELEMENTOS AMBIENTAIS	ELEMENTOS COMPORTAMENTAIS
- Abordagem mecanística - Fluxo de trabalho - Práticas de trabalho.	- Habilidade e disponibilidade de empregados. - Expectativas sociais.	- Autonomia - Variedade - Identidade da tarefa - Retroinformação.

FONTE: Adaptado de Davis e Werther (apud França, 2014)

2.6.4.4 Modelo de Nadler e Lawler

O modelo de Nadler e Lawler é apresentado, com quatro atividades consideradas representativas de QVT, (França, 2014):

- Participação e envolvimento de todos os níveis hierárquicos na solução de problemas e tomada de decisões na organização.
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos.
- Inovação no sistema de recompensas, influenciando o clima da organização.
- Melhoria do ambiente de trabalho (no que se refere a jornada de trabalho, normas, ambiente físico, etc), para tornar o trabalho mais compatível com as necessidades individuais e mais produtivo para a organização.

2.6.4.5 Modelo de Hackman e Oldham

Segundo Hackman e Oldham (1975):

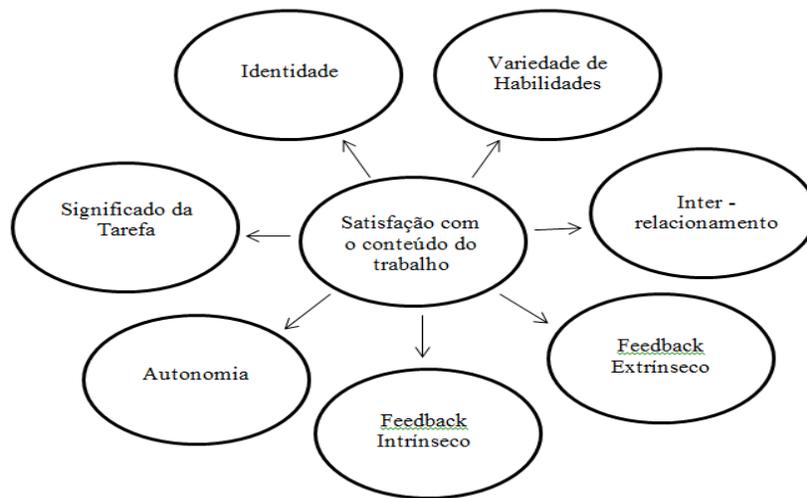
A motivação do indivíduo é afetada pelo grau em que esses estados psicológicos são desenvolvidos em seu trabalho. Para que o indivíduo se sinta motivado, comprometido e obtenha um bom desempenho é necessário que estes estados psicológicos estejam presentes em grau elevados, com isso a uma melhora do clima organizacional. O inverso ocorre quando esses estados psicológicos não estão presentes.

De acordo com o modelo de Hackman e Oldham (1975) as cinco dimensões básicas do trabalho são: Variedade de Habilidades para o cargo; Identidade da tarefa (resultado visível); Significado da tarefa (impacto na vida das pessoas; Autonomia (responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas); Feedback intrínseco (auto avaliação de desempenho).

Além das dimensões acima citadas, Hackman e Oldham (1975) consideram outras duas dimensões que têm sido extremamente úteis com relação aos resultados obtidos pelos trabalhadores. Tais dimensões são: Feedback extrínseco (retorno dos superiores ou clientes a respeito do desempenho na tarefa); Inter-relacionamento (interação entre os trabalhadores e as pessoas no ambiente interno e externo).

Tais fatores refletem de maneira positiva dentro da organização, onde cada indivíduo procura desenvolver melhor as suas atividades, proporcionando uma melhor satisfação no aspecto geral e contribuindo de maneira positiva com a QVT.

Figura 1 – Dimensões Modelo de Hackman e Oldham



Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975)

3 MÉTODO

De modo geral, as pesquisas precisam de uma base/preparação para a sua efetiva aplicação, ou seja, neste quesito, é explanado como será a aplicação da coleta dos dados e os meios para alcançar o objetivo determinado. É uma atividade de extrema importância, pois os dados obtidos nos guiarão ao desenvolvimento das demais atividades.

Conforme Köche (2015, p. 121) “Para que se alcance esse objetivo é necessário que se planeje o processo de investigação. Planejar significa, aqui, traçar o curso de ação que deve ser seguido no processo da investigação científica.”.

No presente trabalho será apresentado o método utilizado para a aplicação de uma pesquisa de campo. Com esta etapa concretizada, a explanação do mesmo está descrita na seguinte ordem: delineamento da pesquisa, amostra da população, coleta e tratamento dos dados obtidos, quadro de funcionários.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Sem pesquisa não há estudo. Diariamente somos atingidos por diversas dúvidas e questionamentos sobre tudo e todos; buscando a necessidade de respostas e informações adicionais, o método utilizado é a pesquisa. Para os estudos, não é diferente. Com base em pesquisas fica mais compreensível o levantamento dos dados e muito mais rápido e prático para se obter as respostas de determinado assunto.

Segundo Rudio (1999, p. 9) afirma que “a pesquisa científica se distingue de qualquer outra modalidade de pesquisa pelo método, pelas técnicas, por estar voltada para a realidade empírica, e pela forma de comunicar o conhecimento obtido”. Em relação aos procedimentos, a pesquisa será realizada como um estudo de campo, onde, segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 169) “[...] é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

A abordagem da pesquisa é quantitativa. A análise quantitativa se efetua com toda a informação numérica resultante da investigação, que se apresenta como um conjunto de quadros, tabelas e medidas, podendo avaliar opiniões e comportamentos de indivíduos de uma dada população ou grupo. Nesta pesquisa, para mensurar a qualidade de vida no trabalho obtendo os resultados necessários para melhor entendimento.

Lakatos (2011, p. 167) define através da abordagem quantitativa dentre as vantagens:

Expressar as relações funcionais entre variáveis e identificar os elementos básicos do fato estudado, evidenciando a evolução das relações entre os diferentes elementos, como a precisão e controle, integração dos métodos de quantificação e qualificação, explicação dos passos da pesquisa e prevenção da interferência com a subjetividade do pesquisador.

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa descritiva com amostra não probabilística por acessibilidade ou conveniência, onde busca identificar as características sobre a qualidade de vida no trabalho. Segundo Aaker e Day (p. 376), uma vez que esse procedimento consiste em simplesmente contatar unidades convenientes da amostragem.

3.2 AMOSTRA E POPULAÇÃO

O universo da pesquisa se trata da Esquadrias de Alumínios Martendal, localizada na SC 428, 94, no centro da cidade de Imbuia/SC. Uma microempresa familiar, onde as decisões são todas tomadas pelos donos, Sr. Valcir e Sr. Nilza, que contam com uma equipe de 6 funcionários, totalizando 8 integrantes.

O universo, ou população, é o conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto do estudo, e a amostra, ou população amostral, é uma parte do universo escolhido selecionada a partir de um critério de representatividade (Vergara, 1997). Nesta pesquisa tem-se o censo.

A empresa conta com 7 funcionários, como segue o quadro abaixo:

Quadro 5 – Total de colaboradores.

Cargo	Idade	Tempo de empresa
Vidraceiro	28 anos	9 anos
Vidraceiro	30 anos	7 meses
Calheiro	57 anos	19 anos
Calheiro	25 anos	6 anos
Serralheiro	29 anos	5 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

3.3 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Para o alcance dos objetivos propostos neste trabalho os dados foram coletados por meio de dados primários. O instrumento de coleta de dados foi o questionário com perguntas fechadas, a fim de preservar o anonimato das informações, deixando os entrevistados mais à vontade em responder as perguntas e sugerir melhorias. Destaca-se que o questionário utilizado foi o modelo validado de Walton (1973) no qual dispensa um pré-teste.

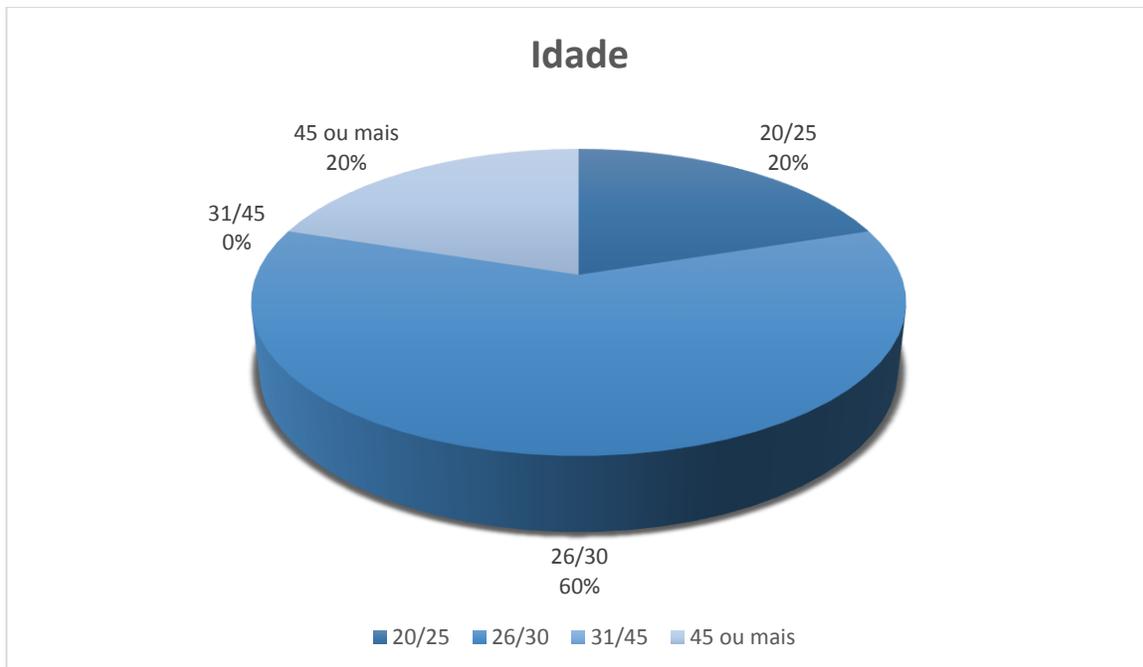
4 RESULTADOS

O presente capítulo apresenta os resultados da pesquisa, sendo ele através de gráficos, tabelas entre outros. Iniciamos com a descrição dos colaboradores e em seguida os resultados obtidos com o questionário de satisfação e insatisfação da equipe Esquadrias de Alumínios Martendal, com relação a Qualidade de Vida no Trabalho (Modelo de Walto 1973)

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA PESQUISADA

A pesquisa foi aplicada para cinco (5) funcionários, da Esquadrias de Alumínio Martendal de Imbuia-SC, o primeiro gráfico traz a idade dos mesmos:

Gráfico 1- faixa etária dos entrevistados.

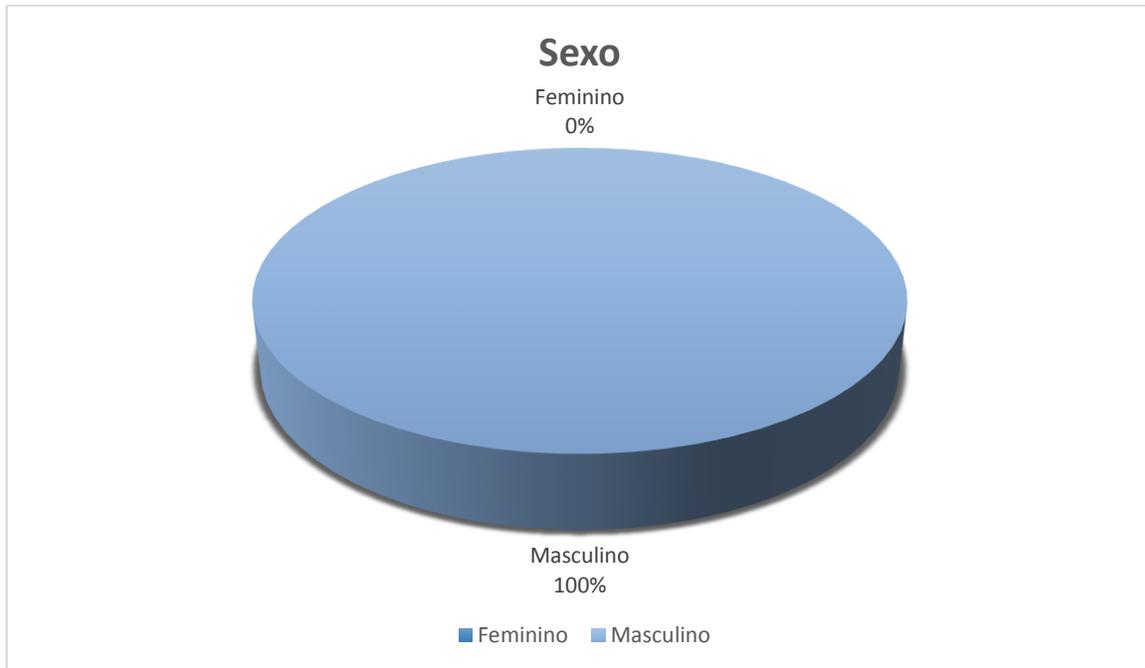


Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Analisando o primeiro gráfico, cerca de 60% dos colaboradores tem entre 26 e 30 anos e os outros 40% entre 20 a 45 ou mais. Pode-se perceber de que os colaboradores da Esquadrias de Alumínio Martendal são mais jovens.

No gráfico 2 verifica-se o sexo dos entrevistados:

Gráfico 2 – sexo dos entrevistados.

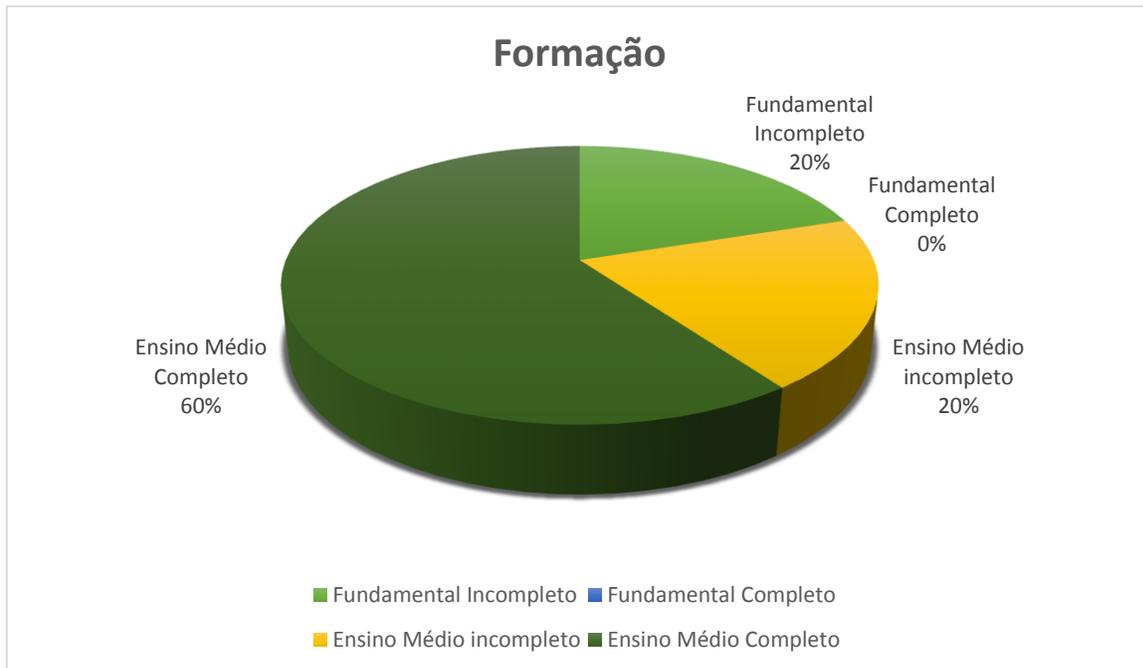


Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

De acordo com o gráfico 2, certifica-se que 100% dos colaboradores são do sexo masculino.

O terceiro questionamento é em relação a formação dos entrevistados, como segue o gráfico 3:

Gráfico 3 – formação dos entrevistados.



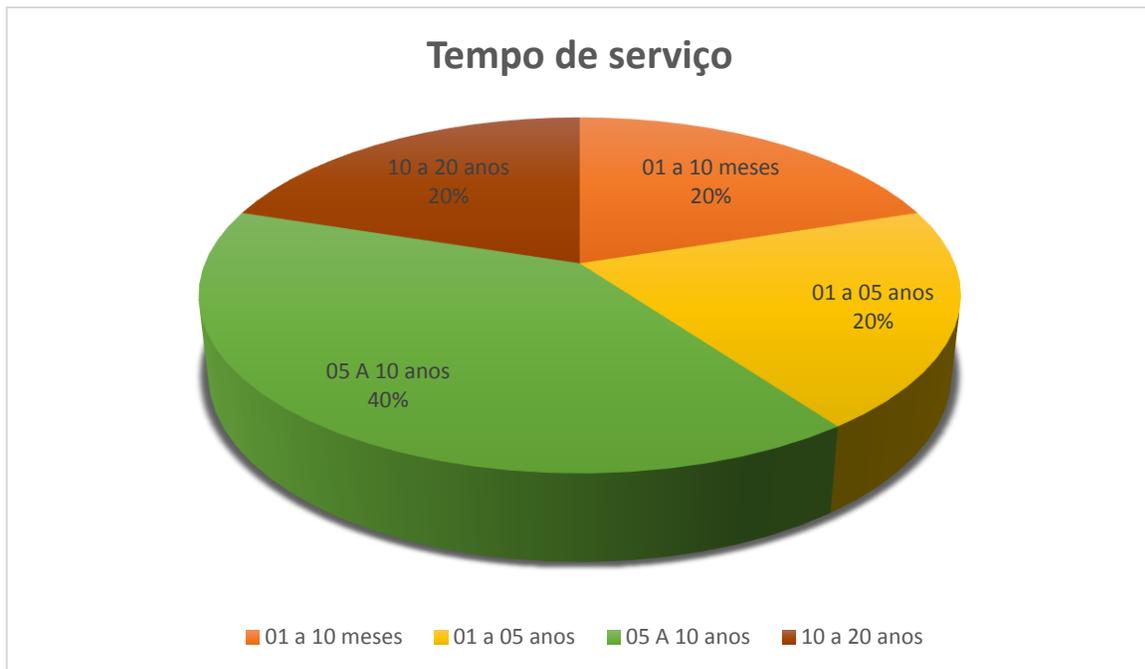
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Observa-se que 60% dos colaboradores tem o ensino médio completo, ainda relatando que 20% concluíram apenas o ensino fundamental e 20% nem o concluíram.

Um ponto que pode ser observado, é de que para exercer a função de vidraceiro e Calheiro não se faz necessário alguma faculdade, já que para aprender a função é através da na pratica e experiência.

Próximo ponto a ser analisado é o tempo de empresa de cada colaborador, como segue o gráfico 4:

Gráfico 4 – tempo de serviço dos entrevistados.



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Confirma-se que 40% dos colaboradores tem entre 5 a 10 anos de casa, e mais 40% entre 10 a 20 anos prestando serviços a Esquadrias de Alumínio Martendal.

O gráfico 5 aborda a remuneração dos colaboradores:

Gráfico 5 – Remuneração dos Entrevistados.



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Afirma-se que mais da metade dos colaboradores ganham entre 1 a 2 salários mínimos, já outros 40% recebem entre ½.

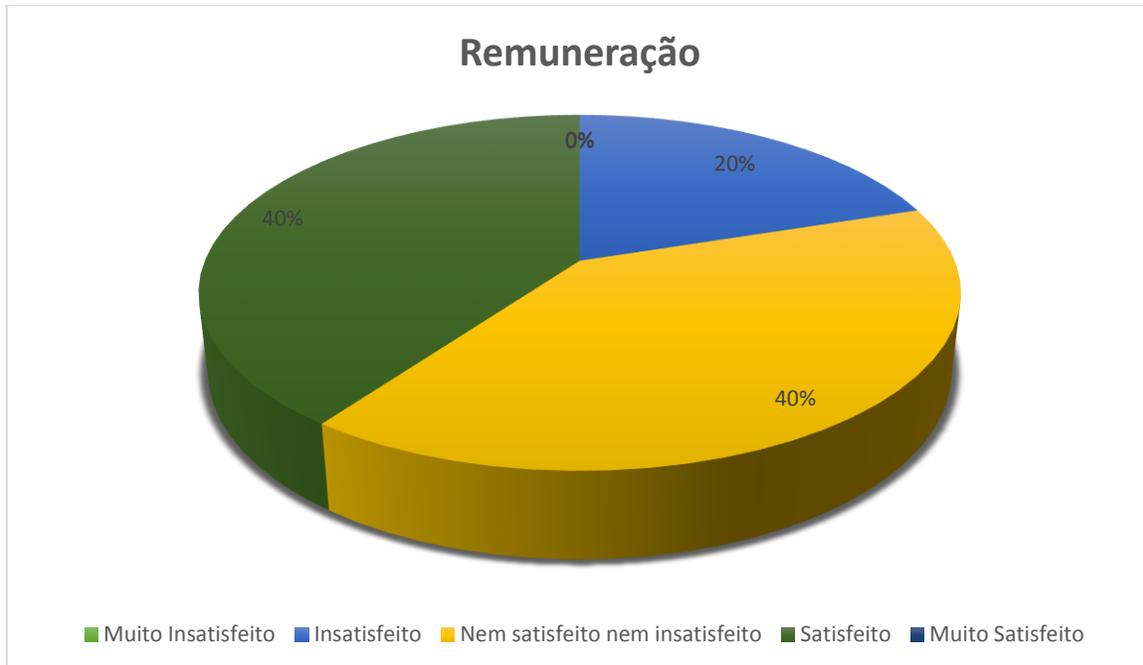
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ESQUADRIAS DE ALUMÍNIO MARTENDAL

Com a caracterização dos colaboradores feita, foi dado o foco para saber o grau de satisfação ou insatisfação sobre (QVT) Qualidade de Vida no Trabalho, aplicando um instrumento validado criado por Walton (1973) relacionado a este assunto, composto de oito categorias.

4.2.1 Remuneração justa e adequada

Aqui a análise foi feita em relação aos valores recebidos pelo seu trabalho e funções:

Gráfico 6 – O quanto está satisfeito com a remuneração?



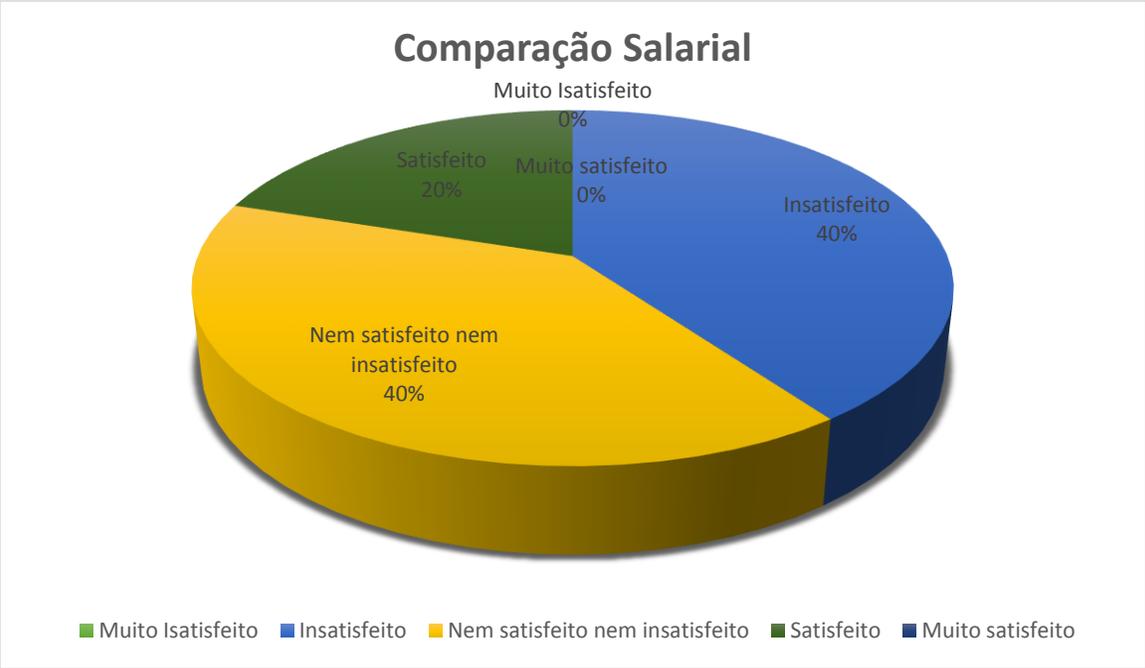
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Obteve-se um empate de 40% entre estar muito satisfeito e nem satisfeito/nem insatisfeito, outros 20% dizem estar insatisfeito com a remuneração. Aqui destaca-se um ponto a ser analisado pela vidraçaria.

4.2.1.1 Comparação salarial entre o ramo

No gráfico 7, foi abordado o quanto os colaboradores estão satisfeitos com o seu salário comparando com outros do mesmo ramo:

Gráfico 7 – O quanto você está satisfeito com o seu salário, se você o comparar com outros do mesmo ramo?



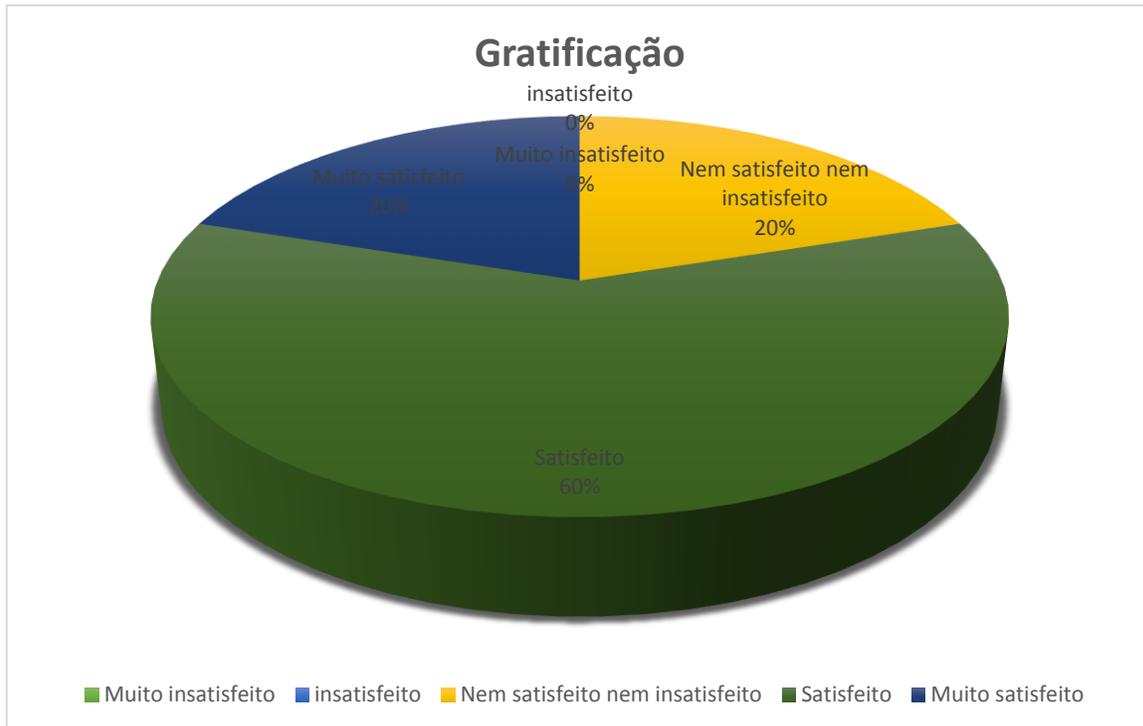
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Com relação a comparação, apenas 20% afirmam estar satisfeitos, 40% nem satisfeitos nem insatisfeitos e outros 40% alegam estar insatisfeitos se comparar o seu salário com outro do mesmo ramo.

4.2.1.2 Gratificação

Em relação as recompensas e horas extras, se obteve o presente resultado do gráfico 8:

Gráfico 8 – O quanto você está satisfeito com as recompensas e horas extras pagas?



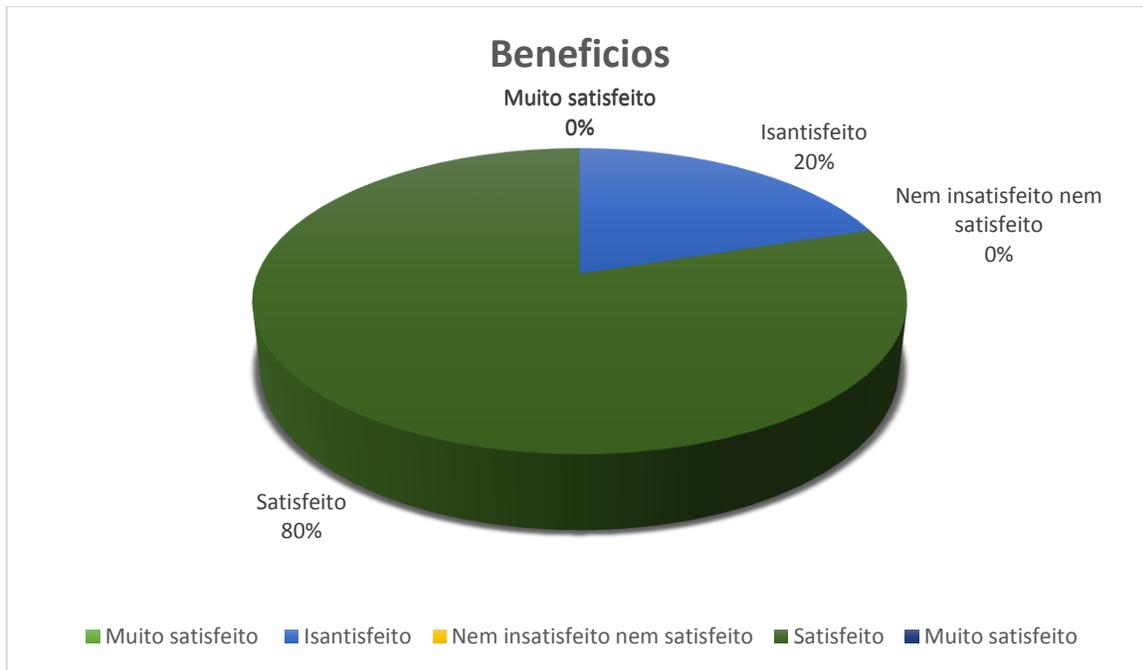
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Destaca-se que 60% estão satisfeitos com as gratificações/recompensas pagas pela empresa, 20% dizem estar muito satisfeitos e 20% afirmam nem satisfeitos nem insatisfeitos.

4.2.1.3 Benefícios

Fechando a análise das compensações, o gráfico 9 traz os percentuais de satisfação/insatisfação sobre alimentação e veículo de prestação dos serviços:

Gráfico 9 – O quanto você está satisfeito com os benefícios (alimentação/veículo prestação de serviço) disponibilizados?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Afirma-se que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos (80%) com os benefícios e apenas 20% alega estar insatisfeito.

Sendo assim, conclui-se que em relação a compensação justa e adequada, os colaboradores estão pouco satisfeitos com os seus salários. Este foi um ponto de insatisfação identificado e que a empresa deve analisar. Quanto as recompensas e benefícios houve satisfação.

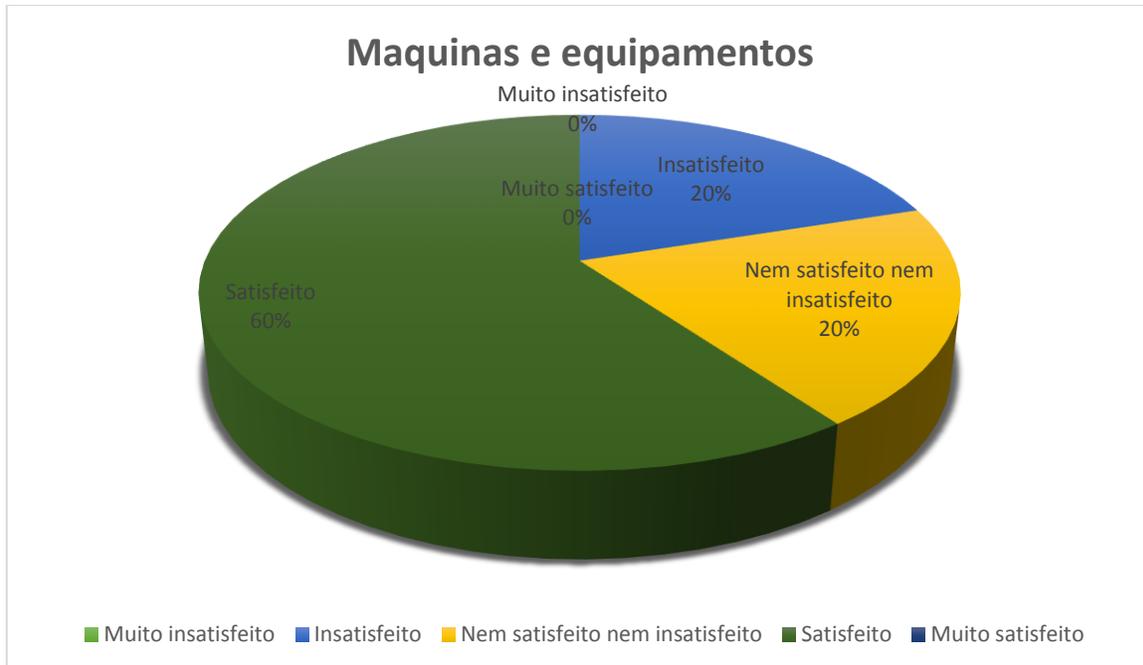
4.2.2 Condições de Trabalho

Categoria que aborda as condições de trabalho, referente a maquinas e equipamentos, EPI'S (Equipamentos de Segurança do Trabalho).

4.2.2.1 Maquinas e equipamentos

O gráfico 10 aborda o grau de satisfação ou insatisfação das maquinas e equipamentos:

Gráfico 10 – Quanto você está satisfeito com as condições de trabalho (maquinas e equipamentos)?



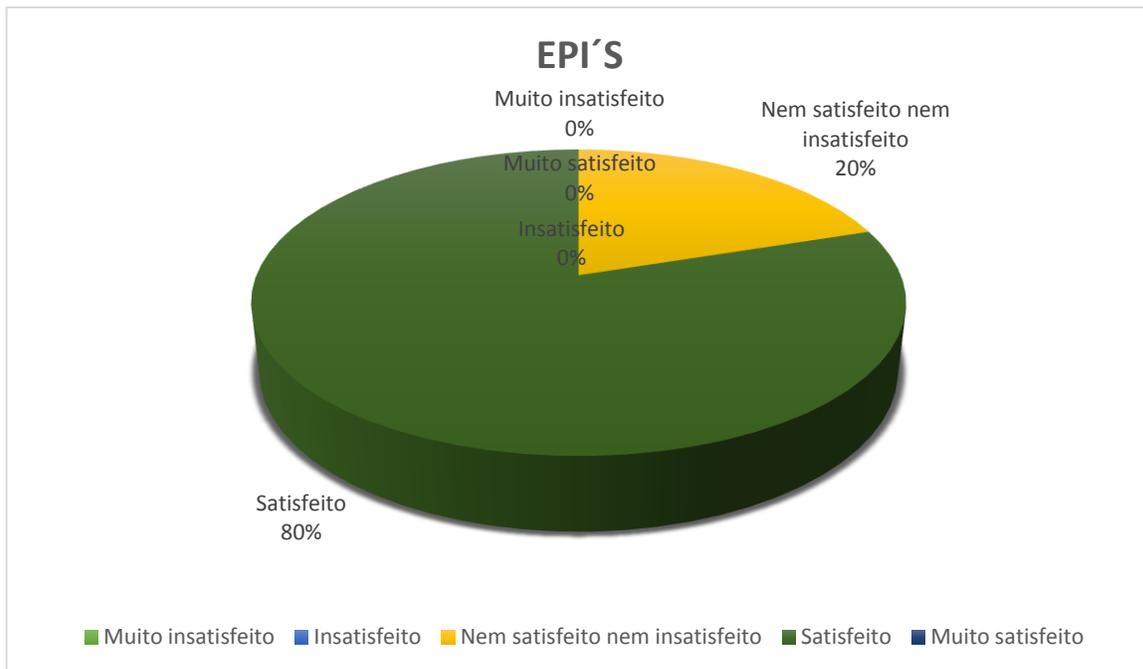
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Verifica-se que 60% dos colaboradores estão satisfeitos com as maquinas e equipamentos, 20% alegam estar insatisfeitos e outros 20% afirma nem satisfeitos nem insatisfeitos.

4.2.2.2 Equipamentos de Proteção Individual

O gráfico 11 apresenta os percentuais referentes aos equipamentos de segurança disponibilizados pela empresa:

Gráfico 11 – Satisfação referente aos EPIs, disponibilizados pela empresa?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Certifica-se que 80% dos colaboradores estão satisfeitos com os equipamentos de proteções disponibilizados pela empresa, e 20% diz estar nem satisfeito nem insatisfeitos.

4.2.2.3 Sugestões

Uma questão aberta para que deixa-se suas sugestões de melhorias, mas não se obteve respostas/sugestões.

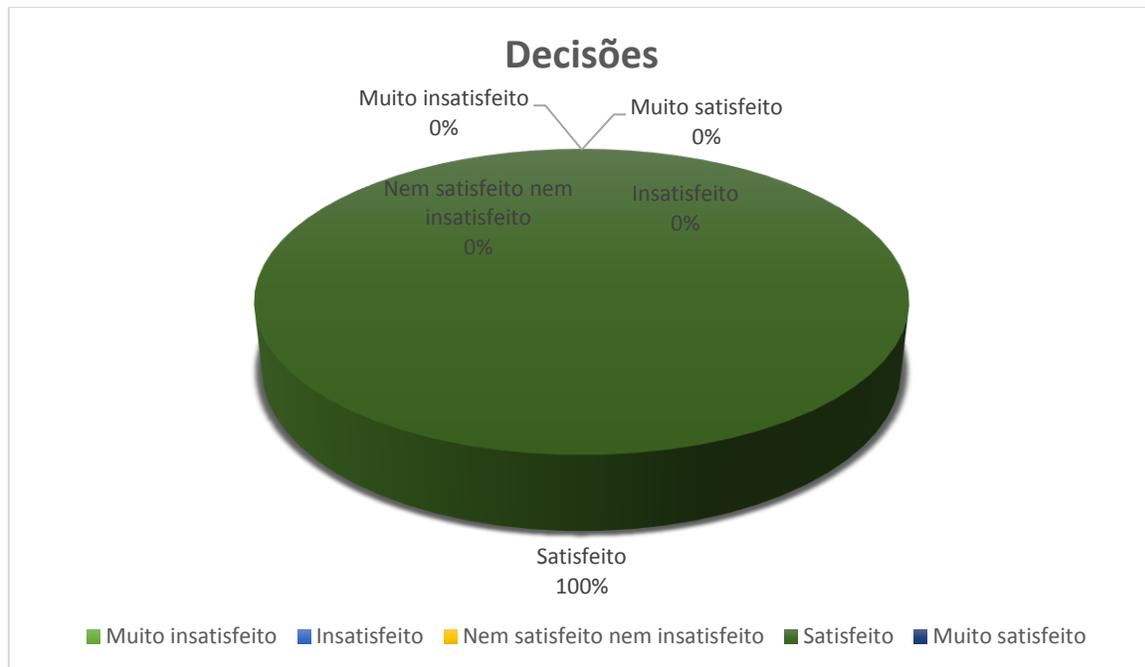
4.2.3 Capacidades no Trabalho

Nas capacidades do trabalho abordou-se questões voltadas para a autonomia e importância das atividades desenvolvidas.

4.2.3.1 Tomar decisões

No gráfico 12 mostra o quão satisfeitos estão com a liberdade de poder tomar decisões nas atividades que realizam:

Gráfico 12 – Liberdade para tomada de decisões?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Certifica-se que 100% dos colaboradores estão satisfeitos com a autonomia e liberdade para tomar decisões referente as atividades desenvolvidas.

4.2.3.2 Importância da função

No gráfico 13, apresenta o percentual da importância referente a atividade que desenvolve cada um desenvolve:

Gráfico 13 – O quão satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Onde pode se verificar que 60% afirmam estar muito satisfeitos com a importância em relação a sua tarefa e outros 40% estão satisfeitos. Levam-se em consideração que são instalação e produção de portas, janelas, calhas entre outros.

Assim, destaca-se que os colaboradores estão satisfeitos com suas capacidades e liberdade nas suas funções.

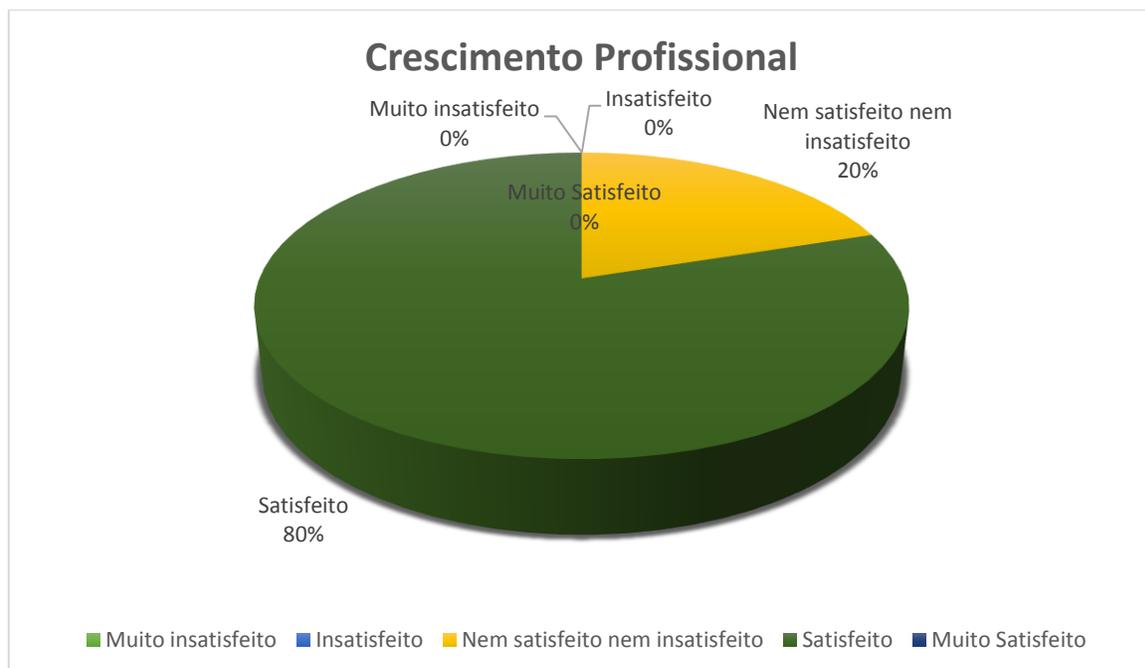
4.2.4 Oportunidades

A seguir, tópicos que abordam as oportunidades de crescimento profissional como cursos/palestras.

4.2.4.1 Crescimento Profissional

Gráfico 14 aborda os percentuais de satisfação ou insatisfação em relação ao crescimento profissional:

Gráfico 14 – O quão satisfeito você está com a oportunidade de crescimento profissional?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Certifica-se que a empresa oferece um bom crescimento profissional, cerca de 80% dos colaboradores se dizem satisfeitos e apenas 20% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

4.2.4.2 Participação

Para a abordagem do gráfico 15 questionou-se sobre a preferência entre cursos ou palestras.

Gráfico 15 – Tem preferência para participar de cursos ou palestras?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Com base neste gráfico destacou-se a oportunidade de participação de cursos práticos, já que o mesmo apresentou o maior percentual com 60% e a opção de cursos com 40%.

4.2.4.3 Sugestões de Cursos/treinamentos

Nesta pergunta aberta colaboradores descreverem suas sugestões para cursos e treinamentos. Todos relataram/sugeriram por mais cursos profissionalizantes.

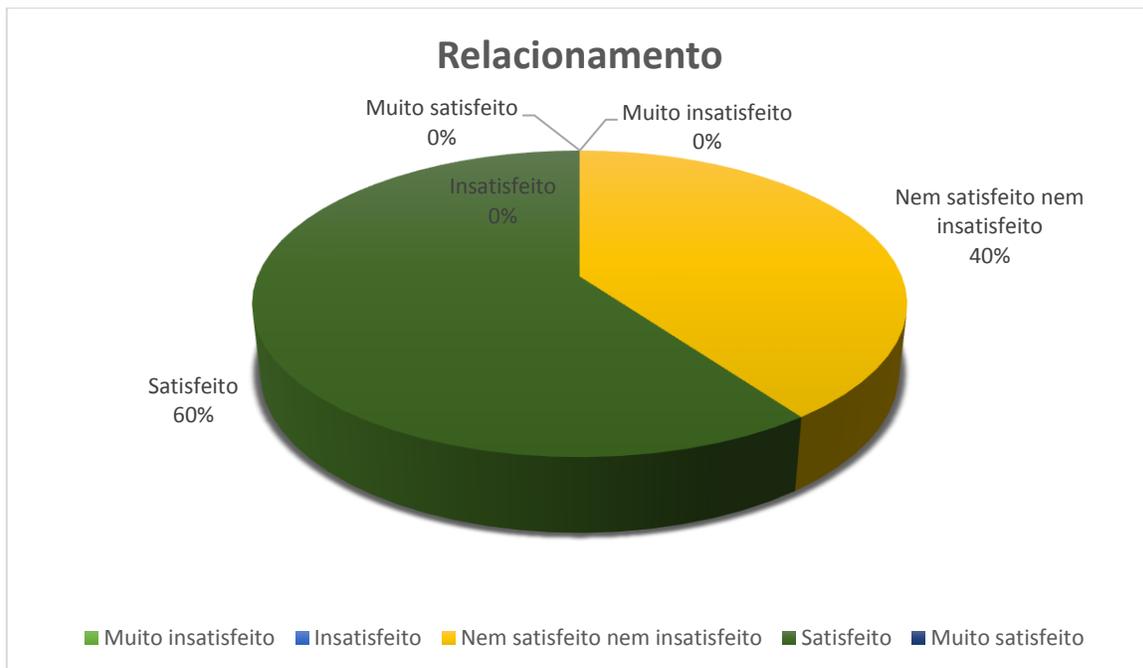
4.2.5 Integração social

Para os seguintes tópicos foram abordadas questões de relacionamento, comprometimento e valorização.

4.2.5.1 Relacionamento

Para o gráfico 16, foi abordado qual seria a satisfação do relacionamento com os colegas e chefes:

Gráfico 16 – Com relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?



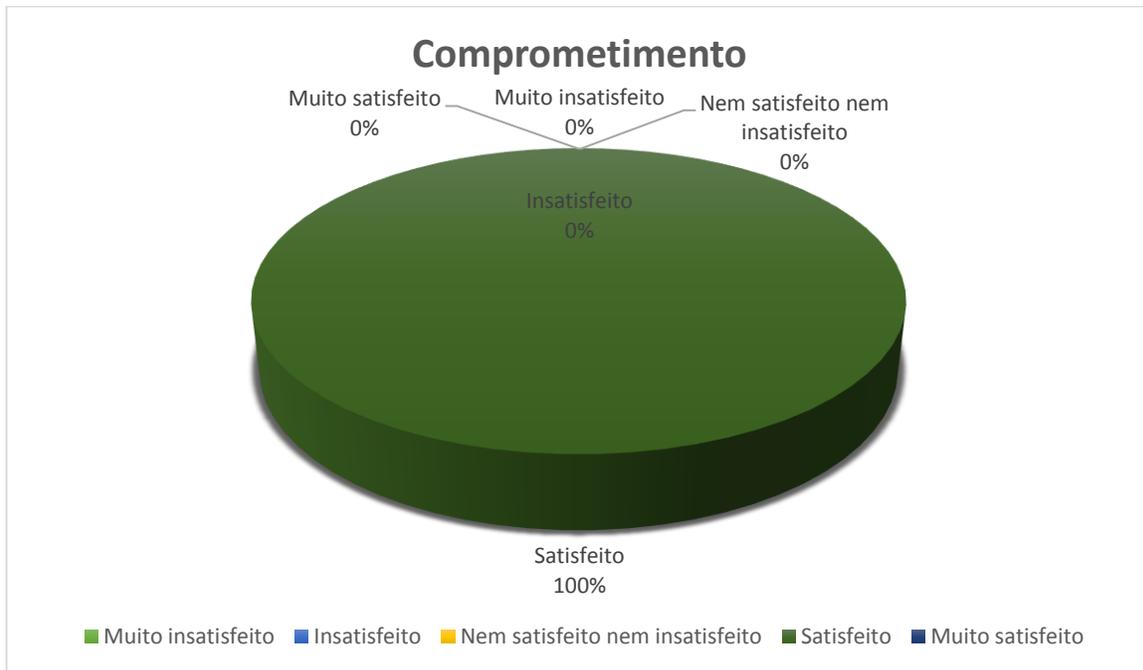
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Certifica-se que 60% dos colaboradores estão satisfeitos com a relação entre seus colegas e chefes, e os outros 40% nem satisfeitos nem insatisfeitos. Pode haver aqui mais um ponto de alerta para a empresa.

4.2.5.2 Comprometimento

Para o gráfico 17, o ponto avaliado foi a respeito do comprometimento da equipe com o trabalho:

Gráfico 17 – Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Observa-se que os colaboradores em geral estão satisfeitos com seus colegas a respeito do comprometimento com a realização das suas atividades.

4.2.5.3 Valorização

Para o esboço do gráfico 18, foi levado em consideração a valorização das ideias para realizar o trabalho:

Gráfico 18 – O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Afirma-se que um pouco mais da metade está satisfeito, cerca de 60%, e 40% não estão nem satisfeito nem insatisfeito.

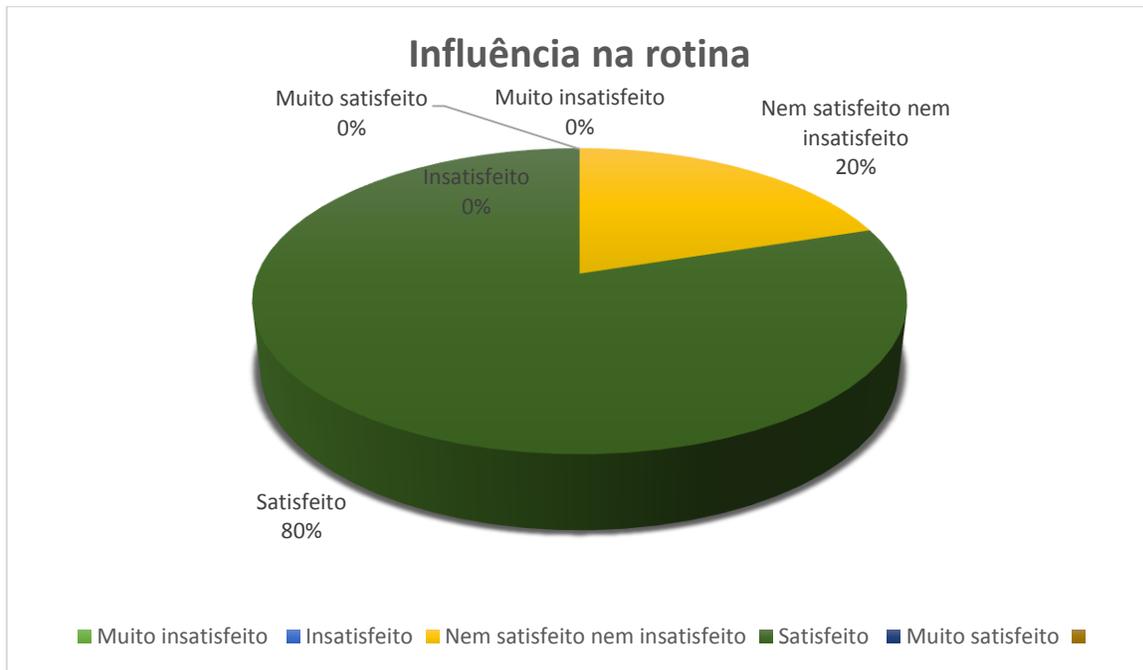
4.2.6 Relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida

São duas questões voltadas a influência do trabalho na rotina e a satisfação dos horários de trabalho e descanso.

4.2.6.1 Influência do trabalho no dia a dia

Para o gráfico 19 buscou-se a resposta sobre a influência do trabalho sobre a rotina familiar:

Gráfico 19 – O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?



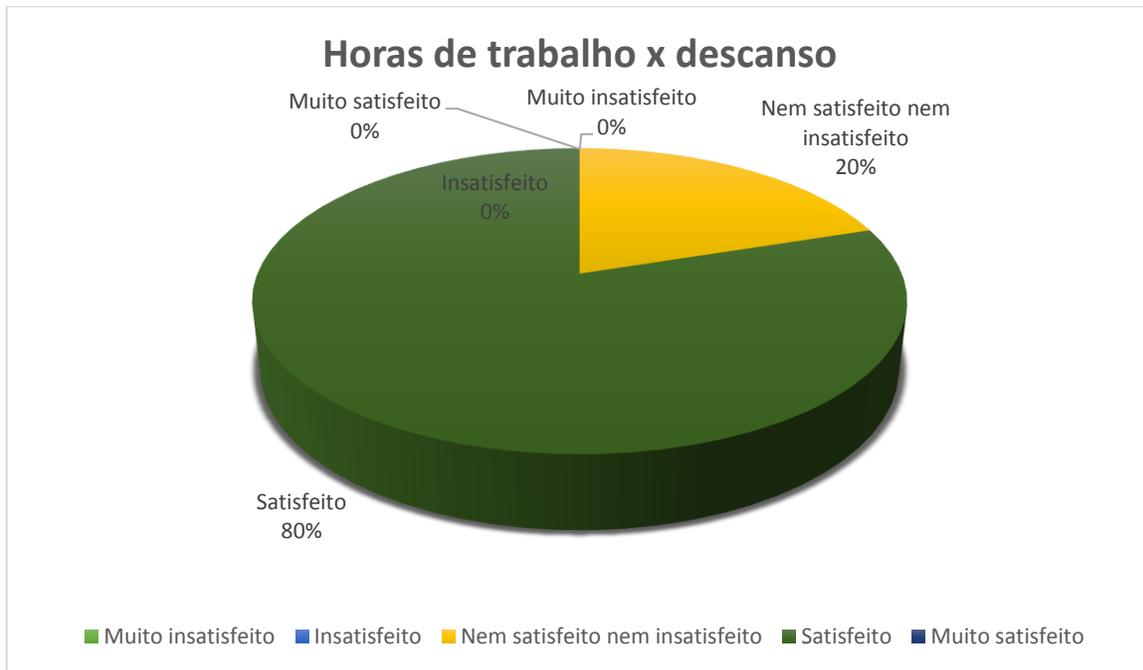
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Conclui-se que 80% dos colaboradores estão satisfeitos com a rotina do trabalho sobre a rotina familiar e 20% afirma estar muito satisfeito.

4.2.6.2 Horas trabalhadas e de descanso

O gráfico 20 tem como foco saber a satisfação em relação as horas trabalhadas x descanso:

Gráfico 20 – O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalhos e de descanso?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Percebe-se que o nível de satisfação ficou alto, com 80% e o de nem satisfeito nem insatisfeito em 20%.

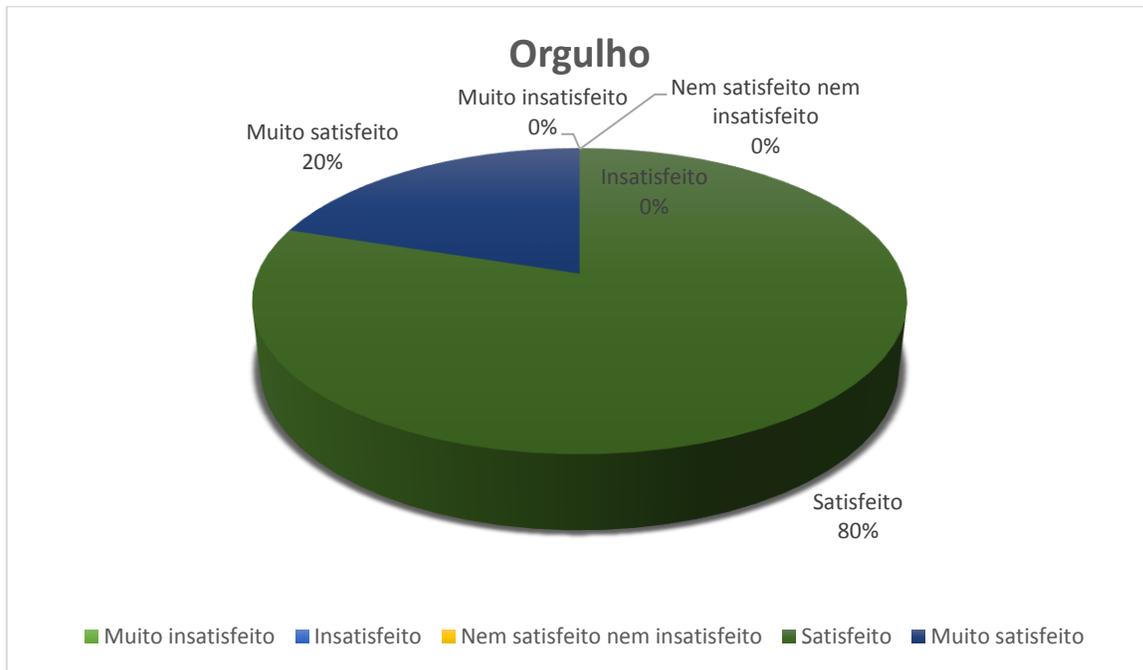
4.2.7 Relevância social

Foram dispostas 4 questões buscando saber sobre o orgulho dos trabalhos, a imagem da empresa, referente a qualidade dos serviços e produtos prestados e por último o entendimento entre a empresa e os funcionários.

4.2.7.1 Orgulho do que faz

O esboço do gráfico 21 está baseado na questão de sentir orgulho no que faz:

Gráfico 21 – Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?



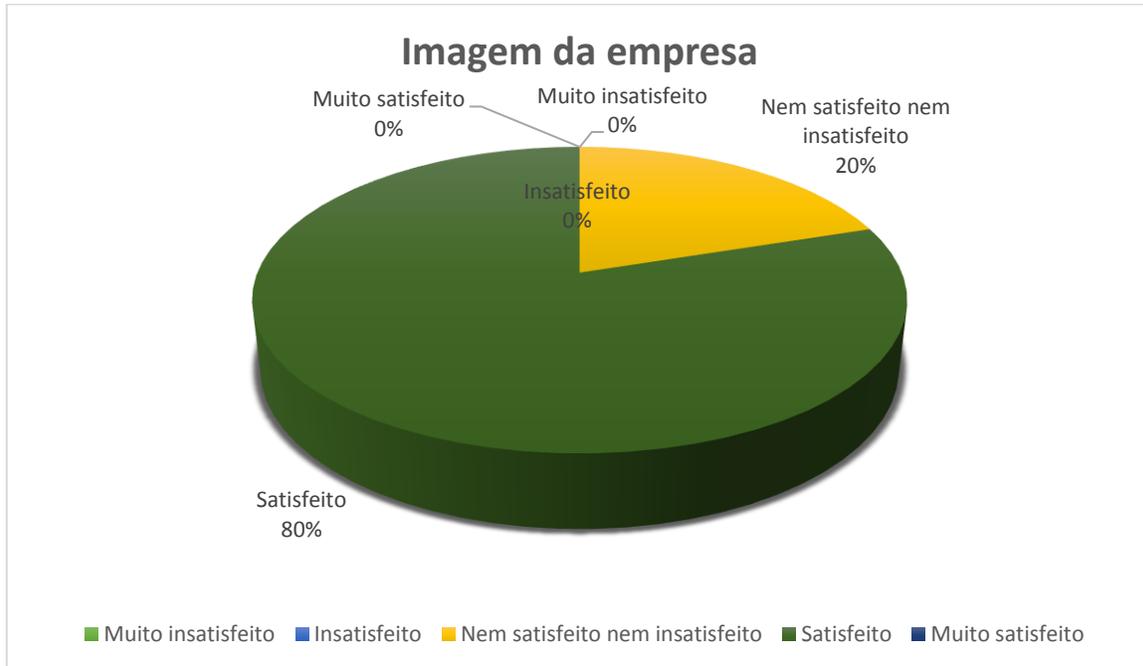
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O nível de satisfação com o orgulho do trabalho atingiu a casa dos 80%, e daqueles que se sentem muito orgulhosos 20%. Há orgulho de se trabalhar na Vidraçaria Martendal.

4.2.7.2 Imagem da empresa

Para saber o nível de satisfação dos colaboradores perante a imagem da empresa na sociedade:

Gráfico 22 – Você está satisfeito com a imagem que a empresa tem perante a sociedade?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O resultado demonstra que 80% dos colaboradores estão satisfeitos com a imagem da empresa perante a sociedade e os outros 20% nem insatisfeitos nem satisfeitos.

4.2.7.3 Qualidade dos produtos e serviços

O ponto de vista dos colaboradores a respeito da qualidade dos produtos e serviços foram a base para elaboração do gráfico 22:

Gráfico 22 – O quão satisfeito você está com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?



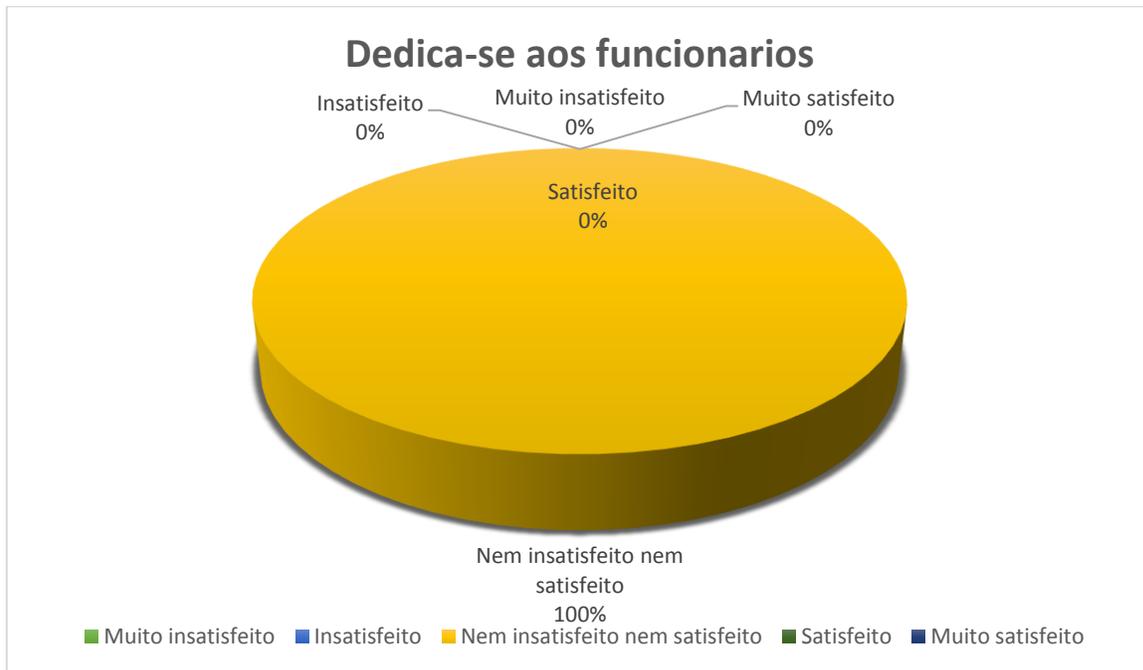
Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O grau de satisfação atingiu 100%, concluindo-se que perante os colaboradores a qualidade na prestação dos serviços e produtos está excepcional.

4.2.7.4 Política de recursos humanos

Voltada para a forma que a empresa trata os funcionários, esse foi o esboço do gráfico 23:

Gráfico 23 – O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários)?



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Não se obteve respostas para satisfação ou insatisfação, ambos optaram que “tanto faz, não está bom nem ruim”.

4.2.8 Lazer e descontração

Questões voltadas ao lazer e descanso onde foi dado a liberdade de expressarem suas opiniões e sugestões.

4.2.8.1 Sugestões de lazer e descontração

Pergunta para relatarem suas sugestões de descontração. Como respostas tivemos: Churrasco pago pela empresa ao menos uma vez no mês, novos uniformes, encerrar as atividades uma hora mais cedo uma vez no mês para descontrair com os colegas e por último, sala de games.

4.3 RESUMO DIMENSÕES

Com base no questionário aplicado aos colaboradores, foi possível elaborar os esboços dos gráficos listados acima. Onde cada um relatou percentuais distintos, mas todos com o objetivo da satisfação ou insatisfação. Diante os números e percentuais obtidos, os resultados foram explanados em representações gráficas.

Alguns obtiveram destaque por atingir os níveis de satisfação em 100%, como a qualidade nos produtos e serviços prestados, a liberdade para a tomada de decisões entre outros. Também se obteve percentuais entre 60/80% de satisfação assim também resultados de insatisfação entre 20/40% para alguns quesitos que serão analisados pela empresa.

Quadro 6 – Resumo dos percentuais.

Indicador	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito / Nem satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Relacio. Empresa/funcio.	0%	0%	100%	0%	0%
Qualidade dos produtos	0%	0%	0%	100%	0%
Comprometim. Equipe	0%	0%	0%	100%	0%
Decisão	0%	0%	0%	100%	0%
EPI'S	0%	0%	0%	80%	20%
Orgulho do trabalho	0%	0%	0%	80%	20%

Benefícios	0%	20%	0%	80%	0%
Carga horaria	0%	0%	20%	80%	0%

Crescimento profissional	0%	0%	20%	80%	0%
Influência do trabalho	0%	0%	20%	80%	0%
Imagem da empresa	0%	0%	20%	80%	0%
Relacionamento	0%	0%	40%	60%	0%
Valorização das ideias	0%	0%	40%	60%	0%
Importância do trabalho	0%	0%	40%	60%	0%
Maq. E equipamentos	0%	20%	20%	60%	0%
Recompem. / Horas extras	0%	%	20%	60%	20%
Remuneração	40%	20%	40%	0%	0%
Comparação Salarial	0%	40%	40%	20%	0%
Cursos/palestras	60% para cursos práticos		40% para cursos		

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

4.4 SUGESTÕES DE MELHORIAS PARA VIDRAÇARIA MARTENDAL

Quadro 7 – Sugestões de melhorias.

Itens a serem melhorados	Sugestões
Salário	Passar a oferecer a meta, bonificação sobre feedback do cliente.
Maquinas e equipamentos	Analisar as condições e avaliar a necessidade da substituição por maquinários novos e mais tecnológicos assim como para os equipamentos/ferramentas.
Relacionamento entre colegas e o chefe	Priorizar o diálogo, sendo compreensivo e atencioso com qualquer sinal de desanimo ou intrigas.
Valorização das ideias	Dar mais vez e voz aos colaboradores, já que estão à frente do trabalho diariamente e a pratica/rotina leva a perfeição.
Relacionamento empresa/ funcionários	Investir em cursos/palestras. Reconhecer pequenas ações, lembrar que nem tudo é cobrança e as coisas vão além do escritório e passar a oferecer momentos de lazer e descontração.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

5 CONCLUSÃO

Diariamente a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), vem ganhando forças no meio empresarial, já que a boa qualidade e motivação dos colaboradores se torna cada vez mais essencial para bons resultados na produção e qualidade nos produtos e serviços prestados. A aplicação bem feita auxilia os gestores nas tomadas de decisões mais assertivas sem impactar profundamente as decisões da instituição.

A presente pesquisa teve por objetivo analisar os termos da Qualidade de Vida no Trabalho na empresa Esquadrias de Alumínios Martendal.

Ao analisar o perfil dos funcionários, certifica-se que 100% são do sexo masculino, dentre as faixas etárias verificou-se que 60% estão na faixa etária entre 26 e 30 anos e os outros 40% estão entre os 20 aos 45 anos de idades ou mais. Pode-se perceber de que os colaboradores da Esquadrias de Alumínio Martendal são mais jovens. Para o percentual de escolaridade com o ensino médio completo são 60%. Dentre o tempo de empresa cerca de 80% já passaram dos 5 anos de prestação de serviços. A respeito da folha de pagamento 60% dos colaboradores ganham até dois salários mínimos.

Com os dados da pesquisa afirma-se que a empresa tem uma boa QVT. Com relação aos itens avaliados com satisfação tem-se: liberdade para a tomada de decisões, o comprometimento da equipe em relação ao trabalho, a qualidade dos produtos e serviços prestados (100% de satisfação), e em relação a forma que a empresa trata os funcionários (100% nem insatisfeito/nem satisfeito).

Os EPI'S, orgulho do trabalho, carga horaria, crescimento profissional, influência do trabalho, imagem da empresa (estão com 80% de satisfação e 20% para nem insatisfeito/nem satisfeito), para os benefícios (80% de satisfação e 20% para insatisfeito). Relacionamento, valorização das ideias, importância do trabalho (60% de satisfação e 40% para nem insatisfeito/nem satisfeito).

Máquinas e equipamentos (60% de satisfação, 20% nem insatisfeito/nem satisfeito e 20 %insatisfeito). Recompensas/horas extras (60% de satisfação, 20% muito satisfeito e 20% nem insatisfeito/nem satisfeito). Remuneração (40% nem insatisfeito/nem satisfeito, 20% insatisfeito e 40% muito insatisfeito). Comparação

salarial (40% nem insatisfeito/nem satisfeito, 40% insatisfeito e 20% satisfeito). Referente ao interesse de participação para palestras, cursos e cursos práticos (40% cursos e 60% práticos).

Observa-se diante dos valores que os itens que precisam atenção e melhorias são: salários, máquinas e equipamentos, relacionamento entre colegas e chefes, valorização das ideias e ainda relacionamento empresa e funcionários. Perante as informações, sugere-se algumas mudanças e melhorias.

A vidraçaria nunca havia realizado algum tipo de pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho, mas isso não impediu que a participação dos funcionários fosse bem satisfatória contribuindo com melhorias e sugestões a empresa.

Para a conclusão do estudo chega-se à compreensão do tema Qualidade de Vida no Trabalho, onde o foco foi buscar o quão satisfeitos estavam os colaboradores da Esquadrias de Alumínio Matendal, tomando como base o questionário de Walton (1973).

Onde também conta a contribuição para a ordenação para o curso de Administração, o presente estudo cooperou para melhorias nas condições de trabalho de várias pessoas, assim como para a gestão da empresa.

REFERÊNCIAS

- AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque. SOUZA, José Paulo de. DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. **Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011)**. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/resr/a/zYRKvNGKXjbDhtWhqjxMyZQ/?lang=pt>. Acesso em: 21 Ago. 2020.
- BORRALHO, Ângela Célia Tavares. SOUSA, Iolanda Pereira. OLIVEIRA, Fábio dos Anjos. **O assistente social atuando na área de recursos humanos para a melhoria do clima organizacional**. 2011. Disponível em <https://assets.unitpac.com.br/arquivos/revista/44/3.pdf>. Acesso em 15 Jun. 2020.
- COGO, Lucila. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um diferencial dentro das organizações**. Disponível em <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>. Acesso em 02 Jul. 2021.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.
- _____, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos PRH: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2014.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg. R. Desenvolvimento da pesquisa de diagnóstico do trabalho. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, pág. 159-170, 1975.
- KÖCHE, Carlos José. **Fundamentos de Metodologia Científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 34. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- McDANIEL, Carl; GATES, Roger. **Fundamentos de Pesquisa de Marketing**. Tradução: Dalton Conde de Alencar. 2 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2005. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-23731/cfi/27!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 28 mai. 2020.
- MOURA, Renan Gomes de. LOPES, Paloma de Lavor. BARBOSA, Marcus Vinícius. **O plano de carreira utilizado como estratégia pelas organizações como ferramenta motivacional e de desenvolvimento organizacional**. 2016. Disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/15249.pdf>. Acesso em 21 Jun. 2021

MOREIRA, Maria das Graças. **Qualidade de vida no trabalho:** levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos. 2010. Disponível em https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9B7JQ4/1/mono_vers_o_final_numerada_posdefesa_fev_2011.pdf. Acesso em 10 Ago. 2020.

PEREIRA, Gessika Fernanda dos Santos. VASCONCELOS, Raiany Alves de. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações.** 2018. Disponível em <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf>. Acesso em 10 Ago. 2020.

RIBEIRO, Larissa Alves. SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional.** Disponível em: https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em 03 Jul. 2020.

SILVA, Stephanie Rocha. NASCIMENTO, Rosalina Maria de Lima Leite do. **Qualidade de Vida no Trabalho.** 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8354/1/TCC%20STEPHANIE%20ROCHA%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO.pdf>. Acesso em 17 Ago. 2020.

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