

Kelfren Carvalho da Silva

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM
ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA
ELÉTRICA**



Universidade Fernando Pessoa,
Porto, 2023

Kelfren Carvalho da Silva

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM
ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA
ELÉTRICA**



Universidade Fernando Pessoa,
Porto, 2023

Kelfren Carvalho da Silva

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Assinatura: _____

Dissertação apresentada à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Ciências Empresariais, sob a orientação da Professora Doutora Carla Barros

Universidade Fernando Pessoa,
Porto, 2023

RESUMO

A busca pela qualidade de vida no ambiente de trabalho tem sido tema recorrente das empresas, isso porque, ela envolve vários fatores como motivação, melhoria na produtividade, saúde, segurança e bem-estar. A qualidade de vida tem sido ligada a produtividade e bons resultados de uma empresa, e um colaborador satisfeito, será sempre um profissional que pode trazer muitos benefícios para a empresa. Neste sentido, este estudo pretendeu-se analisar como ocorre a qualidade de vida dos colaboradores que trabalham em uma empresa de engenharia elétrica, tendo em conta os riscos de acidentes de trabalho por lidarem diretamente com energia elétrica seja ela energizada ou não, seguidos de trabalhos nas alturas. Esse estudo trata-se de um Estudo de Caso com o viés qualitativo e quantitativo. Para a recolha de dados foi utilizado o teste de Walton sobre QV- Qualidade de vida e um questionário que conduziu a entrevista. A amostra foi não probabilística de conveniência, constituída por 49 pessoas que atuam diretamente na empresa de engenharia (Eletricistas, Auxiliares de Eletricistas, Operadores de Guindastes, Encarregados de Equipes, Técnicos de Segurança do Trabalho, Supervisores, Assistentes de Engenharia). Os resultados deste estudo nos mostram que a empresa de engenharia busca dar oportunidade de crescimento para o colaborador, bem como vem valorizando anualmente a qualidade de vida no ambiente de trabalho com o foco do bem-estar dos colaboradores e da qualidade da produção dos seus serviços. Conclui-se, ainda, que os resultados evidenciados nos mostraram os pontos positivos da empresa estão entre a oportunidade de crescimento oferecido aos colaboradores e o diálogo aberto com a chefia, o que são fundamentais para uma 'Qualidade de Vida' no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Engenharia. Colaboradores. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The quest for quality of life in the work environment has been a recurring theme for companies, because it involves several factors such as motivation, improved productivity, health, safety and well-being. Quality of life has been linked to a company's productivity and good results, and a satisfied employee will always be a professional who can bring many benefits to the company. In this sense, this study intended to analyze how the quality of life of employees who work in an electrical engineering company occurs, taking into account the risks of accidents at work because they deal directly with electrical energy, whether it is energized or not, followed by work on the heights. This study is a case study with qualitative and quantitative bias. For data collection, the Walton test on QoL-Quality of life and a questionnaire that conducted the interview were used. , Crane Operators, Team Supervisors, Occupational Safety Technicians, Supervisors, Engineering Assistants). The results of this study show us that the engineering company seeks to provide growth opportunities for the employee, as well as the quality of work being valued annually. life in the work environment with a focus on the well-being of employees and the quality of the production of its services. It is also concluded that the results showed us the company's positive points are between the opportunity for growth offered to employees and the open dialogue with the leadership, which are fundamental for a 'Quality of Life' at work.

Keywords: Quality of Life. Engineering. Collaborators. Work environment.

DEDICATÓRIA

Aos meus pais que sempre me apoiaram! Meu muito obrigado.

AGRADECIMENTOS

A minha orientadora, Professora Doutora Carla Barros pela compreensão e tanta sabedoria!

Aos meus pais que sempre acreditaram em mim!

A empresa Impetus Engenharia por ter me ajudado nas informações dos dados.

ÍNDICE

RESUMO	v
ABSTRACT	vi
INTRODUÇÃO.....	1
I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	5
CAPÍTULO I – ORGANIZAÇÃO DE UMA EMPRESA DE ENGENHARIA	5
1.1. O comprometimento das relações	6
1.2. As estratégias da empresa para valorizar o Capital Humano	8
1.3. As oportunidades oferecidas aos profissionais que atuam na empresa	8
CAPÍTULO II – A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
2.1. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	13
2.2. Estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Engenharia Elétrica.....	18
2.3. Os Modelos para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho	18
2.4. O Modelo de Walton	23
PARTE II – PESQUISA EMPÍRICA.....	26
CAPÍTULO III. METODOLOGIA.....	26
3.1. Nota Introdutória	26
3.2. Métodos de Pesquisa	27
3.3. Fases do processo de pesquisa.....	27
3.3.1. <i>Definição do Problema</i>	27
3.3.2. <i>Objetivos</i>	27
3.3.3. <i>Design da Pesquisa</i>	28
3.3.4. <i>Metodologia Qualitativa e Quantitativa</i>	28
3.3.5. <i>Caracterização da Empresa</i>	30
3.3.6. <i>População e Amostra</i>	33
3.3.7. <i>Técnicas de Análise de Dados</i>	34
3.4. Notas conclusivas	35
CAPÍTULO IV. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO	35
4.1. Introdução.....	35
4.2. Caracterização da Empresa de Engenharia Elétrica	36

4.3. Análise dos Resultados Obtidos	36
4.4. Análise dos Resultados das Entrevistas.....	56
4.5. Análise Comparativas dos Resultados.....	61
4.6. Discussão dos Resultados.....	63
CAPÍTULO V. CONCLUSÃO	67
BIBLIOGRAFIAS.....	69
ANEXOS	74
Anexo 1. Termo Anuência da Empresa.....	74
Anexo 2. Parecer da Plataforma Brasil.....	76
Anexo 3. Teste.....	83
Anexo 4. Questionário entrevista	87
Anexo 5. TCLE	88

Índice de Tabelas

Tabela 1. Evolução do conceito de QVT.....	14
Tabela 2. Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho – QVT.....	16
Tabela 3. Conceitos de qualidade de vida no trabalho	21
Tabela 4. Modelo de Walton (1973) para aferição da qualidade de vida no trabalho	24
Tabela 5. Caracterização da amostra.	33
Tabela 6. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação ao salário (compensação).	36
Tabela 7. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação às condições de trabalho	39
Tabela 8. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação às condições de trabalho	42
Tabela 9. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação às oportunidades que os pesquisados têm no trabalho.	44
Tabela 10. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação à integração social no trabalho.....	47
Tabela 11. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação ao constitucionalismo no trabalho.....	49
Tabela 12. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação ao espaço que o trabalho ocupa na vida.	52
Tabela 13. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação à relevância social e importância do trabalho	54
Tabela 14. Como você avalia as condições de trabalho dessa empresa?.....	57
Tabela 15. Há valorização do capital humano (funcionário) nesta empresa?.....	58
Tabela 16. Como é qualidade de vida dos colaboradores nesta empresa?	58
Tabela 17. Há oportunidade de crescimento profissional na empresa?.....	59
Tabela 18. Como você avalia a sua relação com a chefia do seu setor?	60
Tabela 19. Análise Comparativa	61

Índice de Figuras

Figura 1. Um modelo de “ <i>inputs</i> ” e “ <i>outputs</i> ” de um sistema de gestão de recursos humanos.....	11
---	----

Lista de Abreviaturas

AT	Autonomia
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CR	Conhecimento dos Resultados do Trabalho
FE	Feedback Extrínseco
FI	Feedback Intrínseco
IR	Inter-Relacionamento
IT	Identidade da Tarefa
QVT	Qualidade de vida no trabalho
QV	Qualidade de vida
RP	Responsabilidade Percebida
SP	Significação Percebida
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ST	Significação da Tarefa
TCL	Termo de Consentimento Livre

INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Com a globalização, as empresas vêm buscando implementar mudanças que permeiam a qualidade de vida nos ambientes de trabalho, a sustentabilidade social, e a preservação do meio ambiente. É nesse cenário que essa investigação se justifica, isso porque dentro do contexto da Engenharia de Segurança no Trabalho, deve-se levar em consideração que esses trabalhadores correm muitos riscos de acidente de trabalho, por lidarem diretamente com energia elétrica, seja ela energizada ou não, em suas rotinas de atividades laborais, considerando que são trabalhos nas alturas, expostos a luz solar durante todo seu período de serviço, além das pressões impostas, cobranças de prazos, metas, fadigas, esforço físico, má alimentação, riscos de acidentes fatais, entre outras. Essa investigação, busca identificar também como está a saúde física e mental de tais trabalhadores por causa dos efetivos riscos citados acima, tentando identificar meios e maneiras de melhorar a qualidade de vida deste funcionários.

É importante lembrar que a qualidade de vida no trabalho depende de diversos fatores, como a cultura organizacional da empresa, o ambiente de trabalho e a relação entre colegas e superiores. Portanto, é sempre recomendável pesquisar e avaliar diversas opções antes de escolher uma empresa para trabalhar (Ayta, 2017).

E é em busca de uma empresa que proporciona a melhor qualidade de vida para os seus colaboradores que essa investigação tem o seguinte questionamento: Como é a qualidade de vida dos colaboradores de uma empresa de Engenharia Elétrica? Para responder a esse questionamento, tem-se o objetivo geral da investigação que é analisar como ocorre a qualidade de vida dos colaboradores que trabalham em uma empresa de engenharia elétrica. Como objetivos específicos, tem-se: 1. Identificar quais são as condições de trabalho. 2. Verificar quais são as estratégias da empresa em valorizar o capital humano e 3. Verificar se há oportunidades de crescimento profissional na empresa.

As condições de trabalho muitas vezes definem o rendimento do colaborador e os resultados de seu trabalho, isso porque quanto maior a qualidade de vida do ambiente de

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

trabalho, maior será o seu rendimento e a qualidade de seu trabalho. Discutida desde a década de 50, a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação para as organizações, principalmente no que se refere ao bem-estar de seus colaboradores (Siqueira et al., 2017).

A qualidade de vida está ligada à percepção da natureza da tarefa que o colaborador desempenha numa empresa. E isso é influenciado pelas condições de acesso, pela sua remuneração e pelos benefícios que são oferecidos a eles, isso porque, quanto melhor for o ambiente de trabalho e a valorização desse colaborador, melhor será a qualidade desse ambiente, valorizando assim, o Capital Humano (Schmidt et al., 2008).

Diante o exposto, Rodrigues (2017) acredita que o Capital Humano (CH) é o mais importante para uma empresa. Com a qualidade de vida no ambiente de trabalho há em contrapartida, o comprometimento do colaborador e o resultado da empresa. É preciso que a empresa valorize as relações profissionais e o colaborador como um todo. Ao valorizar esses profissionais, ela passa a ter um diferencial competitivo que pode inclusive, colocá-la a frente de outras organizações.

Para Silva (2017, p.2) “a QVT envolve uma dimensão específica do local onde as relações de produção ocorrem.” É importante conhecer os colaboradores e a sua relação com o trabalho, para que possa haver um investimento mais assertivo quanto a qualidade de vida desses colaboradores, investindo sempre na valorização do Capital Humano.

A valorização do Capital Humano só corrobora para que haja um melhor desempenho em uma empresa. E isso contribui para uma melhor qualidade de vida do colaborador que tem influenciado diretamente na saúde dos empregados e da empresa. Dependendo da situação o impacto pode ser positivo e negativo, ligando diretamente ao desempenho dos colaboradores (Timossi, 2009).

Segundo Bashir e Gani (2019), as empresas buscam a valorização de seus profissionais não só única e exclusivamente pelo fato de uma boa saúde física e mental de seus funcionários, a empresa (gestão) consegue ver que se o funcionário estiver feliz, com condições de serviço adequadas, dará o seu máximo em suas atribuições,

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

consequentemente, a empresa terá mais clientes “trabalhadores” satisfeitos, indicando seus serviços e com um maior fraturamento.

Nesta linha, percebe-se que a vida social dos trabalhadores também é de fundamental importância na qualidade de vida dos mesmos. Karolczak (2017) menciona isso, porém, também enfatiza que para uma vida social adequada é necessário haver um maior estoque de capital humano.

Contribuindo com o que foi discorrido, Marras (2019) acredita que a valorização do capital humano pode trazer aos gestores a melhoria das relações e consequentemente, o melhor resultado final com o mercado.

Endeavor (2014) colabora com essa perspectiva afirmando que o capital humano representa o diferencial competitivo de uma empresa e é com ele que o empreendedor vai se destacar no mercado onde escolheu atuar. Ou seja, pode-se entender que os empreendedores que investem no desenvolvimento do capital humano em sua organização, criarão uma grande vantagem para a empresa competir no mercado, pois, os investimentos em capital humano, como investimentos em educação e desenvolvimento das competências dos profissionais, certamente se transformarão em lucro para as empresas, e estes funcionários desenvolvidos, por possuírem maior conhecimento frente às ações e problemas da empresa, farão essas empresas se tornarem mais fortes e sólidas no mercado onde atuam.

Algumas empresas ainda não atentaram para essa realidade de valorização de seus empregados e as que atentaram tem uma dificuldade em colocar em prática uma política de valorização do servidor efetiva que busque desde as habilidades práticas até as intelectuais. Nesta linha, Paiva et al. (2017, p.22) acredita que: “A Qualidade de Vida (QV) pode ser influenciada pelo ambiente em que o ser humano interage com um conjunto de relações biológicas, religiosas, políticas, econômicas e culturais, visando, então, nessa interação que ambos sejam transformados”.

Nesta mesma linha, Ashraf (2020) em seus estudos sobre os efeitos diretos e indiretos dos fatores de satisfação no trabalho em detrimento a remuneração, o pesquisador evidencia

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

a importância da qualidade de vida nos ambientes de trabalho e a interação entre os colaboradores, isso porque, mesmo tendo um alto salário, se o ambiente não for sadio, o colaborador não permanece na empresa.

A pesquisa é caracterizada como um estudo de caso, com uma metodologia mista, sendo o tipo de pesquisa quantitativo e qualitativo, cuja técnica de recolha de informações será a aplicação de teste via google formulário e uma entrevista semiestruturada.

A seleção dos participantes ocorrerá voluntariamente após terem uma explicação do projeto e serem convidados. Os participantes serão convidados voluntariamente por meio de atendimento via meet, sendo que os objetivos e a metodologia do trabalho serão explicados e qualquer dúvida será esclarecida, informando-se ainda do anonimato e da confidencialidade dos dados pela responsável do estudo, e os mesmos aceitando em participar da pesquisa, receberão o TCL pelo email e irão assinar e enviar a cópia assinada pelo pesquisador.

Essa dissertação está reunida em duas partes. A primeira surge com o objetivo de apresentar o referencial teórico com os seguintes temas: A Organização de uma Empresa de Engenharia Elétrica; O comprometimento das relações; As estratégias da empresa para valorizar o Capital Humano; As oportunidades oferecidas aos profissionais que atuam na empresa; A qualidade de vida no Trabalho; Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho; Estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Engenharia Elétrica; Os modelos para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho; O Modelo de Walton.

A segunda parte traz a metodologia utilizada, juntamente com os resultados do questionário e da entrevista, discorridos e comparados com autores que puderam trazer o seu contributo à investigação. Após a discussão dos resultados, surge a conclusão fechando a reflexão acerca da qualidade de vida no trabalho, e os resultados demonstraram que os funcionários se encontram satisfeitos com a empresa em que trabalham.

I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I – ORGANIZAÇÃO DE UMA EMPRESA

1.1. O comprometimento das relações

Comprometimento das relações é a ação tomada na realização de tarefas, quando o trabalhador vem desempenhando funções a fim de obter resultados satisfatórios ao que tange as obrigações deste colaborador. Vale ressaltar que esta ação não é isolada, atentando-se para o fato de que um subordinado ao receber a ordem que deve ser executada, está de certa forma sendo incumbido de autoridade e responsabilidade (Guest, 2017).

Atitude esta, que dificilmente vem por meio de proatividade, normalmente é delegada, o gestor ou pessoa que exerce papel de liderança, age instigando o executor da atividade por meio da postura de líder, buscando o resultado esperado, incitando a agir de acordo com a maneira que foi delegada (Iqbal et.al.,2020).

Como uma das condições de trabalho mais visíveis na sociedade é a das organizações, é necessário dar às condições a elas para manterem um ambiente mais harmonioso aos seus colaboradores. É essencial o compromisso de entender os sistemas e processos da organização que ajudam ou atrapalham o desenvolvimento do bem-estar dos funcionários. Essa é a essência da pesquisa (Paz et al, 2020).

Segundo Campos e Rueda (2017), nas relações humanas, o processo de delegar perpassa por duas maneiras, a autoridade e responsabilidade. Considerando que uma se dá pelo papel exercido por meio de título, influência ou privilégio, assim a pessoa exerce sua autoridade adquirida pelo título de superioridade hierárquica e determina que terceiros realizem tarefas por eles demandadas. Importante salientar que para cada demanda é necessário usufruir de certa quantidade de autoridade para tal, assim conclui-se satisfatoriamente a tarefa.

É a atividade executada de forma mecânica, onde existe a necessidade de um líder para tomar a iniciativa e passar instruções das ações e medidas a serem tomadas, visando um resultado previamente estabelecido sem interferência de ideias ou conhecimentos da equipe. Logo, para esse autor, existe a necessidade da influência através da figura de

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

poder definindo previamente as medidas a serem tomadas, para que sejam capazes de realizar tais tarefas (Boas e Morin, 2017).

Para Muzakki, Eliyana e Muhtadi (2019) no que compete a arte de gerir, comandar e se fazer ouvir de maneira eficiente nem de longe é uma tarefa fácil. Liderar é ser capaz de planejar e executar, fazendo com que os subordinados exerçam suas funções sem a necessidade de impor poder, assumindo o controle da situação conduzindo os prestadores sem que estes sintam-se pressionados e sabendo lidar com o processo de forma segura e ética. Um líder encoraja sua equipe a se organizar por conta própria, promovendo uma sensação de pertencimento de forma sólida, valorizando a base, atento a ideias, fazendo uso das capacidades laborais e intelectuais dos colaboradores.

Para Balducci e Kanaane (2017), a capacidade de liderar está diretamente ligada a índices satisfatórios e uma equipe motivada e empenhada em trazer resultados. Esse processo é crucial no que compete a permanência no mercado com qualidade e eficiência. Para este autor, a produtividade e qualidade estão intrinsecamente ligadas a capacidade de gerar resultados e só será possível por uma gestão com competência em liderar pessoas, motivando e transmitindo segurança.

Algumas estratégias podem ser tomadas, com a finalidade de motivar ou incentivar as equipes, bem como pagamento de prêmios estimulando a competição. Isso a curto prazo pode ser eficiente, porém pode acarretar sérios desconfortos e frustrações a longo prazo. O autor critica essa relação, onde equivocadamente as empresas relacionam prêmios a incentivo, e ressalta a necessidade de potencializar a vontade individual de cada empregado, para que sejam capazes de se sentirem parte do processo e possam agir de forma independente e motivados a vencer, que consigam expor suas ideias e assim fomentarem a produtividade com qualidade de seus produtos e serviços capazes de potencializar a receita dessas empresas.

Logo, evidencia a necessidade do trabalho em equipe com interação e mútua colaboração, partilhando técnicas e conhecimentos visando um único fim, o sucesso da equipe, por meio de incentivo e motivação. Confiante de que essa modalidade de liderança é bem mais eficiente ao que se diz respeito a resultado financeiro.

1.2. As estratégias da empresa para valorizar o Capital Humano

No que tange as estratégias da empresa para valorizar o Capital Humano, é importante assinalar o valor do capital humano para uma organização, ainda que por muitos anos essa relevância tenha sido ignorada, já que o profissional era considerado mais uma engrenagem da máquina de produção. Assim, o dono dos meios de produção não se importava com bem-estar do profissional, apenas visava a análise do local de trabalho bem como a organização de materiais e ferramentas com objetivo primeiro de dinamizar o tempo e incrementar a produção (Lima, 2020).

Ainda segundo Lima (2020), percebe-se que existe uma mudança de pensamento do valor das pessoas dentro do ambiente organizacional, passando de uma realidade de não valorização do colaborador para um cenário que converte conhecimento e habilidades destes colaboradores em capital humano, a valorização do colaborador influencia diretamente em vantagens competitivas as organizações.

Neste ínterim, o capital humano é a aplicação de recurso na instrução intelectual e capacitação técnica de profissionais de uma instituição, com a finalidade de impulsionar o processo produtivo, tendo em vista que a educação passa a ser vista como indicador importante na formação de capital humano.

Spinelli (2015), corroborando com o que foi exposto anteriormente, afirma que o capital humano não é capaz de ser mensurado, vide que as habilidades e eficiência responsáveis pela capacidade de ação em determinado momento, e perceber a necessidade de investir nessa área, impacta de forma positiva nos resultados, e quem aplicar capital nessa área, está na vanguarda, garantindo melhores resultados que a concorrência.

1.3. As oportunidades oferecidas aos profissionais que atuam na empresa

As oportunidades oferecidas aos profissionais que atuam na empresa, estão intrinsecamente interligadas a vários fatores e dentre eles, tem-se o recrutamento interno

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

que é a prerrogativa de oportunizar os empregados da própria empresa por processo de seleção, com vantagem para o contratante de minimizar os custos de contratação, tempo de adaptação, com despesa bem inferior comparando-se a contratação externa. Em contrapartida, vai de encontro a ações tendenciosas, onde o colaborado por vezes podem gerir em seu íntimo a perda de ambições e até mesmo frustrar o potencial dos colaboradores que por diversos motivos acabem não prestando o processo oportunizado pelas empresas. Portanto, a estratégia infere a organização/empresa aspectos positivos decorrentes de vantagens econômicas ao mesmo tempo que pode incorrer na frustração do capital humano (Gonçalves, 2019).

Insta salientar que ambas as estratégias são válidas, e o recrutamento interno promove aos colaboradores, sentimentos de valorização profissional, enquanto que o recrutamento externo pode oxigenar as fileiras do capital humano, trazendo para a organização novos pensamentos e ideias.

Beyer e Soler (2019), por sua vez, entendem que as organizações são compostas por sujeitos e, dado a esse fato, é necessário que eles sejam valorizados. Para os autores, observa-se que a produtividade e a motivação dos colaboradores aumentam quando estes são valorizados, respeitados e se veem como peça participante da organização.

Mourão (2009), já entende que a qualificação profissional nas empresas permite alcançar melhores resultados individuais, seja para as equipes de trabalho individuais seja para as instituições. Versa que a qualificação pode acontecer das mais variadas formas, desde a contratação de estagiários e/ou pessoas que estão passando pela primeira experiência até ações de capacitação, tais como treinamentos em serviço ou investimento em cursos que podem ser realizados dentro ou fora da empresa.

Por outro lado, Ribeiro e Santana (2015) acreditam que a capacidade de produção de uma empresa está diretamente ligada ao estado de motivação de seu colaborador, e que a valorização do que ele chamou de capital humano é fator primordial para o bom desenvolvimento organizacional. Momento oportuno para que sejam identificados os fatores que contribuem para a satisfação no ambiente laboral, as realizações e o

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

desenvolvimento de cada indivíduo, utilizando-se dessas informações para alcance dos objetivos de mercado da empresa.

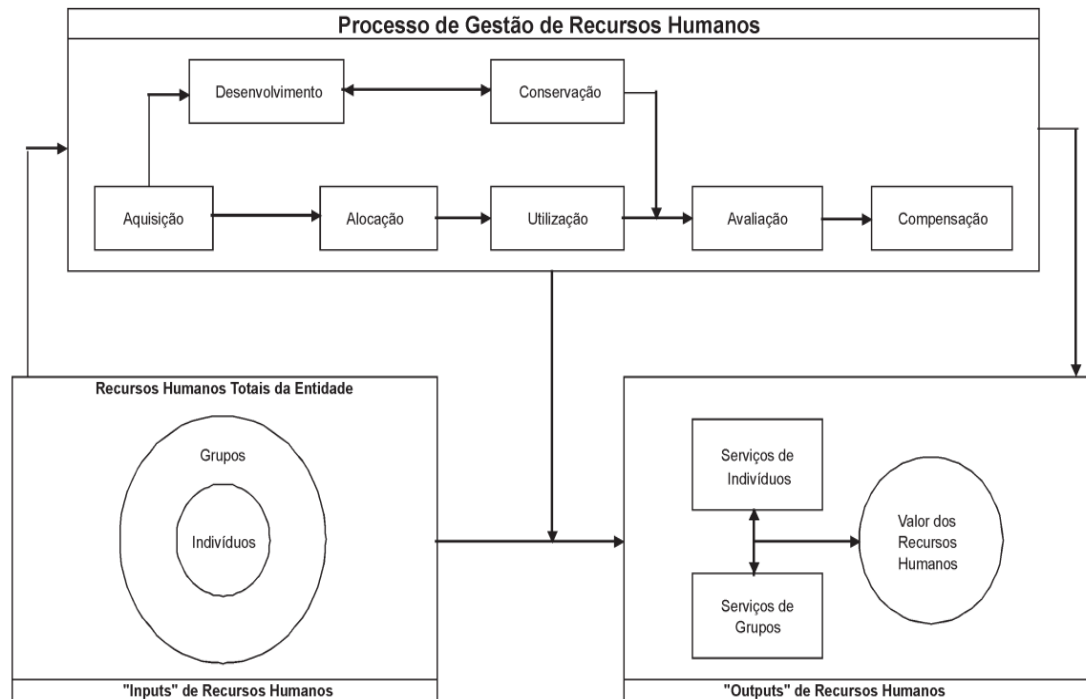
Neste sentido, Carvalho (2015) observa que no interior do processo motivacional, existem três elementos-chave: 1. Intensidade; 2. Direção e 3. Persistência. O elemento persistência é avaliado pela percepção de quanto tempo uma pessoa é capaz de manter seu esforço frente determinada tarefa, considerando-se que um indivíduo motivado permanece esforçando-se até que seus objetivos sejam alcançados. A intensidade pode ser aferida frente a observação de quanto do seu esforço uma pessoa é capaz de entregar a bem da organização em que está inserido. Entretanto, a intensidade não é capaz de levar a resultados favoráveis, a não ser que esta seja disposta em uma direção que beneficie a empresa. Logo, se faz necessário avaliar a qualidade do esforço, tanto quanto sua intensidade. O tipo de esforço que toda organização busca é aquele que se norteará rumo aos objetivos da organização.

A gestão estratégica de recursos humanos, segundo Fitz-Enz (1994), pode ser definida pela frase: “criar valor mediante pessoas e com elas”. Ainda segundo Fitz-Enz (1994), essa gestão vem sendo usada mais a cada dia por um número cada vez maior de profissionais de recursos humanos no intuito de criar valorização da pessoa. Resumidamente, pode-se afirmar que estrategicamente a gestão de recursos humanos se baliza no pensar e planejar, gerir e conseguir eficácia.

Assim, temos que a gestão do capital humano envolve as despesas incididas pelas organizações desde o recrutamento, seleção, contratação, treinamento e desenvolvimento dos ativos humanos, bem como a incorporação que decorre da contratação, treinamento, formação e preservação deste recurso humano, possuir o conhecimento do valor destes recursos humanos permite que as empresas consigam contabilizar esses investimentos.

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

Figura 1. Um modelo de “inputs” e “outputs” de um sistema de gestão de recursos humanos



Fonte: Adaptado de Flamholtz Eric (1974).

O modelo apresentado na figura 1, sugerido por Flamholtz Eric (1974, p.1), recomenda que a gestão estratégica de ativos humanos se forma num sistema determinado de transformação dos recursos (*inputs*) em produtos (*outputs*) de serviços humanos, assim os *inputs* são pessoas, indivíduos, grupos e a soma da organização humana. Os processos de transformação são considerados subsistemas de administração de obtenção, desenvolvimento, alocação, conservação, utilização, avaliação e benefícios e/ou recompensas aos colaboradores.

Os *outputs* por sua vez seriam os serviços oferecidos por esses indivíduos e/ou grupos, sendo os serviços dispostos, a base do valor do colaborador dentro da organização. Desta forma, o modelo indica que o objetivo fim da gestão dos recursos humanos é o de contribuição para valorização da empresa, como um todo, pela transformação dos *inputs* humanos em valor de *outputs* humanos, que somam valor, aumentam a produção e a qualidade da organização, viabilizando maiores indicativos de satisfação as demandas dos clientes.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

CAPÍTULO II – A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Para Limongi-França (2008), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está muito mais atrelado a um conjunto de medidas de forma a propor melhorias e inovações gerenciais, novas tecnologias e estrutura adequada no ambiente de trabalho, que deve ser alinhada e alicerçada na rotina organizacional, onde a maior prioridade é o bem-estar das pessoas que compõem a organização.

Segundo Diana e Murhtadi (2021) o QVT é 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.

Uma alta qualidade de vida no trabalho (QVT) é essencial para que as organizações continuem a atrair e reter funcionários. QVT é um abrangente, programa de todo o departamento designado para melhorar satisfação dos funcionários, fortalecendo o local de trabalho aprender e ajudar os funcionários tiveram melhor gerenciar mudanças e transições, insatisfação com trabalho de qualidade de vida é um problema, que afeta quase todos os trabalhadores, independentemente da posição ou estado. Muitos gerentes buscam reduzir a insatisfação em todos os níveis organizacionais, incluindo seus próprios. Este é um problema complexo, porém, porque é difícil isolar e identificar todos de atributos, que afetam a qualidade do trabalho vida (Saraji e Dargahi, 2006, p.8).

Por outro lado, a QVT se baseia no princípio de que o comprometimento com a qualidade do serviço prestado ocorre de maneira mais natural em ambientes nos quais os colaboradores/trabalhadores se encontram diretamente envolvidos nas decisões que irão influenciar diretamente suas atuações.

A qualidade de vida de um colaborador é um elemento muito importante para o rendimento de uma organização empresarial, e esta qualidade de vida está ligada a qualidade de vida pessoal e a qualidade de vida no exercício de suas funções, ou seja, no trabalho. Com o avanço da sociedade, a qualidade de vida permeia diversos estudos, logo as definições e conceitos de qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT) estão, também, passando por constantes mudanças, já que esses conceitos estão

diretamente ligados a satisfação pessoal dentro de critérios peculiares seja de um indivíduo ou de um grupo (Salvador et. al., 2017).

Neste ínterim, é impossível fazer separação entre qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida que está inserida no dia a dia do indivíduo, desde o início de sua existência, que são as condições internas e externas que compõem a todo o processo de vida e de se amoldar aos mais diversos elementos dinâmicos e das inter-relações de bem-estar e/ou mal-estar que culminam com o processo chamado vida. E neste processo, a percepção e o enfrentamento das situações que apresentam-se seja no cenário de trabalho e/ou da vida comum, possibilitando as ferramentas possíveis para projeções de ganhos ou perdas (Limongi-França, 2015b).

Segundo Medeiros (2002), a definição para QVT engloba legislação trabalhista, segurança no trabalho, oportunidades iguais de emprego, plano de enriquecimento de cargos e a relação positiva, sugerida por psicólogos, entre a moral e produtividade, a QVT abraça todas essas importâncias e ideias, nascidas desde o início do século passado, para dispor melhorias nas condições de trabalho e, ainda segundo o modelo QVT, as melhorias nestas condições devem ultrapassar esse alvo chegando ainda mais longe, vislumbrando resultados também nos desejos e necessidades humanas, entre os quais cita-se o desejo por um empregador socialmente responsável.

Fernandes (1996, p.32) faz uma análise das diferentes concepções pelas quais a QVT passou ao longo do tempo.

Tabela 1. Evolução do conceito de QVT

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Fernandes (1996, p.32).

A análise proposta no quadro, traz as concepções acerca do QVT, os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho percorreram e/ou percorrerão por seis momentos: variável, abordagem, método, movimento, como tudo e como nada para os quais o autor também cita lapsos temporais.

QVT como uma variável (1959 a 1972), tratava-se da observação da reação do indivíduo ao desempenho de suas atividades laborativas e a investigação dava-se no trato da busca pela melhoria da qualidade de vida do indivíduo no próprio ambiente de trabalho. QVT enquanto abordagem (1969 a 1974), focava-se o indivíduo em detrimento dos resultados

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

organizacionais, entretanto, tendia a trazer melhorias para ambos os atores envolvidos, empregados e diretores.

QVT enquanto método (1972 a 1975), tratava-se de um conjunto de métodos e técnicas que pretendia trazer melhorias ao ambiente de trabalho, visando empregar ao labor características mais produtivas e satisfatórias, o QVT era encarado como sinônimo de grupos autônomos, enriquecimento de cargos e plataformas diversas que promoveriam a conexão social e técnica.

QVT enquanto movimento (1975 a 1980), formado pela declaração ideológica acerca da natureza do trabalho e as relações entre colaboradores e empresa, marcado por gestão participativa e democracia industrial compunham os ideais deste movimento. QVT enquanto tudo (1979 a 1982) consiste na crença que o conceito de QVT solucionaria toda a problemática que circulam uma organização, desde a competição estrangeira a qualquer outro problema organizacional. Por fim, QVT enquanto nada (futuro), vislumbra a possibilidade da falha do projeto o que acarretaria a apropriação do termo modismo a concepção QVT como método resolutivo. Fernandes (1996) faz a categorização da QVT.

Nesta mesma linha, tem-se também as categorias conceituais de qualidade de vida, que serão apresentados na tabela abaixo:

Tabela 2. Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho – QVT

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996).

Observa-se que os indicadores apresentados e estabelecidos por Walton (1973) pretendem mensurar a satisfação do empregado ao ambiente de trabalho como um todo, bem como os diferentes fatores que podem influenciar a produtividade deste colaborador, portanto, esse método permite que seja avaliado segundo os critérios aqui estabelecidos quais

indicadores possuem mais ou menos influência na qualidade de vida no trabalho deste colaborador. Os critérios podem ser avaliados em sua totalidade ou a escolha do observador, entretanto, esses critérios permitirão uma visão ampla da problemática que após identificada, facilitará um método para resolução do problema.

2.2. Estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Engenharia Elétrica

Já no que se refere a qualidade de vida no trabalho na Engenharia Elétrica, essa tem sido tema de muitos estudos, como o de Silva (2017), que traz em suas reflexões acadêmicas, as análises das empresas do setor eletrônico que empregam esforços consideráveis para adaptação das exigências do mercado, avaliando que a qualidade dos serviços prestados está diretamente ligada ao bem-estar, à satisfação e ao desempenho do colaborador da empresa. E isso demonstra a qualidade de vida no trabalho deste funcionário, que influenciará de forma determinante os trabalhos executados e entregues pelo mesmo aos consumidores da empresa que atuam no setor elétrico, seja na distribuição, manutenção e afins destas empresas.

Já para Cardoso et al. (2020) as pessoas que são geridas e atuam com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), buscam alternativas para intervir de forma propositiva na vida de seus trabalhadores. Esses por sua vez se utilizam dos códigos de ética da profissão, nas leis que as regulamentam e em seu projeto ético e político, não ignorando em tempo algum, a busca pelo cumprimento dos interesses das empresas, já que para além do interesse de manter a corporação ambiente favorável ao advento de maior qualidade de vida no trabalho existe também a necessidade desta empresa avançar enquanto instituição que visa não apenas a prestação de serviço por meio de seus trabalhadores, mas também o crescimento econômico e por conseguinte uma balança econômica favorável a seu proprietário e acionistas.

2.3. Os Modelos para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

Para avaliar a qualidade de vida no trabalho, existem vários modelos que podem corroborar com o processo que envolve a satisfação, a motivação e o desempenho do colaborador. Em 1973, o modelo de Walton, considerado um dos modelos de Avaliação de Qualidade de Vida mais utilizado até o momento, enfatiza o trabalho como um todo, em que não somente o ambiente onde se desenvolve as atividades laborais dentro de uma corporação ou fora dela devem ser avaliados, a avaliação deve permear inclusive aspectos na vida de não-trabalho, assim este modelo utiliza-se de dimensões indiretas, como por exemplo a Relevância Social do Trabalho na vida.

Já Lippi em 1978, tomando o seu modelo com base nos critérios de Walton, busca estabelecer alguns fatores que corroboram com o processo de compreensão e qualidade de vida no trabalho, assim:

Estabelece quatro fatores-chave para a Qualidade de Vida no Trabalho: (i) O trabalho em si: feedback de performance; objetivos claros de trabalho; menos controle; mais responsabilidades e envolvimento do indivíduo no processo de tomada de decisão. (ii) O indivíduo: crescimento em termos de autoidentidade; possibilidade de aprendizagem; clima propício à amizade; coerência entre objetivos de vida e de trabalho. (iii) A produção do trabalho: melhoria e aumento de responsabilidades; colaboração intergrupos; trabalho completo em unidades; recompensas para qualidade/ inovação; obtenção de objetivos mensuráveis. (iv) Função e estrutura da organização: concepção de sistema aberto; clima propício à criatividade; comunicação adequada em duas vias; respeito ao indivíduo; avanço e desenvolvimento organizacional (Asfora e Dias, 2006, p.94).

Buscar a valorização do indivíduo, a sua produção de trabalho e a função que desempenha na empresa faz com que haja melhorias tanto no desempenho do colaborador, quanto no tratamento da empresa com seus clientes. Gerir um ambiente saudável ao trabalhador de forma e tornar esse ambiente local propício a manutenção da qualidade de vida no trabalho não é uma tarefa fácil, mas a QVT demonstra verdadeiros ganhos na produtividade da corporação tanto ao que concerne vendas/atendimentos, á que a empresa que proporciona ao seu colaborador mecanismos e ferramentas para servir bem além de ambiente adequado para isso, pode por fim, cobrar resultados das metodologias e doutrinas aplicadas a missão da empresa.

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

Seguindo a análise cronológica dos modelos, Guest em 1979 traz o QVT como um modelo que conglobera os sentimentos dos colaboradores frente tudo que se refere a atividade laboral, tais como, remuneração, relações organizacionais e interpessoais e a definição do trabalho na vida e concepção do trabalhador. Assim sendo, o QVT é uma metodologia onde as corporações buscam aumentar o potencial criativo dos seus trabalhadores, onde estes se veem envolvidos em situações relacionados as suas próprias vidas dentro da estrutura da empresa.

Um dos modelos a ser apresentado é o modelo Hackman e Suttle (1977), que propõe enquanto estratégia para dinamismo e ganho de produtividade a positividade pessoal, tendo como elementos desta estratégia a alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, alta qualidade no desempenho e absenteísmo e rotatividade baixo. Entretanto esses elementos só podem ser atingidos quando também se alcança três estados psicológicos: Significação Percebida (SP), Responsabilidade Percebida (RP) e Conhecimento dos Resultados do Trabalho (CR), que por sua vez, demandam de um certo dimensionamento de tarefas: Variedade de Habilidade (VH), Identidade da Tarefa (IT), Significação da Tarefa (ST), Autonomia (AT), Feedback Extrínseco (FE), Feedback Intrínseco (FI) e Inter-Relacionamento (IR).

Já no modelo de Westley-1979, para sanar os problemas que muitas vezes estão ligados ao ambiente de trabalho e as questões políticas, econômicas, psicológicas e sociológicas, o modelo propõe uma análise individual de cada temática, com o intuito de oferecer ao colaborador, condições de avançar nas resoluções dos problemas e na eficácia no trabalho.

Em 1983, tem o modelo de Davis e Werther, que a QVT enquanto metodologia é influenciável por diversas variáveis tais como: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargos. Foi criado modelo de verificação de qualidade de vida no trabalho baseado no projeto de cargos, onde se considera fatores ambientais, organizacionais e comportamentais, demonstrando que o projeto de cargos não deve apenas se basear na eficiência, mas deve analisar a autonomia para a promoção de responsabilidade, a variedade de cargos para diminuição de fadiga do colaborador da empresa como também o tédio na execução das funções, na identidade da tarefa e na

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

retroinformação, onde deve ser apresentado ao trabalhador a repercussão da execução do trabalho, o que por sua vez deve gerar na equipe de trabalhadores maior motivação na execuções dos projetos a eles dispostos. E por fim, entrega de serviço de qualidade para os clientes.

No último modelo proposto em 1983 por Nadler e Lawler, em que priorizaram a conceituação da variável QVT utilizando-se da análise espaço-temporal, avalia-se que em diferentes cenários apresenta-se diferentes ideias do que a QVT mostrou na história. O objetivo mais valorado do trabalho de Nadler e Lawer é a recapitulação histórica das ideias de qualidade de vida no trabalho, que aborda as perspectivas associadas ao conceito da QVT. Ao que concerne ao prenuncio que delibera que a QVT está fadada ao ciclo de eterno fracasso dos programas de qualidade de vida e por conseguinte fadada a se tornar “nada”, ainda se espera esse acontecimento.

Assim, resta o aguardo dos frequentes testes históricos. Ainda assim, a possibilidade real é que a predição seja apenas um equívoco, diante das crescentes buscas por qualidade de vida no trabalho, e essa qualidade evoluir de apenas uma ideia para um elemento organizacional importante dentro das empresas, não sendo estas, consideradas apenas um modismo, e sim uma tendência, já que a observação do grupo de trabalho demonstra a importância de colaboradores gozando de corpo e psicológico saudáveis para o bom gerenciamento da empresa e para apresentação de bons resultados para com os clientes.

Nesta linha, Klein, Pereira e Lemos (2019), em seus estudos, trazem diversos conceitos acerca da qualidade de vida no trabalho, o que nos proporciona a reflexão da importância sobre esse tema e sobre as vantagens de propor à equipe de colaboradores um ambiente de qualidade para o desenvolvimento das atividades de labor da equipe como um todo, como será verificado na tabela abaixo:

Tabela 3. Conceitos de qualidade de vida no trabalho

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

AUTOR	CONSTRUÇÃO E ENTENDIMENTO DA QVT	ÊNFASE
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa
Hackman e Suttle (1977)	Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt (1978)	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Guest (1979)	Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seus funcionários, envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho.	Melhora da produtividade e eficiência, assim como autorrealização e autoengrandecimento.
Westley (1979)	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Werther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler (1983)	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.

Fonte: Klein, Pereira e Lemos (2019, p.5).

Todos os conceitos discorridos pelos autores nos levam a humanização, a responsabilidade social e a melhoria significativa da produtividade e da eficiência no processo de rendimento do trabalho.

2.4. O Modelo de Walton

Já discorrendo especificamente sobre o modelo de Walton, tema dessa dissertação, Santos (2017) acredita que a ideia de QVT desse pesquisador está pautada na humanização do trabalho e esta humanização é de responsabilidade social da empresa, onde as necessidades e anseios do indivíduo devem ser contempladas através da estruturação organizacional no desenho de cargos, esta mudança deve estar aliada a formação de equipes que possuam mais autonomia e a melhoria do meio organizacional, que diz respeito as condições de trabalho.

Machava (2012) avalia que independente das diversas posições de influência e cargos assumidos por colaboradores de uma empresa, existem uma infinidade de trabalhadores insatisfeitos e alienados diante as inúmeras dificuldades que enfrentam ao executarem suas funções, além das percebidas no ambiente em que desempenham suas atividades e essas dificuldades e insatisfações afetam diretamente a QVT.

No que se refere a insatisfação com a vida no trabalho, e que esse é um problema que acaba afetando a maioria dos colaboradores de uma empresa, e que a insatisfação independe da função ou cargo ocupado pelo trabalhador, ocorre que essa insatisfação é duplamente prejudicial de maneira que prejudica o trabalhador e a empresa onde esse desenvolve suas atividades laborativas. Portanto, é necessário que a organização saiba identificar os fatores causadores da problemática que culmina com a degradação da qualidade de vida no trabalho (Ribeiro e Santana, 2015).

Vieira (2010) versa que um grupo de colaboradores e o ambiente em que os mesmos estão inseridos, pode-se gerir no interior deste ambiente um aglomerado de critérios que podem ser diferentes ou não, essa diferença de critérios entre os trabalhadores pode influenciar

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

de forma negativa na qualidade de vida no trabalho. Portanto, dentro deste contexto de diferenças, a mudança hierárquica e a importância dos critérios adotados podem ser alterados, assim, se pode gerir em ambiente sadio que proporcione aos colaboradores maior qualidade de vida no trabalho.

Tabela 4. Modelo de Walton (1973) para aferição da qualidade de vida no trabalho

DIMENSÕES	FATORES
Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho Equidade interna Equidade externa
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho Ambiente físico segura e saudável
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade da habilidade Retroinformação
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Segurança de emprego
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades Relacionamentos Senso comunitário
Garantias constitucionais	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas claras da organização
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social

Fonte: Adaptado pelo autor de Vieira (1996).

Walton (1973) determinou em seu modelo para aferição de QVT dimensões e fatores que resultariam em ambiente favorável ao QVT dentro da empresa. As dimensões são os itens que devem ser considerados pelo empregador e os fatores são os apontamentos que devem ser abarcados pela empresa para tornar possível esse ambiente. Destaca-se que não se trata apenas de apontamentos legais ou meramente estruturais, mas esses perpassam por

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

fatores psicológicos que também têm relevante importância na relação colaborador/empresa.

Trindade (2017), em estudos desenvolvidos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, utilizando o modelo Walton, pode-se determinar que a organização que foi modelo da investigação da autora, trabalha para pensar satisfação e motivação de seus colaboradores, dessa forma, percebe-se que tempo crítico gera outra estatística, em nível superior qualidade de vida no trabalho percebida.

Já no campo da Engenharia, Santos (2017) desenvolveu uma investigação com cerca de 24 colaboradores da empresa, sendo esses engenheiros, técnicos, administrativo e estagiário. Com a aplicação do modelo Walton, os principais pontos positivos foram demonstrados pelo feedback e avaliações de desempenho realizadas pela organização, baixos níveis de racismo e discriminação no local de trabalho, padrões e regras claras para desempenhar suas funções e orgulho de suas realizações no trabalho. Os funcionários geralmente enfatizam as oportunidades de crescimento e a instabilidade no emprego como um ponto negativo. Essa insatisfação afeta três dos quatro departamentos da organização. Como sugestão, seria interessante que a organização determinasse a filosofia do plano de trabalho e o ritmo de crescimento dos diferentes departamentos dentro da empresa.

No próximo capítulo será apresentado a metodologia que abarca essa investigação e os resultados referentes ao questionário e a entrevista aplicados aos funcionários de uma empresa de engenharia, cujos resultados permeiam a temática da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

PARTE II – PESQUISA EMPÍRICA

CAPÍTULO III. METODOLOGIA

3.1. Nota Introdutória

Este capítulo discorrerá sobre o método que foi utilizado para a coleta dos dados, bem como os objetivos que serão respondidos ao longo da apresentação da dissertação.

3.2. Métodos de Pesquisa

A pesquisa é caracterizada como um estudo de caso, com uma metodologia mista, sendo o tipo de pesquisa quantitativo e qualitativo, cuja técnica de recolha de informações será a aplicação de teste via google formulário e uma entrevista semiestruturada.

A seleção dos participantes ocorrerá voluntariamente após terem uma explicação do projeto e serem convidados. Os participantes serão convidados voluntariamente por meio de atendimento via meet, sendo que os objetivos e a metodologia do trabalho serão explicados e qualquer dúvida será esclarecida, informando-se ainda do anonimato e da confidencialidade dos dados pela responsável do estudo, e os mesmos aceitando em participar da pesquisa, receberão o TCL pelo email e irão assinar e enviar a cópia assinada pelo pesquisador.

3.3. Fases do processo de pesquisa

3.3.1. Definição do Problema

Como é a qualidade de vida dos colaboradores de uma empresa de Engenharia Elétrica?

3.3.2. Objetivos

O objetivo geral: Analisar como ocorre a qualidade de vida dos colaboradores que trabalham em uma empresa de engenharia elétrica em serviços de eletricidade.

Objetivos específicos:

- Identificar quais são as condições de trabalho.
- Verificar quais são as estratégias da empresa para valorizar o capital humano.

- Verificar se há oportunidades de crescimento profissional na empresa.

3.3.3. *Design da Pesquisa*

A pesquisa é um estudo de caso, com um viés metodológico misto, sendo o tipo de pesquisa quantitativo e qualitativo. E a recolha de dados se deu por uma aplicação de teste, via google formulário e uma entrevista semiestruturada.

A seleção dos participantes ocorreu voluntariamente e todo o processo foi explicado por meio de uma reunião *online* - via meet, sendo que os objectivos e a metodologia do trabalho foram explicados e as dúvidas esclarecidas, informando-se ainda do anonimato e da confidencialidade dos dados pelo responsável do estudo, e os mesmos, aceitaram em participar da pesquisa, receberam o TCL pelo email e assinando-os e enviando uma cópia assinada pelo pesquisador. A pesquisa ocorreu em Agosto de 2022.

3.3.4. *Metodologia Qualitativa e Quantitativa*

A metodologia utilizada foi a mista (qualitativa e quantitativa). A pesquisa qualitativa é uma abordagem de pesquisa que busca compreender a realidade social, a partir das perspectivas e interpretações dos sujeitos envolvidos no fenómeno em estudo (Lakatos e Marconi, 2019).

Para o estudo, aplicou-se a “avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton”, com questões fechadas. No Brasil, o modelo de Walton foi adaptado e validado pelos autores Luciana da Silva Timossi, Bruno Pedroso, Luiz Alberto Pilatti e Antônio Carlos de Francisco (2009) no artigo “Adaptação do Modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho”. O questionário tem as seguintes subdivisões das questões quantitativas:

1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado.
2. Em relação as suas condições de trabalho.
3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho.

4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho.
5. Em relação à integração social no seu trabalho.
6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho.
7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida.
8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho.

Em todas as questões aplicou-se uma escala de Likert de 5 itens a saber: (1) Muito insatisfeito, (2) Insatisfeito, (3) Nem satisfeito nem insatisfeito, (4) Satisfeito e (5) Muito Satisfeito. As avaliações 4 (Satisfeito) e 5 (Muito satisfeito) foram consideradas indicadoras de uma opinião satisfatória do item em questão. As avaliações 1 (Muito insatisfeito) e 2 (Insatisfeito) foram consideradas indicadoras de uma opinião insatisfatória do item em questão. A avaliação 3 (Nem satisfeito nem insatisfeito) foi considerada uma opinião indiferente quanto ao item em questão.

A partir desses três níveis foram avaliados qual deles apresentou a maior proporção nos diversos itens do questionário. Com o objetivo de avaliar se o nível de satisfação é superior a 50%, aplicou-se o teste para uma proporção, com nível de significância de 5% (0,05). Para esse teste considerou-se as seguintes hipóteses:

- Hipótese de nulidade – H_0 : A proporção dos níveis de satisfação não é maior que 50%.
- Hipótese alternativa – H_1 : A proporção dos níveis de satisfação é maior que 50%.

O processo de testar **hipótese** consiste em seis etapas: Estabelecer a **H** 1. Estabelecer a **H** 0. Determinar o tamanho da amostra. Colher os dados. Realizar teste estatístico para verificar a probabilidade de que a **H** 0 seja verdadeira. Rejeitar ou não a **H** 0. Ao afastar a **hipótese nula**, estamos a afirmar a validade da **hipótese alternativa**.

Se o valor-p for maior ou igual ao nível de significância, não se pode rejeitar a hipótese de nulidade (H_0) e infere-se que a proporção do nível de satisfação da população não é maior que 50%. Caso o valor-p seja menor que o nível de significância, rejeita-se a hipótese de nulidade e infere-se que o nível de satisfação da população tem proporção superior a 50%.

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

A pesquisa quantitativa foi utilizada para identificar, por meio de um questionário com questões fechadas, a avaliação da qualidade de vida no trabalho, e a pesquisa qualitativa, vem para demonstrar com profundidade, a percepção dos participantes, por meio da entrevista, sobre a QV em seu ambiente de trabalho.

Os resultados da entrevista gerou cinco categorias: 1. Condições de Trabalho; 2. Qualidade de Vida; 3. Capital Humano; 4. Crescimento Profissional e 5. Relação com a chefia e suas conexões abre a perspectiva da avaliação da qualidade de vida na empresa.

3.3.5. Caracterização da Empresa

A empresa Impetus Engenharia que tem como razão social Impetus Ltda foi fundada em 06/11/2011 e está cadastrada no segmento de Estações e Redes de Distribuição, Geração e Transmissão de Energia Elétrica com o CNPJ 11.416.654/0002-06. No mercado, a empresa está localizada no endereço Via Verde, Nº 1350 no bairro Praia do Amapá em Rio Branco - AC, CEP 69906-644, capital do estado do Acre.



A empresa Impetus Engenharia está cadastrada na Receita Federal sob o CNAE 4221-9/02 com atividade fim de Construção De Estações E Redes De Distribuição De Energia Elétrica, por sua origem ser nos anos de 2011, a empresa foi criada de fato em um município distante de 600 km da capital no município de Cruzeiro do Sul onde faz fronteira com o Perú, na época a empresa não tinha uma atuação fixa foi quando em janeiro de 2016 ganhou seu primeiro contrato atuando como prestadora da rede de energia Eletroacre no contrato de manutenção preventiva na rede de distribuição na capital do estado atuando com 4 equipe de campo onde cada equipe era composta por 4 funcionários

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

entre eles 3 (três) eletricitistas e um eletricitista encarregado totalizando 16 funcionários de campo.



Após 6 meses de atuação e desempenhando um papel fundamental na prevenção a empresa ganhou mais um contrato de manutenção emergencial atuando em mais da metade do estado fazendo com que ampliassem suas equipes em três polos ficando equipes na parte central do estado (capital) uma base de trabalho em Cruzeiro do Sul ao norte do estado, segunda cidade mais populosa que faz fronteira com o Peru e outra frente de trabalho ao sul do estado no município de Brasiléia que faz fronteira com a Bolívia.

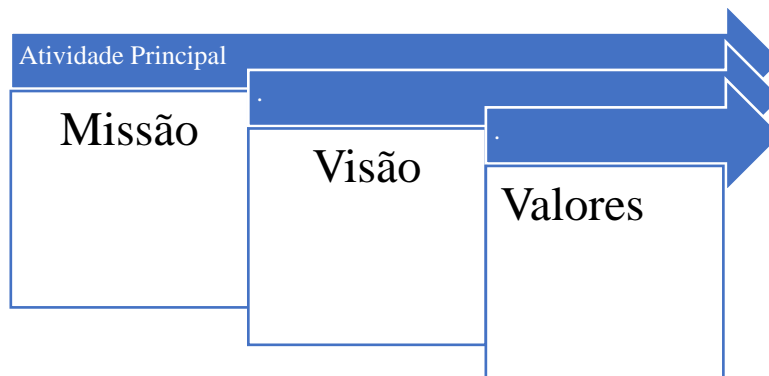


Já em 2020 quatro anos depois a empresa se destacou com sua qualidade nos serviços prestados e ganhou espaço em todos os municípios do estado do Acre fazendo frente de trabalho nos serviços de manutenção nas redes de distribuição, construção de redes de energia bem como os serviços emergenciais que venham ocorrer quando o cliente possa reclamar de falta de energia elétrica ou até mesmo acidentes que venham ocorrer nos

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

casos de batidas em postes que venham causar falta de energia elétrica, a empresa Impetus em seu destaque hoje tem em seu quadro de trabalhadores mais de 350 funcionários e mantém seu foco em energia elétrica e é a maior prestadora de serviço no estado do Acre.

Sua contratante é a concessionária de energia elétrica Energisa – Acre, que contratou a empresa Impetus para não só atuar nos contratos antigos mais repassou os contratos de luz para todos que é um serviço de suma importância que é levar energia a famílias que moram em lugares de difícil acesso pois devido as condições climáticas da Amazônia não tem acesso devido as péssimas condições dos ramais e sem contar que existem famílias que para chegar lá somente de avião ou pelo rio Acre, pois devido as florestas não existem estradas, este é o desafio maior tendo em vista que a empresa Impetus tem como prioridade, a saúde e a segurança de seus trabalhadores, pois com o lema produzir com segurança no trabalho, a empresa Impetus tem em seu quadro engenheiro de segurança do trabalho e técnicos de segurança que fazem a fiscalização dos trabalhadores 24 horas por dia, fazendo cumprir o que determina as normas regulamentadoras no que tange ao uso dos equipamentos de proteções, sejam eles individuais e coletivos, com tudo o colaborador tem que se adequar as políticas de segurança da empresa, no fim de sem manter ativo na empresa.



A principal atividade da empresa é a construção, manutenção de redes de energia elétricas em tensões de até 36kv.

MISSÃO: Oferecer soluções de engenharia de forma inovadora, com qualidade e segurança, contribuindo para o bem-estar e o desenvolvimento da sociedade. **VISÃO:** Tem como meta para 2023, ser uma empresa referência no seguimento de atuação, reconhecida pelos clientes e confiança dos nossos colaboradores. **VALORES:** Segurança, ética, respeito e qualidade.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

3.3.6. População e Amostra

A investigação contou com a participação de 49 participantes (Eletricistas, Auxiliares de Eletricistas, Operadores de Guindastes, Encarregados de Equipes, Técnicos de Segurança do Trabalho, Supervisores, Assistentes de Engenharia;). Como critério de inclusão dos participantes esses foram das áreas do campo operacional que desempenham as funções de eletricistas, auxiliares de eletricistas, supervisores, encarregados de equipes, operadores de munk (motoristas), assistentes de engenharia e técnicos de seguranças no trabalho.

O perfil da amostra, apresentado na tabela 5, considera as seguintes características: sexo, idade, situação civil, escolaridade e profissão.

Tabela 5. Caracterização da amostra.

		Frequência	%
Sexo	Masculino	45	91,8
	Feminino	4	8,2
	Total	49	100,00
Idade	18 a 20 anos	1	2,0
	20 a 25 anos	4	8,2
	26 a 30 anos	7	14,3
	31 a 40 anos	14	28,6
	41 a 50 anos	18	36,7
	Acima de 50 anos	5	10,2
	Total	49	100,00
Situação Civil	Casado	30	61,2
	Solteiro	10	20,4
	Viúvo/ Separado/Divorciado	5	10,2
	Amigado/Companheiro	4	8,2
	Total	49	100,00
Escolaridade	Ensino Fundamental I	4	8,2
	Ensino Fundamental II	4	8,2
	Ensino Médio	36	73,5
	Ensino Superior	4	8,2
	Pós-graduação – Mestrado e Doutorado	1	2,0
	Total	49	100,00
Profissão	Eletricista	35	71,4

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Operador de Guindaste	5	10,2
Técnico de Segurança do Trabalho	3	6,1
Supervisor	2	4,1
Assistente de Engenharia	2	4,1
Auxiliar de almoxarifado	1	2,0
Motorista	1	2,0
Total	49	100,00

A grande maioria dos pesquisados, 91,8%, é do sexo masculino enquanto apenas 8,2% são do sexo feminino. A idade média é de 38,3 anos e desvio padrão 9,6 anos e a maioria, 36,7%, se encontra entre 41 e 50 anos. A maioria, 61,2%, se declarou casado. Em termos de escolaridade, a amostra tem 73,5% com nível médio. A profissão de eletricista é a maioria da amostra, com 71,4% do total.

3.3.7. Técnicas de Análise de Dados

Após a coleta de dados, as respostas foram tabuladas e armazenadas e os dados serão tratados com recurso ao programa informático SPSS, versão 25.0 para Windows. No processo de análise dos resultados, utilizou-se a frequência absoluta e frequência relativa, na maioria das questões e para complementar, foi utilizado ainda o teste método paramétrico com a média, o desvio padrão e a mediana – que são parâmetros que definem as populações que apresentam distribuição normal.

Quanto a análise das questões qualitativas, essas foram feitas por meio da análise de conteúdo, baseado em Laurence Bardin (2016). Os resultados foram transcritos e selecionados em categorias e subcategorias, sinalizando a recorrência e a percentagem dos resultados.

Todo material será mantido guardado em arquivo digital, pelo prazo mínimo de 5 anos, sob a responsabilidade do pesquisador, conforme Resoluções 510/16 cap. IV, Art. 28, item IV, do CNS e orientações do CEP e com o fim deste prazo, será descartado. Será assegurado que os registos de recolha de informação serão confidenciais e utilizados única e exclusivamente para o estudo em causa, sendo guardados em local seguro durante a pesquisa e destruídos após a sua conclusão.

3.4. Notas conclusivas

Este capítulo buscou apresentar o método de pesquisa, bem como as fases de pesquisa. A pesquisa possui como design o estudo de caso com um viés qualitativo e quantitativo.

CAPÍTULO IV. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO

4.1. Introdução

Este capítulo irá demonstrar os resultados da pesquisa com os funcionários que trabalham em uma empresa de Engenharia. Foram aplicados dois instrumentos, o primeiro é um teste, cujo resultado será apresentado a seguir e depois, com o intuito de aprofundarmos com o texto, foi feita uma entrevista com uma parcela dos participantes, como será discorrido no decorrer deste capítulo.

4.2. Caracterização da Empresa de Engenharia Elétrica

A pesquisa ocorreu em uma filial da empresa de Engenharia que atua no campo da construção civil. Ela foca em construção e reforma, se especializando no atendimento a empresas, sejam indústrias, escritórios, lojas de shoppings ou condomínios residências, assim como em empreendimentos habitacionais e condomínio fechado.

O diferencial dessa empresa está na parceria com os seus clientes, diferenciando-se pelo atendimento e pelos preços acessíveis, garantindo a qualidade na execução e o cumprimento dos prazos de seus projetos.

4.3. Análise dos Resultados Obtidos

A Tabela 6 apresenta estatísticas descritivas referentes ao questionário aplicado para avaliação em relação ao salário (compensação), se o entrevistado considera justo e adequado. O questionário foi respondido por 49 pessoas e não se registrou dados perdidos (ou dados faltantes).

Tabela 6. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação ao salário (compensação).

Itens	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Média	Desvio padrão	Mediana	Moda
	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito				
1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	4 (8,2%)	8 (16,3%)	14 (28,6%)	15 (30,6%)	8 (16,3%)	3,31	1,18	3	4
1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	4 (8,2%)	5 (10,2%)	14 (28,6%)	22 (44,9%)	4 (8,2%)	3,35	1,05	4	4

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	5	15	14	9	6	2,92	1,19	3	2
	(10,2%)	(30,6%)	(28,6%)	(18,4%)	(12,2%)				

O item 1.1 tem 46,9% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 24,5% no nível de insatisfação da escala e 28,6% no nível de indiferença, apresenta média 3,31, desvio padrão 1,18, mediana igual a 3 e moda igual a 4. Os valores de média e mediana sugerem uma concentração das opiniões um pouco acima do nível de indiferença (nem satisfeito nem insatisfeito) da escala. Entretanto, a maioria dos participantes indicou a avaliação “Satisfeito” (moda igual a 4) o que indica que o nível de satisfação pode ser maior do que o de insatisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade (Hipótese de nulidade – H0: A proporção dos níveis de satisfação não é maior que 50%), o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -0,43$ e $\text{valor-p} = 0,666$)

O item 1.2 tem 53,1% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 18,4% no nível de insatisfação da escala e 28,6% no nível de indiferença, apresenta média 3,35, desvio padrão 1,05, mediana igual a 4 e moda igual a 4. O valor da média sugere uma concentração das opiniões um pouco acima do nível de indiferença (nem satisfeito nem insatisfeito) da escala. O valor da mediana e da moda, iguais a 4, sugerem que a maioria se encontra satisfeita. O que indica que o nível de satisfação pode ser maior do que o de insatisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 0,43$ e $\text{valor-p} = 0,334$)

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

O item 1.3 tem 40,8% das respostas nos níveis de insatisfação da escala, 30,6% no nível de satisfação da escala e 28,6% no nível de indiferença, apresenta média 2,92, desvio padrão 1,19, mediana igual a 3 e moda igual a 2. O valor da média sugere uma concentração das opiniões um pouco abaixo do nível de indiferença (nem satisfeito nem insatisfeito) da escala. O valor da mediana indica uma concentração no nível de indiferença e o valor da moda sugere que a maioria se encontra insatisfeita. O que indica que o nível de insatisfação pode ser maior do que o de satisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -2,71$ e valor- $p = 0,997$)

Em nenhuma das avaliações sugere que o nível de satisfação seja maior que 50%. Destaca-se também que nessa subdivisão o nível de indiferença em todos os itens (28,6%).

A Tabela 7 apresenta estatísticas descritivas referentes ao questionário aplicado para avaliação em relação às condições de trabalho. O questionário foi respondido por 49 pessoas e não se registrou dados perdidos (ou dados faltantes).

O item 2.1 tem 67,4% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 14,3% no nível de insatisfação da escala e 18,4% no nível de indiferença, apresenta média 3,69, desvio padrão 1,16, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 2,43$ e valor- $p = 0,008$)

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Tabela 7. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação às condições de trabalho

Itens	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Média	Desvio padrão	Mediana	Moda
	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito				
2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	4 (8,2%)	3 (6,1%)	9 (18,4%)	21 (42,9%)	12 (24,5%)	3,69	1,16	4	4
2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	3 (6,1%)	5 (10,2%)	12 (24,5%)	19 (38,8%)	10 (20,4%)	3,57	1,12	4	4
2.3 Em relação ao uso de tecnologia que você faz, como se sente?	6 (12,2%)	5 (10,2%)	14 (28,6%)	17 (34,7%)	7 (14,3%)	3,29	1,21	3	4
2.4 Quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	3 (6,1%)	9 (18,4%)	13 (26,5%)	13 (26,5%)	11 (22,4%)	3,41	1,21	3	3
2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	4 (8,2%)	7 (14,3%)	4 (8,2%)	19 (38,8%)	15 (30,6%)	3,69	1,28	4	4
2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	7 (14,3%)	5 (10,2%)	15 (30,6%)	18 (36,7)	4 (8,2%)	3,14	1,17	3	4

O item 2.2 tem 59,2% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 16,3% no nível de insatisfação da escala e 24,5% no nível de indiferença, apresenta média 3,57, desvio padrão 1,12, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 1,29$ e valor- $p = 0,099$)

O item 2.3 tem 49,0% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 22,4% no nível de insatisfação da escala e 28,6% no nível de indiferença, apresenta média 3,29, desvio padrão 1,21, mediana igual a 3 e moda igual a 4. Os valores de média e mediana sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala. Entretanto, a maioria dos participantes indicou a avaliação “Satisfeito” (moda igual a 4) o que indica que o nível de satisfação pode ser maior do que o de insatisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -0,14$ e valor- $p = 0,557$).

O item 2.4 tem 48,9% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 24,5% no nível de insatisfação da escala e 26,5% no nível de indiferença, apresenta média 3,41, desvio padrão 1,21, mediana e moda iguais a 3. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -0,14$ e valor- $p = 0,557$).

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

O item 2.5 tem 69,4% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 22,5% no nível de insatisfação da escala e 8,2% no nível de indiferença, apresenta média 3,69, desvio padrão 1,28, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 2,71$ e $\text{valor-p} = 0,003$).

O item 2.6 tem 44,9% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 24,5% no nível de insatisfação da escala e 30,6% no nível de indiferença, apresenta média 3,14, desvio padrão 1,17, mediana igual a 3 e moda igual a 4. Os valores de média e mediana sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala. Entretanto, a maioria dos participantes indicou a avaliação “Satisfeito” (moda igual a 4) o que indica que o nível de satisfação pode ser maior do que o de insatisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -0,71$ e $\text{valor-p} = 0,762$).

Nessa subdivisão dois itens devem apresentar nível de satisfação maior que 50%. Destaca-se que nessa subdivisão do questionário, quatro das seis questões apresentaram proporções de indiferença acima de 24%.

A Tabela 8 apresenta estatísticas descritivas referentes ao questionário aplicado para avaliação dos usos das capacidades dos pesquisados no trabalho. O questionário foi respondido por 49 pessoas e não se registrou dados perdidos (ou dados faltantes).

O item 3.1 tem 59,1% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 14,3% no nível de insatisfação da escala e 26,5% no nível de indiferença, apresenta média 3,61, desvio

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

padrão 1,11, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 1,29$ e valor- $p = 0,099$)

O item 3.2 tem 77,5% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 8,2% no nível de insatisfação da escala e 14,3% no nível de indiferença, apresenta média 4,02, desvio padrão 1,15, mediana igual a 4 e moda igual a 5. Os valores de média e mediana sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala. Destaca-se que a maioria dos participantes indicou a avaliação “Muito Satisfeito” (moda igual a 5) o que indica que o nível de satisfação pode ser maior do que o de insatisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 3,86$ e valor- $p < 0,001$).

Tabela 8. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação às condições de trabalho

Itens	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Média	Desvio padrão	Mediana	Moda
	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito				
3.1. Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	3 (6,1%)	4 (8,2%)	13 (26,5%)	18 (36,7%)	11 (22,4%)	3,61	1,11	4	4
3.2. Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	4 (8,2%)	0 (0,0%)	7 (14,3%)	18 (36,7%)	20 (40,8%)	4,02	1,15	4	5

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

3.3. Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	6 (12,2%)	5 (10,2%)	11 (22,4%)	16 (32,7%)	11 (22,4%)	3,43	1,29	4	4
3.4. O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	6 (12,2%)	2 (4,1%)	11 (22,4%)	20 (40,8%)	10 (20,4%)	3,53	1,23	4	4
3.5. Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	4 (8,2%)	1 (2,0%)	6 (12,2%)	21 (42,9%)	17 (34,7%)	3,94	1,14	4	4

O item 3.3 tem 55,1% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 22,4% no nível de insatisfação da escala e 22,4% no nível de indiferença, apresenta média 3,43, desvio padrão 1,29, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 0,71$ e valor- $p = 0,238$)

O item 3.4 tem 61,2% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 16,3% no nível de insatisfação da escala e 22,4% no nível de indiferença, apresenta média 3,53, desvio padrão 1,23, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 1,57$ e valor- $p = 0,058$)

O item 3.5 tem 77,6% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 10,2% no nível de insatisfação da escala e 12,2% no nível de indiferença, apresenta média 3,94, desvio padrão 1,14, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 3,86$ e valor- $p < 0,001$).

Nessa subdivisão dois itens devem apresentar nível de satisfação maior que 50%.

A Tabela 9 apresenta estatísticas descritivas referentes ao questionário aplicado para avaliação das oportunidades que os pesquisados têm no trabalho. O questionário foi respondido por 49 pessoas e não se registrou dados perdidos (ou dados faltantes).

O item 4.1 tem 55,1% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 18,4% no nível de insatisfação da escala e 26,5% no nível de indiferença, apresenta média 3,55, desvio padrão 1,23, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 0,71$ e valor- $p = 0,238$).

Tabela 9. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação às oportunidades que os pesquisados têm no trabalho.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Méd ia	Desv io	Med iana	Mod a
-----	-----	-----	-----	-----	-----------	------------	-------------	----------

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Itens	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito				
4.1. O quanto você está satisfeito com sua oportunidade de crescimento profissional?	4 (8,2%)	5 (10,2%)	13 (26,5%)	14 (28,6%)	13 (26,5%)	3,55	1,23	4	4
4.2. O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	4 (8,2%)	3 (6,1%)	8 (16,3%)	21 (42,9%)	13 (26,5%)	3,73	1,17	4	4
4.3. Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	6 (12,2%)	9 (18,4%)	21 (42,9%)	6 (12,2%)	7 (14,3%)	2,98	1,18	3	3
4.4. Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	10 (20,4%)	7 (14,3%)	15 (30,6%)	10 (20,4%)	7 (14,3%)	2,94	1,33	3	3

O item 4.2 tem 69,4% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 14,3% no nível de insatisfação da escala e 16,3% no nível de indiferença, apresenta média 3,73, desvio

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

padrão 1,17, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 2,71$ e $\text{valor-p} = 0,003$).

O item 4.3 tem 26,5% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 30,6% no nível de insatisfação da escala e 42,9% no nível de indiferença, apresenta média 2,98, desvio padrão 1,18, mediana e moda iguais a 3. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -3,29$ e $\text{valor-p} = 0,999$).

O item 4.4 tem 34,7% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 34,7% no nível de insatisfação da escala e 30,6% no nível de indiferença, apresenta média 2,94, desvio padrão 1,33, mediana e moda iguais a 3. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -2,14$ e $\text{valor-p} = 0,984$).

Nessa subdivisão apenas um item deve apresentar nível de satisfação maior que 50%. Destaca-se que nessa subdivisão do questionário, três das quatro questões apresentaram proporções de indiferença acima de 26%.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

A Tabela 10 apresenta estatísticas descritivas referentes ao questionário aplicado para avaliação da integração social no trabalho. O questionário foi respondido por 49 pessoas e não se registrou dados perdidos (ou dados faltantes).

Tabela 10. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação à integração social no trabalho

Itens	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Média	Desvio padrão	Mediana	Moda
	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito				
5.1. Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?	7 (14,3%)	2 (4,1%)	10 (20,4%)	18 (36,7%)	12 (24,5%)	3,53	1,31	4	4
5.2. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente.	3 (6,1%)	2 (4,1%)	7 (14,3%)	18 (36,7%)	19 (38,8%)	3,98	1,13	4	5
5.3. Em relação ao comprometimento da sua equipe e dos colegas com o trabalho, como você se sente?	4 (8,2%)	2 (4,1%)	7 (14,3%)	22 (44,9%)	14 (28,6%)	3,82	1,15	4	4
5.4. O quanto você está satisfeito com a sua valorização ?	4 (8,2%)	4 (8,2%)	13 (26,5%)	19 (38,8%)	9 (18,4%)	3,51	1,14	4	4

O item 5.1 tem 61,2% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 18,4% no nível de insatisfação da escala e 20,4% no nível de indiferença, apresenta média 3,53, desvio padrão 1,31, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 1,57$ e valor- $p = 0,058$).

O item 5.2 tem 75,5% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 10,2% no nível de insatisfação da escala e 14,3% no nível de indiferença, apresenta média 3,98, desvio padrão 1,13, mediana igual a 4 e moda igual a 5. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (notas 4 e 5) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 3,57$ e $\text{valor-p} < 0,001$).

O item 5.3 tem 73,5% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 12,3% no nível de insatisfação da escala e 14,3% no nível de indiferença, apresenta média 3,82, desvio padrão 1,15, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 3,29$ e $\text{valor-p} = 0,001$).

O item 5.4 tem 57,2% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 16,4% no nível de insatisfação da escala e 26,5% no nível de indiferença, apresenta média 3,51, desvio padrão 1,14, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 1,00$ e $\text{valor-p} = 0,159$).

Nessa subdivisão dois itens devem apresentar nível de satisfação maior que 50%.

A Tabela 11 apresenta estatísticas descritivas referentes ao questionário aplicado para avaliação do constitucionalismo (respeito às leis) no trabalho. O questionário foi respondido por 49 pessoas e não se registrou dados perdidos (ou dados faltantes).

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

O item 6.1 tem 44,9% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 30,6% no nível de insatisfação da escala e 24,5% no nível de indiferença, apresenta média 3,20, desvio padrão 1,24, mediana igual a 3 e moda igual a 4. Os valores de média e mediana sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala. Entretanto, a maioria dos participantes indicou a avaliação “Satisfeito” (moda igual a 4) o que indica que o nível de satisfação pode ser maior do que o de insatisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -0,71$ e $\text{valor-p} = 0,762$).

Tabela 11. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação ao constitucionalismo no trabalho.

Itens	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Média	Desvio padrão	Mediana	Moda
	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito				
6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	5 (10,2%)	10 (20,4%)	12 (24,5%)	14 (28,6%)	8 (16,3%)	3,20	1,24	3	4
6.2. O quanto você está satisfeito com sua liberdade de	5	5	11	15	13	3,53	128	4	4

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?	(10,2%)	(10,2%)	(22,4%)	(30,6%)	(26,5%)				
6.3. O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	2	4	12	17	14	3,76	1,09	4	4
	(4,1%)	(8,2%)	(24,5%)	(34,7%)	(28,6%)				
6.4. Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	4	2	17	18	8	3,49	1,08	4	4
	(8,2%)	(4,1%)	(34,7%)	(36,7%)	(16,3%)				

O item 6.2 tem 57,1% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 12,3% no nível de insatisfação da escala e 22,4% no nível de indiferença, apresenta média 3,53, desvio padrão 1,28, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 1,00$ e $\text{valor-p} = 0,159$).

O item 6.3 tem 63,3% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 12,3% no nível de insatisfação da escala e 24,5% no nível de indiferença, apresenta média 3,76, desvio padrão 1,09, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 1,86$ e $\text{valor-p} = 0,032$).

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

O item 6.4 tem 53,0% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 12,3% no nível de insatisfação da escala e 34,7% no nível de indiferença, apresenta média 3,49, desvio padrão 1,08, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 0,43$ e $\text{valor-p} = 0,334$).

Nessa subdivisão apenas um item deve apresentar nível de satisfação maior que 50%. Destaca-se que nessa subdivisão do questionário, três das quatro questões apresentaram proporções de indiferença acima de 24%.

A Tabela 12 apresenta estatísticas descritivas referentes ao questionário aplicado para avaliação do espaço que o trabalho ocupa na vida. O questionário foi respondido por 49 pessoas e não se registrou dados perdidos (ou dados faltantes).

O item 7.1 tem 57,2% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 22,4% no nível de insatisfação da escala e 20,4% no nível de indiferença, apresenta média 3,53, desvio padrão 1,31, mediana igual a 4 e moda igual a 4 e 5. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (notas 4 e 5) da escala. Entretanto, a maioria dos participantes indicou a avaliação “Satisfeito” e “Muito Satisfeito” (moda igual a 4 e 5) o que indica que o nível de satisfação pode ser maior do que o de insatisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 1,00$ e $\text{valor-p} = 0,159$).

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Tabela 12. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação ao espaço que o trabalho ocupa na vida.

Itens	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Média	Desvio padrão	Mediana	Moda
	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito				
7. 1. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	5 (10,2%)	6 (12,2%)	10 (20,4%)	14 (28,6%)	14 (28,6%)	3,53	1,31	4	4 e 5
7. 2. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	4 (8,2%)	13 (26,5%)	12 (24,5%)	11 (22,4%)	9 (18,4%)	3,16	1,25	3	2
7. 3. O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	5 (10,2%)	7 (14,3%)	10 (20,4%)	18 (36,7%)	9 (18,4%)	3,39	1,24	4	4

O item 7.2 tem 40,8% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 34,7% no nível de insatisfação da escala e 24,5% no nível de indiferença, apresenta média 3,16, desvio padrão 1,25, mediana igual a 3 e moda igual a 2. Os valores de média e mediana sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala. Entretanto, a maioria dos participantes indicou a avaliação “Insatisfeito” (moda igual a 2) o que indica que o nível de insatisfação pode ser maior do que o de satisfação.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -1,29$ e $\text{valor-p} = 0,901$).

O item 7,3 tem 55,1% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 24,5% no nível de insatisfação da escala e 20,4% no nível de indiferença, apresenta média 3,39, desvio padrão 1,24, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 0,71$ e $\text{valor-p} = 0,238$).

Nessa subdivisão nenhum item deve apresentar nível de satisfação maior que 50%.

A Tabela 13 apresenta estatísticas descritivas referentes ao questionário aplicado para avaliação da relevância social e importância do seu trabalho. O questionário foi respondido por 49 pessoas e não se registrou dados perdidos (ou dados faltantes).

O item 8.1 tem 83,7% das respostas nos níveis de satisfação da escala, 8,2% no nível de insatisfação da escala e 8,2% no nível de indiferença, apresenta média 4,16, desvio padrão 1,14, mediana igual a 4 e moda igual a 5. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (notas 4 e 5) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 4,71$ e $\text{valor-p} < 0,001$).

O item 8.2 tem 65,3 % das respostas nos níveis de satisfação da escala, 14,3% no nível de insatisfação da escala e 20,4% no nível de indiferença, apresenta média 3,57, desvio padrão 1,14, mediana e moda iguais a 4. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação deve ser maior que 50% ($z = 2,14$ e $\text{valor-p} = 0,016$).

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Tabela 13. Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton em relação à relevância social e importância do trabalho

Itens	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Média	Desvio padrão	Mediana	Moda
	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito				
8.1. Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	4 (8,2%)	0 (0,0%)	4 (8,2%)	17 (34,7%)	24 (49,0%)	4,16	1,14	4	5
8.2. Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	5 (10,2%)	2 (4,1%)	10 (20,4%)	24 (49,0%)	8 (16,3%)	3,57	1,14	4	4
8.3. O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	3 (6,1%)	4 (8,2%)	16 (32,7%)	13 (26,5%)	13 (26,5%)	3,59	1,15	4	3
8.4. O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?	5 (10,2%)	2 (4,1%)	16 (32,7%)	19 (38,8%)	7 (14,3%)	3,43	1,20	3	3

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

8.5. O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	5	5	17	13	9	3,33	1,20	3	3
	(10,2%)	(10,2%)	(34,7%)	(26,5%)	(18,4%)				

O item 8.3 tem 53,0 % das respostas nos níveis de satisfação da escala, 14,3% no nível de insatisfação da escala e 32,7% no nível de indiferença, apresenta média 3,57, desvio padrão 1,14, mediana igual a 4 e moda igual a 3. Os valores de média e mediana sugerem uma concentração das opiniões no nível de satisfação (nota 4) da escala. Entretanto, a maioria dos participantes indicou a avaliação “Nem satisfeito nem insatisfeito” (moda igual a 3) o que indica que o nível de indiferença pode ser maior.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 0,43$ e valor- $p = 0,334$).

O item 8.4 tem 53,1 % das respostas nos níveis de satisfação da escala, 14,3% no nível de insatisfação da escala e 32,7% no nível de indiferença, apresenta média 3,43, desvio padrão 1,20, mediana e moda iguais a 3. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = 0,43$ e valor- $p = 0,334$).

O item 8.5 tem 44,9 % das respostas nos níveis de satisfação da escala, 20,4% no nível de insatisfação da escala e 34,7% no nível de indiferença, apresenta média 3,33, desvio

padrão 1,20, mediana e moda iguais a 3. Os valores de média, mediana e moda sugerem uma concentração das opiniões no nível de indiferença (nota 3) da escala.

O resultado do teste para uma proporção indica não existir evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese de nulidade, o que significa dizer que a proporção das avaliações dos níveis de satisfação não deve ser maior que 50% ($z = -0,71$ e $\text{valor-p} = 0,762$).

Nessa subdivisão dois itens devem apresentar nível de satisfação maior que 50%. Destaca-se que nessa subdivisão do questionário, três das cinco questões apresentaram proporções de indiferença acima de 30%.

Diante o exposto, conclui-se que a maioria dos participantes estão satisfeitos com as condições de trabalho e paralelo a isso, para os participantes (44,9%) acreditam que a empresa cuida do capital humano, o que evidencia uma satisfação da maioria dos participantes. No quesito QV 'Qualidade de Vida', 83,7% afirmaram que a empresa investe na qualidade de vida de seus colaboradores, o que é positivo para essa investigação.

4.4. Análise dos Resultados das Entrevistas

Com o intuito de corroborar com os resultados obtidos anteriormente, foram realizadas entrevistas com 10 participantes, e essas foram analisadas conforme a análise de conteúdo de Bardin (2016).

Nesta amostragem, no que se refere a idade, a maioria dos participantes, têm entre 40 e 45 anos e com relação ao sexo, os participantes são majoritariamente do sexo masculino, cerca de 70%. Quanto ao estado civil, 60% dos participantes são casados. No que tange a escolaridade a grande maioria está entre o ensino médio (40%) e superior (50%), e em relação a profissão, a maioria, 30% dos entrevistados são eletricitas. Técnico em

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

segurança do trabalho e supervisor são outras profissões com número significativo dentre os entrevistados, tendo cada uma 20%.

Foi perguntado aos participantes sobre a avaliação deles em relação às condições de trabalho da empresa, e os resultados seguem na tabela abaixo:

Tabela 14. Como você avalia as condições de trabalho dessa empresa?

Categoria	Subcategoria	Recorrências N (%)
Condições de trabalho	Exige melhora	4 (40%)
	Falta material	2 (20%)
	Falta infraestrutura	1 (10%)
	Condições mínimas de trabalho	1 (10%)
	Boa	2 (20%)

Neste questionamento, tem-se a categoria “Condições de trabalho”, seguidas de cinco subcategorias “Exige melhora”, “Falta Material”, “Falta infraestrutura”, “Condições mínimas de trabalho” e “Boa”.

Em relação a primeira subcategoria, “Exige melhora”, obteve-se cerca de 4 recorrências, tais como: (e.g. P2 = “*na parte de comunicação entre os setores e nos demais ta tudo ok.*” No que tange a segunda subcategoria, “Falta Material”, contou com 2 participantes recorrentes. (e.g. P5 = “*momentos deixa desejar a falta de materiais que as vezes a gente precisa de um tipo de material e não tem, e acho que no ponto de vista eu acho que não é nem na questão da empresa porque quem fornece os materiais para a gente é a energia*”).

A terceira subcategoria, “Falta de infraestrutura”, obteve 1 representante, tem-se: (e.g. P10 = “*o suporte necessário para gente assegurar o colaborador que ai o colaborador precisa ter, e a gente não tem, então assim, se a empresa desse mais suporte tava muito bom mais tem essa grande falha ai.*”).

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Em relação a quarta subcategoria, “Condições mínimas de trabalho”, com 1 respondente, em que: (e.g. P8 = “*ta alcançar da empresa eles procuram melhorar e da as condições mínimas de trabalho da equipe seja ela de campo ou administrativa.*”).

A última subcategoria, “boa”, que obteve 2 representantes, tem-se: (e.g. P6 = “*ela meio que observa as condições da gente, são amigáveis e eu gosto eu gosto da parceria dela.*”)

Tabela 15. Há valorização do capital humano (funcionário) nesta empresa?

Categoria	Subcategoria	Recorrências N (%)
Capital humano	Exige melhora	4 (40%)
	Falta Reconhecimento	2 (20%)
	Valorizado	4 (40%)

Neste questionamento, observa-se a categoria “Capital humano”, seguida de três subcategorias “Exige melhora”, “Falta Reconhecimento”, “Valorizado”.

No que diz respeito a primeira subcategoria “Exige melhora”, com 4 participantes, em que: (e.g. P1 = “*alguns aspectos, acredito que poderia melhorar é mais em benefício do colaborador já que ele tem uma boa produtividade acredito que pode ser ofertado algo a mais pra ter também como incentive*”).

Sobre a segunda subcategoria, “Falta de reconhecimento”, com 2 representantes, tem-se: (e.g. P2 = “*merece ser bem mais reconhecido na questão profissional e mais respeitado na sua área de trabalho*”). Na última subcategoria, “Valorizado”, contando com 4 representantes, em que: (e.g. P6 = “*gestores eles observam, acompanha a gente em campo é muito prestativo*”).

Tabela 16. Como é qualidade de vida dos colaboradores nesta empresa?

Categoria	Subcategoria	Recorrências N (%)
-----------	--------------	-----------------------

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Qualidade de vida	Muito Boa	3 (30%)
	Exige melhora	5 (50%)
	Razoável	2 (20%)

Neste questionamento, tem-se a categoria “Qualidade de vida”, com três subcategorias: “Muito boa”, “Exige melhora” e “Razoável”.

No que tange a primeira subcategoria, “Muito boa”, com 3 representantes, tem-se: (e.g. P6 = *“tão sempre observando cada funcionário e eletricista, como é que eles se tratam em campo com os parceiros de equipe, parceiro né de trabalho e melhorando uma relação muito boa.”*).

Em relação a segunda subcategoria, “Exige melhora”, com 5 respondentes, tais como: (e.g. P2= *“nosso ticket não consegue nem comprar uma cesta básica completa.”* e P10 = *“é a qualidade de vida baixa, eles vivem falando que o dinheiro só dar para comida e não sobra nem para sair com a família fazer um lazer fora parte não dar.”*).

Na última subcategoria, “Razoável”, com 2 participantes recorrentes, em que: (e.g. P4 = *“já tem uns que dificuldade em questão né, e muitas vezes isso acaba é atrapalhando muitas vezes questionando coisas assim, mais é razoável para mim entre os colaboradores.”*)

Tabela 17. Há oportunidade de crescimento profissional na empresa?

Categoria	Subcategoria	Recorrências N (%)
Crescimento profissional	Oportunidade	9 (90%)
	Aprendizado	1 (10%)

Neste questionamento, tem-se a categoria “Crescimento profissional”, seguido de duas subcategorias “Oportunidade” e “Aprendizado”

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

No que tange a primeira subcategoria, “Oportunidade”, com 9 participantes recorrentes, tais como: (e.g. P1 = “*dentro do setor tem a oportunidade de ter mudança de função e também um reconhecimento a mais daquele colaborador que ta sendo bem-visto e ta sendo bem produtivo.*” e p4 = “*exercer um bom trabalho, um bom desempenho e essa é uma das empresas que ela valoriza sim para você ter um bom crescimento dentro é dela em vário todos os setores.*”).

Na última subcategoria, “Aprendizado”, com 1 participante, tem-se: (e.g. P10 = “*aqui dentro da empresa eu só vejo para mim só crescimento de aprendizado*”).

Tabela 18. Como você avalia a sua relação com a chefia do seu setor?

Categoria	Subcategoria	Recorrências N (%)
Relação com a chefia	Boa comunicação	8 (80%)
	Exige melhora	1 (10%)
	Falta de comunicação	1 (10%)

Neste questionamento, tem-se a categoria “Relação com a chefia”, seguida de três subcategorias: “Boa comunicação”, “Exige melhora” e “Falta de comunicação”.

Na primeira subcategoria com 8 participantes recorrentes, tais como: (e.g. P1 = “*a comunicação é boa o retorno o feedback também é bom acredito que isso é bem importante dentro de um setor a questão do feedback.*” e P9 = “*a gente consegue uma boa comunicação, entre as demandas nem sempre todas são atendidas de forma mais ágeis, porém nós temos as prioridades e temos sim uma boa comunicação.*”).

No que tange a segunda subcategoria, “Exige melhora”, com 1 participante recorrente, tem-se: (e.g. P2 = “*Precisa de mais comunicação é conversar mais entre a gente mesmo, é coisa que ultimamente não tem acontecido entre os setores no dia a dia.*”).

E por último a subcategoria “Falta de comunicação”, também com 1 participante recorrente, tem-se: (e.g. “P3 = “*falta um pouco de comunicação de equilíbrio ali*”).

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

Diante dos resultados dos inquiridos, os pontos positivos da empresa estão entre a oportunidade de crescimento que a empresa oferece aos colaboradores e o diálogo aberto com a chefia. Já os pontos a serem melhorados, os inquiridos indicaram a melhora nas condições de trabalho e a melhora na qualidade de vida, fatores que não foram evidenciados com os participantes do questionário.

4.5. Análise Comparativas dos Resultados

Com base nas categorias levantadas na investigação e que buscam responder aos objetivos específicos elucidados na pesquisa, tem-se uma análise comparativa dos principais resultados do questionário aplicado a 49 participantes e da entrevista feita com 10 participantes, que corroboraram justamente para elucidar e complementar os resultados obtidos.

Para detectar a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho de uma Empresa de Engenharia Elétrica, foram elencadas cinco categorias que se complementam: 1. Condições de Trabalho; 2. Capital Humano; 3. Qualidade de Vida; 4. Crescimento; e 5. Relações com a Chefia, como verifica-se na tabela abaixo:

Tabela 19. Análise Comparativa

Categorias	Resultado Questionário	Resultado Entrevista
1. Condições de Trabalho	42% - Satisfeitos	40% - Exige melhora
2. Capital Humano	26,5% + 18,4% - Satisfeito ou muito satisfeitos	40% - Exige melhora e valorização do colaborador
3. Qualidade de Vida	34,7% + 49,0% - Satisfeito ou muito satisfeitos	50% - Exige melhora
4. Crescimento profissional	28,6% + 26,5% - Satisfeitos ou muito satisfeitos	90% - A empresa dá oportunidade
5. Relação com a chefia	36,7% e 38,8% - Satisfeitos ou muito satisfeitos	80% - Bom diálogo

As condições de trabalho foram abordadas tanto no questionário quanto na entrevista. No questionário aplicado aos participantes, o resultado ficou de 42% que acreditam estar

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

satisfeitos, já na entrevista, o mesmo tema teve cerca de 40% dos participantes que acreditam que ainda precisam melhorar as condições de trabalho, evidenciando assim, a necessidade de uma revisão quanto as condições de trabalhos.

No quesito Capital Humano, nos resultados do questionário cerca de 44,9% se encontram satisfeitos ou muito satisfeitos, já no grupo que representa os resultados da entrevista, houve a demanda de melhoria e valorização do colaborador por parte dos inquiridos que se somam 40% dessa população.

Sobre a Qualidade de Vida, 83,7% dos participantes do questionário estão satisfeitos ou muito satisfeitos, demonstrando assim, a maioria dos 49 participantes. Já na pequena parcela dos inquiridos, 50% disseram que precisam de alguma forma de melhorias, evidenciando a necessidade de modificações que possam viabilizar o conforto e a qualidade de vida dos colaboradores.

Já no contexto do Crescimento Profissional, cerca de 55,1% dos participantes do questionário estão satisfeitos ou muito satisfeitos. Já com os inquiridos, esse número chega a 90%, demonstrando de forma positiva as oportunidades oferecidas pela empresa para o crescimento contínuo dos seus colaboradores, fator muito positivo nesta investigação.

No que se refere a relação do colaborador e a sua chefia imediata, cerca de 75% dos respondentes estão satisfeitos ou muito satisfeitos com essa relação, enquanto 80% dos inquiridos têm recorrido sobre o bom diálogo que possuem com a chefia. Outro ponto fundamental que sustenta a qualidade de vida do colaborador em uma empresa de engenharia.

4.6. Discussão dos Resultados

A qualidade de vida no ambiente de trabalho sempre foi uma preocupação das empresas, em especial para a Empresa de Engenharia Elétrica. Diante disso, foram elencados três objetivos específicos que servirão para discutir os resultados obtidos na pesquisa empírica.

Em relação ao primeiro objetivo específico: 1. Identificar quais são as condições de trabalho.

No que se refere a satisfação dos empregados em relação ao salário recebido, a maioria dos participantes (44,9%) se encontram satisfeitos com o que recebem, embora tenhamos também aqueles que nos trazem insatisfação no que se refere a falta de material, a falta de infraestrutura e condições mínimas de trabalho como discorreu o participante 8 = “tá

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

alcance da empresa eles procuram melhorar e da as condições mínimas de trabalho da equipe seja ela de campo ou administrativa.”

Já sobre a jornada de trabalho, daqueles que são satisfeitos e muito satisfeitos somam-se juntos 67,4%, reforçando ainda mais a preocupação da empresa com a qualidade de vida de seus colaboradores no trabalho, como foi discorrido pelo participante 3 = *“tão sempre observando cada funcionário e eletricista, como é que eles se tratam em campo com os parceiros de equipe, parceiro né de trabalho e melhorando uma relação muito boa.”* Por outro lado, obtivemos também como resultado vindo da entrevista que a empresa ainda precisa melhorar em alguns fatores para garantir essa qualidade de vida. Como a população dos participantes da entrevista foi pequena, os resultados nos demonstram que há uma necessidade de rever as condições de trabalho na empresa.

Segundo Ayta (2017) as condições de trabalho têm um impacto significativo na motivação dos funcionários. Se um funcionário não tiver um ambiente de trabalho apropriado, com equipamentos adequados, espaço suficiente, uma temperatura confortável, iluminação adequada e outras condições essenciais, ele pode se sentir desmotivado e insatisfeito.

Corroborando com o que foi exposto, Carvalho et al. (2013) acreditam que as condições de trabalho podem interferir diretamente no processo de motivação. E essa intervenção pode gerar benefícios ou malefícios para o colaborador, e a depender dessa qualidade de vida no trabalho pode afetar tanto psicologicamente como fisicamente esse profissional.

Já no ponto de vista de Dutra (2012), as condições de trabalho estão intrinsecamente ligadas à valorização do colaborador, e valorizar nos remete as condições de subsistência dos mesmos. Essas condições estão ligadas a remuneração que empresa oferece aos empregados, e esse valor precisa garantir a ele e a sua família, em alguns casos, condições reais de bem-estar. A política de remuneração precisa agregar valor à profissão, valorizando sempre o colaborador.

Sobre a carga horária dos funcionários, foi possível perceber que a maioria, 59,2% são satisfeitos ou muito satisfeitos, reforçando assim, a importância da organização estrutural da empresa no que se refere a carga horária de trabalho. Já no que tange a segurança

ofertada para seus funcionários, a fim de oferecer-lhe um cuidado maior no local de trabalho, 69,4% estão satisfeitos ou muito satisfeitos.

Já o segundo objetivo: 2. Verificar quais são as estratégias da empresa para valorizar o capital humano. Percebeu-se ao longo da investigação que a empresa busca valorizar o capital humano por meio de oportunidades de crescimento dentro da empresa e isso é nítido nos resultados dos participantes, que ao serem perguntados sobre a oportunidade de crescimento profissional, cerca de 55,1% dos inquiridos se encontram satisfeitos ou muito satisfeitos. Ainda para corroborar com o que foi exposto, foi perguntado aos participantes o quanto eles se sentem valorizados na empresa e como resultado, a maioria (57,2%) se sentem satisfeitos ou muito satisfeitos.

Já para aqueles que participaram da entrevista, houveram alguns participantes (40%) que disseram se sentir valorizados, como por exemplo o participante 6 = *“gestores eles observa, acompanha a gente em campo é muito prestativo.”* E daqueles que acreditam que a empresa ainda precisa melhorar, como o participante 1 = *“alguns aspectos, acredito que poderia melhorar é mais em benefício do colaborador já que ele tem uma boa produtividade acredito que pode ser ofertado algo a mais pra ter também como incentive”*.

Paiva et al. (2017), em seus estudos, trazem a importância da interação entre os colaboradores e a valorização de suas ações na empresa. Para os autores, garantir a permanência desse capital humano, e ao mesmo tempo proporcionar a ele uma qualidade de vida no trabalho, requer para além da retenção desse talento, a busca incessante da empresa em garantir por meio de estratégias, a presença desse colaborador.

Para Musabah e Mohamad (2017), quando um funcionário trabalha em um ambiente seguro, saudável e bem equipado, ele se sentirá mais motivado e engajado em suas tarefas. Além disso, quando as empresas oferecem oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento profissional, como treinamentos, programas de mentoring e coaching, os funcionários se sentirão valorizados e motivados a crescer em suas carreiras.

Segundo Marques (2009) e Endeavor (2014), a valorização desse colaborador precisa ser o ponto central de uma empresa, isso porque, ao investirem na melhoria das relações, eles passarão a proporcionar melhores resultados para o gestor. Há com o investimento no capital humano, o diferencial competitivo que pode gerar um destaque no mercado.

E por último, o objetivo 3. Verificar se há oportunidades de crescimento profissional na empresa. Sobre esse requisito, tanto os participantes que responderam ao questionário quanto aqueles que participaram da entrevista disseram que a empresa se preocupa com o crescimento do profissional na empresa. E essa valorização e conhecimento da qualidade de vida do funcionário que faz com que essa empresa de Engenharia Elétrica, busque a cada momento oferecer oportunidade e conhecimento quanto ao trabalho desenvolvido por cada colaborador.

Corroborando com o que foi discorrido, Fernandes (1996), em seus estudos, acredita que a oportunidade de crescimento está muito atrelada a garantia de permanência desse colaborador, a possibilidade de crescimento pessoal, a perspectiva do avanço salarial e a possibilidade de carreira.

Para Kustanto et al. (2020), quando um funcionário trabalha em um ambiente seguro, saudável e bem equipado, ele se sentirá mais motivado e engajado em suas tarefas. Além disso, quando as empresas oferecem oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento profissional, como treinamentos, programas de mentoring e coaching, os funcionários se sentirão valorizados e motivados a crescer em suas carreiras.

Cardoso et al. (2020) ainda reforçam a importância de dar oportunidades de crescimento ao colaborador da empresa, buscando sempre a possibilidade de serem propositivos com eles. Os autores se pautam no PQVT, que é o programa de qualidade de vida no trabalho que busca a todo instante, manter o ambiente de trabalho mais leve, o que oportuniza a qualidade de vida para seus funcionários.

CAPÍTULO V. CONCLUSÃO

A qualidade de vida no espaço de trabalho sempre foi o desejo dos colaboradores e das empresas que buscam sempre os resultados dos trabalhos. Ela costuma estar associada por meio da percepção dos trabalhadores quanto dos gestores que tem buscado a valorização do capital humano.

Foi por meio da busca pela satisfação no trabalho e a qualidade de vida no ambiente de uma empresa de Engenharia que surgiu o desejo em investigar essa temática. A investigação teve a contribuição de parte dos colaboradores de uma empresa de engenharia que responderam ao um questionário e a uma entrevista, como foi discorrido ao longo da dissertação.

O objetivo principal da investigação é analisar como ocorre a qualidade de vida dos colaboradores que trabalham em uma empresa de engenharia elétrica. Para responder a esse objetivo, foram criados os objetivos específicos que ao longo da apresentação dos resultados foram respondidos.

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

A primeiro objetivo específico: Identificar quais são as condições de trabalho. Esse objetivo foi contemplado ao ponto que a maioria dos participantes avaliaram que o nível de satisfação é superior a 50%, e esse resultado foi possível por meio da aplicação do teste e da entrevista com os colaboradores da empresa de engenharia. Ainda corroborando com o que foi recolhido na pesquisa empírica a hipótese alternativa – H_1 : A proporção dos níveis de satisfação é maior que 50%.

O segundo objetivo: Verificar quais são as estratégias da empresa em valorizar o capital humano. Como estratégias, foi percebido a valorização dos funcionários por meio do salário pagos a eles, das oportunidades de crescimento que são oferecidos aqueles que buscam a todo momento, estarem atualizados.

E o último objetivo: Verificar se há oportunidades de crescimento profissional na empresa. Para os participantes da investigação, há uma preocupação da empresa em valorizar o colaborador e para mantê-lo em sua equipe.

Diante o exposto, foi possível perceber que a Empresa de Engenharia busca dar oportunidade para o crescimento do colaborador, bem como valorizar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Assim, acreditamos que essa investigação trará contributos imensuráveis ao campo de pesquisa voltado para a QV- Qualidade de Vida, e que por meio desse estudo, as empresas possam oferecer cada vez mais oportunidades e condições favoráveis para o trabalho.

Durante o processo de investigação, houveram algumas limitações para chegar até conclusão dessa investigação, uma delas foi a demora da aprovação do projeto na Plataforma Brasil, o que ocasionou uma demora na coleta de dados. Outro fator relevante foi a indisponibilidade de alguns dos participantes em responder ao questionário e a entrevista, e como a pesquisa busca respeitar a individualidade e a decisão do participante, este processo de coleta de dados demorou mais do que o esperado.

Ao final, espera-se que esta dissertação possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores que atuam em uma Empresa de Engenharia. Acredita-se que com todo o aparato teórico e com os resultados dessa investigação, possamos contribuir com

pesquisadores na área e com gestores que buscam investir no Capital Humano e na Qualidade de Vida de seus colaboradores.

BIBLIOGRAFIAS

- Asfora, S. C. e Dias, S. M. R. C. (2006). Modelo de qualidade de vida no trabalho da polícia militar de Pernambuco. *REad – Revista Eletrônica de Administração*, 12(1), pp. 89-114.
- Ayta, Y. (2017). Investigating the working life quality and organizational commitment behaviors of academicians carrying on duties in faculty of sport sciences. *Euro. J. Educ. Stud.* 603–628.
- Balducci, D. e Kanaane, R. (2017). Relevância da gestão de pessoas no clima organizacional de uma empresa de engenharia. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 27(2), pp. 133-147.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., e Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, 14(4), e0215957. doi:10.1371/journal.pone.0215957.
- Bashir, B., Gani, A., (2019). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *J. Manag. Dev.* May 2020.
- Boas, A. A. V., e Morin, E. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho: Um modelo de sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogos*, 19(2), 62-90. doi:10.20946/rad.v19i2.31720.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

- Beyer, A. L. e Soler, R. D. V. (2019). O capital humano nas organizações: Uma revisão bibliográfica. *Revista CIPPUS*, 7(1).
- Campos, M. I., & Rueda, F. J. M. (2017). Effects of organizational values over quality of work life. *Paidéia*, 27(67), 65-75. doi:10.1590/1982-43272 767201708
- Cardoso, D. S., *et alii.* (2020). A atuação do Serviço Social em programas de qualidade de vida no trabalho: Um estudo em uma empresa do setor elétrico de Manaus. *Caderno Humanidades em Perspectivas*, 4(9).
- Carvalho, V. L. F. (2015). *Promoção profissional: as expectativas dos empregados de uma empresa pública*. Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas – FATECS. Brasília.
- Cervi, E. U. e Massuchin, M. G. (2012). Metodologia quantitativa em pesquisas sobre cobertura jornalística: análise da eleição municipal de 2012 na Folha de S. Paulo. *Revista FAMECOS: mídia, cultura e tecnologia*, 20(3), pp.840-865.
- Coimbra, M. N. C. T. e Martins, A. M. O. (2013). O estudo de caso como abordagem metodológica no Ensino Superior. *Nuances: estudos sobre Educação*, 24(3), pp.31-46.
- Cole, D. C. et al. (2005). *Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?* Occupational medicine, 55, 54-59, DOI 10.1093/occmed/kqi009.
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A. e Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 2(4), pp.01-13.
- Endeavor. (2014). *Recrutar é um talento*. Instituto Endeavor Brasil. [Em linha]. Disponível em: < <http://www.endeavor.org.br/>>. [Consultado em: 10/01/2022].
- Ensslin, L. e Vianna, W. B. (2008). O *design* na pesquisa quali-quantitativa em Engenharia de Produção – questões epistemológicas. *Revista Produção*, 8(1).
- Espíndola-Souza, M. (2018). Trabalhador rural: o agrotóxico e sua influência na saúde humana. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 15(2), pp.871-880.
- Feigenbaum, A. V. (1994). Controle de qualidade total. 40. ed. São Paulo, Makron Books.
- Fernandes, E. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador, Casa da Qualidade Editora Ltda.
- Ferreira, A. S., *et alii.* (2020). Pesquisa-ação: relações com o design. *DAT Journal*, 5(1).
- Fitz-Enz, J. (1994). *El valor añadido la dirección de recursos humanos*. Uma nueva estratégia para los 90. Bilbao, Ediciones Deusto.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

- Flamholtz, E. G. (1974). *Human resource accounting*. California, Dikenson Pyblishing Company Inc.
- Fonseca, J. R. S. (2008). Os métodos quantitativos na sociologia: Dificuldades de uma metodologia de investigação. *VI Congresso Português de Sociologia – Mundo Sociais: Saberes e Práticas*.
- Fraga, P. C. R., et alii. (2018). *Pesquisa-ação na pesquisa em design: uma análise das publicações da Design Studies de 1986 a 2017*. Porto Alegre, Marcavisual.
- Gallie, D. (2003) The quality of working life: is Scandinavia different? *European sociological review*, 19 (1), 61-79.
- Gonçalves, M. G. T. (2019). *Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso com os colaboradores da empresa Spengler Decor na cidade de Gaspar SC*. Instituto Federal de Santa Catarina.
- Guest, D.E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. doi:10.1111/1748-8583.12139.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R, (2010) Future of job redesign research. *Journal of organizational behavior*, 31, 463-479. DOI: 10.1002/job.
- Iqbal, Q., Ahmad, N.H., Nasim, A., Khan, S.A.R. (2020). *A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: sustainable leadership and sustainable performance*. *J. Clean. Prod.* 262, 121429.
- Karolczak, M. E. (2017). *Recursos humanos capacitados nas áreas de ciências, tecnologia, engenharia, matemática e afins: uma análise na ótica da teoria do capital humano no contexto brasileiro*. Tese. (Doutorado em Administração). Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo.
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D. e Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3).
- Kustanto, H., Hamidah Eliyana, A., Mumpuni, J.H.S., Gunawan, D.R. (2020). The moderation role of psychological empowerment on innovative work behaviour. *Sys. Rev. Pharm.* 11 (8), 254–264.
- Lima, V. M. (2020). A valorização do capital humano e suas contribuições para organizações. *Revista GeTeC*, 9(23).
- Limongi-França, A. C. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), pp. 101-112.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

- Limongi-França, A. C. (2015b). *A abordagem biopsicossocial e organizacional BPSO-96 para QVT*. In: Taveira, I. M. R., Limongi-França, A. C. e Ferreira, M. C. (Orgs). *Qualidade de vida no trabalho: Estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba.
- Machava, L. I. A. (2012). *Avaliação da qualidade de vida no trabalho: Um teste empírico do modelo de Walton com enfoque nos profissionais de contabilidade da cidade da Beira*. Dissertação (Mestrado). Universidade Católica de Moçambique. Moçambique.
- Marras, J. P. (2019). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 13. ed. São Paulo, Editora Saraiva.
- Martins, G. A. (2008). Estudo de caso: Uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisas no Brasil. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 2(2), pp.8-18.
- Medeiros, E. G. (2002). *Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso na área da Construção Civil*. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.
- Mercer (2019). *VIENA OCUPA O PRIMEIRO LUGAR NO 21º RANKING DE QUALIDADE DE VIDA*. [Em linha]. Disponível em:<<https://www.mercer.com.br/newsroom/qualidade-de-vida-da-2019.html>>.[Consultado em: 10/12/2022]
- Miguel, P. A. C. (2007). Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para sua condução. *Produção*, 17(1), pp.216-229.
- Mourão, L. (2009). Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. *RAC*, 13(1), pp.136-153.
- Muzakki, M., Eliyana, A., Muhtadi, R. (2019). *Is employee performance affected by organizational cuoture, work motivation and organizational citizenship behavior (OCB)?: an empirical investigation*. *Int. J. Inf. Eng. Electron. Bus. : Int. J. Integr. Educ. Eng. Bus.* 2 (1), 36–42.
- Musabah, B.A.I., Mohamad N.A. (2017) The influence of organizational commitment on omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*.
- Mussi, L. M. P. T., Assunção, E. T. C. e Nunes, C. P. (2019). Pesquisa quantitativa/qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. *Revista Sustinere*, 7(2), pp.414-430.
- Nelson, R. B. (1991). *Delegar: um passo importante, difícil e decisivo*. Paro, M. N. (Trad.). São Paulo, McGraw-Hill.
- Paiva, L. E. B., *et alii*. (2017). Qualidade de vida no trabalho de eletricitários do estado do Ceará. *Revista Reuna*, 22(3), pp.19-38.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

- Raupp, F. M. e Beuren, I. M. (2006). Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. São Paulo, Editora Atlas.
- Ribeiro, L. A. e Santana, L. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica*, 02(02), pp.75-96.
- Rodrigues, E. M. (2017). *O papel da cooperação externa na formação do capital humano em Cabo Verde*. Dissertação. (Mestrado em Relações Internacionais). Universidade de Lisboa.
- Salvador, R. et alii. (2017). *Aplicação do modelo de Hackman & Oldham para avaliar a qualidade de vida no trabalho na Empresa Júnior de Engenharia de Produção da UTFPR – Ponta Grossa*. Cap. 4. Tópicos em Gestão da Produção, 1. Ponta Grossa .
- Saraji, G.N. e Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian J Publ Health*, Vol. 35, No. 4, 2006, pp.8-14.
- Santos, C. A. (2017). *Análise da qualidade de vida no trabalho de uma empresa de engenharia aplicando o modelo de Walton*. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba.
- Silva, A. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho (QVT): Uma avaliação em uma concessionária de energia elétrica na cidade de Mossoró/RN, Brasil. *Revista Exacta*, 15(3).
- Silva, G. C. R. F. (2010). *O método científico na psicologia: abordagem qualitativa e quantitativa*. Psicologia.com.pt. O portal dos psicólogos.
- Schmidt, D.R.C.; Dantas, R.A.S.; Marziale, M.H.P. (2008). Quality of life at work: Brazilian nursing literature review / Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira / Calidad de vida en el trabajo: evaluación de la producción científica en la enfermería Brasileña. *Acta paul. enferm* ; 21(2): 330-337.
- Siqueira, J. G., et alii. (2017). Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: Um estudo de caso. In: *XVII Mostra de Iniciação Científica*, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão.
- Spinelli, I. M. A. (2015). *Formação, desenvolvimento do Capital Humano e vantagem competitiva*. Dissertação. (Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos). Universidade do Porto.
- Timossi, L. D. S. (2009). *Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios*. Dissertação. (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Trindade, P.A. (2017). *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos*. UNICEUB. Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicada. Brasília.

Ventura, M. M. (2007). O estudo de caso como modalidade de pesquisa. *Rev. SOCERJ*, 20(5), pp.383-386.

Vieira, L. R. (2010). *Qualidade de vida no trabalho*. Universidade Candido Mendes. Brasília.

Wainer, J. (2007). *Métodos de pesquisa quantitativa e qualitativa para a Ciência da Computação*. Instituto de Computação – UNICAMP.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan Management Review*, 15(1), pp. 11-21.

ANEXOS

Anexo 1. Termo Anuência da Empresa

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA



IMPETUS ENGENHARIA
Rod. Br 364 Ac, 4768,
R. Praia do Amapá,
Rio Branco - AC, 69900-970

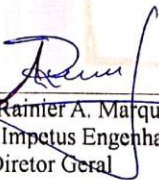
**AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA E DECLARAÇÃO DE
INFRAESTRUTURA**

Eu, Alessio Rainier Araújo Marques (Diretor Geral da Empresa Impetus Engenharia Ltda, RG Nº 115309 SSP-MG, CPF Nº 050.072.526-89, **autorizo** que o projeto de pesquisa “Qualidade de vida no ambiente de trabalho: Um estudo de caso em uma empresa de Engenharia Elétrica, sob a responsabilidade do pesquisador Kelfren Carvalho da Silva, seja desenvolvido na Empresa Impetus Engenharia Ltda, devendo os dados da pesquisa serem coletados conforme descrição no projeto, quais sejam: aplicação de questionário e realização de entrevista.

Declaro que a instituição acima identificada possui a infraestrutura necessária para o desenvolvimento do referido projeto de pesquisa e para atender a eventuais problemas resultantes da pesquisa, em proteção aos seus participantes.

Todos os pesquisadores envolvidos na pesquisa são obrigados a cumprirem integralmente as exigências éticas estabelecidas na Resolução CNS Nº 466/2012 e em resoluções complementares aplicáveis ao caso, bem como a obedecerem às disposições legais estabelecidas na Constituição Federal Brasileira, artigo 5º, incisos X e XIV e no Novo Código Civil, artigo 20.

Rio Branco, 02 de fevereiro de 2022.



Alessio Rainier A. Marques
Empresa Impetus Engenharia
Diretor Geral

Alessio Rainier A. Marques
ENGENHEIRO ELETRICISTA
CREA 0000128/D-MG

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

Anexo 2. Parecer da Plataforma Brasil



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA.

Pesquisador: KELFREN CARVALHO DA SILVA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 56864022.1.0000.5010

Instituição Proponente: Universidade Fernando Pessoa

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.483.928

Apresentação do Projeto:

Trata-se da segunda versão do Protocolo de pesquisa intitulado "QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA", apresentado pelo pesquisador Kelfren Carvalho da Silva, visando "compreender como é a qualidade de vida no ambiente de trabalho em uma empresa de engenharia". De acordo com o pesquisador responsável, "As condições de trabalho muitas vezes define o rendimento do colaborador e os resultados de seu trabalho. Discutida desde a década de 50, a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação para as organizações, principalmente no que se refere ao bem-estar de seus colaboradores (Siqueira et al.,2017). A qualidade de vida está intrinsecamente ligada na percepção da natureza da tarefa em que o colaborador desempenha numa empresa. E isso é influenciado nas condições de acesso, na sua remuneração e nos benefícios que são oferecidos a eles". Para o pesquisador responsável, "A pesquisa é caracterizada como um estudo de caso, com uma metodologia mista, sendo o tipo de pesquisa quantitativo e qualitativo, cuja técnica de recolha de informações será a aplicação de teste via google formulário e uma entrevista semiestruturada". Para a coleta de dados, "Será utilizado um teste chamado Escala de Avaliação da Qualidade de vida no trabalho, que é uma avaliação de qualidade de vida no trabalho segundo o Modelo de Walton (Walton, 1974), com 35 questões, divididas em 8 temas voltados para o trabalho e a vida do trabalhador, que teve a sua adaptação feita e publicada pelos autores Timossi, Pedroso, Pilatti e Francisco (2009). [...] Para além do teste, utilizaremos também um questionário

Endereço: "Campus Universitário" Rector Aulio G. A de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26
Bairro: BR364 Km04 Distrito Industrial **CEP:** 69.915-900
UF: AC **Município:** RIO BRANCO
Telefone: (68)3901-2711 **Fax:** (68)3229-1246 **E-mail:** cep@ufac.br

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ACRE- UFAC



Continuação do Parecer: 5.483.928

que servirá para conduzir a entrevista que será feita aos participantes, com base nos objetivos que foram elencados". A pesquisa pretende envolver 50 participantes (Eletricistas, Auxiliares de Eletricistas, Operadores de Guindastes, Encarregados de Equipes, Técnicos de Segurança do Trabalho, Supervisores, Assistentes de Engenharia:). Segundo o pesquisador, "Após a coleta de dados, as respostas serão tabuladas e armazenadas e os dados serão tratados com recurso ao programa informático SPSS, versão 25.0 para Windows."

Objetivo da Pesquisa:

Geral/Primário

"Analisar como ocorre a qualidade de vida dos colaboradores que trabalham em uma empresa de engenharia elétrica em serviços de eletricidade."

Objetivos específicos/Secundários:

- (1) "Identificar quais são as condições de trabalho";
- (2) "Verificar quais são as estratégias da empresa para valorizar o capital humano";
- (3) "Verificar se há oportunidades de crescimento profissional na empresa."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos, providência e cautelas:

"Essa investigação trará riscos mínimos aos participantes, o que poderá ser percebido é o constrangimento em responder aos instrumentos, devido ao tema em pauta em que se refere qualidade de vida no ambiente de trabalho dentro de uma empresa de engenharia, caso haja esse constrangimento, a pesquisa será paralisada e o pesquisador informará ao participante que ele terá o atendimento médico adequado em caso mal-estar, e ou atendimento psicológico, caso seja necessário. Contudo, caso haja riscos na quebra da confidencialidade, esse será indenizado, como forma de compensação de danos materiais ou morais decorrentes da pesquisa. Caso ocorra algum constrangimento, será dado ao participante o direito de não responder a esta, e ainda a desistência da participação na pesquisa. E ainda, a pesquisadora se compromete a respeitar todos os princípios éticos que regem a Resolução nº 510/16."

Benefícios

"O benefício será de forma direta e indireta a todos os envolvidos na investigação, principalmente no que se refere há sugestões de melhorias voltadas para o ambiente de trabalho e na qualidade de vidas dos referidos profissionais, podendo a empresa implementar tais medidas que podem ser exemplos para outras empresas aplicá-las em sua estrutura operacional. Essa investigação

Endereço: "Campus Universitário" Reitor Aulio G. A de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26
Bairro: BR.364 Km04 Distrito Industrial CEP: 69.915-900
UF: AC Município: RIO BRANCO
Telefone: (68)3901-2711 Fax: (68)3229-1246 E-mail: cep@ufac.br

Página 02 de 07

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ACRE- UFAC



Continuação do Parecer: 5.483.928

também terá o alcance social, no qual trará informações importantes sobre a importância da valorização do capital humano e da qualidade de trabalho em uma empresa de engenharia. Assim, espera-se que com essa investigação seja possível aprofundarmos sobre a saúde dos trabalhadores que atuam diretamente numa empresa de engenharia elétrica."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa tem relevância social, é academicamente exequível, apesar de ainda conter fragilidades de natureza científico-metodológicas, com implicações na sua dimensão ética, na medida em que não são explicitados adequadamente os aspectos éticos (riscos, providências e cautelas, e, ainda, os benefícios a que farão jus os participantes da pesquisa). Reitera-se a observação anterior, que se trata de um estudo de caso bem específico e que tem limite de generalizações para se pensar outros contextos de trabalho no mesmo ramo de atividade da empresa estudada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Considerando que se trata de um Parecer de revisão, serão apreciados os Termos nos quais foram indicadas pendências e solicitadas revisão, para atender as exigências das normas da ética em pesquisa envolvendo seres humanos.

2. Projeto de pesquisa (mantida a numeração anterior):

2.1 Desenho: na versão anterior, solicitou-se revisar e apresentar adequadamente o desenho da pesquisa, tal como apresentado na "metodologia da pesquisa". Na versão atual, verifica-se que tal pendência foi atendida.

2.2 Resumo: na versão anterior, solicita revisar e apresentar adequadamente o "resumo" da pesquisa. Na versão atual, verifica-se que a pendência foi atendida.

2.3 Problema e Hipótese: na versão atual do PD, consta o seguinte problema de pesquisa: "As condições de trabalho em uma empresa de engenharia propicia a qualidade de vida de seus colaboradores?". A hipótese é que "A Empresa de Engenharia Elétrica oferece aos colaboradores um ambiente de trabalho que corrobora com a qualidade de vida." Observa-se que a pergunta implica resposta na base de "sim" ou "não", tanto que a suposta "hipótese" é afirmar que "oferece ...". Apesar de inadequado o problema de pesquisa, avalia-se que a pesquisa pode ser desenvolvida, considerando os objetivos e a metodologia proposta.

Endereço: "Campus Universitário" Reitor Aulo G. A de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26
Bairro: BR364 Km04 Distrito Industrial CEP: 69.915-900
UF: AC Município: RIO BRANCO
Telefone: (68)3901-2711 Fax: (68)3229-1246 E-mail: cep@ufac.br

Página 03 de 07

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ACRE- UFAC



Continuação do Parecer: 5.483.928

2.5 Metodologia proposta: na versão anterior, verificou-se que havia discrepância em relação ao conteúdo do Projeto Detalhado, no qual foram explicitados outros elementos da proposta de pesquisa. Na versão atual, observa-se uniformidade nas informações, com alteração em relação ao período de início da pesquisa (de fevereiro para agosto de 2022).

2.8 Metodologia de análise de dados: na versão anterior, observou-se que não constava explicitada metodologia de análise de dados, apenas menção quanto ao uso do SPSS, sem denotar qual será a abordagem teórica e metodológica, de acordo com os princípios básicos da pesquisa científica, por isso, solicitou-se explicitar adequadamente a metodologia de análise de dados, que deve manter relação de pertinência com a proposta de pesquisa. Na versão atual, consta que "...os resultados estatísticos serão apresentados por meio da análise descritiva (média, desvio padrão, mediana e quartis). Quanto aos resultados das entrevistas, essas serão transcritas e analisadas conforme preconiza a análise de conteúdo de Bardin (2016)". Observa-se que, apesar de ainda incompleta, a metodologia de análise de dados é suficiente para esse tipo de pesquisa.

2.9 Desfechos da pesquisa: na versão anterior, solicitou-se revisar os desfechos, que não estavam adequados às normas técnicas da pesquisa acadêmica e científica. Na versão atual, constam os seguintes desfechos: [Primário] "Os resultados trarão um mapeamento sobre as condições de trabalho e a qualidade de vida dos colaboradores em uma empresa de engenharia" e [Secundários] "

Com essa pesquisa, espera-se ter como resultados, o conhecimento sobre as condições de trabalho em uma empresa de engenharia e a qualidade de vida de seus colaboradores.". Avalia-se que a pendência foi atendida.

2.10 Cronograma: na versão anterior, solicitou-se readequar o cronograma, principalmente em relação às datas previstas para a coleta de dados, que é a etapa que envolve participantes da pesquisa, considerando que o Protocolo ainda encontra-se em processo de apreciação no Sistema CEP/CONEP, que somente será autorizada a pesquisa mediante a aprovação do CEP. Na versão atual, verifica-se que o cronograma foi revisado e apresentado adequadamente, com previsão de coleta de dados para agosto de 2022. Situação: pendência atendida.

2.11 Orçamento financeiro: na versão anterior, constavam despesas de "custeio", com reprografia (R\$ 500,00) e Estatístico (R\$ 1.500,00), totalizando R\$ 2.000,00, sem contudo informar a fonte de

Endereço: "Campus Universitário" Rector Aulio G. A de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26
Bairro: BR.364 Km04 Distrito Industrial CEP: 69.915-900
UF: AC Município: RIO BRANCO
Telefone: (68)3901-2711 Fax: (68)3229-1246 E-mail: cep@ufac.br

Página 04 de 07

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ACRE- UFAC



Continuação do Parecer: 5.483.928

financiamento. Nas IBP, consta como Instituição principal, a Fundação Ensino e Cultura Fernando Pessoa, a mesma que consta na Folha de Rosto. Na versão atual, verifica-se que os valores foram alterados para R\$ 10.000,00, sem contudo identificar a fonte de financiamento.

3. TCLE: na versão anterior, observou-se os riscos, as providências e cautelas não foram explicitados e delimitados adequadamente, para atender todas as exigências da Resolução CNS 486/2012 e complementares. Na versão atual do TCLE, verifica-se alterações, que atendem às pendências indicadas.

4. Instrumento de coleta de dados: na versão atual do Protocolo, verifica-se que foi anexado o instrumento de pesquisa denominado "AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO". Situação: pendência atendida.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considerando que o Protocolo foi revisado, mesmo contendo ainda certas fragilidades científico-metodológicas e éticas, que não comprometem decisivamente o desenvolvimento da pesquisa, o CEP Ufac manifesta-se pela sua aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

1- Esta pesquisa não poderá ser descontinuada pelo pesquisador responsável, sem justificativa previamente aceita pelo CEP, sob pena de ser considerada antiética, conforme estabelece a Resolução CNS Nº486/2012, X.3- 4.

2- Em conformidade com as diretrizes estabelecidas a Resolução CNS Nº 486/2012, XI.2, d; o pesquisador responsável deve apresentar relatórios parcial e final ao CEP. O Relatório parcial deve ser apresentado após coleta de dados, "demonstrando fatos relevantes e resultados parciais de seu desenvolvimento" (Resolução CNS Nº 486/2012, II.20) e o Relatório Final deverá ser apresentado "após o encerramento da pesquisa, totalizando seus resultados" (RESOLUÇÃO CNS Nº 486/2012, II.19).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
----------------	---------	----------	-------	----------

Endereço: "Campus Universitário" Reitor Aulo G. A de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26
Bairro: BR364 Km04 Distrito Industrial CEP: 69.915-900
UF: AC Município: RIO BRANCO
Telefone: (68)3901-2711 Fax: (68)3229-1246 E-mail: cep@ufac.br

Página 05 de 07

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ACRE- UFAC



Continuação do Parecer: 5.483.928

Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1887776.pdf	09/08/2022 10:48:24		Aceito
Outros	Carta_resposta.pdf	09/08/2022 10:47:55	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	Entrevista.docx	09/08/2022 10:17:24	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	Instrumento_waltonpt.pdf	09/08/2022 10:17:11	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Kelfren.docx	09/08/2022 10:16:57	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_.docx	09/08/2022 10:16:50	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	waltonpt.pdf	09/03/2022 17:03:57	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao.pdf	02/03/2022 17:16:17	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	02/03/2022 17:12:28	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_inicio_coleta_dados.pdf	03/02/2022 16:22:01	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Anuencia.pdf	03/02/2022 16:19:59	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_de_isencao_de_custo.pdf	21/01/2022 10:51:21	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_nao_iniciou_pesquisa.pdf	21/01/2022 10:51:06	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_Orientador_Plataforma_Brasil.docx	21/01/2022 10:50:50	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito
Outros	Termo_compromisso.pdf	21/01/2022 10:50:11	KELFREN CARVALHO DA SILVA	Aceito

Endereço: "Campus Universitário" Reitor Aulo G. A. de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26
 Bairro: BR364 Km04 Distrito Industrial CEP: 69.915-900
 UF: AC Município: RIO BRANCO
 Telefone: (68)3901-2711 Fax: (68)3229-1246 E-mail: cep@ufac.br

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ACRE- UFAC



Continuação do Parecer: 5.483.928

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO BRANCO, 23 de Junho de 2022

Assinado por:
JOÃO LIMA
(Coordenador(a))

Endereço: "Campus Universitário" Rector Aulio G. A de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26
Bairro: BR364 Km04 Distrito Industrial **CEP:** 69.915-900
UF: AC **Município:** RIO BRANCO
Telefone: (68)3901-2711 **Fax:** (68)3229-1246 **E-mail:** cep@ufac.br

Página 07 de 07

Anexo 3. Teste

**AValiação da Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o
Modelo de Walton**

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Instruções:

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.3 Em relação a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.5 Em relação a responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

4.3 Em relação as situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação à integração social no seu trabalho:

5.1 Em relação a discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

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

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

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

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação ao constitucionalismo (respeito as leis) de seu trabalho:

6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

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

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação a relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Anexo 4. Questionário entrevista

Questionário sociodemográfico

Caracterização dos Participantes

01. Idade

- 1 () 18 a 20 anos 5 () 35 a 40 anos
2 () 20 a 25 anos 6 () 40 a 45 anos
7 () 25 a 30 anos 7 () 45 a 50 anos
4 () 30 a 35 anos 8 () mais de 50 anos

02. Sexo

- 1 () Masculino 2 () Feminino

03. Situação Civil

- 1 () Casado
2 () Solteiro
3 () Amigado/Companheiro
4 () Viúvo
5 () Separado/Divorciado

04. Escolaridade

- 1 () Ensino Fundamental I
2 () Ensino Fundamental II
3 () Ensino Médio
4 () Ensino Superior
5 () Pós graduação – Especialização
6 () Mestrado e Doutorado

05. Qual é a sua profissão? _____

Entrevista

1. Como você avalia as condições de trabalho dessa empresa?
2. Há valorização do Capital Humano (funcionário) nesta empresa?
3. Como é a qualidade de vida dos colaboradores nesta empresa?
4. Há oportunidades de crescimento profissional na empresa?
5. Como você avalia a sua relação com a chefia do seu setor?

Anexo 5. TCLE

Termo de Consentimento Livre Esclarecido

1. Convite para participar da pesquisa

Convidamos você para participar da pesquisa **Qualidade de vida no ambiente de trabalho: Um estudo de caso em uma empresa de engenharia**, que tem como pesquisador responsável Kelfren Carvalho da Silva, o qual pode ser contatado por meio do telefone (68)99988-2055.

Solicitamos que você leia com atenção este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e peça todos os esclarecimentos para sanar suas dúvidas sobre a pesquisa e sobre a sua participação. Se você se sentir esclarecido e aceitar o convite para participar da pesquisa, solicitamos que assine a última página e rubrique as demais páginas das duas vias deste Termo.

2. Informações sobre a Pesquisa

- 2.1 A pesquisa tem por objetivo Analisar como ocorre a qualidade de vida dos colaboradores que trabalham em uma empresa de engenharia elétrica em serviços de eletricidade e se justifica pela necessidade de conhecer de forma aprofundada a qualidade de vida no ambiente de trabalho em uma empresa que tem o foco na engenharia.
- 2.2 Os procedimentos metodológicos de coleta de dados são através do questionário com 35 questões que levarão 10 minutos para serem respondidas. Os procedimentos de análise dos dados serão feitos por meio do programa SPSS, versão 25.0.
- 2.3 A sua participação é voluntária e consiste em responder a um questionário com 35 questões, divididas em 8 temas que retratam sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho.
- 2.4 A população alvo é constituída por 50 participantes (Eletricistas, Auxiliares de Eletricistas, Operadores de Guindastes, Encarregados de Equipes, Técnicos de Segurança do Trabalho, Supervisores, Assistentes de Engenharia).
- 2.5 Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa e os seus resultados poderão ser publicados em revistas e/ou eventos científicos.

3. Esclarecimentos sobre riscos, benefícios, providências e cautelas e formas de acompanhamento e assistência

- 3.1 Esclarecemos que a sua participação na pesquisa poderá lhe causar desconfortos e riscos tais como o constrangimento em responder ao questionário, devido o tema que envolve a qualidade de vida no ambiente de trabalho.
- 3.2 Para minimizar ou excluir os riscos da pesquisa, serão tomadas as providências e cautelas como a suspensão imediata do preenchimento do questionário e/ou a desistência mediata da pesquisa.
- 3.3 Esclarecemos que durante a realização da pesquisa você será acompanhado e assistido pelo pesquisador e o responsável pelo setor da empresa e será dado o direito do participante a não

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA

responder a alguma pergunta ou até a desistência; e que após o encerramento e/ou interrupção da pesquisa, você continuará a ser acompanhado, tendo direito a todos benefícios da pesquisa que lhe couber.

4. Garantias para os participantes da pesquisa

- 4.1 Você é livre para participar ou não da pesquisa. Se concordar em participar, você poderá retirar seu consentimento a qualquer tempo, sem sofrer nenhuma penalidade por causa da sua recusa ou desistência de participação.
- 4.2 Será mantido o sigilo absoluto sobre a sua identidade e a sua privacidade será preservada durante e após o término da pesquisa.
- 4.3 Você não receberá pagamento e nem terá de pagar pela sua participação na pesquisa. Se houver alguma despesa decorrente de sua participação, você será ressarcido pelo pesquisador responsável.
- 4.4 Caso a pesquisa lhe cause algum dano, explicitado ou não nos seus riscos ou ocorridos em razão de sua participação, você será indenizado nos termos da legislação brasileira.
- 4.5 Após assinado por você e pelo pesquisador responsável, você receberá uma via deste TCLE.
- 4.6 A qualquer tempo, você poderá solicitar outras informações sobre esta pesquisa e os seus procedimentos, para o seu pleno esclarecimento antes, durante e após o término da sua participação. Essas informações e esclarecimentos poderão ser solicitados ao pesquisador responsável Kelfren Carvalho da Silva, pelo telefone nº (68) 99988-2055 e pelo e-mail kelfren_silva@hotmail.com.
- 4.7 Você também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Acre (CEP-UFAC) para solicitar todos e quaisquer esclarecimentos sobre a pesquisa, de segunda a sexta feira, no horário de expediente. O CEP-UFAC funciona na sede da Ufac, que fica localizado no Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26, telefone 3901-2711, e-mail cep@ufac.br, Rio Branco-Acre, CEP 69.915-900.
- 4.8 Você, poderá, ainda, entrar em contato com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa- CONEP pelo telefone (61) 3315-5877 ou pelo e-mail conep@saude.gov.br, para solicitar esclarecimentos e sanar dúvidas sobre a pesquisa ou mesmo para denunciar o não cumprimento dos deveres éticos e legais pelo pesquisador responsável na realização da pesquisa.

5. Declaração do Pesquisador Responsável

Eu, Kelfren Carvalho da Silva, RG 431092 SSP AC, CPF 84728477215, declaro cumprir todas as exigências éticas contidas nos itens IV. 3 e IV.4 da Resolução CNS Nº 466/2012, durante e após a realização da pesquisa.

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA**

6. Consentimento do participante da pesquisa

Eu, _____, RG N° _____, CPF N° _____, declaro ter sido plenamente informado e esclarecido sobre a pesquisa e seus procedimentos apresentados neste TCLE e consinto de forma livre com a minha participação.

Rio Branco-Acre, _____ de _____ 202__.

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador Responsável