



## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ANTÔNIO PRADO – RS**

**Giovana Bortolon Anziliero, Lucas Tartarotti**

### **RESUMO**

A qualidade de vida no trabalho tem como propósito favorecer e satisfazer as necessidades do colaborador ao realizar as atividades dentro de uma organização, além de ser essencial para manter a motivação e o bem-estar dos funcionários. A presente pesquisa tem por objetivo geral verificar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais das indústrias de Antônio Prado – RS. Para a realização deste estudo foi desenvolvida uma pesquisa de natureza quantitativa e que foi aplicada através de um questionário, com escala já validada em pesquisas anteriores. Participaram da pesquisa 49 trabalhadores de 7 indústrias da cidade de Antônio Prado - RS. Com os resultados encontrados, pode-se verificar que os participantes relataram pontos satisfatórios na sua qualidade de vida como: saúde, capacidade para o trabalho e as relações pessoais e como pontos não plenamente satisfatórios na sua qualidade de vida destacaram-se os fatores sono e energia para encarar o dia a dia.

**Palavras-chave:** QVT; Ramo Industrial; Pesquisa Quantitativa.

### **1 INTRODUÇÃO**

A definição de qualidade de vida no trabalho, aplicada na grande parte dos estudos organizacionais, foca de modo geral na condição de bem-estar no local do trabalho e nos vínculos que os funcionários têm com o seu ambiente de trabalho e com as outras pessoas (KETCHUM; TRIST, 1992). A qualidade de vida no trabalho - QVT nos dias de hoje é de extrema importância, visto que a QVT está totalmente ligada a vida social dos indivíduos. É preciso ter uma boa qualidade de vida com o corpo, a mente e o espírito, com a relação entre os demais seres humanos e também com os produtos e serviços que se consome (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009).

Seja do ponto de vista da humanização das relações de trabalho, seja do ponto de vista tecnológico, é fundamental analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) para desenvolver medidas que reduzam a mercantilização do trabalho. No entanto, acredita-se que estudos dessa natureza ainda sejam escassos (ZYRIANOFF; NETTO, 2022).

Diante disto, este trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte questão: como está a qualidade de vida no trabalho dos profissionais das indústrias de Antônio Prado – RS? A presente pesquisa tem por objetivo geral verificar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais das indústrias de Antônio Prado – RS. Assim sendo, possui como objetivos específicos: identificar indústrias para participar da pesquisa, delimitar colaboradores das empresas para responder a pesquisa, verificar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos respondentes e buscar contribuições para melhora da qualidade de vida no trabalho dos profissionais das indústrias de Antônio Prado – RS.

Para o desenvolvimento deste trabalho foi utilizado uma pesquisa quantitativa, aplicada por meio de um questionário com escala validada, com 27 perguntas e enviado a um



número específico de trabalhadores de diferentes indústrias de Antônio Prado – RS. A pesquisa foi aplicada no mês de maio de 2023 e contou com a participação de 49 respondentes de 7 indústrias de Antônio Prado – RS.

Assim, levando em conta a satisfação da qualidade de vida no trabalho dos profissionais das indústrias de Antônio Prado – RS, analisou-se que há fatores em que os trabalhadores se sentem satisfeitos e outros em não se sentem plenamente satisfeitos. Alguns fatores que destacaram a satisfação dos trabalhadores foram: a satisfação com a saúde, satisfação com a capacidade para o trabalho e a satisfação com as relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas) e alguns fatores que se destacaram de forma insatisfatória foram: satisfação com o sono e satisfação com a energia para encarar o dia a dia.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 PESSOAS COMO UM DIFERENCIAL COMPETITIVO DAS EMPRESAS

Entende-se que nas empresas quem faz tudo acontecer são as pessoas, é por meio delas que existe o atendimento ao cliente, a produção de bens e serviços, além de alcançar o desejado sucesso no mercado de trabalho. Outro ponto importante é que sem o trabalho, energia, inteligência, e a racionalidade das pessoas as empresas não existiriam (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Um fator importante nas organizações atualmente são as pessoas que a compõe, é de extrema importância que se tenha uma boa equipe, aonde estejam todos bem preparados, que sejam capacitados, motivados e que tenham disposição para exercer a sua função (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Assim, Berger (2003) cita que em relação as mudanças e a disputa por posições estratégicas dentro das empresas, a necessidade de ter dentro delas pessoas com talentos, preparadas e capacitadas para atribuir posições fundamentais dentro de uma organização está cada vez mais latente.

Todo colaborador de uma organização, além de todas as metas organizacionais que precisa cumprir e atingir, também se preocupa com seus objetivos e planos pessoais. Portanto, a relação entre colaborador e empresa precisa ser benéfica para ambas as partes, assim a relação entre as pessoas e as organizações é mútua, pois uma necessita da outra para poderem se manter (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Construir relacionamentos interpessoais no local de trabalho é muito importante para o funcionamento das organizações, na produtividade, saúde mental e no comportamento dos trabalhadores, como também nos resultados organizacionais alcançados (NAVARRO, 2012; DANTAS; HENRIQUES, 2020).

Um dos motivos que fazem as organizações obterem sucesso são as pessoas, são delas que surgem as ambições para os pensamentos, tanto no nível estratégico, tático ou operacional (FREITAS et al., 2022). Diante disso, nota-se que as empresas reconhecem a importância e o valor dessas pessoas e das possibilidades de aprender que os profissionais possuem, que por sua dificuldade, precisa ser gerido, liderado e dirigido (MADEN, 2015). Os funcionários tem assumido um papel importante nas empresas o que é visto como fundamental para se destacar na diferenciação estratégica, uma vez que a tecnologia não está sendo mais favorável para garantir uma posição competitiva dentro das empresas (HORTA; DEMO; ROURE, 2012; CÉSAR; NEVES, 2020; DEMO et al., 2021).

As técnicas da Gestão de Pessoas - GP, são diferentes tipos de processos, métodos e



técnicas que são aplicadas nas tomadas de decisões, para orientar as ações no âmbito da organização e sua ligação com o ambiente externo (DUTRA, 2009), devem ajudar para uma melhor qualidade de vida nas empresas (LEGGE, 1995; FIUZA, 2010; HORTA; DEMO; ROURE, 2012). Alinhada a estratégia organizacional, as práticas da GP causam efeitos positivos no comportamento e nas atitudes dos funcionários (DEMO; FOGAÇA; COSTA, 2018), proporcionando experiências no trabalho (RAUTENBACH; ROTHMANN, 2017; PAULISTA; LOSADA, 2020).

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme cita Pessoa e Nascimento (2008) a qualidade de vida no trabalho – QVT é um conjunto de atividades que dentro das companhias é possível implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, sempre pensando no progresso dos funcionários durante o trabalho. A QVT se envolve no que diz respeito aos sentimentos dos funcionários como a segurança, benefícios, condições de trabalho, remuneração, relações organizacionais e interpessoais (GUEST, 1979).

Segundo San't Anna, Kilimnik e Moraes (2011) destaca que a qualidade de vida no trabalho é vista como um movimento ao comportamento rígido das técnicas Tayloristas e um recurso cujo qual o objetivo é possibilitar uma maior socialização do trabalho, aumento do bem estar dos funcionários e uma maior atuação dos mesmos nas tomadas de decisões dos problemas relacionados ao trabalho.

A QVT é relativa há satisfação dos funcionários quanto a sua capacidade de produzir no seu ambiente de trabalho, de forma que seja seguro, de respeito recíproco, com oportunidades de treinamento e aprendizagem (PILATTI; BEJARANO, 2005). De acordo com Takeda, Vergara e Moro (2017), existe uma linha tênue entre a vida no trabalho e a vida familiar, pois as duas estão ligadas com o bem-estar de cada indivíduo, por isso os mecanismos criados pelas empresas são tão relevantes quanto o estado de vida individual.

De acordo com Oliveira, Carvalho, Rosa apud Chiavenato (2010) as pessoas passam a maior parte de suas vidas dentro do seu ambiente de trabalho, o que faz com que seja criado relações com diversas pessoas. Para as organizações se tornou importante que se disponha um ambiente agradável para se trabalhar, sendo assim a produtividade aumenta, o risco de acidentes e doenças diminui e resulta em uma melhor qualidade de vida para os funcionários.

O comprometimento do funcionário com a empresa depende da sua satisfação e motivação com a função que está exercendo, o funcionário se sente motivado quando é envolvido, chamado para participar, expor ideias e principalmente expor suas dificuldades no dia a dia. Hoje um dos maiores desafios das organizações é identificar os fatores que motivam cada indivíduo e também definir ações que melhorem a qualidade de vida no trabalho (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

## 2.3 FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Bowditch (1999), os feedbacks exercem uma inigualável importância dentro das empresas em relação a qualidade de vida no trabalho, aonde através de questionários os gestores vão conseguir ter uma visão do desempenho de seus funcionários. Os feedbacks desenham o perfil de cada colaborador baseado nos dados sobre o clima organizacional para melhorar o vínculo entre os que trabalham juntos.



Moretti e Treichel (2003) abordam que há uma diferença entre trabalho e emprego. O trabalho está associado com o estilo de vida de cada indivíduo, onde suas principais características são traçar metas, objetivos e sonhos. O trabalho está além da necessidade financeira, ele está ligado com a auto realização, já o emprego está relacionado com a necessidade financeira, na qual a principal característica é a estabilidade financeira.

A motivação dentro das empresas é fundamental para se ter uma boa QVT, e um fator importante que acontece em algumas organizações são de funcionários que dizem ter um entendimento maior para conceder outras atividades, mais complexas, podendo assim provocar erros. Outro ponto importante a ser abordado envolve os gestores, eles possuem o importante papel de visualizar e reconhecer os seus funcionários, dando-lhes melhores oportunidades e comprovando o valor de cada um, tudo isso contribui de forma significativa para a empresa (OLIVEIRA; SOUZA, 2018).

A cultura organizacional de uma empresa também afeta a QVT e ela pode ser dividida entre crenças, costumes, regras, técnicas, entre outros. Cada organização possui uma cultura diferente uma das outras, isso faz com que a forma de trabalho seja distinta, um exemplo claro disso, em algumas empresas valoriza-se muito o uso de uniformes em horário de trabalho para manter a identidade da empresa, já outras são mais liberais. (OLIVEIRA; SOUZA, 2018).

Maximiano (2002) cita que em relação as organizações existem três grupos, são elas: a satisfação, insatisfação e a indiferença, e que para certas empresas esses são os três maiores problemas que podem afetar o clima organizacional. Um exemplo de satisfação que influencia é quando o empregado está motivado a trabalhar, é bem remunerado e possui um bom ambiente de trabalho.

A insatisfação já é totalmente ao contrário da satisfação, como não ganhar um bom salário e não possuir um ambiente adequado de trabalho. A indiferença é vista quando os funcionários e seus superiores não possuem uma proximidade ou quando ocorre falta de respeito e reconhecimento (OLIVEIRA; SOUZA, 2018).

O entendimento do suporte organizacional carrega a sensação de obrigação por parte dos funcionários em ajudar a organização a alcançar os seus objetivos, resultando em um compromisso emocional com a empresa (Silva, 2019).

Dias (2003) caracteriza que o clima organizacional está relacionado com o nível de satisfação, no qual se refere há atender as necessidades e expectativas dos funcionários, sendo assim, se as necessidades foram atendidas num nível alto pode-se ocasionar motivação, segurança, responsabilidade, etc.

Alcântara et al. (2020) comprovam que as condições de ambiente, as relações sociais e de trabalho influenciam no estado de saúde dos trabalhadores, podendo provocar o surgimento de doenças ou até mesmo alterações psicológicas.

## 2.4 SETOR INDUSTRIAL: ADAPTAÇÃO E COMPETITIVIDADE

O setor industrial gera um grande impacto em diversos outros setores da economia, além do ambiente institucional e social (MOREIRA, ALMEIDA, LARENTIS, 2023). Marson (2014) apontou que, segundo a história, a indústria é o fator mais importante na aceleração do desenvolvimento econômico. O setor industrial sempre foi um fator decisivo no desenvolvimento econômico do país. A partir do século XVIII, a indústria mudou, mudando a forma como os produtos eram feitos, gerando muitos benefícios, inclusive em termos de



aumento de produtividade.

De acordo com Saremi (2022), a inovação e a criatividade são dois elementos importantes no mundo em que vivemos. As organizações de sucesso estão sempre à procura de inovação e criatividade em uma competição dinâmica baseada na estratégia.

Segundo Sugayama e Negrelli (2015), desde o início as indústrias buscam por soluções que visam aperfeiçoar o seu desempenho, impulsionando assim o desenvolvimento de tecnologias em diversas áreas relacionadas a produção.

Sabe-se que tanto no mercado nacional quanto internacional existe uma forte concorrência entre organizações, por esse motivo as empresas estão sempre em busca de estratégias e diferenciais que garantam a sua manutenção e desenvolvimento para potencializar a performance organizacional no ambiente empresarial volátil, imprevisível e complicado (SEVERO et al., 2019).

A elevada competitividade entre empresas e as exigências dos consumidores impactam na transformação das indústrias clássicas, que têm dado lugar para atualizados centros de manufatura, que enfrentam um desafio de produção: amoldar-se ininterruptamente às demandas de mercado (PAIVA et al., 2015).

Esta adaptação exigida a indústria é um fator essencial para competitividade organizacional. Pode-se proferir que o fator de competitividade satisfaz às variáveis nas quais a empresa necessita proporcionar bom desempenho, para sobreviver e se destacar em relação ao mercado (ROMAN et al., 2012).

Em relação as incertezas do cenário brasileiro, as indústrias brasileiras vêm passando por grandes transformações, em especial as do setor metalmeccânico. Segundo o Ranking Mundial de Competitividade realizado pelo IMD (International Institute for Management Development), foi constatado que o Brasil vem perdendo posições no índice de competitividade internacional nesse segmento (SEVERO et al., 2019).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção apresenta-se os processos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa. Conforme Lakatos e Marconi (2000), método é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que permite atingir sua finalidade: informações que sejam válidas e verdadeiras. O método estrutura o caminho a ser adotado, identificando possíveis falhas e auxiliando nas decisões de pesquisa.

A presente pesquisa é quantitativa. Segundo Malhotra (2006), a pesquisa quantitativa tem por finalidade buscar quantificar os dados de forma conclusiva, onde a coleta de dados é estruturada, enquanto a análise de dados é estatística. Esta pesquisa tenta reconhecer estatisticamente a extensão do objeto, retrata o que pode ser medido, avaliado, calculado e as informações obtidas são descritas com precisão (MEZZAROBA; MONTEIRO, 2006).

A natureza da presente pesquisa é aplicada, esse tipo de pesquisa tem como objetivo gerar conhecimento sobre o assunto abordado. O seguinte estudo é descritivo, ou seja, faz com que as pessoas descrevam suas opiniões sobre a sua qualidade de vida no trabalho.

Esse tipo de pesquisa é conhecida como survey (enquete), pode ser definida como uma forma de coletar dados e informações de forma quantitativa com objetivo de mensurar as opiniões sobre o assunto de forma numérica.

Para atender aos objetivos da pesquisa, foi aplicado um questionário a um número específico de trabalhadores de diferentes indústrias da cidade de Antônio Prado - RS, com



intuito de verificar a qualidade de vida no trabalho destes participantes.

Na análise do questionário sobre qualidade de vida no trabalho foi utilizado o instrumento WHOQOL Abreviado, validado em português por Fleck (2000), conta com 27 questões e uma escala de intensidade categórica variando de 1 a 5 com as seguintes composições dos domínios: físico, psicológico, social e ambiente.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário a partir de uma escala validade, que foi aplicado no mês de maio, mais especificamente entre os dias 03 ao dia 30. Foi aplicado pela plataforma Google Forms e encaminhado as empresas por meio do aplicativo WhatsApp. Foram selecionadas 7 empresas da cidade Antônio Prado – RS. Foi estipulado como critério selecionar 7 pessoas por empresa participante, totalizando assim um total de 49 respondentes. As empresas e os participantes foram selecionados por conveniência.

A análise de dados foi realizada por meio de gráficos gerados pelo próprio software do Google Forms. Os gráficos demonstram a porcentagem de cada alternativa dentro da questão. Além disso, foram discutidos os resultados encontrados em cada questão, explicando para o leitor o que cada resultado representa.

A pesquisa pretende avaliar a qualidade de vida no trabalho das empresas do município de Antônio Prado – RS, buscando pessoas de diferentes setores e de diferentes indústrias da cidade. Para isso o questionário foi encaminhado para 49 (quarenta e nove) pessoas e obteve-se o retorno de todos os questionários. As empresas participantes foram selecionadas por conveniência, conforme a disponibilidade de aplicação da pesquisa. A seguir as empresas selecionadas:

Quadro 1 – Empresas participantes da pesquisa

<b>Empresa A:</b> Indústria do ramo vidraceiro, de grande porte, localizada na cidade de Antônio Prado - RS, atua a mais de 20 anos em diversas áreas no mercado nacional.
<b>Empresa B:</b> Indústria de embalagens de porte micro, localizada na cidade de Antônio Prado – RS, atua no mercado há mais de 10 anos e atende apenas empresas do município.
<b>Empresa C:</b> Indústria de nutrição animal de médio porte, localizada no município de Antônio Prado – RS, atua no mercado há aproximadamente 5 anos e atende diversas cidades do estado do Rio Grande do Sul.
<b>Empresa D:</b> Indústria do ramo moveleiro, de médio porte, localizada na cidade de Antônio Prado – RS, atua no mercado há 35 anos e atende o mercado interno e externo.
<b>Empresa E:</b> Indústria do ramo moveleiro, de médio porte, localizada na cidade de Antônio Prado – RS, atua no mercado há 19 anos e é uma empresa 100% exportadora.
<b>Empresa F:</b> Indústria de geradores limitada, localizada na cidade de Antônio Prado – RS, atua no mercado há mais de 20 anos e comercializa seus produtos no estado do RS e em outros.
<b>Empresa G:</b> Indústria de alimentos, de médio porte, localizada na cidade de Antônio Prado, atua no mercado há mais de 10 anos e comercializa seus produtos no estado do RS e em outros.

Fonte: elaborado pela autora.

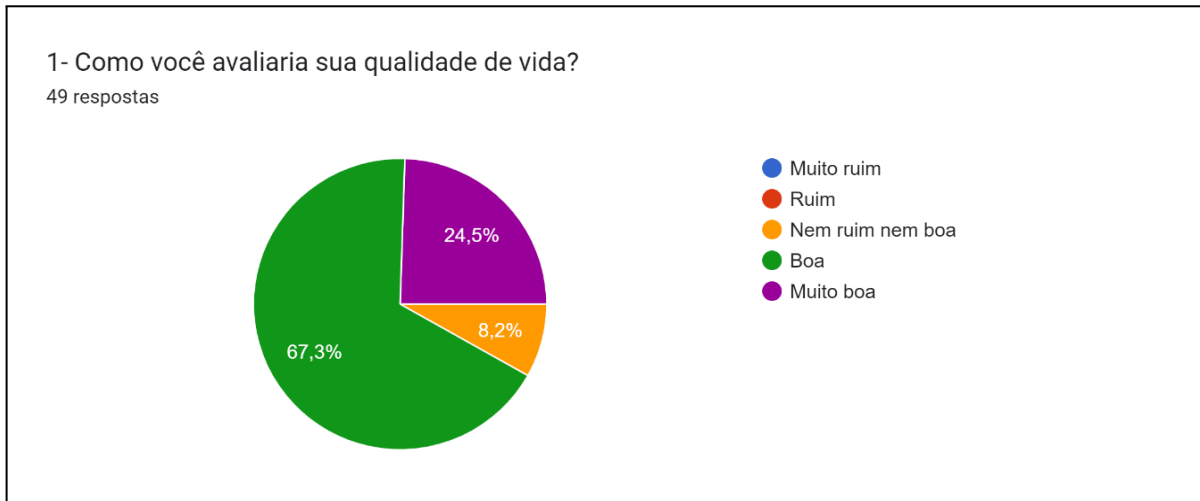
## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente trabalho tem como um dos objetivos verificar a percepção de qualidade de vida no trabalho de alguns funcionários de algumas industrias na cidade de Antônio Prado  
XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 6



– RS. Para isso, foi aplicado um questionário com 27 perguntas há 49 pessoas. A seguir apresenta-se as principais questões do questionário em forma de gráficos. A seguir, o gráfico mostra como os respondentes avaliam a sua qualidade de vida, podendo variar de muito ruim a muito boa.

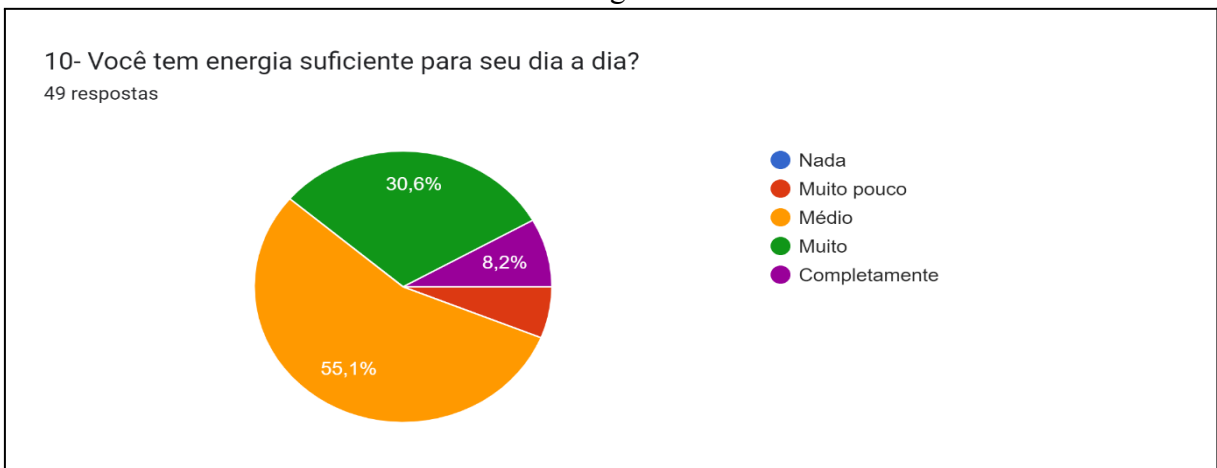
Gráfico 1 - Avaliação da qualidade de vida



Elaborado pelos autores (2023).

Conforme podemos visualizar no gráfico 1, a maior parte dos respondentes avaliam a sua qualidade de vida como boa, com 67,3%, muito boa 24,5% e nem ruim e nem boa 8,2%. Após realizar a pergunta sobre qualidade de vida, o gráfico 3 mostrará o quão satisfeito(a) eles estão com a sua saúde.

Gráfico 2 - Energia no dia a dia



Elaborado pelos autores (2023).

Ao analisar o gráfico percebe-se que 55,1% tem energia média no dia a dia, 30,6% tem muita energia e 8,2% completamente. Na décima primeira pergunta, os respondentes foram questionados sobre a aceitação da sua aparência física por eles mesmos.



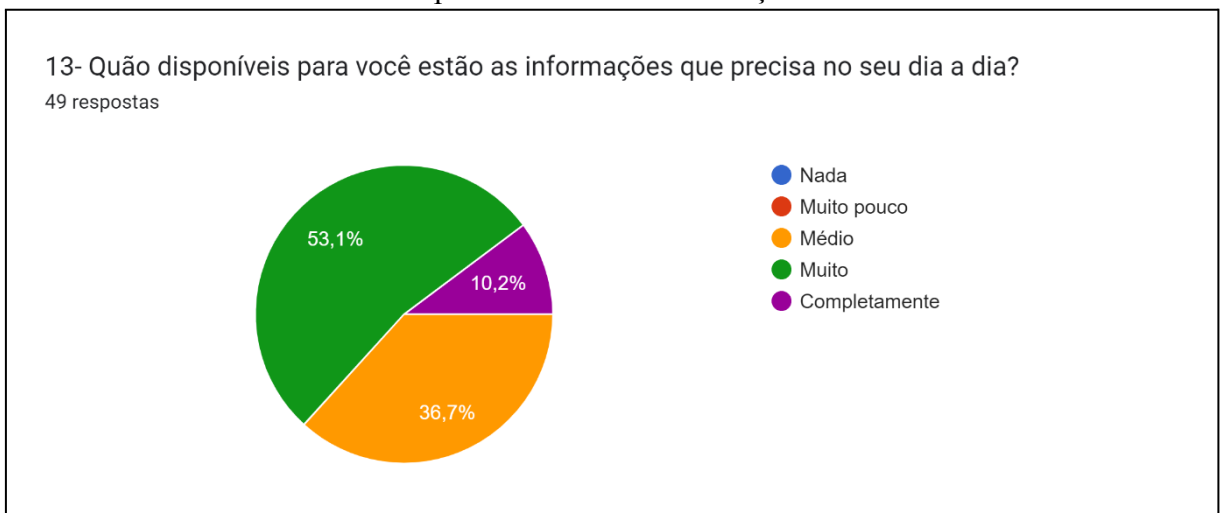
Gráfico 3 - Dinheiro X necessidades



Elaborado pelos autores (2023).

Mais da metade dos respondentes, representada por 59,2% considera médio o seu dinheiro para suas necessidades, 20,4% muito pouco dinheiro e 16,3% muito dinheiro. A pergunta a seguir é sobre o quanto as pessoas tem as informações disponíveis para desenvolver suas atividades no dia a dia.

Gráfico 4 - Disponibilidade das informações no dia a dia



Elaborado pelos autores (2023).

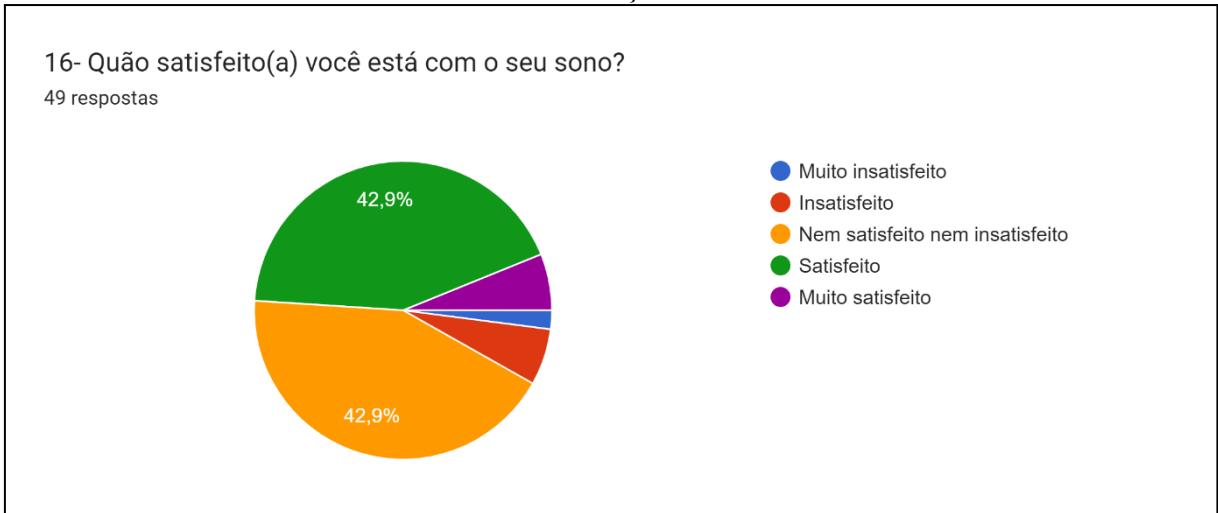
Conforme analisado 53,1% está muito satisfeito com a disponibilidade das informações necessárias no seu dia a dia, 36,7% respondeu médio e apenas 10,2% está completamente satisfeito com a disponibilidade das informações. A seguir, veremos o quanto os respondentes tem oportunidades de realizar atividades de lazer no seu dia a dia.

Um dos assuntos abordados também é o quão os respondentes estão satisfeitos com o seu sono, visto que isso influencia muito na realização das atividades que são desempenhadas no dia a dia.





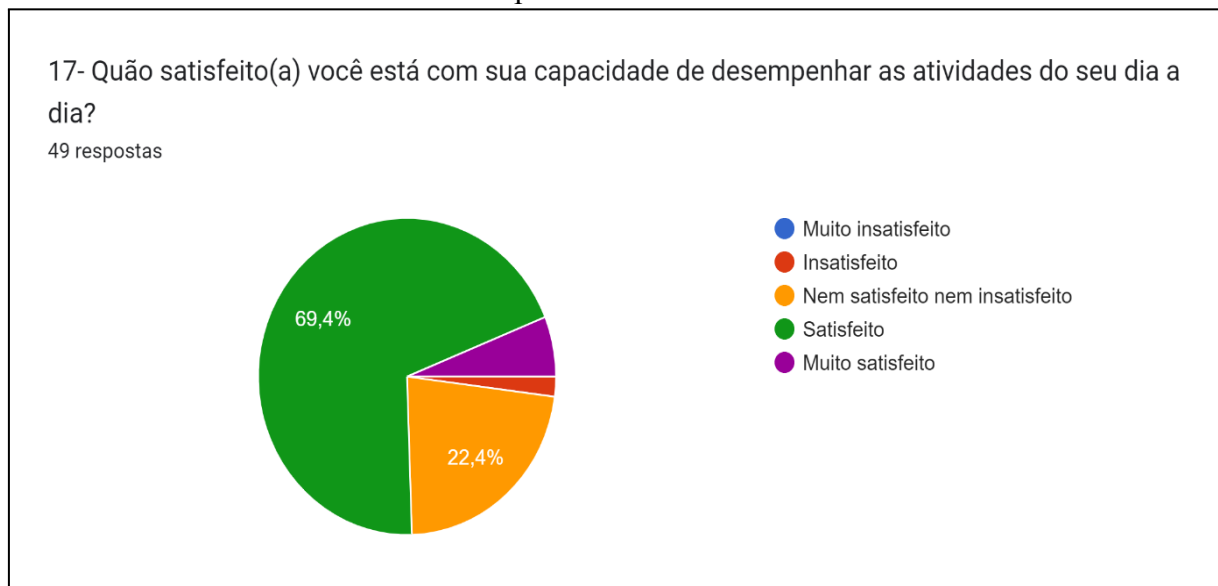
Gráfico 5 - Satisfação com o sono



Elaborado pelos autores (2023).

Conforme mostra o gráfico 5 pode-se concluir que a opção nem satisfeito nem insatisfeito e a opção satisfeito ficaram com a mesma porcentagem representada por 42,9%, e os 14% restantes divididos em muito insatisfeito, insatisfeito e muito satisfeito. O próximo gráfico aponta o quão os funcionários estão satisfeitos com a capacidade de desempenhar as atividades no dia a dia.

Gráfico 6 - Desempenho das atividades do dia a dia



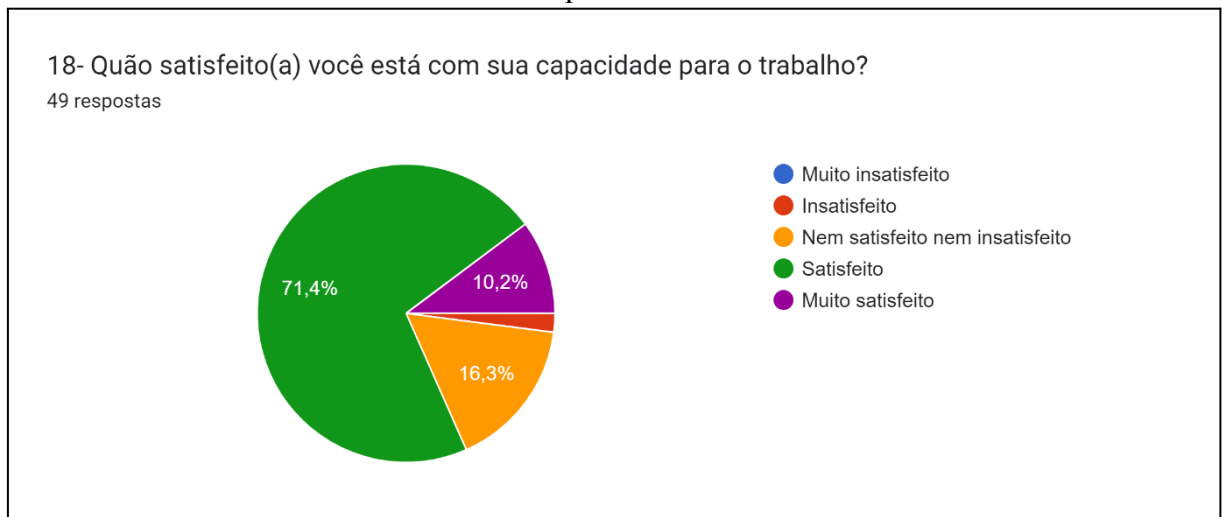
Elaborado pelos autores (2023).

Obteve-se como resultado que 69,4% dos respondentes está satisfeito com o desempenho de suas atividades, 22,4% está nem satisfeito nem insatisfeito com o seu desempenho, e nos 8% restante duas pequenas parcelas divididas em insatisfeito e muito



satisfeito. Após perguntar sobre a capacidade de desempenhar as atividades do dia a dia, a pergunta foi referente a capacidade de desenvolver as atividades no trabalho.

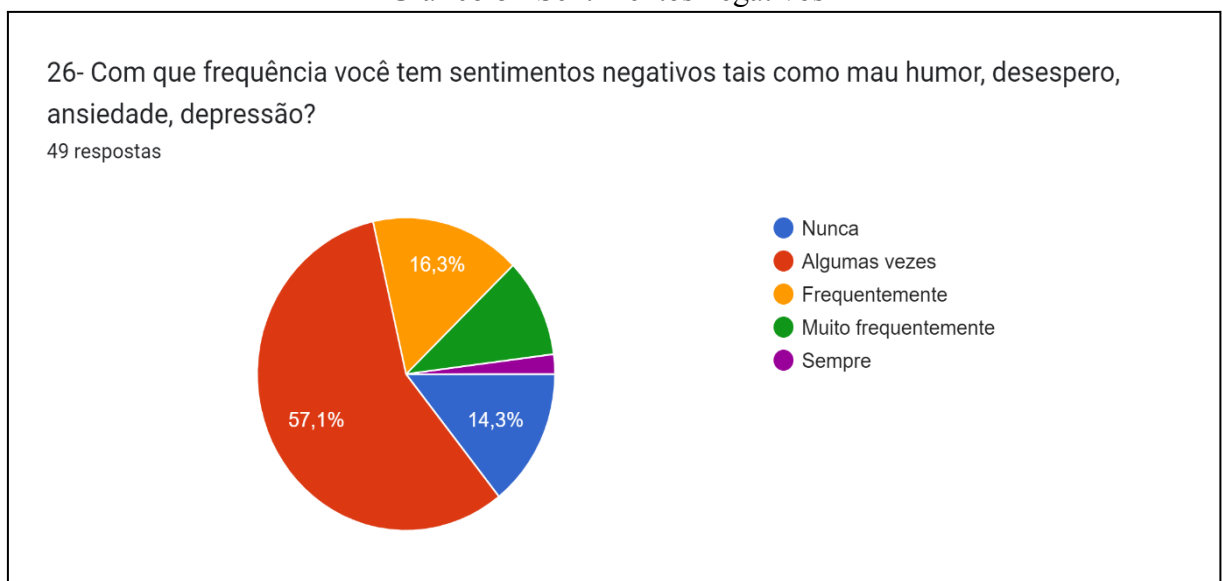
Gráfico 7 - Capacidade no trabalho



Elaborado pelos autores (2023).

A maioria dos participantes se mostrou satisfeito com a capacidade de desenvolver suas atividades no trabalho, apenas 16,3% optaram pela opção nem satisfeito nem insatisfeito e 10,2% se mostraram muito satisfeito. Na décima nona pergunta as respondentes foram questionadas em relação a satisfação deles consigo mesmo, e obteve-se as respostas conforme gráfico a seguir.

Gráfico 8 - Sentimentos negativos



Elaborado pelos autores (2023).

Conforme gráfico acima, 57,1% dos participantes afirmam ter sentimentos negativos



apenas algumas vezes, 16,3 diz sentir frequentemente esses sentimentos e 14,3% afirmam nunca ter sentido. A seguir o quadro 2 apresenta as informações adicionais relatadas pelos participantes da pesquisa:

Quadro 2 – Informações adicionais dos participantes

	<b>Comentários</b>
<b>Participante 1</b>	Minha vida é muito corrida, começo cedo a rotina diária e acabo tarde da noite, por isso vivo muito cansado, não tenho um sono regular, durmo muito mal, minha cabeça nunca desliga, a hora que me deito para dormir minha cabeça está a 300 km/h, isso atrapalha muito a minha vida pessoal, o meu relacionamento e minha rotina de trabalho profissional.
<b>Participante 2</b>	O ambiente no trabalho deve ser de otimismo e sem negatividade assim aumenta e melhora a qualidade da vida dor trabalhadores
<b>Participante 3</b>	A falta de comprometimento de muitos é o que faz diminuir a qualidade de vida no trabalho, causando Stress e desânimo.
<b>Participante 4</b>	Me considero satisfeito com a qualidade de vida na empresa em que trabalho em relação ao meu antigo emprego, claro que em qualquer lugar tem os dias de altos e baixos, nada é perfeito, mas atualmente a empresa em que trabalho atende as minhas expectativas.
<b>Participante 5</b>	A maneira de me relacionar com as pessoas- Muito satisfeito
<b>Participante 6</b>	Como passamos a maio parte do tempo no trabalho sempre temos q estar bem e com pessoas do bem.
<b>Participante 7</b>	Mundo de muitas instabilidades gera perspectivas nem sempre positivas, é importante reverter isso para ganhar em qualidade de vida.
<b>Participante 8</b>	Devemos sempre procurar melhorar o ambiente de trabalho para melhorar nossa qualidade de vida.
<b>Participante 9</b>	Dias corridos, as vezes sem tempo para cumprir todas as tarefas, dias estressantes também fazem parte da minha rotina
<b>Participante 10</b>	Gostaria de ter mais tempo para mim, para o meu lazer.
<b>Participante 11</b>	Minha vida é de boa...bem tranquilo na medida do possível
<b>Participante 12</b>	Estou satisfeito com a qualidade de vida no meu trabalho, muitas vezes nos desanimamos com as dificuldades no dia a dia, mas são elas que nos fazem mais fortes e nos trazem aprendizados.
<b>Participante 13</b>	Pensar e agir positivamente, mesmo que não esteja de acordo com o planejado, dificuldades são importantes para nosso crescimento pessoal e profissional, temos uma força interior imensa, basta acreditar.
<b>Participante 14</b>	A pressão no ambiente de trabalho acaba desencadeando muitas coisas, dentre elas ansiedade, mal estar, preocupação que acabam afetando a saúde, percebo que as empresas estão cada vez menos preocupadas com o bem estar dos funcionários e sim pensando sempre nas questões próprias que envolvem financeiro, pois estamos em uma cultura que quanto mais tem, mais se quer é ninguém está preocupado com qualidade de vida e aproveitar o tempo com a família, amigos...
<b>Participante 15</b>	Tenho colegas extraordinários
<b>Participante 16</b>	Trabalho bom necessário para família
<b>Participante 17</b>	O mais importante e fazer o que nós fazemos bem, trabalhar no que nós fazemos bem daí tudo flui melhor.

Fonte: elaborado pela autora.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho é um fator de extrema importância na vida dos funcionários, pois ela ajuda no bem estar do colaborador e para o alcance dos objetivos da empresa. Atualmente, sabe-se que que a QVT está claramente ligada ao bem estar físico, emocional, psicológico e financeiro dos colaboradores. Sendo assim, as ações da empresa impactam no bem-estar e na experiência dos funcionários dentro da empresa, podendo ser estes impactos positivos ou negativos.

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de verificar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais das indústrias de Antônio Prado – RS. Para isso foram identificadas algumas indústrias da cidade, escolhido alguns colaboradores e aplicado um questionário para verificar a percepção dos mesmos em relação a sua qualidade de vida no trabalho. Com isso, a partir das respostas dos 49 participantes, pode-se atender o objetivo geral e identificar a percepção desses colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho.

Os objetivos específicos da pesquisa são: a) identificar indústrias para participar da pesquisa; b) delimitar colaboradores das empresas para responder a pesquisa; c) verificar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos respondentes; d) buscar contribuições para melhora da qualidade de vida no trabalho dos profissionais das indústrias de Antônio Prado – RS. Os três primeiros objetivos foram atingidos com a aplicação da pesquisa. O último objetivo específico será apresentado nas contribuições da pesquisa, na subseção a seguir.

A primeira contribuição teórica do trabalho foi a aplicação de uma pesquisa em algumas indústrias da cidade de Antônio Prado – RS, com uma escala já validada em outras pesquisas. Assim, pode-se verificar nas empresas da região com suas peculiaridades, qual a percepção de qualidade de vida no trabalho na ótica dos colaboradores.

Outra contribuição teórica da pesquisa foi que os fatores sono e energia para enfrentar o dia a dia tiveram destaque negativo, mostrando que são dois pontos críticos e que necessitam de melhoria nas empresas da região. Esses fatores impactam no desempenho das atividades realizadas no dia a dia, seja no trabalho ou na vida pessoal.

Em relação aos pontos positivos para a qualidade de vida no trabalho, ou seja, pontos percebidos como altamente satisfatórios pelos colaboradores participantes, destacam-se a avaliação da satisfação com a saúde, a satisfação com a sua capacidade para o trabalho e a satisfação com suas relações pessoais, envolvendo amigos, parentes e colegas. As empresas devem buscar manter esses pontos pois geram benefícios tanto para a empresa como para os colaboradores.

A primeira implicação gerencial da pesquisa foi verificar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais das indústrias de Antônio Prado – RS. Com esse resultado da pesquisa, os gestores das indústrias da cidade de Antônio Prado – RS podem aprimorar os pontos geradores de insatisfação e de falta de qualidade de vida no trabalho para seus colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho afeta diretamente a vida social dos indivíduos, visto que grande parte do tempo se passa no seu local de trabalho, ou seja, dispendo e dedicando a maior parte do seu tempo a empresa. A QVT pode ajudar em fatores que motivem os funcionários, através de um ambiente de trabalho saudável, reconhecendo o desempenho individual, possibilitando desafios, fazendo assim com que o trabalho seja mais agradável, seguro e atrativo para seus funcionários. Com a pesquisa os trabalhadores puderam expor as



suas satisfações e insatisfações enfrentadas no cotidiano de trabalho, gerando uma contribuição para gestores, funcionários e sociedade.

Um fator identificado na pesquisa com baixa satisfação dos participantes foi o fator sono. Esse fator é muito importante, pois a falta de sono pode gerar acidentes de trabalho, principalmente tratando-se de indústrias. Outro fator destacado na pesquisa e de extrema relevância foi o fator energia para encarar o dia a dia. Mais da metade dos respondentes consideram que tem energia média para enfrentar o dia a dia. Esse fato é bastante relevante, pois a falta de energia pode prejudicar a rotina pessoal e o trabalho, deixando os indivíduos mais estressados, indispostos, além de prejudicar a saúde.

A pesquisa mostrou que há muitos pontos positivos em relação a qualidade de vida no trabalho, uma delas é a satisfação com a saúde, onde os participantes consideram-se satisfeitos. Quando se possui uma boa saúde as faltas e os afastamentos no trabalho diminuem, aumenta a produtividade e há uma redução de custos para a empresa. Em relação a capacidade para o trabalho também é um ponto que os respondentes se sentem satisfeitos. A capacidade no trabalho trás resultados positivos na saúde e bem estar dos trabalhadores, além de trazer vantagens para as organizações, como a produtividade.

No que se refere a satisfação com as suas relações pessoas (amigos, conhecidos, parentes e colegas) os respondentes mostram-se satisfeitos, visto que essa satisfação é muito importante para a vida pessoal e no seu local de trabalho. Pode-se haver troca de experiências e convívios que ajudam a aumentar os sentimentos, além das relações pessoas terem uma grande importância para a saúde, principalmente para a saúde mental.

Com todas essas informações elencadas nos resultados da pesquisa, as empresas de Antônio Prado – RS e região poderão fortalecer os pontos fortes da qualidade de vida no trabalho identificados e buscar soluções para os pontos negativos destacados pelos respondentes.

Uma das limitações encontradas na pesquisa realizada foi a utilização de um número limitado de indústrias de diferentes segmentos na cidade de Antônio Prado – RS, aonde foram escolhidas 7 indústrias. Outra limitação foi o número restrito de respondentes, totalizando 49 respostas, divididas igualmente em cada empresa.

Pode-se considerar outra limitação as respostas para a última pergunta aplicada na pesquisa, onde os participantes precisavam expor alguma informação ou comentário sobre sua qualidade de vida no trabalho e observou-se que 65% dos respondentes não expuseram sua opinião.

Para pesquisas futuras sugere-se aplicar o questionário em um número maior de empresas e de diferentes regiões, também selecionar um número maior de pessoas para obter mais opiniões. Outra sugestão é a realização de uma pesquisa qualitativa, aonde os respondentes narram suas ideias e experiências. Além de realizar a pesquisa com um número maior de empresas, pode-se aplicar em apenas uma, porém abrangendo todos os funcionários, ou seja, um estudo de caso.

## REFERÊNCIAS

ALCANTARA, V. C. G.; SILVA, R. M. R. C. A.; PEREIRA, E. R., SILVA, D. M.; FLORES, I. P. O trânsito urbano e os fatores estressantes percebidos por motoristas de ônibus: Estudo fenomenológico. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 28, p. 1-6, 2020.



BERGER, L.; BERGER, D. **The talent management handbook**. [S.l.]: McGraw Hill Professional, 2003.

BOWDITCH, J. L. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: ThomsonPioneira, 1999.

CÉSAR, L. G. D.; NEVES, L. A. Atuação da gestão de pessoas no fortalecimento do comprometimento organizacional pós pandemia: a cultura organizacional como caminho. **Revista Valore**, n. 5, p. 192-205, 2020.

DANTAS, A. A.; HENRIQUES, F. R. Relacionamento Interpessoal no Ambiente de Trabalho. **Revista Científica Integrada**, v. 4, p. 01-13, 2020.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 250- 263, 2018.

DEMO, G.; NEIVA, E. R.; COURA, K. V.; GOMIDE JÚNIOR, S.; COSTA, A. C. R. As Virtudes Organizacionais Estimulam o Bem-Estar no Trabalho? O Papel Mediador das Práticas de Gestão de Pessoas. **Revista de Administração Contemporânea**, p. e 200-144, 5 nov. 2021.

DIAS, R. **Cultura Organizacional**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2003.

DUTRA, J. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

FIUZA, G. D. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 55-81, 2010.

FREITAS, A. D. G.; LACERDA, F. M.; SANTOS, E. A.; ALVARENGA, M. A.; BIZZARIAS, F. S. Políticas de recursos humanos, aprendizagem e intenção de rotatividade nas organizações. **Rev. RAM, São Paulo**, v. 23. n. 4. 2022.

GUEST, R. H. Quality of work life – learning from Tarrytown. **Harvard Business Review**, v. 57, n. 4, p. 76-87, 1979.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 4, p. 566-585, 2012.

KETCHUM, L. D.; TRIST, E. **All teams are not created equal: how employee empowerment really works**. Newbury Park: Sage, 1992.

LAKATOS, E, M; MARCONI, de A, M. **Fundamentos da metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.



LEGGE, K. **Human resource management: rhetoric's and realities**. London: Macmillan, 1995.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. **Rev. Psicol., Organ.Trab.**, v. 9, n. 2. p. 109-123, 2009.

MADEN, C. Linking high involvement human resource practices to employee proactivity: The role of work engagement and learning goal orientation. **Personnel Review**, v. 44. n. 5. p. 720–738, 2015.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006

MARSON, M. D. A industrialização brasileira antes de 1930: uma contribuição sobre a evolução da indústria de máquinas e equipamentos no estado de São Paulo, 1900-1920. **SciELO**, São Paulo, out/dez. 2014.

MAXIMIANO, A. C. **Teoria Geral da Administração: da evolução urbana a revolução digital**. 3. ed. São Paulo,: Atlas, 2002.

MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 2. ed. São Paulo. Saraiva, 2006.

MOREIRA, L. F.; ALMEIDA, E. C.; LARENTIS, F. Avaliação do cenário científico a partir de uma análise bibliométrica sobre os temas competências e indústria 4.0. **Rev. Administração de Empresas.**; v. 1, n. 31. p. 229-255, 2023.

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

NAVARRO, A. F. **O conceito de meio ambiente de trabalho**. Universidade Federal Fluminense, 2012.

OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R. J.; ROSA, A. C. M. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**. Simpósio de Excelência em Gestão de Pessoas e Tecnologia, 2012.

OLIVEIRA, G. S.; SOUZA, H.M. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Rev. Campo do Saber.**, v. 4, n. 2. 2018.

PAIVA, R. V. C.; COSTA, D. M., BARBOSA, F. V.; GONSALVEZ, R. G. Epistemologia dos modelos de competitividade: uma nova proposta. **Rev. Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 2. 2015.

PAULISTA, G.; LOSADA, M. F. O papel e o poder das equipes de trabalho e das



organizações: aplicação do modelo de Losada e implicações no novo normal pós pandemia do covid-19. **Ciências Jurídicas e Sociais**, v. 1, n. 1, p. 157-185, 2020.

PESSOA, R. W. A.; NASCIMENTO, L. F. O lazer como ferramenta da qualidade de vida no trabalho. *Rev. de Organizações em Contexto*, v. 4, n. 7, p. 18-34, 2008.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C.; **Gestão da Qualidade de Vida na Empresa**. Campinas: IPES Editorial, 2005.

RAUTENBACH, C.; ROTHMANN, S. Antecedents of flourishing at work in a fast-moving consumer goods company. **Journal of Psychology in Africa**, v. 27, n. 3, p. 227–234, 2017.

RIBEIRO, L.A.; SANTANA, L.C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Rev. De Iniciação Científica**, v. 02. n. 02. p. 75-96, 2015.

ROMAN, D. J., PIANA, J., LOZANO, M. A. S. P. Fatores de competitividade organizacional. **Brazilian Business Review**, v. 3, n. 1. p. 27-46, 2012

SANT’ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In Sant’Anna, A. S. & Kilimnik (orgs.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos** p. 3-30. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SAREMI, H. Innovation in Management Challenges & Opportunities. **Indian Journal of Management and Language**, v. 1, n. 3, p. 13-19, 2022.

SEVERO, A. E.; GUIMARÃES, J. C. F.; GOMES, L. H. N. F.; AMARAL, F. R. C. B., NASCIMENTO, T. A. T.; ANDRADE, T. B. F. A influência da orientação empreendedora e a gestão do conhecimento da performance organizacional da indústria de metalmeccânica do sul do Brasil. **Rev de Administração Unimep**, v. 17, n. 3, 2019.

SILVA, C. R. S. Suporte organizacional percebido e comprometimento no serviço público: o caso da Secretaria de Planejamento e Gestão de Pernambuco. **Dissertação de Mestrado em Administração**, Universidade Federal de Pernambuco, 2019.

SUGAYAMA, R.; NEGRELLI, E. **Connected vehicle on the way of Industry 4.0**. Paraná: Especialização Engenharia Automotiva, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2015

TAKEDA, F.; VERGARA, L. G. L.; MORO, A. R. P. Avaliação da percepção de indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho em um abatedouro de frangos. **Rev. Produção Online**, v. 17, n. 2, p. 440-462, 2017.

ZYRIANOFF, G.C., PANOSSO, N. A. “Tem vez que a gente não consegue nem andar”: uma análise sobre a Qualidade de Vida no Trabalho das camareiras de hotel. **Revista de Turismo Contemporâneo**, 10(3), 556-579, 2022.