

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

FERNANDA FERNANDES PEREIRA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM FOCO
NA ÁREA DE PRODUÇÃO DE DUAS EMPRESAS DO SETOR DE CONFECÇÃO
NO MUNICÍPIO DE FORQUILHINHA - SC**

CRICIÚMA

2017

FERNANDA FERNANDES PEREIRA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM FOCO
NA ÁREA DE PRODUÇÃO DE DUAS EMPRESAS DO SETOR DE CONFECÇÃO
NO MUNICÍPIO DE FORQUILHINHA - SC**

Monografia, apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no curso de Administração de Empresas com Linhas de Formação Específica em Administração da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador: Prof. Valtencir Pacheco

CRICIÚMA

2017

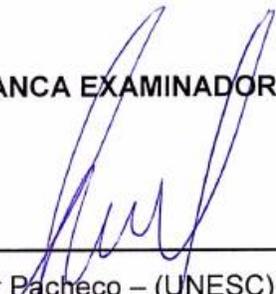
FERNANDA FERNANDES PEREIRA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM FOCO
NA ÁREA DE PRODUÇÃO DE DUAS EMPRESAS DO SETOR DE
CONFECÇÃO NO MUNICÍPIO DE FORQUILHINHA - SC**

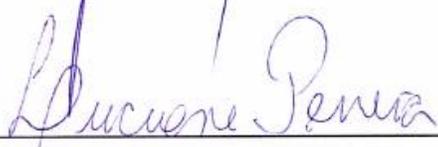
Monografia, apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no curso de Administração de Empresas com Linhas de Formação Específica em Administração da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Criciúma, 06 de Julho de 2017.

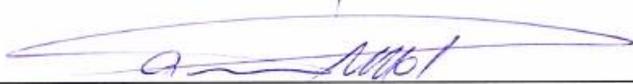
BANCA EXAMINADORA



Prof. Valtencir Pacheco – (UNESC) – Orientador



Prof. Luciane de Carvalho - (UNESC) - Banca



Prof. Jaime Dagostin Picolo - (UNESC) - Banca

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, e ao meu irmão que estão presentes em todas as escolhas da minha vida, não hesitando em fazer o possível e o impossível para que meus sonhos se tornem realidade.

AGRADECIMENTOS

Meu agradecimento, em primeiro lugar, a Deus, por estar sempre ao meu lado e me acompanhar em todos os momentos de dificuldades no decorrer desta jornada, colocando pessoas maravilhosas em minha vida, as quais somaram de forma positiva no meu crescimento.

Com muito carinho, dedico aos meus pais Jair Pereira e Margarete Fernandes, os quais me incentivaram a buscar de modo contínuo o caminho correto, proporcionando-me os ensinamentos e lições de vida que me tornaram a pessoa que sou hoje. Por essa razão, gostaria de dedicar e reconhecer a vocês, minha imensa gratidão e sempre amor.

Um agradecimento especial ao meu irmão, Maicon Fernandes Pereira, o qual esteve ao meu lado me apoiando e dando forças para o que fosse preciso.

Agradeço ao meu namorado, Luiz Fernando, pela paciência que teve comigo nos momentos de ausência e pelo apoio incondicional para que eu nunca desistisse dos meus sonhos.

As minhas colegas de classe que viraram grandes amigas, Larissa e Tamiris, as quais me deram força e incentivo para eu chegar até aqui.

Quero agradecer as empresas que autorizaram a aplicação dos questionários para a elaboração da monografia, pois sem a participação das mesmas não seria possível analisar a qualidade de vida dos trabalhadores no município de Forquilha – SC.

Minha gratidão ao professor orientador Valtencir Pacheco, que dedicou seu tempo e que compartilhou comigo suas experiências para que a minha formação fosse um aprendizado de vida, e possibilitou que eu tivesse aprendizagens únicas.

Agradeço à coordenação do curso de Administração, por oferecer aos acadêmicos, viagens, *workshops* e visitas de campo, e por estarem dispostos a nos atender sempre com muita dedicação.

Ao Centro Acadêmico Jorge Zanata, o qual esteve durante os quatro anos de estudos de portas abertas para que pudéssemos realizar os trabalhos solicitados, disponibilizando seus computadores e também a impressão dos trabalhos com um preço especial em cada cópia.

“Não há saber mais ou saber menos: há saberes diferentes”.

(Paulo Freire)

RESUMO

PEREIRA, FERNANDA. Análise da Qualidade de vida no trabalho: um estudo com foco na área de produção de duas empresas do setor de confecção no município de Forquilha - SC. 2017. 90 páginas. Monografia do Curso Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

A qualidade de vida no trabalho está sendo cada vez mais compreendida pelas empresas, devido ao vínculo existente entre as condições de trabalho e produtividade, interferindo de forma significativa no desempenho dos funcionários. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho, a partir da percepção dos colaboradores da área de produção, em duas empresas do setor de confecção no município de Forquilha – SC. Foi realizada uma pesquisa descritiva, bibliográfica e de campo, com abordagem quantitativa. A amostra envolveu duas organizações do segmento no município, sendo que uma opera com jeans e a outra com malha. Foram considerados dados primários, coletados por meio de entrevistas, onde o instrumento de coleta utilizado foi um questionário. Verificou-se por intermédio do presente estudo que os colaboradores acreditam que a qualidade de vida no trabalho influencia no seu ofício, pois se eles possuem condições de trabalho adequadas o mesmo é realizado com mais disposição, gerando assim maior produtividade. Com base nestes resultados foi possível apresentar sugestões para as empresas atuarem de forma mais planejada e competitiva.

Palavras-chave: Empresas de Confecção. Qualidade de Vida no Trabalho. Produção.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Modelo de Walton para aferição da QVT.....	26
Quadro 2 – Indicadores da QVT.....	30
Quadro 3 – Relação entre Postura e Queixas.....	33
Quadro 4 – Passos para avaliação de desempenho.....	35
Quadro 5 – Prática de de atividades para melhorar a QVT.....	65
Quadro 6 – Influência da QVT.....	65
Quadro 7 – Melhorias na Empresa sobre QVT	66
Quadro 8 – Ferramentas de Trabalho.	66
Quadro 9 – Liderança da Encarregada	67
Quadro 10 – Trabalho em Equipe	68
Quadro 11 – Distribuição de Serviços.	69
Quadro 12 – Lazer na Empresa..	69
Quadro 13 – Regras.....	70
Quadro 14 – Layout.....	70
Quadro 15 – Plano de Ação 01 – Instalar ventiladores e climatizadores.....	73
Quadro 16 – Plano de Ação 02 - Benefícios	73
Quadro 17 – Plano de Ação 03 Treinamentos	73
Quadro 18 – Plano de Ação 04 Ginástica Laboral	74
Quadro 19 – Plano de Ação 05 Sala de descanso após o almoço.....	74

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Gênero – Empresa A.....	44
Figura 2 – Gênero – Empresa B.....	45
Figura 3 – Consolidado	45
Figura 4 – Escolaridade – Empresa A.....	46
Figura 5 – Escolaridade – Empresa B.....	46
Figura 6 – Consolidado	47
Figura 7 – Idade – Empresa A.....	48
Figura 8 – Idade – Empresa B.....	48
Figura 9 – Consolidado	49
Figura 10 – Tempo de Trabalho – Empresa A	49
Figura 11 – Tempo de Trabalho – Empresa B	50
Figura 12 – Consolidado	50
Figura 13 – Estado Civil – Empresa A.....	51
Figura 14 – Estado Civil – Empresa B.....	51
Figura 15 – Consolidado	52
Figura 16 – Moradia – Empresa A.....	52
Figura 17 – Moradia – Empresa B.....	53
Figura 18 – Consolidado	53
Figura 19 – Indivíduos na Mesma Residência – Empresa A.....	54
Figura 20 – Indivíduos na Mesma Residência – Empresa B.....	54
Figura 21 – Consolidado	55
Figura 22 – Redução dos Riscos de Doenças e Danos – Empresa A	56
Figura 23 – Redução dos Riscos de Doenças e Danos – Empresa B	56
Figura 24 – Consolidado	57
Figura 25 – Ventilação, Espaço, Iluminação e Limpeza no local – Empresa A.....	57
Figura 26 – Ventilação, Espaço, Iluminação e Limpeza no local – Empresa B.....	58
Figura 27 – Consolidado	58
Figura 28 – Stress no Trabalho – Empresa A	59
Figura 29 – Stress no Trabalho – Empresa B	59
Figura 30 – Consolidado	60
Figura 31 – Remuneração Justa e Adequada – Empresa A	60

Figura 32 – Remuneração Justa e Adequada – Empresa B	61
Figura 33 – Consolidado	61
Figura 34 – Benefícios – Empresa A.....	62
Figura 35 – Benefícios – Empresa B.....	62
Figura 36 – Consolidado	63
Figura 37 – Epis – Empresa A.....	63
Figura 38 – Epis – Empresa B.....	64
Figura 39 – Consolidado	64

LISTA DE ABREVIATURAS

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

DORT – Distúrbios Osteo Musculares Relacionados ao Trabalho

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SIPAT – Semana interna de prevenção de acidente de trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	14
1.2 OBJETIVOS	15
1.2.1 Objetivo Geral.....	15
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.3 JUSTIFICATIVA	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	18
2.2 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	20
2.3 SETOR TÊXTIL E DE CONFECÇÃO.....	21
2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	22
2.4.1 Importância.....	23
2.4.2 Modelos de Avaliação.....	25
2.4.2.1 Modelo de Walton.....	25
2.4.2.2 Modelo de Hackman e Oldham.....	28
2.4.2.3 Modelo de Westley.....	29
2.4.2.4 Modelo de Nadler e Lawler.....	31
2.4.2.5 Modelo de Davis e Werther.....	31
2.4.2.6 Modelo de Huse e Cummings.....	31
2.5 PROGRAMAS	32
2.5.1 LER: Lesões por Esforços Repetitivos	32
2.5.1.1 Tratamento	34
2.6 MOTIVAÇÃO	35
2.7 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	35
2.7.1 Métodos para avaliação de desempenho.....	36
2.8 CONCEITO DE PRODUÇÃO	38
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	39
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	38
3.2 DEFINIÇÃO DA AREA E/OU POPULAÇÃO ALVO.....	40
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	42
3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	42

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	44
4.1 PERFIL DAS EMPRESAS.....	44
4.1.1 Gênero.....	44
4.1.2 Escolaridade	46
4.1.3 Idade	48
4.1.4 Tempo de Trabalho na Empresa	49
4.1.5 Estado Civil.....	51
4.1.6 Moradia.....	52
4.1.7 Indivíduos na Mesma Residência	54
4.1.8 Indivíduos com Necessidades Especiais na Residência.....	55
4.1.9 Condições Físicas de Trabalho.....	57
4.1.10 Ventilação, Espaço, Limpeza e Iluminação no Local	58
4.1.11 Stress no Trabalho	69
4.1.12 Remuneração Justa e Adequada	61
4.1.13 Benefícios	63
4.1.14 Epi – Equipamento de Proteção Individual	63
4.1.15 Prática de Atividades para Melhorar a QVT	65
4.1.16 A QVT e a Influência no Desenvolvimento do Trabalho	65
4.1.17 Melhorias para a QVT	66
4.1.18 Ferramentas de Trabalho.....	66
4.1.19 Liderança da Encarregada.....	67
4.1.20 Trabalho em Equipe	68
4.1.21 Distribuição de Serviços.....	68
4.1.22 Lazer na Empresa.....	69
4.1.23 Regras	70
4.1.24 Layout de Trabalho	70
4.3 ANÁLISE GERAL DA PESQUISA.....	71
4.4 PROPOSTAS DE TRABALHO	73
5 CONCLUSÃO	75
REFERÊNCIAS	77
APÊNDICE	82

1 INTRODUÇÃO

A indústria de confecção é ampla e integra diversos estágios produtivos, onde quatro deles possuem destaque: fiação, tecelagem, acabamento e confecção. No estágio final, os produtos podem transformar-se em vestuário, artigos para o lar ou para a indústria. Assim, o produto final de cada estágio é a matéria prima da fase seguinte, o que caracteriza ao ramo de confecção um perfil diversificado, sendo cada setor constituído por um número significativo de segmentos diferenciados, com atividades, infraestrutura e colaboradores próprios (SEBRAE, 2010).

O setor de confecção brasileiro apresenta destaque pela inovação, tecnologia empregada, e principalmente pela dimensão de seu parque têxtil: é o segundo maior produtor de denim do mundo (matéria prima usada na fabricação de jeans), terceiro na produção de malhas, e a sexta maior indústria têxtil. Autossuficiente na produção de algodão, o Brasil fabrica 9,8 bilhões de peças de vestuário por ano, e é referência mundial em *jeanswear*, *beachwear* e *homewear*. A maior parte deste desempenho é consequência do volume do mercado interno brasileiro (SEBRAE, 2010).

Em Santa Catarina, o segmento de confecção é um significativo criador de empregos, e possui como peculiaridade o predomínio de empresas de micro e pequeno porte, com algumas grandes empresas líderes de mercado. O setor de confecção iniciou na cidade de Blumenau, e conforme o recorte regional definido pelo SEBRAE/SC, a maior concentração destas empresas está localizada nas regiões do Vale do Itajaí, Foz do Itajaí e norte do estado (SEBRAE, 2010).

Localizado no sul de Santa Catarina, o município de Forquilha conta com 26 empresas no setor de confecção, as quais, 22 enquadram-se como empresas de pequeno porte, empregando em média 30 funcionários, e 04 são empresas de grande porte, totalizando um número 80 funcionários cada (SEBRAE, 2010).

Em um ambiente de alta competitividade, a sobrevivência de uma empresa está inerente a um novo modelo de gestão de trabalho, onde as empresas precisam ter a visão não apenas do faturamento, mas também à qualidade de vida de seus colaboradores, dado que a satisfação e bem estar dos mesmos interfere diretamente no funcionamento da organização. Entretanto, diversas empresas ainda

se preocupam apenas com o lucro e posição em face de seus concorrentes, requerendo dos seus colaboradores maior tempo de trabalho e resultados em prazos cada vez mais curtos (CONTE, 2003).

A orientação para solucionar esse obstáculo consiste em desenvolver um ambiente de trabalho adequado, não apenas para a situação econômica da empresa, mas também para os colaboradores que fazem parte daquele contexto diário. Dessa forma, a inserção da gestão de qualidade de vida é uma ferramenta substancial para a sobrevivência das organizações no contexto atual (LIMA, 2008).

Nesse sentido, os programas de qualidade de vida no trabalho possuem como finalidade propiciar ambientes de trabalho mais agradáveis, com melhores condições nos aspectos físico, emocional e social, além de motivar os colaboradores a serem mais comunicativos, integrar os setores com seus superiores, entre outros benefícios, a fim de satisfazer todos os inseridos na organização (FERNANDES, 1996). A partir de tal questão, este estudo tem como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de duas empresas de pequeno porte no setor de confecção, entender suas motivações e quais os principais entraves encontrados no ambiente organizacional.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

A qualidade de vida no trabalho tem assumido um papel cada vez mais relevante no ambiente organizacional, pois se refere a um programa que objetiva auxiliar e contemplar as necessidades do colaborador no decurso de suas atividades, tendo como perspectiva principal a motivação dos colaboradores integrada à satisfação com a empresa (CARVALHO, 1998).

Desse modo, o tema afirma que a motivação e o envolvimento do colaborador transcorrem de maneira mais natural em âmbitos em que há autonomia para interagir com as decisões da organização e envolver-se em atividades que propaguem satisfação. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “O empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais”. Assim, o trabalho assume uma função determinante tanto na vida pessoal quanto profissional de um colaborador.

Frente a isso, pode-se afirmar que a qualidade de vida no trabalho é responsável pelo vínculo de diversos fatores que possibilitam a estabilidade e o bem estar ao colaborador, no aspecto físico, mental e emocional. No Brasil, a concepção do tema referido ainda é limitada, de modo que não há uma definição específica na literatura científica quanto ao seu conceito. Entretanto, na visão de alguns autores, como Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho pode ser considerada uma estratégia, a qual possui como propósito a união entre os interesses do colaborador aos da organização a fim de conquistar um bem comum.

As empresas pesquisadas sofreram diversas modificações ao longo dos últimos anos, as quais tiveram uma evolução significativa no número de funcionários, faturamento e tendências tecnológicas. Assim, diante desses aspectos, há o desafio de criar caminhos para eliminar a lacuna entre soluções e mudanças efetivas nas condições de trabalho, pois as preocupações com a qualidade de vida no trabalho têm assumido expressão significativa no ambiente organizacional.

Diante desta situação tem-se a seguinte questão de pesquisa: Como os colaboradores avaliam a qualidade de vida no trabalho nas organizações do setor de confecção no município de Forquilha – SC?

1.2 OBJETIVOS

Neste item serão apresentados os objetivos gerais e específicos que servirão de base para a realização deste trabalho.

1.2.1 Objetivos Geral

Analisar a qualidade de vida no trabalho, a partir da percepção dos colaboradores da área de produção, em duas empresas do setor de confecção no município de Forquilha – SC.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar o perfil dos colaboradores das confecções participantes do estudo;

- b) Levantar aspectos que impactam na qualidade de vida e a influência nas atividades diárias destes colaboradores;
- c) Desenvolver propostas de melhorias de acordo com os resultados da pesquisa;
- d) Conhecer a percepção dos colaboradores da área de produção sobre qualidade de vida no trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho, a partir da percepção dos colaboradores da área de produção, em duas empresas do setor de confecção no município de Forquilha – SC.

Considera-se importante atingir este objetivo, pois qualquer organização requer um planejamento adequado, tecnologia, capital financeiro, produtos e serviços de qualidade para sobreviver ao mercado. E isso apenas ocorre com o envolvimento de um profissional motivado, pois os indivíduos que constituem a organização são incumbidos pelo cumprimento satisfatório das atividades desenvolvidas pela empresa. Dessa forma, é imprescindível que esses profissionais possuam qualidade de vida no trabalho, a fim de empregar toda sua capacidade a serviço na organização e assim produzir melhores resultados.

Pode-se afirmar que este estudo é relevante para a pesquisadora, para as empresas pesquisadas e para a universidade. Para a pesquisadora, pois por meio do estudo poderá empregar os saberes assimilados ao longo do curso de forma a contribuir para o desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional. Para as empresas, pois a partir da rigorosa análise da qualidade de vida no trabalho, na visão dos trabalhadores, a empresa terá a possibilidade de analisar sua capacidade e estratégias financeiras, administrativas e mercadológicas para continuarem competitivas no mercado.

Diante da atual realidade, o capital financeiro deixou de ser o recurso com maior importância para as organizações, transferindo lugar para o conhecimento de cada colaborador, onde os indivíduos passam a ser parceiros substanciais. Nesse sentido, a gestão de pessoas assume uma função estratégica dentro das empresas, obtendo métodos para satisfazer e motivar os profissionais, onde o universo do

trabalho é reflexo de emergentes transformações, e os colaboradores estão incluídos neste contexto (CARVALHO, 1998).

Sendo assim, há a necessidade de analisar o tema qualidade de vida no trabalho, pois o mesmo tem fomentado o interesse dos administradores de empresas pela contribuição que o assunto disponibiliza para a satisfação dos colaboradores no que se refere à produtividade e melhores condições de trabalho dentro das organizações.

Este estudo torna-se viável, pois a pesquisadora reside perto da cidade de Forquilha e tem fácil acesso aos dados necessários para a elaboração do trabalho. Destaca-se que todos os custos na aplicação da pesquisa serão de responsabilidade da pesquisadora e o tempo estipulado pelo Curso de Administração de Empresas será concluído no prazo estabelecido. Assim, de acordo com os aspectos levantados, torna-se possível a realização do presente estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica apresenta o conceito anterior à aplicação da pesquisa de campo, por meio da perspectiva de autores e obras publicadas sobre o tema.

Desse modo, a seguir são apresentados alguns conceitos referentes ao tema, de modo específico sobre confecção, qualidade de vida no trabalho, motivação e lesões por esforços repetitivos – (LER).

2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

A área de recursos humanos, ou gestão de pessoas, tem sofrido significativas alterações em sua trajetória, de forma específica com o aumento de sua relevância e influência entre outros âmbitos organizacionais (GIL, 1994). Essa ampliação está relacionada ao aumento da concorrência e ao grau de competitividade funcional e empresarial, a transições tecnológicas, as novas regulamentações em face às mudanças institucionais, entre outros.

De acordo com Caravantes e Bjur (1997, p. 91), “[...] para renovar uma organização, é preciso enfatizar a valorização do homem por meio das políticas de recursos humanos.” Assim, em meio a diversas modificações oriundas de alterações no modelo de gestão que podem advir em razão da adesão de sistemas de qualidade, a administração de recursos humanos apresenta uma função de notoriedade e de significativa relevância.

A administração de recursos humanos é a área capacitada da administração que abrange todas as atividades que possuem como finalidade a inclusão do colaborador na organização e o acréscimo da sua produtividade. O âmbito abrange funções de recrutamento, triagem, capacitação, aperfeiçoamento, assistência, controle e análise de pessoal (GIL, 1994).

A administração de recursos humanos, na visão de Aquino (1980), é a área da administração incumbida pela organização da mão de obra e do capital financeiro, e destina-se a possibilitar à empresa um quadro de funcionários motivado, integrado e produtivo, incentivando a obtenção dos objetivos organizacionais. Toledo (1980) ainda salienta que percebe a administração de

recursos humanos como um conjunto de conceitos, estratégias e métodos, a qual pretende auxiliar para a atração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores de qualquer organização.

Fischer (2002) também ressalta que essa área se refere ao modo pelo qual uma empresa se prepara para direcionar o comportamento do colaborador no ambiente de trabalho. Para isso, a organização estabelece conceitos, estratégias, políticas e práticas de gestão, e por meio dessas ferramentas, direciona as formas de desempenho dos gestores no ambiente de trabalho. Bohlander (2003), no entanto, compreende que a administração de recursos humanos administra o capital humano em uma organização, a qual se refere ao conjunto de capacidade, aptidão e atitudes que geram valor econômico às empresas.

A administração de recursos humanos ocorre de modo efetivo a partir da década de 60, quando a expressão permutou os termos administração de pessoal e relações industriais. Dessa forma, a administração de recursos humanos surge em consequência da inserção de uma visão mais abrangente, globalizada e sistêmica (GIL, 1994).

Uma organização sistêmica apresenta diversas características específicas: correlação entre as partes, ênfase no processo, probabilismo, multidisciplinaridade, concepção multicausal, caráter descritivo e multimotivacional, participação, abertura e ênfase nas funções desempenhadas pelos colaboradores. Assim, a abordagem sistêmica representa um conjunto de partes inter-relacionadas, ordenadas de forma unificada e interdependente na formação do todo (GIL, 1994).

Essa gestão estratégica da administração de recursos humanos posiciona os colaboradores como condição substancial para obter competitividade, pois são considerados recursos relevantes para a organização, ocasionais e difíceis de encontrar. Nesse sentido, o capital humano distinto é único, com imprescindível conjunto de capacidade, *know how*, experiência e aptidão, o qual é característico para e controlado por uma empresa em particular, apta para induzir a uma vantagem competitiva sustentável. (BARNEY, 1991). Ou seja, a base para a competição organizacional são as pessoas.

2.2 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

A condição humana dentro das organizações é, na atualidade, um assunto constantemente abordado por estudiosos das áreas de psicologia e sociologia, os quais exploram a conduta e as relações no âmbito corporativo. Nesse sentido, auxiliando no desempenho das empresas, as políticas de recursos humanos são normas determinadas a fim de gerenciar cargos e amparar os colaboradores para executarem sua função de modo efetivo, em conformidade com os objetivos estabelecidos pela organização (CARVALHO; NASCIMENTO, 1999).

As políticas de recursos humanos são referências para a ação, e foram criadas para impulsionar a solução das adversidades que ocorrem dentro das organizações. Para prevenir conflitos neste âmbito, é necessário determinar atividades com a finalidade de gerenciar os comportamentos internos e impulsionar o capital humano, tendo como objetivo selecionar, administrar e conduzir os colaboradores para suprir as metas da organização (LACOMBE, 2005).

Na visão de Lacombe (2005, p. 127), “políticas públicas são um conjunto de declarações escritas a respeito das intenções da instituição em relação a determinado assunto, e indicam os meios e a forma desejada para atingir os objetivos principais”.

Os autores Carvalho e Nascimento (1999), apresentam os objetivos das políticas de recursos humanos:

- a) Determinar programas e estímulos que visem à preservação do colaborador na organização por um maior período, minimizando as despesas com o gerenciamento de empregados;
- b) Possibilitar maior e melhor versatilidade no recrutamento, seleção, treinamento e avaliação do desempenho dos colaboradores;
- c) Adaptar o gerenciamento de funções e remuneração à atividade do mercado de trabalho.

Assim, as políticas de recursos humanos oportunizam a análise do envolvimento dos colaboradores junto aos objetivos da empresa, exercendo influência no comportamento dos mesmos dentro da esfera organizacional. Quando aplicadas de forma correta, podem trazer inúmeros resultados positivos para a

organização, e esta pode criá-las de acordo com a sua ideologia e diversificar conforme o âmbito em que está inserida (LACOMBE, 2005).

2.3 SETOR TÊXTIL E DE CONFECÇÃO

O setor têxtil possui significativa importância na economia e no comércio mundial de manufaturas, sendo também um dos maiores empregadores. Nos Estados Unidos, a cada onze trabalhadores industriais, um concerne ao setor têxtil, e na França, em cada oito, um pertence ao setor. No Brasil, sua relevância também é expressiva, uma vez que o processo de industrialização teve início com a indústria têxtil, e, no ano de 2000, da totalidade de empregos na área industrial, 13,4% pertenciam ao setor (SEBRAE, 2010).

Em Santa Catarina, o início do setor têxtil e de confecção está inerente à imigração europeia a partir do século XIX, proveniente da Alemanha. Devido à distância dos grandes mercados e pela complexidade em obter matérias-primas, as colônias precisaram construir seus próprios mercados locais, embora no início fossem pouco competitivos. Dessa forma, se desenvolveram no estado, regiões economicamente independentes, originando polos regionais autossuficientes de Florianópolis, capital catarinense, como Blumenau, Criciúma, Lages e Joinville (AMORIM, 2003).

No início do século XX, transformações significativas impulsionaram o acréscimo da produção têxtil, onde, na visão de Cunha (1992, p. 24-25):

“A introdução da energia elétrica em Blumenau e Joinville no ano de 1909, e em Brusque, a partir de 1913, bem como a generalização do emprego do vapor em substituição à energia humana e hidráulica (...) liberaram as indústrias de condicionamentos locais restritos”.

Assim, o estabelecimento da indústria têxtil em Santa Catarina ocorreu no período que envolveu as duas guerras mundiais, de modo expressivo a partir dos anos 30, com o processo de substituição de importações.

No município de Forquilha, localizado no estado de Santa Catarina, a maioria das empresas que atuam no ramo de confecção são pequenas fábricas ou filiais de uma indústria expressiva, as quais se instalam em salas alugadas a fim de economizar com variáveis como transporte e deslocamento. Nessa perspectiva,

também existem as organizações que executam algumas etapas de produção para marcas de roupas, as quais são conhecidas como facção.

Dada às diversas etapas produtivas que integra a indústria têxtil, o setor da economia que engloba essa atividade é um dos mais significativos e diversificados existentes, bem como um dos que proporcionam maiores chances para a concepção de micro e pequenas empresas. Dentre estas, evidencia-se a facção, baseada no fornecimento de serviços de corte, costura e acabamentos encaminhados para as indústrias de confecção (SEBRAE, 2010).

Esse perfil de indústria geralmente é instalado em garagens ou lugares pequenos com escassas condições de trabalho, higiene, iluminação, segurança, e com estrutura de produção adaptada com móveis e equipamentos do lar. O quadro de funcionários usualmente consiste no dono da empresa, cônjuges, filhos, e outros poucos funcionários, com um percentual de rotatividade elevado. A jornada de trabalho é exaustiva, com o propósito de cumprir prazos de entrega, o que resulta em condições favoráveis para o aparecimento de doenças físicas e psicológicas, como o estresse (AMORIM, 2003).

Na atualidade, a atividade faccionista tem expandido gradativamente, pois existe um interesse de empresas maiores no ramo de confecção em adquirir lucros em escala sem comprometer seus custos. Uma vez que os seus processos de fabricação se referem em maior parte ao trabalho manual, ou seja, a quantidade mais significativa de mão de obra é a etapa de costura, as grandes empresas do segmento terceirizam esse serviço, originando, dessa forma, às facções (AMORIM, 2003).

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A busca pela qualidade de vida pode ser abordada a partir da década de trinta por meio da racionalização do trabalho, proposta pela Administração Científica e desenvolvido por Frederick Taylor, em 1911. A partir desse sistema, descobrem-se diversos fatores que dão sentido ao tema, como, por exemplo, o incentivo aos colaboradores, a liderança além do conceito, a participação, o treinamento, entre outros (VIEIRA, 1996).

Conforme Vieira (1996) a qualidade de vida no trabalho pode ser conceituada como:

[...] a melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de recursos humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização. Isto significa acentuar o conflito existente entre o capital e o trabalho (VIEIRA, 1966, p. 21).

Os autores Huse e Cummings (1985) revelam que implantar programas concernentes à qualidade de vida no trabalho influencia de maneira positiva a comunicação entre os colaboradores e a coordenação da empresa, condição substancial para progredir a eficiência da mesma. Nessa perspectiva, Carvalho (1998), ainda evidencia que elevar a capacidade produtiva do trabalhador, a motivação e o desempenho, são pré-requisitos para ter-se uma produtividade ainda mais elevada (CARVALHO, 1998).

A preocupação crescente em aprimorar a qualidade de vida no trabalho revela o progresso da sociedade bem como o nível de instrução dos indivíduos, pois, a popularização nas relações de trabalho fez com que cada vez menos os colaboradores concordassem, de forma acomodada, com o autoritarismo de seus superiores (DAVIS; WERTHER, 1983).

Os diversos modelos teóricos sobre o tema estão sendo reformulados e combinados de forma a adaptar-se aos novos contextos, uma vez que, as percepções das dimensões da qualidade de vida no trabalho podem apresentar-se de maneiras diferentes para indivíduos e para as organizações (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008).

2.4.1 Importância

As organizações buscam qualidade, produtividade e lucratividade, e, para isso, é imprescindível que seus colaboradores contribuam com os objetivos organizacionais a fim de alcançar os resultados desejados. Dessa forma, há uma crescente preocupação com o tema, pois o mesmo possibilita a construção de uma nova relação do indivíduo com o seu ofício, com a organização e com a sociedade,

construindo uma relação mais consciente e justa, em que se percebe a necessidade de melhoria constante para ambas as partes (OLIVEIRA; ORSINI, 2008).

A importância desse tema equivale ao fato de que o indivíduo passa no ambiente de trabalho em média mais de oito horas por dia, durante pelo menos trinta e cinco anos de vida. Não se refere apenas a levar as dificuldades de casa para o trabalho, e sim, de levar para casa os problemas, os receios, as tensões, e as angústias acumuladas na organização (CONTE, 2003).

Esses problemas geram o estresse, causado principalmente pelo acúmulo de funções, excesso de trabalho, conflito com colegas e chefia, falta de motivação, e má administração da própria vida, e é considerado um grande vilão nas organizações, pois pode provocar doenças variadas no indivíduo e para a organização, o absenteísmo e a queda de produtividade. Michael (1998 apud MARTINS; JESUS, 1999, p. 2) define o estresse como "a resposta fisiológica, psicológica e comportamental de um indivíduo que procura adaptar-se e ajustar-se às pressões internas e externas".

Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho busca a redução do estresse para que o colaborador possa chegar satisfeito, e quando sair, se sentir cansado, mas também realizado e agradecido. Os benefícios alcançados são citados por Conte (2003, p. 33):

“É muito provável que funcionários motivados, capacitados e bem remunerados passem a ter um desempenho acima da média, reduzindo custo, apresentando melhores soluções aos clientes e gerando como desdobramento maior vitalidade financeira, que, mais do que nunca, pode significar a sobrevivência da empresa”.

As organizações que se preocupam com a qualidade de vida no trabalho poderão proporcionar: para a empresa, uma maior efetividade organizacional, redução de indicadores negativos como erros, perda de material, danificação de equipamentos, queda de produtividade e qualidade. E aos colaboradores, satisfação com o trabalho, autoestima, redução do absenteísmo, licenças-saúde e aposentadorias precoces, o que possibilita para a organização o alcance seus objetivos com mais facilidade (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008).

2.4.2 Modelos de Avaliação

Para apresentar as condições que influenciam a QVT, foram desenvolvidos modelos de indicadores com a finalidade de determinar os fatores que afetam na qualidade de vida no trabalho. Destacam-se os modelos propostos por: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); Nadler e Lawler (1983); Davis e Werther (1983); Huse e Cummings (1985), entre outros.

2.4.2.1 Modelo de Walton

O modelo de Walton (1973) é o único que destaca fatores básicos relativos ao trabalho priorizando aspectos higiênicos, condições físicas, fatores concernentes à segurança e à remuneração, sem desconsiderar os demais elementos apresentados por outros autores. A abrangência deste modelo, considerando fatores internos e externos à organização, possibilita ao pesquisador melhores oportunidades de analisar o nível de qualidade de vida no trabalho.

O termo qualidade de vida tem sido utilizado com periodicidade para caracterizar princípios humanitários e ambientais, omitidos pela aliança industrial em benefício do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Portanto, na visão do autor, a QVT deveria responder alguns questionamentos antes de ser estabelecida, tais como: condições de segurança e saúde do trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento, integração social na organização, constitucionalismo e a relevância social da vida no trabalho (WALTON, 1973).

Dessa forma, com a finalidade de aprimorar o rendimento dos colaboradores, torna-se fundamental fazê-los sentirem-se responsáveis pelo ofício a qual foram designados, sabendo-se que, depois de cumprida a referida atividade, irão ser avaliados pela competência demonstrada (HUSE; CUMMINGS, 1985).

Quadro 1– Modelo de Walton para aferição da QVT.

SISTEMAS	ATIVIDADES
Compensação justa e adequada	- Renda adequada ao trabalho - Equidade interna - Equidade externa
Condição de trabalho	- Jornada de trabalho - Ambiente físico seguro e saudável
Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	- Autonomia - Significado da tarefa - Identidade da tarefa - Variedade da habilidade - Retroinformação
Oportunidade de crescimento e segurança	- Oportunidade de carreira - Crescimento profissional - Segurança de emprego
Integração social no trabalho	- Igualdade de oportunidade - Relacionamento
Constitucionalismo	- Respeito às leis e direitos trabalhistas - Privacidade pessoal - Liberdade de expressão - Normas e rotinas
Trabalho e espaço total da vida	- Papel balanceado do trabalho
Relevância social da vida no trabalho	- Imagem da empresa

Fonte: Walton (1973).

Compensação Justa e Adequada: apresenta a satisfação do colaborador por sua remuneração quando comparada interna e externamente. Walton (1973) revela que a compensação recebida pela função executada pode ser destacada sob aspectos distintos, seja pela conexão feita entre remuneração e o esforço físico ou mental, ou pela experiência do colaborador e a responsabilidade imposta pela função exercida (WALTON, 1973).

Condições de Trabalho: refere-se à satisfação do colaborador correlacionada à adesão de horários coerentes, condições de trabalho que não possuam ameaças de doenças e danos físicos ou estabeleça limites de idade quando o ofício exercido é insalubre, superior ou inferior à determinada faixa etária (LIMA, 2008).

Oportunidade de Uso e Desenvolvimento de Capacidades: diz respeito à oportunidade de o colaborador aplicar seu *know how* e habilidades, desenvolver independência, alcançar trinta referências sobre o ofício efetivado bem como o processo produtivo ao qual pertence. No entanto, Walton (1973) ressalta que o nível de responsabilidade do colaborador, sua formação, aptidão para tomar decisões e promover iniciativas são fatores decisivos para definir se essas condições serão levadas em consideração (WALTON, 1973).

Oportunidade de Crescimento e Segurança: Walton (1973) salienta a oportunidade de carreira bem como os possíveis entraves apresentados aos colaboradores. Não omite, de forma alguma, suas restrições específicas, ao contrário, busca destacar as que estão relacionadas propriamente à educação formal, as quais impossibilitam ou prejudicam, diversas vezes, a evolução dos colaboradores. Nesse sentido, Walton (1973) “propõe avaliar a expectativa do trabalhador quanto ao uso de conhecimentos e habilidades recém-adquiridas, o nível em que as atividades de trabalho atuais contribuem para manter e expandir sua capacidade evitando a obsolescência, a avaliação das oportunidades de progredir em termos organizacionais ou de carreiras reconhecidas pelas pessoas de seu convívio, como trinta e um colegas, amigos e familiares e, por fim, a segurança de emprego ou renda decorrente do trabalho”.

Integração Social no Trabalho: O autor destaca a relevância das conexões interpessoais a fim de apurar o nível de afinidade dos colaboradores com a organização e, como resultante, o grau de satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Essa avaliação por ser realizada por meio da inexistência de intolerâncias, de desigualdades hierárquicas acentuadas e equilíbrio social, o que faz com que o colaborador sinta-se incluído a equipe e à organização (WALTON, 1973).

Constitucionalismo: é um elemento substancial para a preservação da qualidade de vida no trabalho, e possui como alicerce a determinação dos direitos e deveres dos colaboradores (WALTON, 1973).

Trabalho e Espaço Total da Vida: Refere-se às experiências dos colaboradores com o ofício exercido, as quais podem afetar de modo positivo ou negativo, na vida particular e comunitária dos mesmos. Nesse sentido, Walton (1973) orienta a busca do equilíbrio por meio de planejamentos e crescimento profissional. É imprescindível que a constatação do grau de satisfação do colaborador no que se refere à influência empregada pela atividade sobre a vida particular dos mesmos seja mensurada por meio de concepções com relação ao equilíbrio da jornada de trabalho, estabilidade de horários e alterações geográficas que influenciam a ociosidade de tempo para a família e lazer.

Relevância Social na Vida no Trabalho: Na perspectiva de Walton (1973), a falta de responsabilidade de algumas organizações faz com que diversos colaboradores passem a desqualificar seu ofício, o que influencia a autoestima e,

como resultante, a produtividade. Contudo, de acordo com Lima (2008), “as mudanças das condições organizacionais ocorrem em geral mais lentamente do que o aumento das expectativas do trabalhador, o que tende a provocar maior alienação” (LIMA, 2008).

2.4.2.2 Modelo de Hackman e Oldham

Hackman & Oldham (1975), na procura por estabelecer fatores que determinassem a qualidade de vida no trabalho, desenvolveram uma nova estratégia que originou a obra “*Job Diagnostic Survey*”. Para isso, os autores fundamentaram-se em cinco elementos que apresentam a posição do colaborador. Estes cinco elementos básicos são: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância de tarefa, nível de autonomia e feedback.

De acordo com este modelo, os cinco elementos básicos existirão somente quando houver significância percebida, responsabilidade percebida e conhecimento dos resultados do trabalho. Na prática, seriam situações psicológicas que precisam ser contempladas por meio do ofício exercido e, como consequência, possibilitariam um significativo estímulo interno, maior satisfação, qualidade no desempenho e menor rotatividade e absenteísmo (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Os três primeiros elementos apresentados pelos autores favorecem a valorização do trabalho. A autonomia, evidenciada como o quarto elemento, apresenta ao colaborador o nível de responsabilidade pela função que o mesmo desempenha. E o último fator (*feedback*) possibilita que o colaborador seja notificado dos resultados alcançados com o seu ofício (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Para maior compreensão, é preciso verificar as cinco formas de desempenho destes níveis, os quais são conhecidos como Conceitos Implementadores de Enriquecimento de Cargos (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Tarefas combinadas: a atividade fragmentada é compilada e transformada em módulos, oportunizando o acréscimo de habilidades ao colaborador, bem como a preservação da identidade da tarefa (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Formação de Unidades Naturais de Trabalho: são verificadas as funções que possuem uma relação ou continuidade entre si, e, logo após, estas são

compiladas construindo módulos com uma base coerente, o que amplia e fortalece a significância e a identidade da tarefa (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

Estabelecimento de Relações Diretas com o Cliente: cada ofício possui um cliente interno ou externo, fazendo com que cada adversidade e incertezas sejam direcionadas para conclusão de forma direta com o colaborador que desenvolveu o ofício, possibilitando, desta maneira, a Retroalimentação e Autonomia e, assim, ampliando a Variedade de Habilidades. Entretanto, esses fatores só são alcançados quando se origina um canal de comunicação entre o colaborador e o seu cliente externo ou interno (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

Carga Vertical: procura-se a inclusão vertical, a qual tem como finalidade o desenvolvimento do ofício realizado com ao acréscimo de tarefas mais difíceis ou, até mesmo, o gerenciamento. Com isso, o intervalo entre o planejamento, a efetivação e a administração do trabalho minimiza, e o colaborador passa a ter todas estas responsabilidades, ampliando assim a Autonomia (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

Abertura de Canais de Retroalimentação (*feedback*): deve-se possibilitar atividades que oportunizem o conhecimento sobre o resultado do ofício que está sendo elaborado, sem que o colaborador necessite de outros indivíduos para alcançar estas informações. Para isto, é substancial a determinação e propagação de padrões e normas, bem como a disponibilidade de mecanismos de avaliação dos resultados obtidos (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

2.4.2.3 Modelo de Westley

De acordo com Westley (1979) a qualidade de vida no trabalho pode ser analisada por meio de quatro indicadores primordiais: econômico, político, psicológico e sociológico, classificados como quatro adversidades originadas, respectivamente, pela desigualdade, periculosidade, alienação e a carência de leis e regulamentações.

Quadro 2 – Indicadores da QVT.

Econômico	<ul style="list-style-type: none"> - Equidade salarial - Remuneração adequada - Benefício - Local de trabalho - Carga Horária - Ambiente Externo
Político	<ul style="list-style-type: none"> - Segurança no emprego - Atuação sindical - Retroinformação - Liberdade de expressão - Valorização do cargo - Relacionamento com chefia
Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - Realização potencial - Nível de desafio - Desenvolvimento pessoal - Desenvolvimento profissional - Criatividade - Auto avaliação - Variedade de tarefa - Identidade com a tarefa
Sociológico	<ul style="list-style-type: none"> - Participação nas decisões - Autonomia - Relacionamento interpessoal - Grau de responsabilidade - Valor pessoal

Fonte: Westley (1979).

O autor ressalta que as origens de descontentamento apresentadas pelo indicador econômico e político, na verdade, são identificadas desde o século anterior, por meio da centralização dos proventos e da exploração demasiada dos colaboradores, usualmente vinculadas a desigualdade social e à concentração de poder, e como decorrência o acréscimo da insegurança (WESTLEY, 1979).

O indicador psicológico é a condição decorrente da insensibilidade, da desagregação entre o trabalho e o indivíduo, resultado de uma lacuna entre as expectativas do colaborador e o que o mesmo pode efetivar, e, por conseguinte, a mecanização e a automação resultam em alterações no modo de trabalho, as quais causam uma insuficiência progressiva de normas e regulamentações, identificando, assim, a falta de comprometimento do colaborador (LIMA, 2008).

Para aperfeiçoar a qualidade de vida no trabalho e solucionar estes quatro indicadores, Westley (1979) propõe ações cooperativas por meio da abrangência e presença dos colaboradores na tomada de decisão, no comprometimento, acréscimo de tarefas e do emprego das concepções sociotécnicas.

2.4.2.4 Modelo de Nadler e Lawler

Nadler e Lawler (1983) apontam quatro fatores para aferir a qualidade de vida no trabalho: participação na tomada de decisões, inovação por meio do acréscimo de tarefas e grupos de trabalho autônomos, reestruturação do sistema de remuneração com influência no clima organizacional, e por fim, o aperfeiçoamento do âmbito de trabalho em relação ao período trabalhado, condições, normas, ambiente físico, entre outros.

2.4.2.5 Modelo de Davis e Werther

O modelo de Davis e Werther (1983) para constatação da qualidade de vida no trabalho está fundamentado em um projeto de cargos que considera fatores organizacionais, ambientais e comportamentais:

Fatores Organizacionais: busca reconhecer a atividade que corresponde ao cargo, de modo que tenha um trânsito racional de processos, da aplicação de métodos e sistemas que regulem as funções desenvolvidas, ocasionando a redução do período de trabalho e o estímulo dos colaboradores (DAVIS; WERTHER, 1983).

Fatores Ambientais: o projeto de cargo deve levar em consideração as expectativas, capacidades e disponibilidade de colaboradores potenciais. Entretanto, o cargo não pode ser complexo ao nível de que a organização necessite fazer novas admissões, mas, simultaneamente, não pode ser tão acessível, a fim de ocasionar incômodo quando o colaborador possuir maior instrução (LIMA, 2008).

Fatores comportamentais: nesta fase não é recomendável priorizar a eficiência, a autonomia do colaborador, a variedade do cargo, a identidade de tarefa e a retroinformação, fatores voltados para o acréscimo da motivação (DAVIS; WERTHER, 1983).

2.4.2.6 Modelo de Huse e Cummings

É válido ressaltar mais algumas abordagens, como a de Huse e Cummings (1985), a qual salienta que a qualidade de vida no trabalho abrange indivíduos, trabalho e organização, ocasionando, dessa forma, três aspectos: a

satisfação do colaborador bem como a eficiência da organização e a participação de todos os comprometidos no processo decisório. A partir desses aspectos, foi elaborado o modelo de constatação do grau de qualidade de vida no trabalho fundamentado na participação do colaborador (referente à compreensão dos colaboradores na tomada de decisão nos distintos níveis da empresa), e no projeto de cargo (concerne à caracterização de cargos, extinguindo a alienação do colaborador, inovação no sistema de remuneração e o aperfeiçoamento no âmbito de trabalho).

2.5 PROGRAMAS

Os principais problemas relacionados com a qualidade de vida no trabalho são o estresse, a ergonomia, as DORTs (doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho) e as LERs (lesões por esforço repetitivo). Para amenizar ou tentar prevenir esses problemas, os programas de qualidade de vida são executados (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008).

Os programas de qualidade de vida no trabalho têm como finalidade principal fomentar um ambiente organizacional mais harmônico, por meio de responsabilidade e autonomia dos colaboradores, recebimento constante de feedback sobre desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Estes programas compõem uma das formas mais eficazes de obtenção do comprometimento das pessoas, uma vez que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho dentro da empresa (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008).

2.5.1 LER: Lesões por Esforços Repetitivos

A lesão por esforços repetitivos – LER é adotada como doença ocupacional desde 1987 (CUNHA; QUEIROZ; HATEM; GUIMARÃES, 1992), entretanto, é pouco conhecida pelos médicos em geral, principalmente em seus aspectos laborativos e legais. Trata-se de uma afecção que pode comprometer tendões, articulações sinoviais, músculos, nervos, fásCIAS e ligamentos, e ocorre de modo isolado ou associado. Nessa lesão, pode ocorrer degeneração de tecidos,

atingindo principalmente os membros superiores, região escapular e pescoço. As prováveis origens dessa lesão podem ser: postura desapropriada e o uso forçado e repetitivo de grupos musculares (OLIVEIRA, 1999).

Diversas categorias de trabalhadores podem ser atingidas pela LER/DORT, entretanto, as costureiras são afetadas de forma suprema pela mesma (LECH et al., 1998). Dessa forma, o quadro a seguir mostra a relação entre as queixas de fadiga localizadas com posturas durante o trabalho.

Quadro 3 – Relação entre Postura e Queixas.

POSTURA	QUEIXA
Postura forçada do dorso	Dor no dorso, região lombar, rigidez no pescoço
Postura forçada dos ombros sustentando os membros superiores	Dor e rigidez nos ombros
Postura forçada da inclinação cabeça-pescoço	Dor no pescoço e ombros
Manipulação do teclado com a mão direita com desvio ulnar forçado	Cansaço no braço e na mão direita, pressão e dor ocular, peso na cabeça
Acúmulo de fadiga nos membros superiores	Dor nos braços e mãos, cansaço nos braços

Fonte: Assunção (1999, p. 179).

Nesse sentido, as classificações usuais são feitas conforme a evolução e o prognóstico, identificando a DORT, a qual se baseia por meio de sinais e sintomas. A primeira fase consiste apenas em dores mal definidas e subjetivas, melhorando com repouso. Na segunda fase têm-se dor diminuindo com repouso, e apresenta poucos sinais objetivos. A fase três, no entanto, possui um número elevado de sinais objetivos, os quais não desaparecem com repouso. E a fase quatro, por fim, apresenta um estado de dor intensa com incapacidade funcional, não necessariamente permanente (LUDUVIG, 1998).

O setor de confecção está classificado entre os dez ofícios que mais possuem casos de lesões, sendo que as dores e a maior parcela das anomalias causadas pelas atividades desenvolvidas na produção estão enquadradas no grau dois - dor em vários locais durante a realização da atividade causadora da síndrome (LECH et al., 1998).

A dor é contínua e acentuada, e surge durante a jornada de trabalho de maneira interrompida, o que possibilita a prática do ofício, porém, com diminuição da produtividade nos estágios de acentuação. A dor torna-se localizada e pode estar

acompanhada de formigamento e calor, além de leves distúrbios de sensibilidade, com irradiação definida (LECH et al.,1998).

A recuperação é demorada ainda que haja o repouso, e a dor pode aparecer, ocasionalmente, durante outras atividades. Os sinais, de modo geral, continuam ausentes. Pode ser observada uma pequena nodulação acompanhada de uma bainha de tendões envolvidos, onde a palpação da massa muscular pode revelar hipertonia e dolorimento. Prognóstico favorável (LECH et al.,1998).

2.5.1.1 Tratamento

O tratamento inicia-se de forma cautelosa, afastando o colaborador de qualquer atividade que tenha esforço repetitivo, introduzindo a medicação, fisioterapia, reforço muscular, bem como orientações preventivas em relação a LER/DORT. Entretanto, em alguns casos, a intervenção cirúrgica pode ser indicada. O período de tratamento não é estabelecido, pois decorre da resposta individual de cada paciente, o qual deve ser intensivo, com uma equipe médica multidisciplinar disponível, e com o propósito de que a complicação não se torne permanente (LECH et al.,1998).

Assim, de acordo com Luduvig (1998), o tratamento da lesão requer uma equipe multidisciplinar constituída de médicos que consigam discernir a doença e iniciar a intervenção, com um fisioterapeuta encarregado pela prática de exercícios a fim de restaurar movimentos prejudicados, um terapeuta ocupacional incumbido pela adaptação do ambiente organizacional ao perfil físico e psicólogo do colaborador afetado, ou um psiquiatra que consiga identificar a motivação de aspectos como angústia e ansiedade no trabalho.

Nesse sentido, na visão de Helfenstein e Feldman (2001), é indicado à redução ou neutralização temporária do exercício dos músculos afetados associado à utilização de gelo no local e a prática de atividades de alongamento. É recomendado também o uso de analgésicos, antiinflamatórios, antidepressivos, ou métodos não farmacológicos, por meio de acupuntura, atividade física e terapia psicológica.

2.6 MOTIVAÇÃO

A motivação está ligada a aspectos psicológicos e de suporte as necessidades do indivíduo, e pode ser dividida em dois fatores: humanos e motivacionais. Os humanos estão ligados às condições de trabalho, os quais interferem na satisfação, como as relações com superiores, às políticas da empresa e com os colegas de trabalho. Os fatores motivacionais, no entanto, são as variáveis que estimulam o desenvolvimento do indivíduo com suas potencialidades, onde fatores como a liberdade de expressão, responsabilidade, promoção e competência são determinantes para o estímulo do colaborador (CHIAVENATO, 1998).

Um colaborador motivado tende a estimular uma equipe em sua íntegra, sendo que a satisfação pessoal dentro de um ambiente de trabalho é viral, transforma e desenvolve melhores profissionais. A motivação e o clima organizacional geram impactos positivos dentro da organização, onde a atenção especial aos colaboradores possui extrema importância, pois a participação da liderança no processo de crescimento e desenvolvimento do grupo ajuda a manter o clima favorável e motiva uma melhor ação (CHIAVENATO, 1998).

2.7 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O sistema de avaliação de desempenho é uma boa alternativa para o implemento dentro das organizações, pois pode-se oferecer recompensas aos colaboradores dependendo do nível de desempenho, estimulando o colaborador no momento em que ele mostrar a sua competência (SEBRAE, 2015).

Quadro 4 – Passos para avaliação de desempenho.

1º	O primeiro passo é tornar o funcionário conhecedor da sistemática de avaliação existente, seus objetivos, suas regras, periodicidade, aplicações e consequências. O sistema de avaliação deve ser elaborado buscando-se trabalhar com requisitos cujos indicadores ofereçam a maior objetividade possível.
2º	Num segundo momento, devem ser definidos para o colaborador os resultados que dele se espera. A liderança deve se certificar que o funcionário tem total consciência da demanda da empresa com relação ao seu trabalho.
3º	O terceiro passo é no sentido de se estabelecer que requisitos serão avaliados e que critérios serão utilizados. Obviamente, em uma empresa, não serão idênticos os requisitos de avaliação do gerente geral e do mensageiro, porque as exigências de cada cargo não são semelhantes.

4º	A quarta etapa do processo diz respeito ao registro dos fatos. A empresa deve possuir um modelo de ficha de avaliação de desempenho, na qual serão transcritas as observações, o resultado das avaliações, assim como as conclusões e recomendações do avaliador.
----	---

Fonte: SEBRAE (2015, p. 02).

Segundo Vroom (1997, p. 164). “Os planos formais de avaliação de desempenho são elaborados para atender três necessidades, uma da organização e duas dos indivíduos”.

- a) Fornecem julgamentos sistemáticos que justificam aumentos salariais, promoções, transferências e às vezes rebaixamentos e demissões.
- b) É uma forma de dizer a um subordinado como ele está se saindo e sugerir mudanças necessárias de comportamento, atitudes, habilidades ou conhecimento da função; permitem que o subordinado tome conhecimento da função; permitem que o subordinado tome conhecimentos “ da posição que ocupa” na opinião do chefe.
- c) Também estão sendo cada vez mais usados como base para instrução e aconselhamento do individuo por seu superior.

A avaliação de desempenho é uma ferramenta que facilita os supervisores para desempenhar tais funções como liderar, planejar, acompanhar os resultados. Neste sentido as organizações passaram a enxergar melhor o funcionário, com isso pode-se sugerir mudanças, dependendo da atitude do funcionário e também tem maior valor humano criando assim habilidades que possam alcançar os objetivos almejados (VROOM,1997).

2.7.1 Métodos para Avaliação de Desempenho

Muitas empresas utilizam métodos de avaliação de desempenho diferente uma das outras, pois cada uma sente uma necessidade um pouco diferente mesmo se tratando do mesmo assunto que é a avaliação de desempenho. Há cinco métodos para a avaliação de desempenho que são:

- a) Métodos das escalas gráficas: Este é o método mais utilizado dentro das organizações, pois já vem pronto e estruturado para fazer a aplicação (CHIAVENATO, 2000).

- b) Método da escolha forçada: Nesse método é dado ao colaborador uma ficha contendo quatro frases, sendo que ele é submetido a escolher apenas uma ou duas de cada bloco (CHIAVENATO, 2009).
- c) Método da pesquisa de campo: Nesse método é feito entrevistas para avaliar o desempenho do indivíduo, sendo capaz de diagnosticar as causas, origens e motivos por meio da análise dos fatos e situações (CHIAVENATO, 2009).
- d) Métodos dos incidentes críticos: Este método é utilizado quando se encontra comportamentos fora da realidade, ou seja, comportamentos extremamente bons ou extremamente fracos (CHIAVENATO, 2010).
- e) Método de auto-avaliação: Neste método é o próprio funcionário que se avalia, sendo que ele pode usar qualquer um dos métodos da avaliação de desempenho (CHIAVENATO, 2009).

Com isso foi criado algumas soluções de métodos de avaliações populares chamam-se os métodos tradicionais de avaliação do desempenho, tem bastante variações de uma empresa para a outra sendo que cada organização constrói seu próprio sistema para a avaliação de desempenho das pessoas (CHIAVENATO, 2009).

2.8 CONCEITO DE PRODUÇÃO

Produção é um processo dentro da empresa, que para poder funcionar precisa-se de mão de obra, no caso da confecção são contratadas costureiras, serviços gerais, cronometrista, revisora e também supervisores (VASCONCELLOS, 2002).

Após ter o quadro de funcionários é preciso comprar a matéria prima para que os funcionários comecem a trabalhar começando pela parte do corte onde cortam os tecidos nos tamanhos do molde, depois a distribuidora já começa a distribuir as peças para as costureiras, e a cronometrista já vai tirar o tempo para colocar a meta e ver em quanto tempo conseguem terminar determinada peça (VASCONCELLOS, 2002).

A função da produção é relacionada com os objetivos da organização físico ou tecnológico, pois se refere à relação entre quantidades físicas de produtos e fatores de produção (SLACK, 2008).

Tratando-se do prazo é definido quantas peças tem para produzir e calcular quantas peças da para fazer por hora e assim será definido quando terá que entregar as peças prontas, considerando os fatores fixos que são: capital físico, instalações da empresa, e os fatores variáveis: mão de obra e matérias-primas utilizadas (VASCONCELLOS, 2002).

O tipo de produção que é utilizado nas confecções é a produção enxuta também é conhecida como *Lean Manufacturing*, onde o sistema procura diminuir o prazo para ser entregue a possíveis clientes além de reduzir o tempo também reduz os custos. Visa também a eliminação de desperdício e do tempo que é fabricado as peças além de garantir qualidade as empresas não correm o risco de ganhar multa por não ter entregado no prazo correto (ALBERTIN, 2016).

Na produção enxuta se utiliza os (4Ms), que são mão de obra, máquina, material ou método empregado, os problemas que mais acontecem nas empresas são o absenteísmo, falha dos equipamentos utilizados e defeitos (GHINATO, 2000).

A mão de obra é preciso ter profissionais qualificados para o trabalho que irão realizar, deve-se ter conhecimento, ser pontual e evitar faltas no serviço sem justificativas. As máquinas devem ter sempre manutenções afim de evitar que irá quebrar, para que o profissional que for utiliza lá não precisar ficar parado esperando que o técnico venha concertar(GHINATO, 2000).

O material tem que estar disponível para que o profissional de continuidade em sua produção com a qualidade adequada (GHINATO, 2000).O método deve ser consistente e ter a padronização dos processos para que sempre seja entregue o material na mesma ordem evitando falhas no processo (GHINATO, 2000).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos estão relacionados aos métodos fundamentais para a concretização do estudo, possibilitando ao pesquisador identificar os meios utilizados na pesquisa de modo que o mesmo seja efetuado com êxito. Assim sendo, o estudo será analisado com base em métodos científicos (ANDRADE, 2005).

O método científico usufrui da observação, acareação à análise e ao resumo, além dos processos mentais da dedução e da indução, usuais a todo tipo de investigação, racional ou experimental. Em síntese, o método científico é o fundamento tácito ou explícito aplicado a fim de mensurar a capacidade de uma pesquisa (GIL, 2007).

Assim, este capítulo exhibe os procedimentos metodológicos utilizados nesse estudo, identificando o delineamento da pesquisa, definição da população e amostra, plano de coleta de dados, e por fim, a análise dos dados obtidos.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A abordagem da pesquisa tem como objetivo dividir a análise dos dados que carecem de uma análise mais ampla. Esse processo acontece por meio de conteúdos narrativos dos dados coletados, sendo que os resultados são verificados à medida que as informações forem alcançadas. (GIL, 2007). Assim, o presente estudo enquadra-se quanto aos fins de investigação como descritiva.

Para Cervo e Bervian (2002), a pesquisa descritiva observa, compila, analisa e compara fatos ou fenômenos sem modificá-los. Busca constatar a periodicidade com que um fenômeno acontece, seu vínculo com outros, sua natureza e particularidades. Procurar explorar também os inúmeros acontecimentos e relações que ocorrem na área econômica, política, social, e demais perspectivas do ser humano, seja em um indivíduo ou em grupos e comunidades mais complexas.

Logo, a pesquisa descritiva é identificada como a capacidade de apuração empírica, dado que possui como objetivo principal analisar fenômenos fundamentados em adversidades centralizadas, ou seja, investigar um fato

proveniente de modificações externas, as quais compreendem a pesquisa em questão (PINHEIRO, 2010).

No que concerne aos meios, é do tipo bibliográfica e uma pesquisa de campo. É oportuno destacar que a pesquisa bibliográfica é classificada como um método usual no alcance de informações, uma vez que por meio dessa ferramenta têm-se a análise de artigos, documentos, e diversos outros conteúdos. Dessa forma, esse tipo de pesquisa torna-se substancial em todo estudo científico, seja em diagnósticos de campo ou laboratórios (MATTAR NETO, 2003).

São consideradas pesquisas bibliográficas fontes publicadas como livros, meios de comunicação como televisão, rádio e jornal; artigos de periódicos como panfletos, revistas, enciclopédias ou dicionários; e por fim, sites e conteúdos disponíveis na internet (PINHEIRO, 2010).

Dessa maneira, a pesquisa enquadra-se como bibliográfica devido à coleta de informações e dados ter sido efetuada por meio de artigos científicos, livros, teses, periódicos e sites especializados, os quais caracterizam as fontes bibliográficas mais significativas, dando base à fundamentação teórica e tornando possível a realização do estudo.

A pesquisa de campo, segundo José Filho, (2006, p.64) “é o ato de pesquisar, o qual traz em si a necessidade do diálogo com a realidade a qual se pretende investigar e com o diferente, um diálogo dotado de crítica, canalizador de momentos criativos”. O esforço de aprender sobre qualquer fenômeno busca uma aproximação, dado sua complexidade e dinamicidade dialética.

Portanto, a pesquisa de campo é efetuada após o estudo bibliográfico, a fim de que o pesquisador tenha o discernimento necessário sobre o estudo, pois nesta fase serão definidos os objetivos da pesquisa, as hipóteses, o meio de coleta de dados, tamanho da amostra e de que forma os dados serão tabulados e analisados (MARCONI; LAKATOS, 1996).

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU POPULAÇÃO-ALVO

Em estudos científicos, a população é composta de pessoas, desígnios ou situações que possuem alguma similaridade. Assim, podem ser classificados como população, indivíduos de origem nativa ou que possuem residia em

comunidades congêneres, ou seja, indivíduos que detêm características em comum (GIL, 2007).

O objeto da população nesse estudo foi constituído por duas organizações do setor de confecção localizadas no município de Forquilha - SC. Dentre às vinte e seis organizações existentes, definiu-se uma amostra de duas organizações, onde a empresa A opera com jeans e a empresa B com malha.

A população da empresa A constituiu-se de 33 colaboradores, sendo que a amostra final estava composta por 21 colaboradores. Na empresa B, a população integrou 40 colaboradores, onde a amostra final reuniu 34 colaboradores. Foi obtida uma amostra final, pois nem todos devolveram a pesquisa no prazo estipulado.

A amostragem possui em sua metodologia o princípio de ser ajustado conforme os elementos serão analisados, de modo que a finalização do mesmo estabeleça as possíveis características de uma determinada população. Dessa forma, o plano de amostragem deve ser efetuado de modo que a população do objetivo da pesquisa seja definida com antecedência, bem como os critérios que precisam ser analisados (DIEHL; TATIM, 2004).

A amostra não probabilística ocorre quando não é possível atingir toda a população (COSTA NETO, 1977). Com isso, essa pesquisa teve uma população no total de 73 e uma amostra com 55 colaboradores.

Amostra por conveniência consiste na coleta de dados acessível, porém, é dificultoso avaliar sua excelência em termos de representatividade da população. Uma amostra por conveniência tanto pode gerar resultados positivos como negativos, pois nenhum procedimento estatisticamente justificável possibilita uma análise de probabilidade e inferência sobre a qualidade dos resultados da amostra (ANDERSON, SWEENEY; WILLIAMS, 2007).

Na perspectiva de Vianna (2001), a pesquisa qualitativa pode ser utilizada quando os dados possuírem natureza descritiva, como palavras, imagens, fotografias, por meio da observação, entrevistas abertas bem como documentos pessoais. Por outro lado, emprega-se a pesquisa quantitativa quando os dados forem quantificados na coleta de informações, sendo que seu objetivo principal consiste na busca de conhecimentos sobre determinada população, pois se procura aferir algo de forma objetiva (ROESCH, 2005)

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Os dados primários e secundários são formas de levantamento de dados empregados na execução de um estudo, onde cada um detém particularidades distintas. Os dados primários são aqueles que ainda não foram coletados e tem como objetivo responder às necessidades específicas da pesquisa em desenvolvimento. Os dados secundários, por sua vez, se referem às informações coletadas, tabuladas, e, ocasionalmente, até analisadas, também com a finalidade de atender as necessidades específicas do estudo em andamento (MATTAR, 1996).

Sendo assim, essa pesquisa foi efetuada por meio do levantamento de dados de origem primária, dado que a pesquisadora escolheu aplicar os dados coletados diretamente por ela, por meio do estudo realizado junto às organizações.

No que se refere à técnica de coleta de dados, utilizou-se o método quantitativo a técnica quantitativa pode ser quantificada, através dos resultados que foram obtidos com as respostas do questionário, assim tem a finalidade de medir os resultados para se ter uma resposta mais exata do que esta sendo analisado (FONSECA,2002).

Para a realização das entrevistas, o instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário com a ajuda de um roteiro semi-estruturado. Mattos (2010) salienta que as entrevistas têm sido gradativamente aplicadas em estudos na área de administração, uma vez que entrevistas individuais não estruturadas ou semi-estruturadas possibilitam um maior conhecimento no conteúdo pesquisado.

Diante do objetivo principal desta pesquisa, o método de coleta de dados por meio de questionário foi escolhido por abranger e analisar, na visão dos colaboradores, a qualidade de vida no trabalho em duas empresas do setor de confecção do município de Forquilha – SC. Por meio da aplicação dos questionários com funcionários das organizações foi possível obter dados sobre as mesmas, e assim, explorar as informações coletadas.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

A coleta dos dados classifica-se por delinear a pesquisa de forma narrativa e apresentar sua análise de forma interpretativa, de modo que os

resultados alcançados sejam explorados por meio de *know how* já conquistado (DIEHL; TATIM, 2004). O emprego preciso dos métodos de interpretação nos resultados obtidos é substancial, dado que, se a pesquisa não tiver a análise apropriada, o desígnio do delineamento da pesquisa e a aplicação da coleta de dados tornam-se irrelevantes (PINHEIRO, 2010).

Dessa forma, a abordagem de pesquisa adequada a esse estudo é o método quantitativo, visto que a acadêmica explorou por meio de dados e informações reunidas no decorrer da pesquisa o conjunto de elementos referentes à qualidade de vida no trabalho nas organizações em análise, com o objetivo de efetivar os resultados almejados.

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Este capítulo apresenta os resultados obtidos por meio da coleta de dados junto a duas confecções de Forquilha - SC. O questionário foi aplicado em colaboradores no setor de produção, como costureiras, revisoras e serviços gerais.

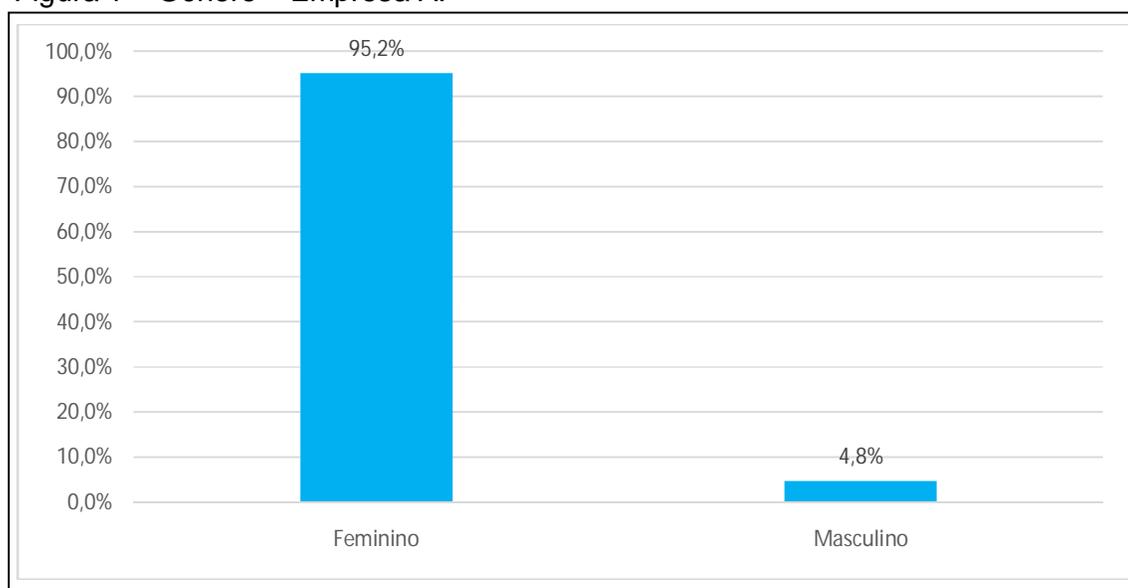
Aplicou-se um total de 73 questionários, sendo 33 na empresa A e 40 na empresa B. Visto que na empresa A, 21 questionários foram validados, e na empresa B, 34. A seguir será apresentada uma análise detalhada de cada ponto questionado, levando-se em consideração os objetivos específicos da pesquisa.

4.1 PERFIL DAS EMPRESAS

Com base na pesquisa realizada em duas organizações que operam no segmento de confecção no município de Forquilha – SC, é apresentado a seguir os principais aspectos em relação ao perfil dos colaboradores entrevistados.

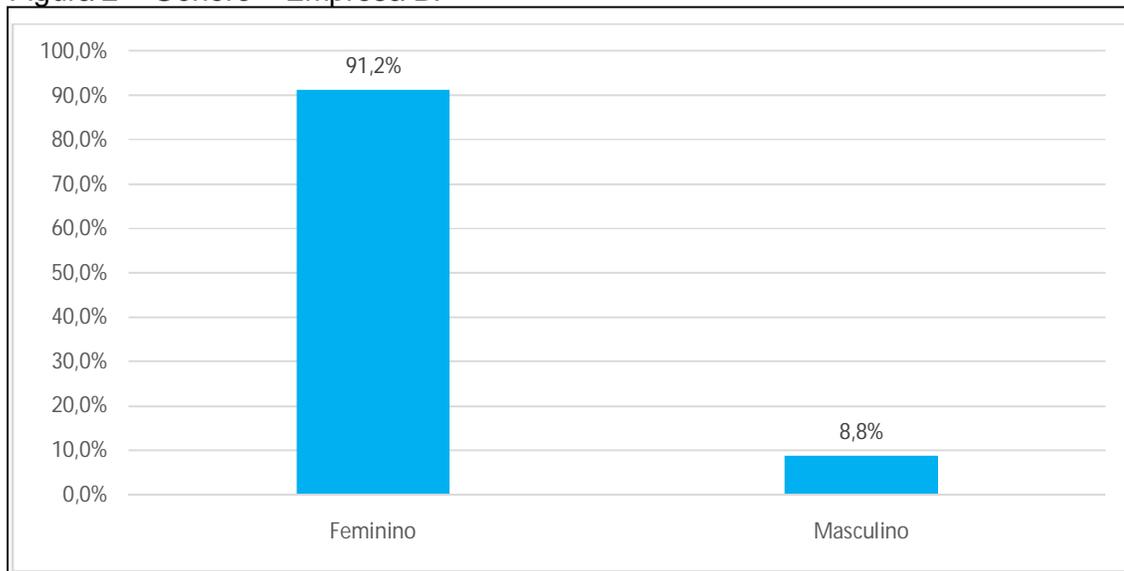
4.1.1 Gênero

Figura 1 – Gênero – Empresa A.



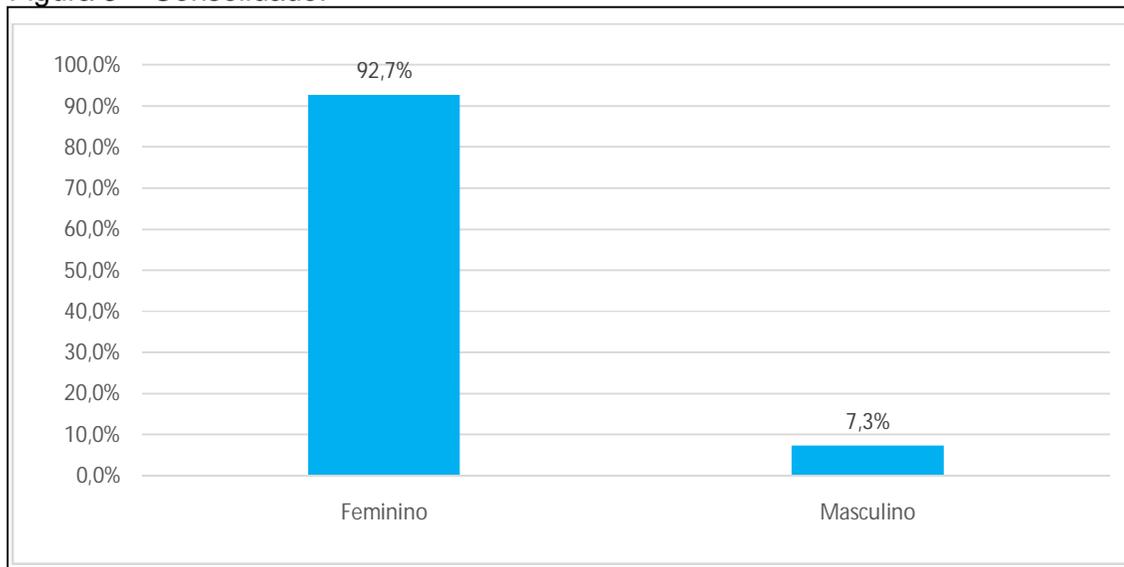
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 2 – Gênero – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 3 – Consolidado.

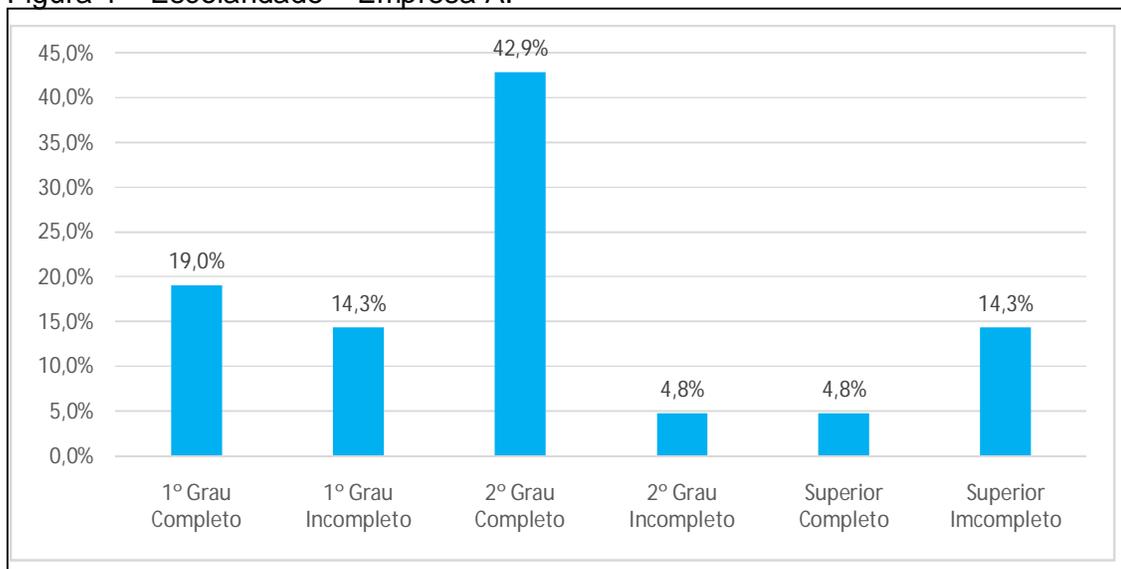


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Denota-se a partir da Figura 3, que no setor de produção das duas organizações analisadas, a maior parte dos colaboradores pertence ao sexo feminino. Algumas das razões devem-se ao baixo salário oferecido, pouca necessidade de força física, e o mais significativo, o conforto de morar perto do local de trabalho.

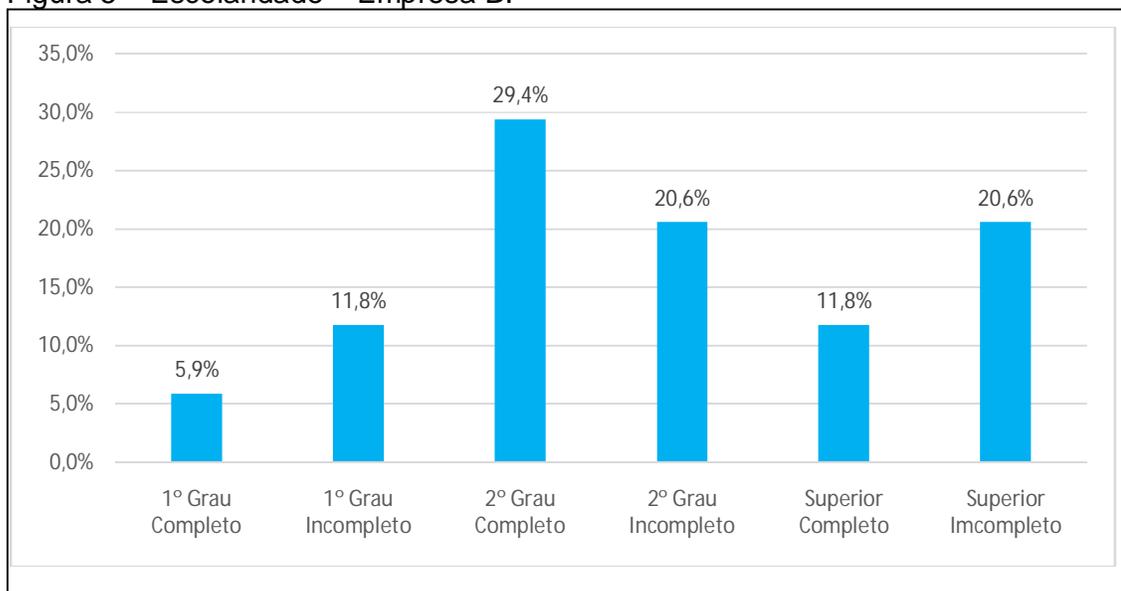
4.1.2 Escolaridade

Figura 4 – Escolaridade – Empresa A.



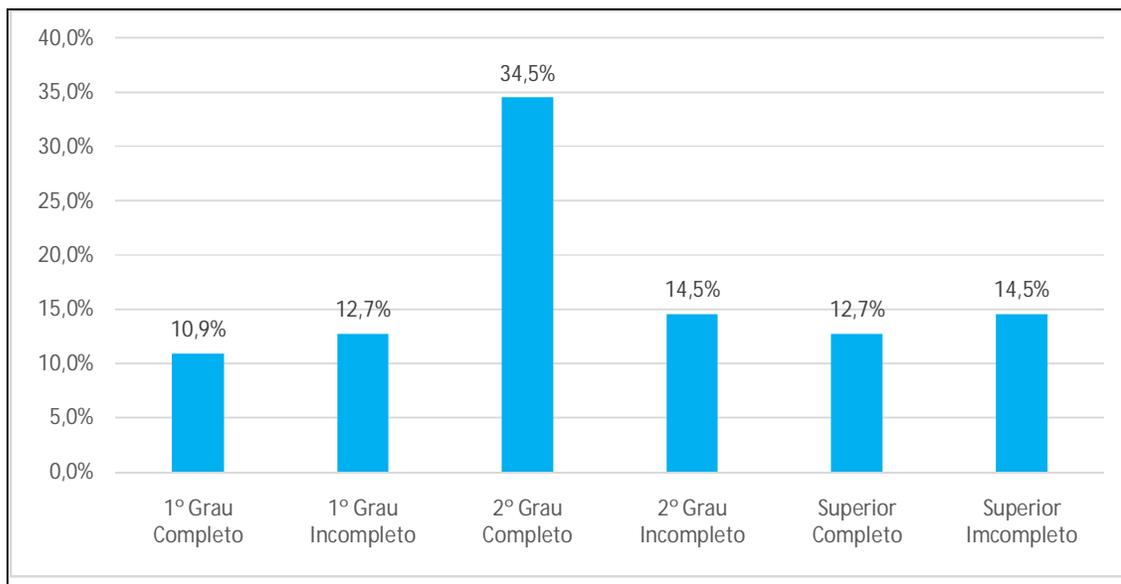
Fonte: Elaborado A Partir De Dados Da Pesquisa (2017).

Figura 5 – Escolaridade – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 6 – Consolidado.

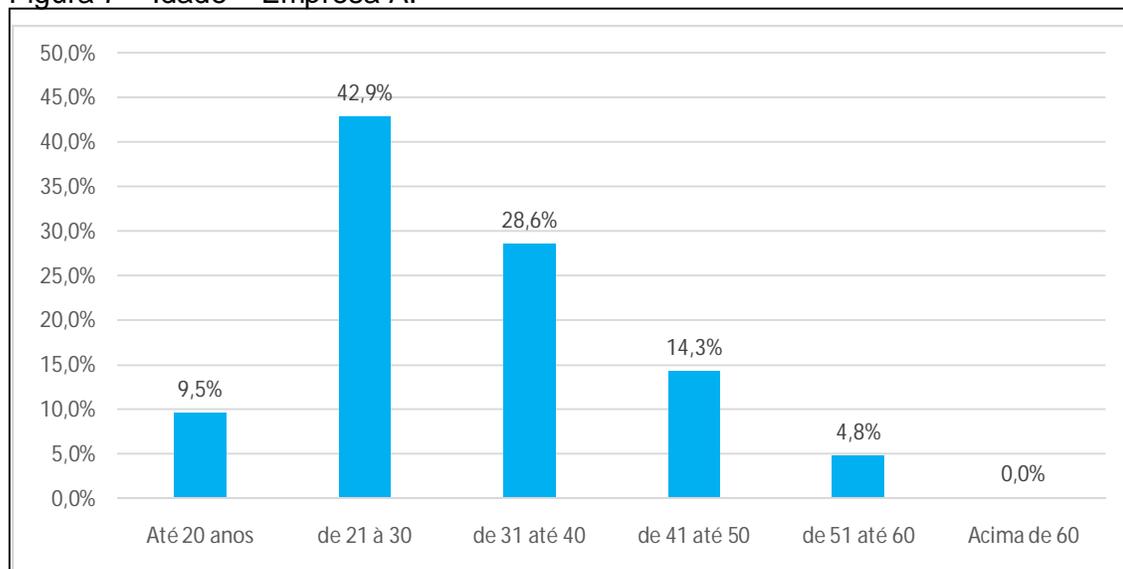


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

No que se refere à escolaridade, percebe-se que a maioria possui o segundo grau completo, e há também colaboradores cursando o ensino superior. Na Empresa A, uma colaboradora relatou que não gostaria de trabalhar na área de confecção por muito tempo, então iniciou o ensino superior a fim de conseguir um emprego em outro segmento. Porém, pode-se constatar que há operadores com superior completo, mas que ainda trabalham na produção. Um entrevistado revelou que está cursando Ciências Contábeis em uma fase avançada, mas por poucas oportunidades de trabalho ainda não encontrou estágio na área.

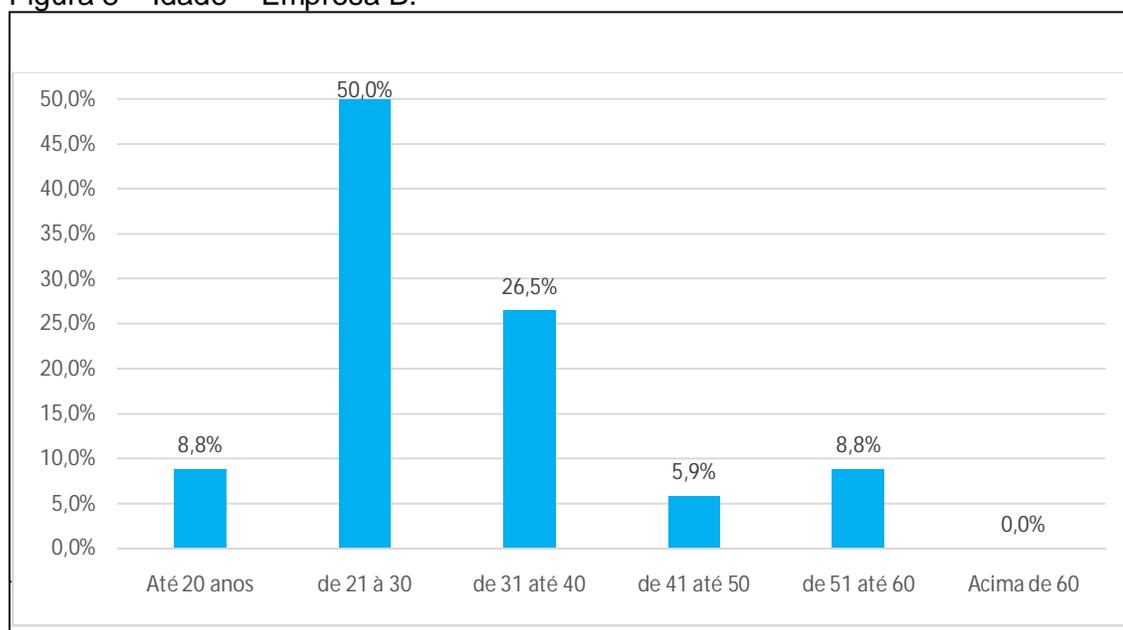
4.1.3 Idade

Figura 7 – Idade – Empresa A.



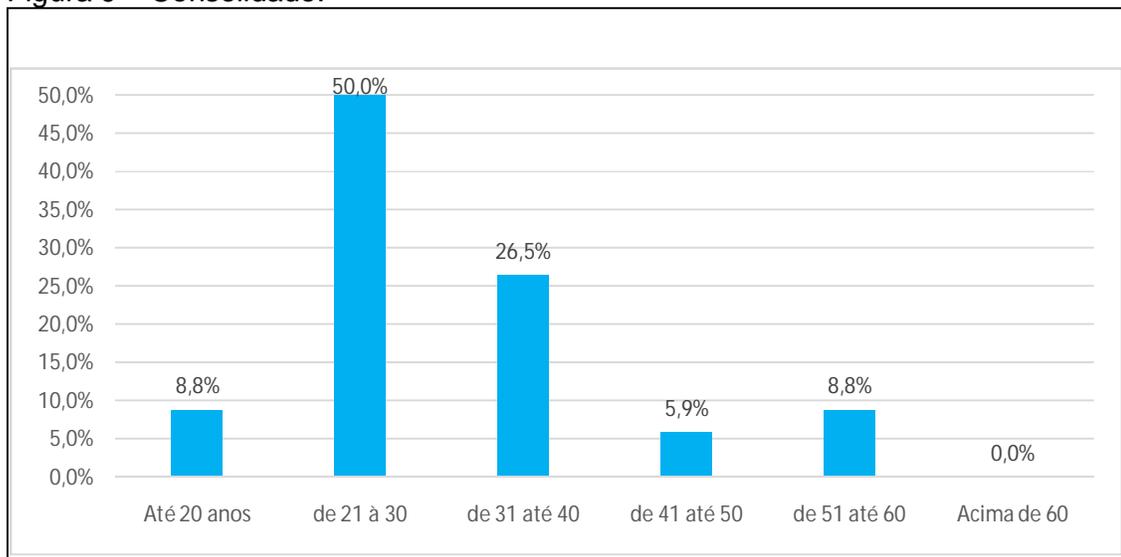
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 8 – Idade – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017)

Figura 9 – Consolidado.

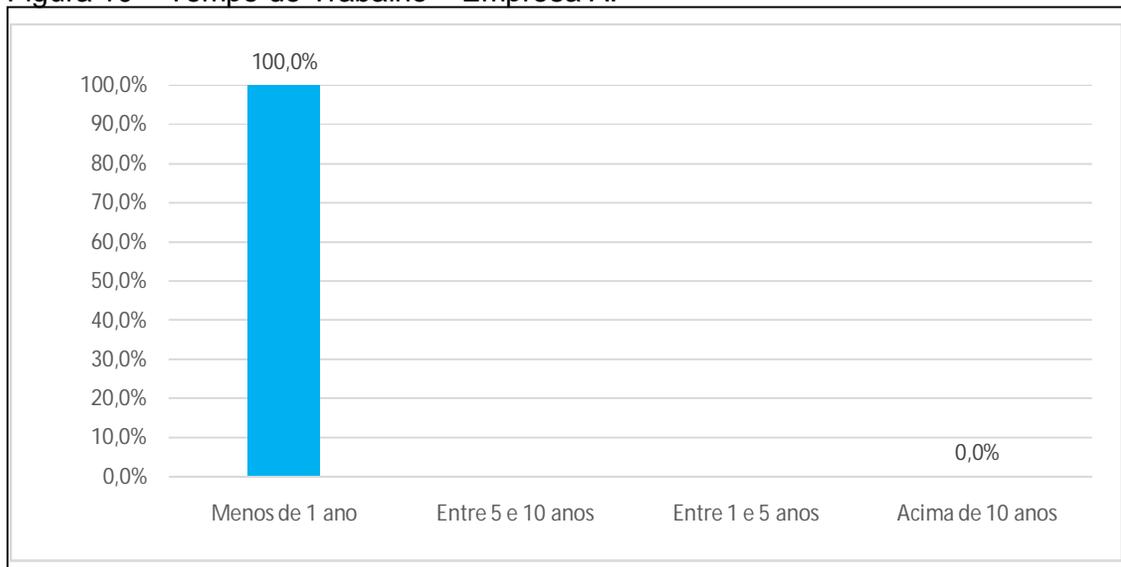


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Entre os colaboradores predomina a idade de 21 a 30 anos, e em seguida, 31 a 40 anos. Nota-se ainda um número reduzido nas demais idades, não tendo nenhum operador acima de 60 anos.

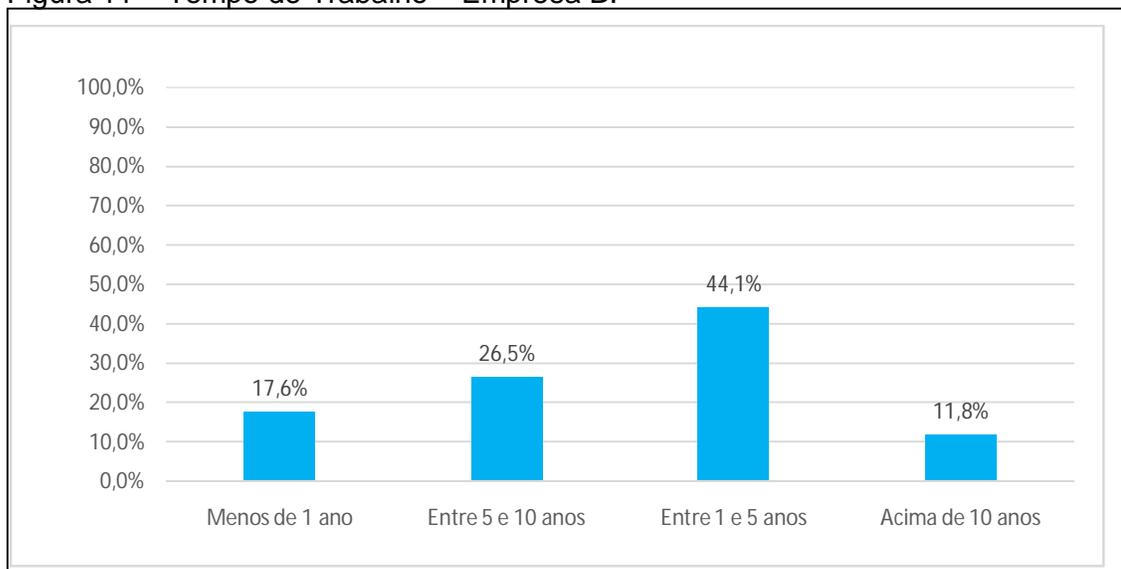
4.1.4 Tempo de Trabalho na Empresa

Figura 10 – Tempo de Trabalho – Empresa A.



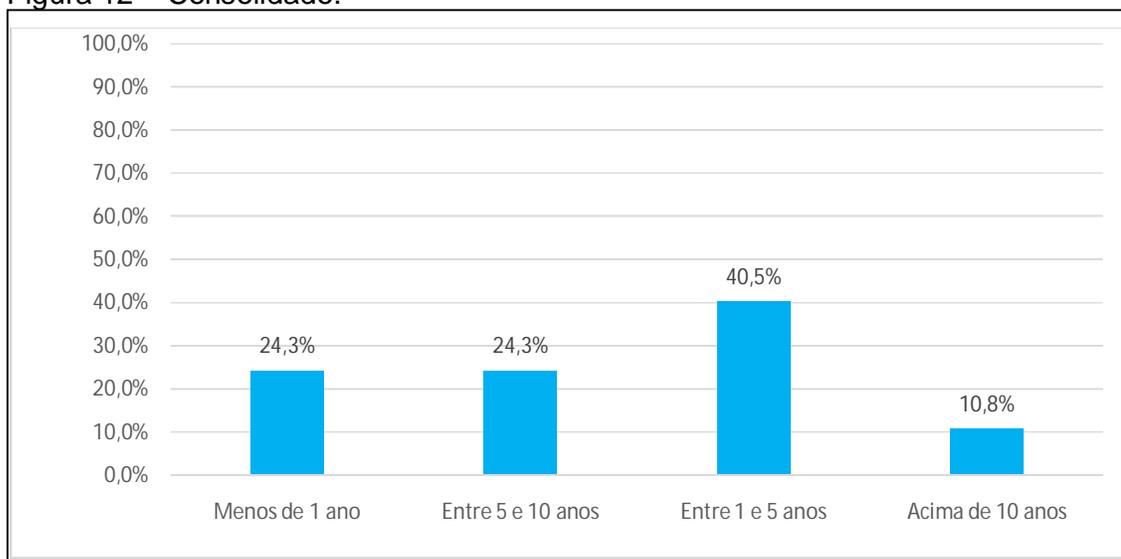
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 11 – Tempo de Trabalho – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 12 – Consolidado.



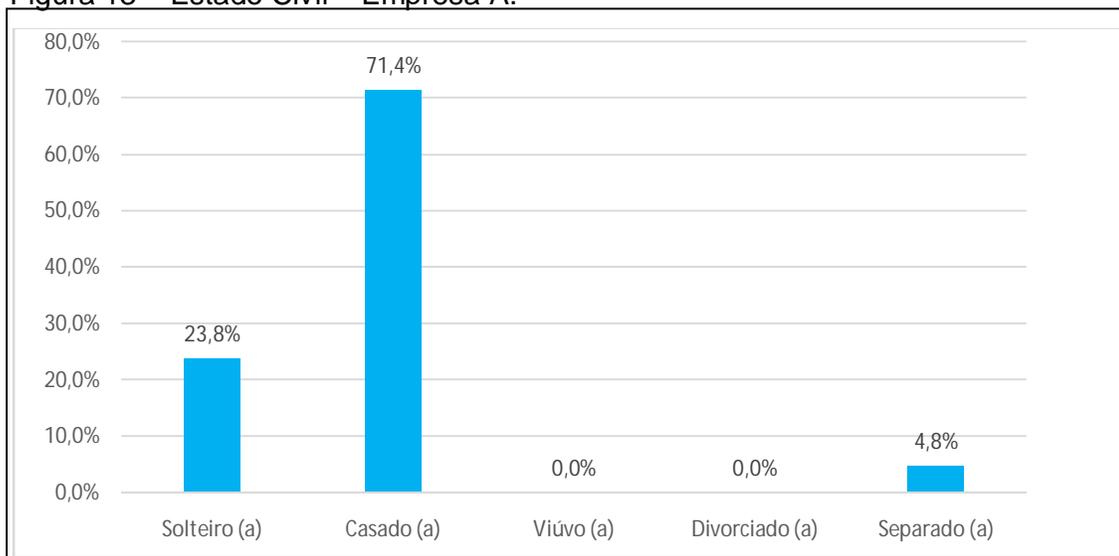
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Conforme evidencia a Figura 10, na empresa A todos trabalham há menos de um ano, pois a empresa iniciou suas atividades no ano anterior. No entanto, na empresa B, a maioria dos trabalhadores está na organização entre 1 e 5

anos, devido ao crescimento da empresa e a consequente contratação de novos profissionais.

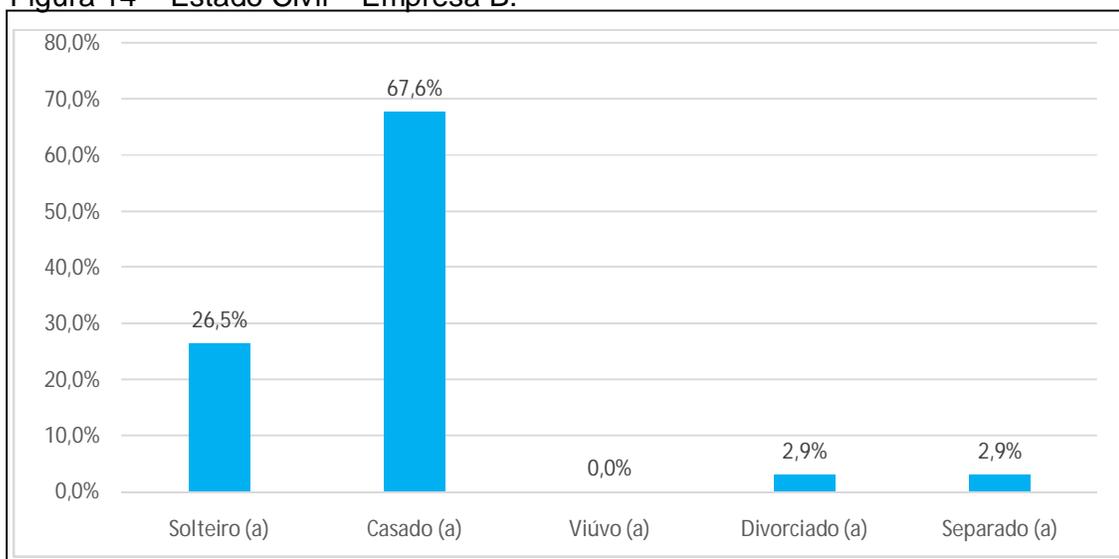
4.1.5 Estado Civil

Figura 13 – Estado Civil – Empresa A.



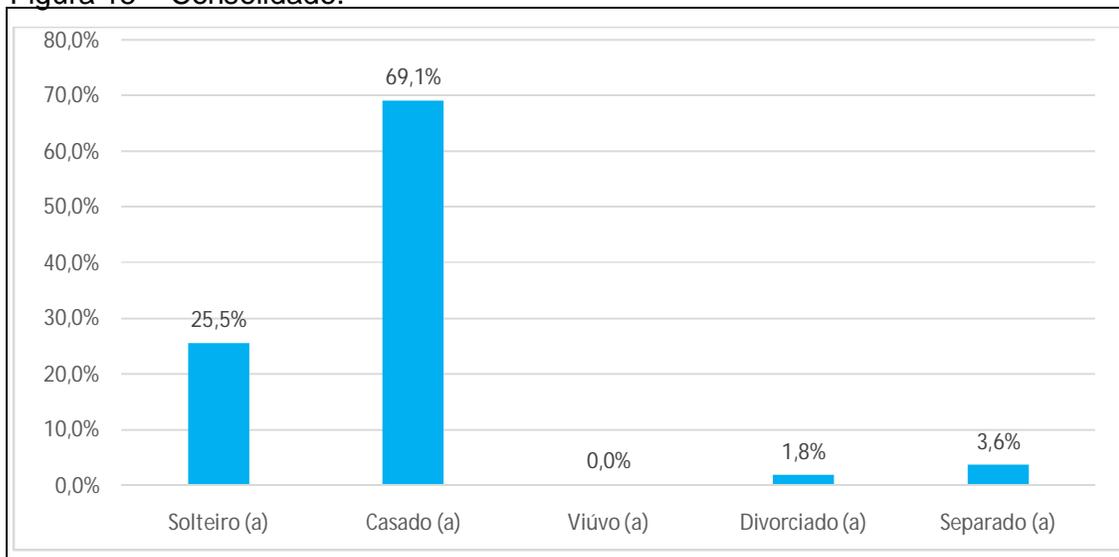
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 14 – Estado Civil – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 15 – Consolidado.

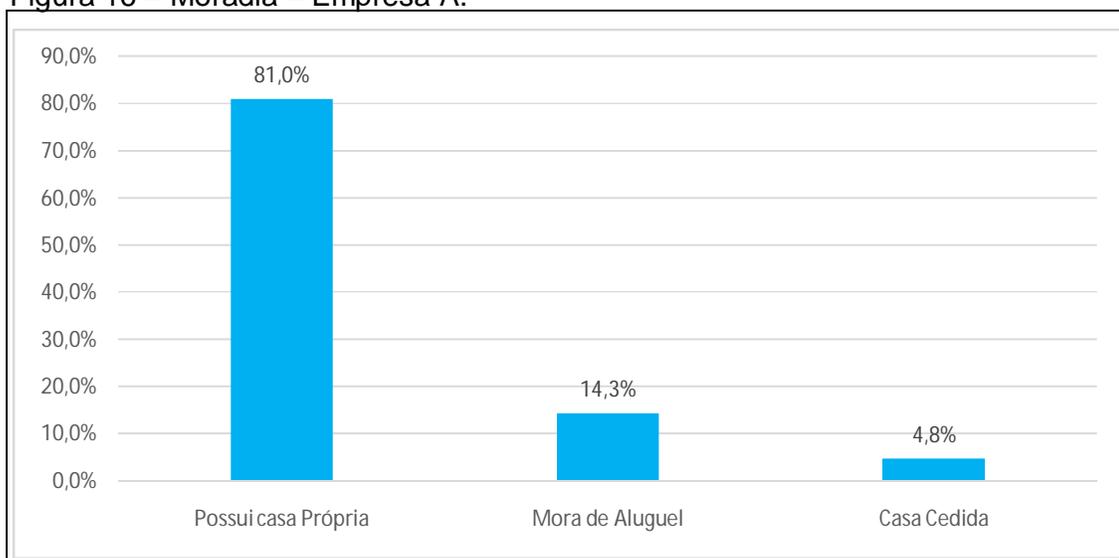


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

A maioria dos colaboradores são casados, tanto na empresa A quanto na empresa B, e em seguida têm-se o estado civil solteiro, poucos separados e divorciados, sendo que nenhum é viúvo.

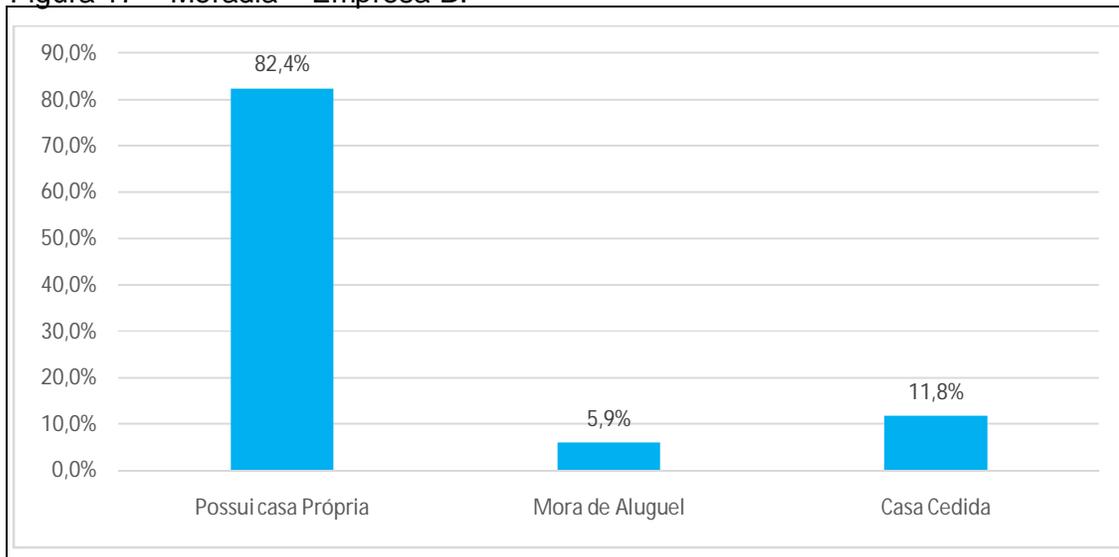
4.1.6 Moradia

Figura 16 – Moradia – Empresa A.



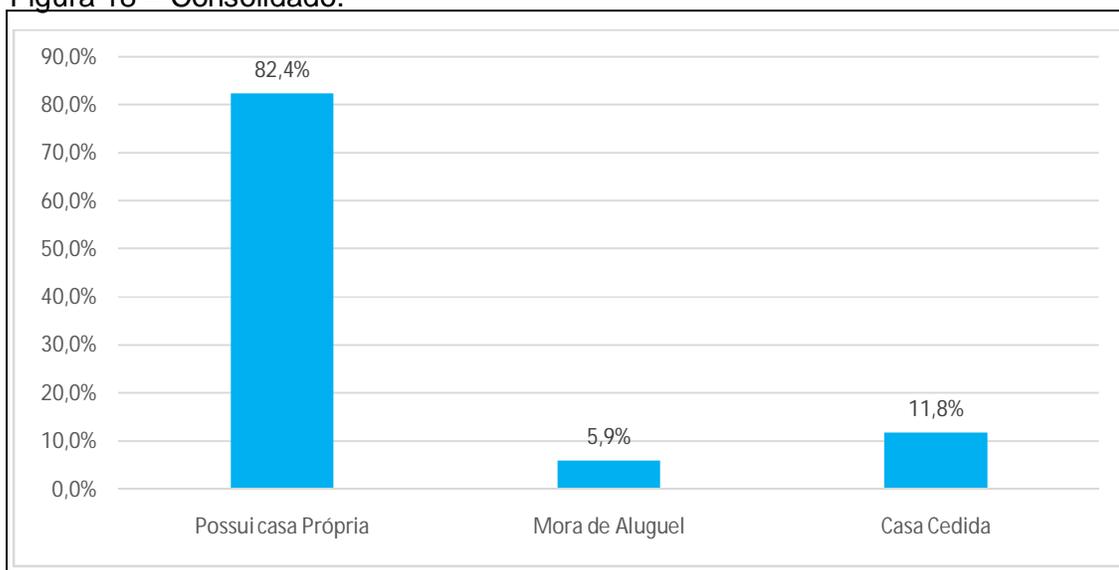
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 17 – Moradia – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 18 – Consolidado.

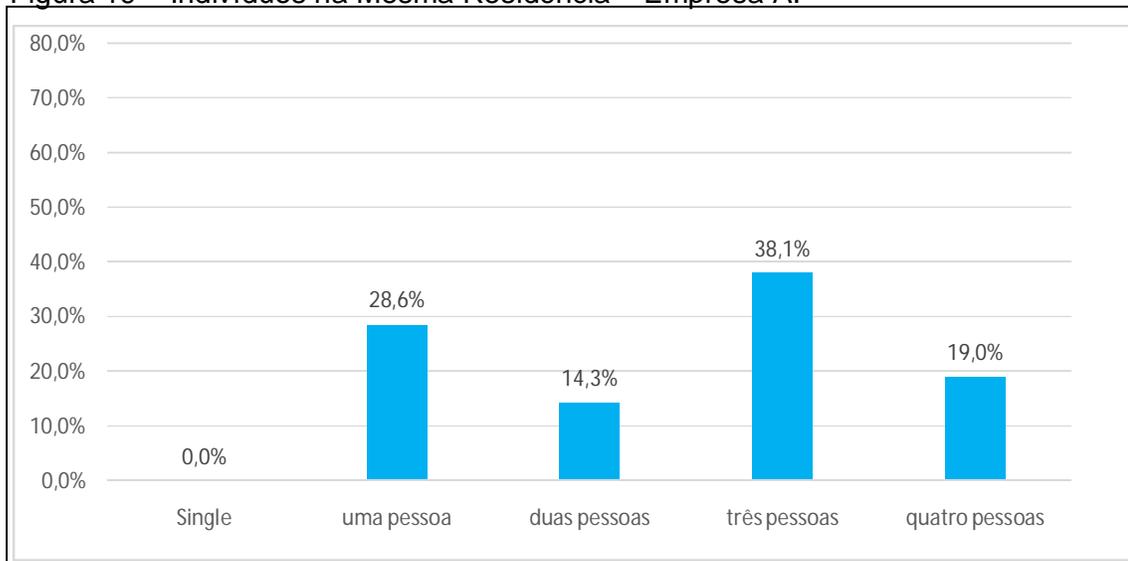


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Em relação à moradia, a maior parte dos colaboradores possui casa própria ou financiada, sendo 81% na empresa A, e 82,4% na empresa B.

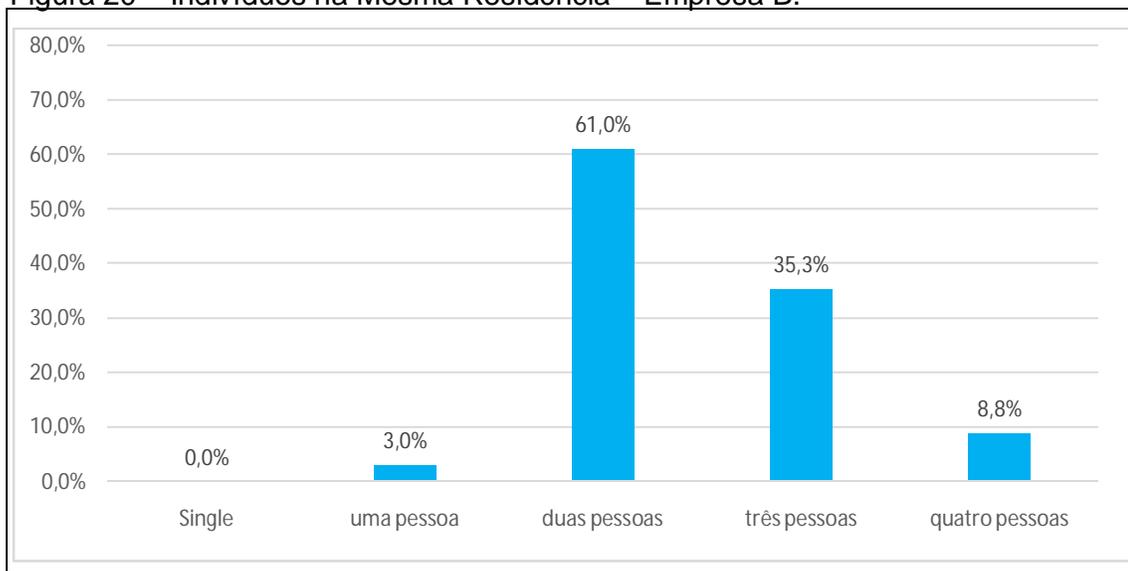
4.1.7 Indivíduos na Mesma Residência

Figura 19 – Indivíduos na Mesma Residência – Empresa A.



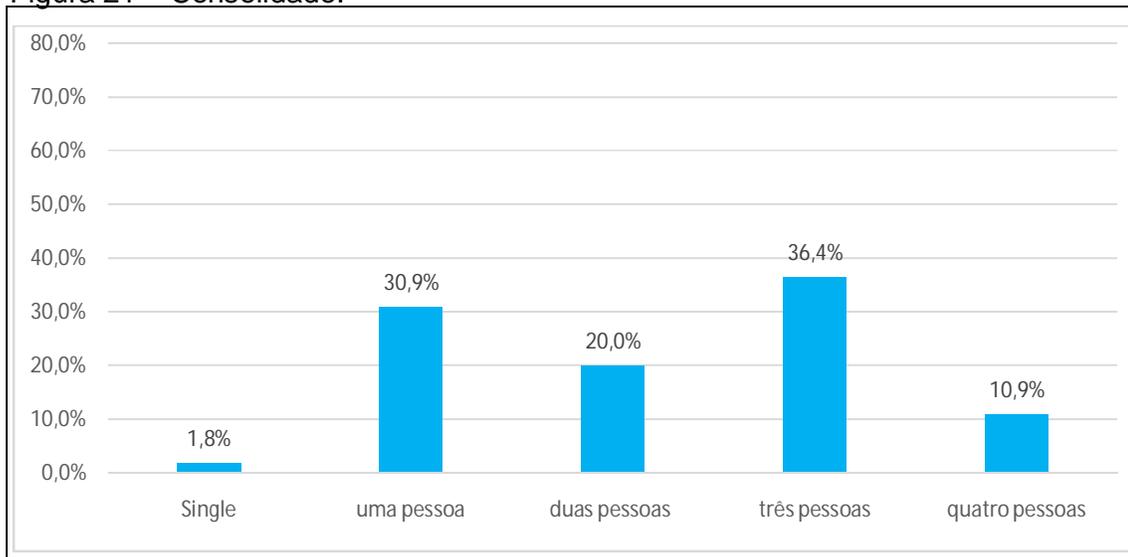
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 20 – Indivíduos na Mesma Residência – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 21 – Consolidado.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

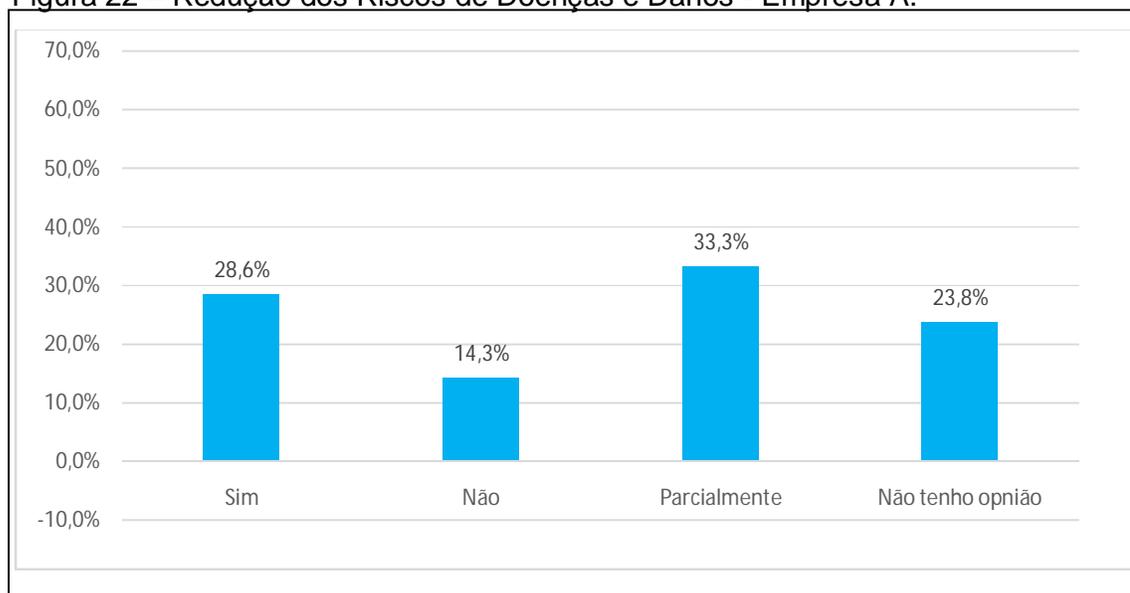
Quanto ao número de pessoas que dividem a mesma residência, pode-se identificar uma diferença relevante entre as duas empresas, onde na Empresa A, a maioria mora com três pessoas, e na empresa B, mais da metade dos colaboradores moram com duas pessoas.

4.1.8 Indivíduos com Necessidades Especiais na Residência

A pesquisa revelou que nenhum dos entrevistados reside com pessoas que possuam algum tipo de deficiência, seja ela física ou mental.

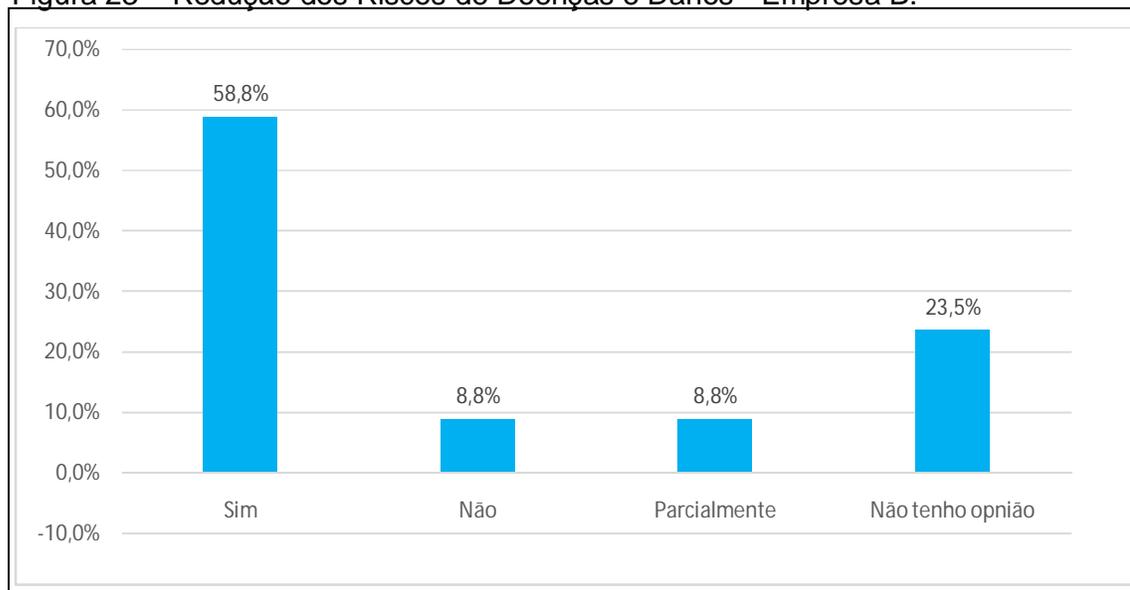
4.1.9 Condições Físicas de Trabalho

Figura 22 – Redução dos Riscos de Doenças e Danos - Empresa A.



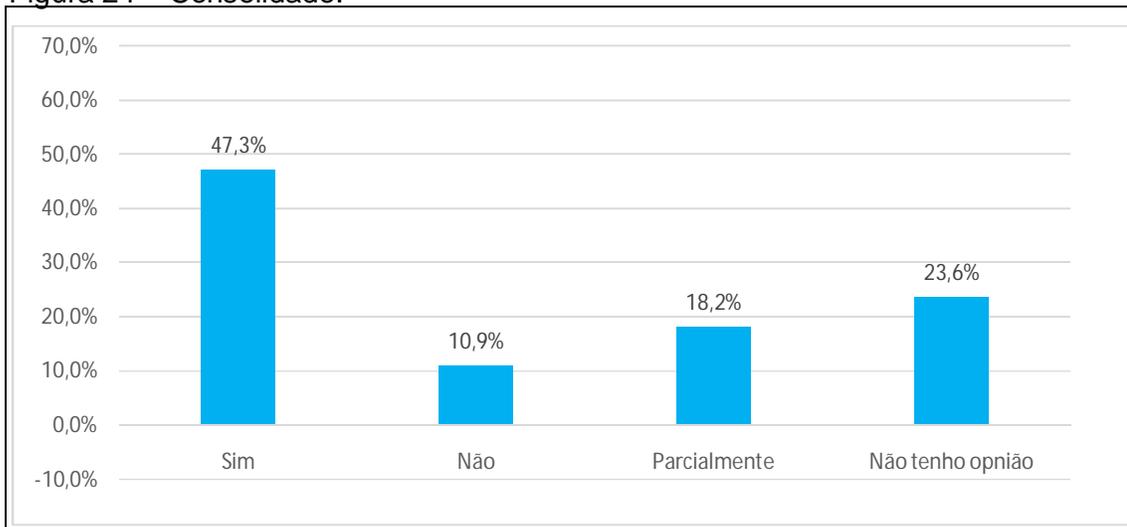
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 23 – Redução dos Riscos de Doenças e Danos - Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 24 – Consolidado.

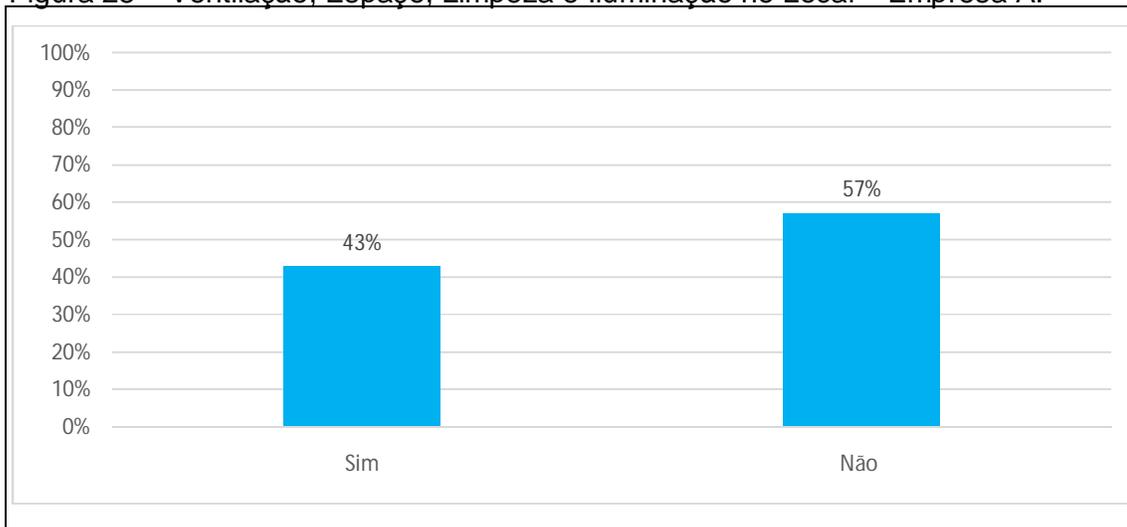


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

No que se refere às condições físicas de trabalho, constatou-se que na empresa A, a maioria dos colaboradores acredita que interfere de forma parcial na redução dos riscos de doenças e danos. Na empresa B, por sua vez, a maior parte dos colaboradores revela que as condições de trabalho influenciam de modo significativo no ambiente de trabalho.

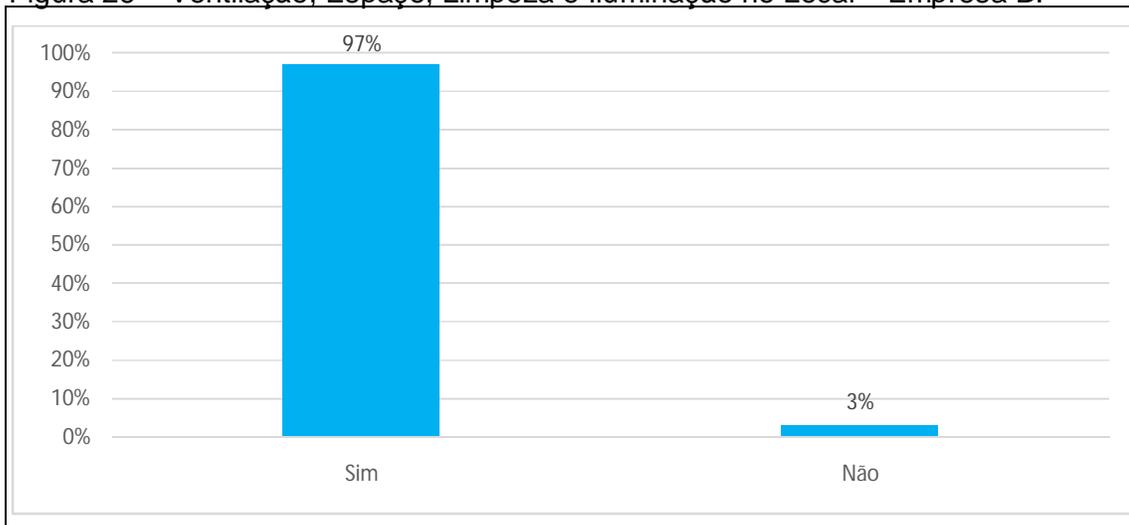
4.1.10 Ventilação, Espaço, Limpeza e Iluminação no Local

Figura 25 – Ventilação, Espaço, Limpeza e Iluminação no Local – Empresa A.



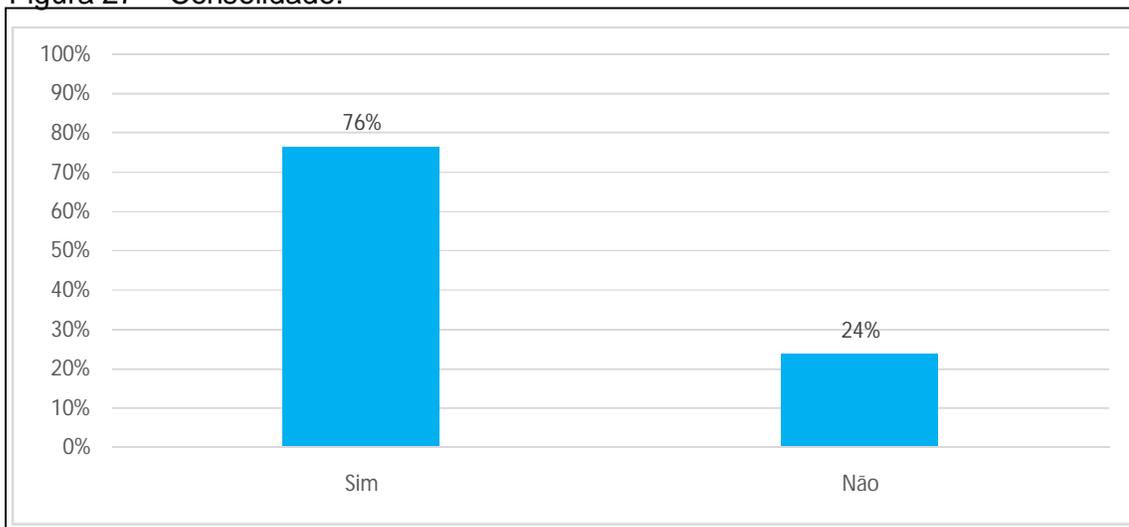
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 26 – Ventilação, Espaço, Limpeza e Iluminação no Local – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 27 – Consolidado.

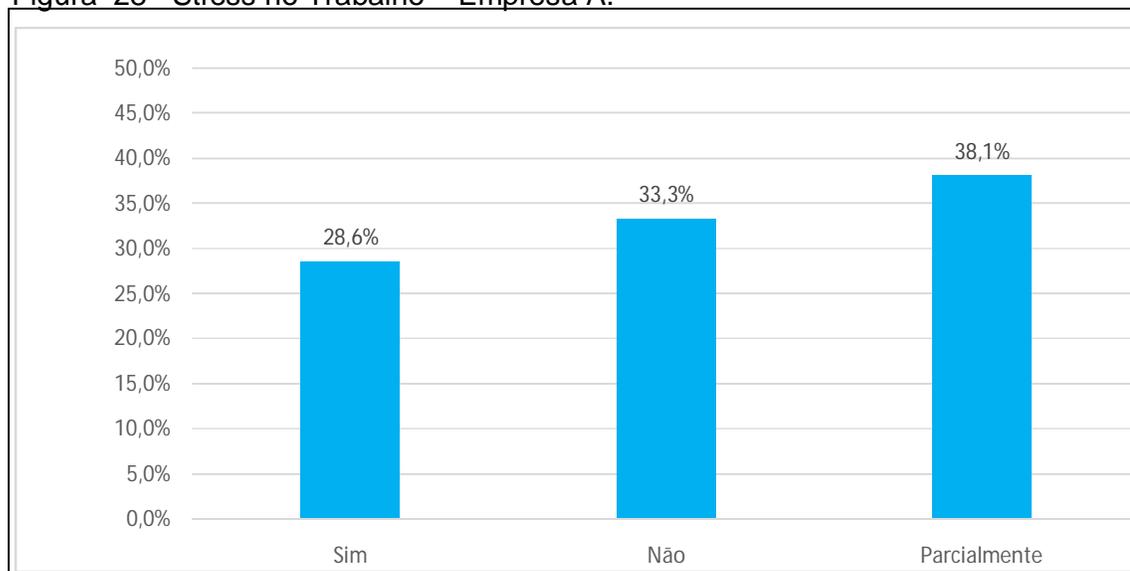


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Evidencia-se que, conforme a Figura 28, na empresa A, 57% dos colaboradores avaliam o ambiente como insatisfatório nos quesitos questionados. Na empresa B, por sua vez, a maior parte dos entrevistados afirma que o local de trabalho é um ambiente agradável em relação à ventilação, espaço, limpeza e iluminação.

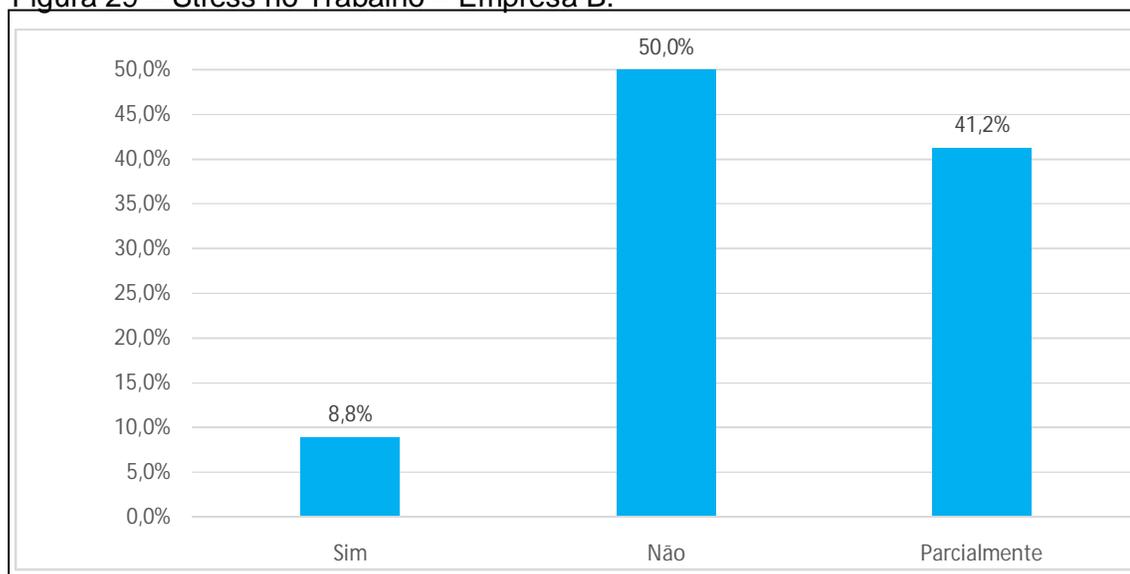
4.1.11 Stress no Trabalho

Figura 28– Stress no Trabalho – Empresa A.



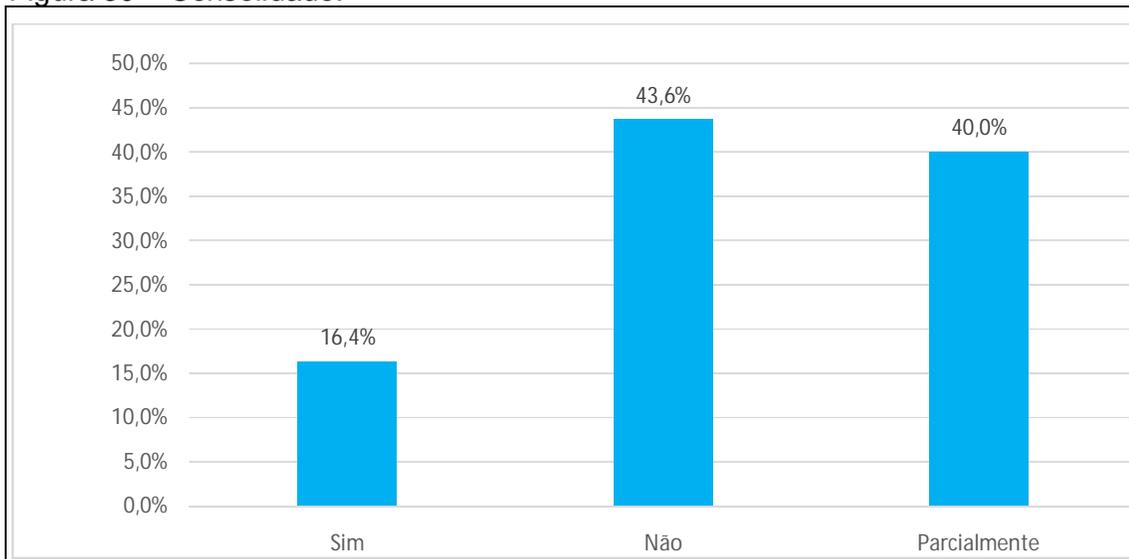
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 29 – Stress no Trabalho – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 30 – Consolidado.

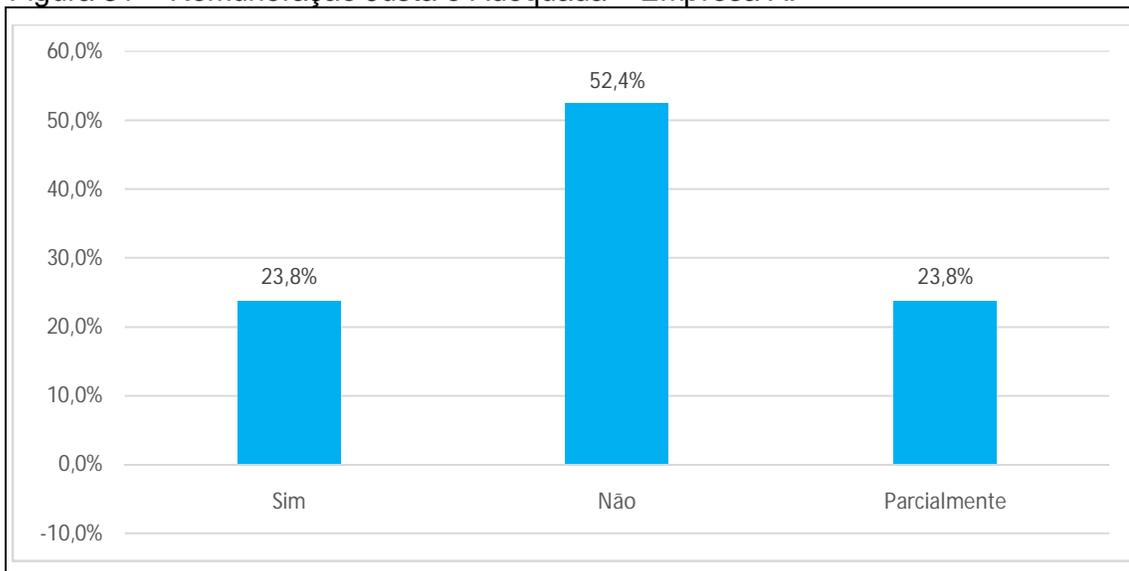


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

No que se refere ao *stress* em decorrência do trabalho, pode-se identificar que na empresa A os colaboradores consideram a organização mais estressante comparando-se com a empresa B. Sendo que na empresa B, um número elevado de entrevistados não identificam seu trabalho como exaustivo.

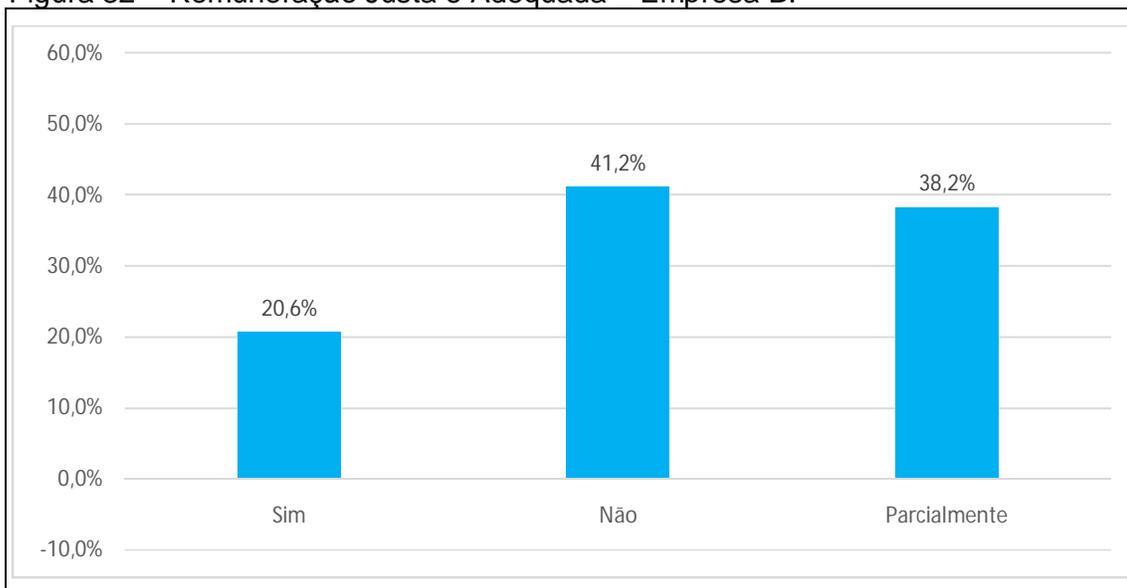
4.1.12 Remuneração Justa e Adequada

Figura 31 – Remuneração Justa e Adequada – Empresa A.



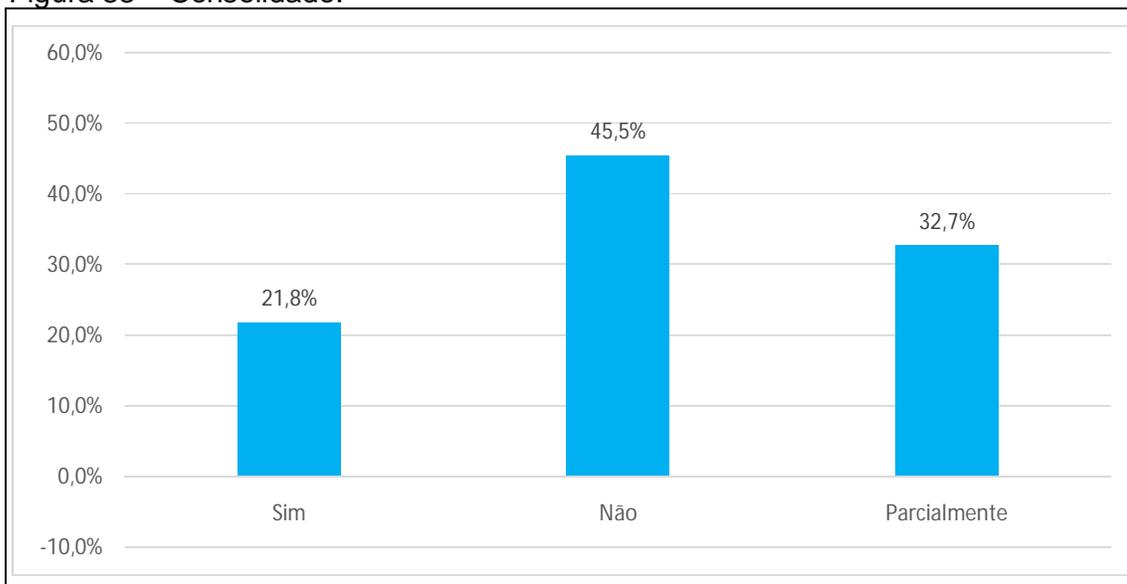
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 32 – Remuneração Justa e Adequada – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 33 – Consolidado.

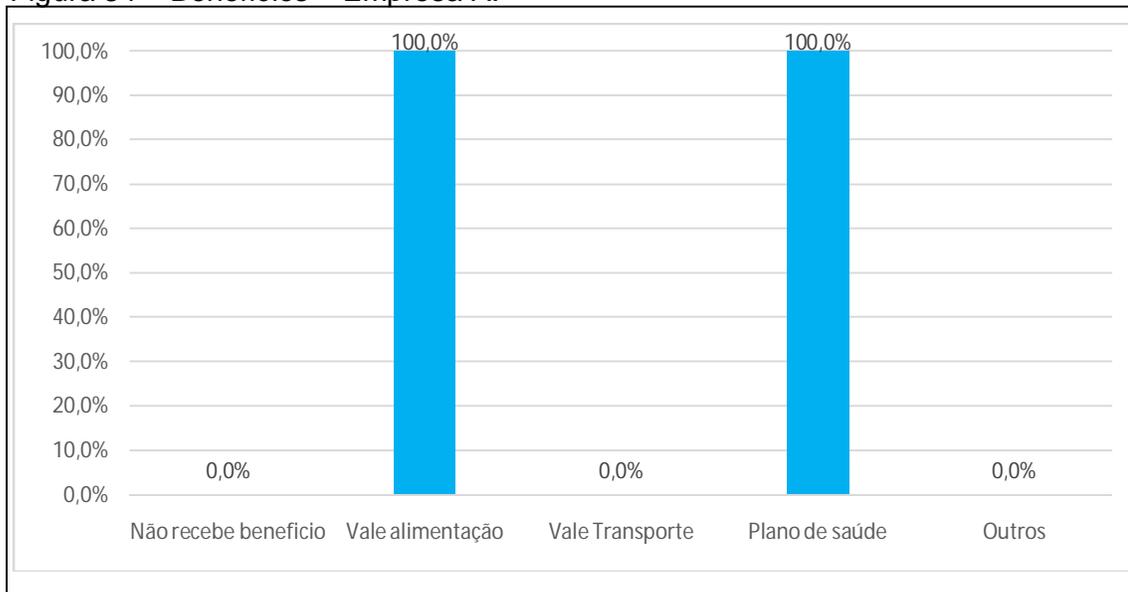


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

A maioria dos colaboradores, na empresa A e B, avalia que a remuneração não cumpre as necessidades pessoais, tendo em vista que o salário é um dos fatores de maior relevância, também sendo um quesito de motivação para o colaborador.

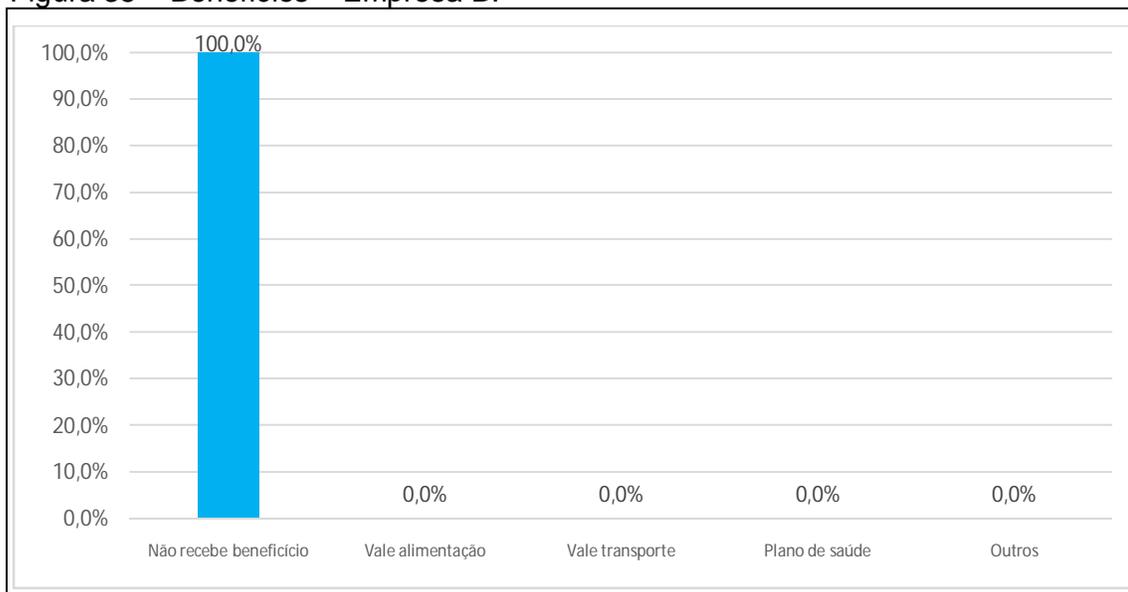
4.1.13 Benefícios

Figura 34 – Benefícios – Empresa A.



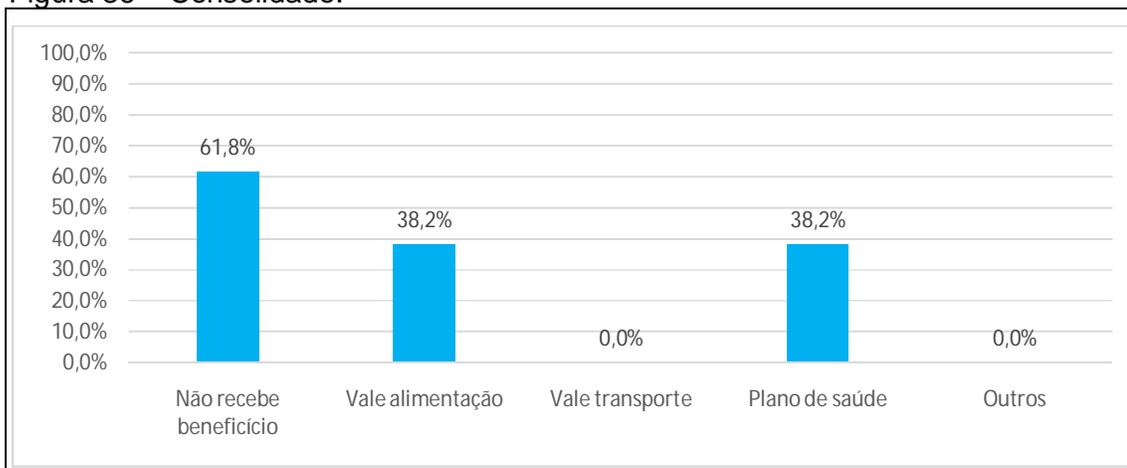
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 35 – Benefícios – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 36 – Consolidado.

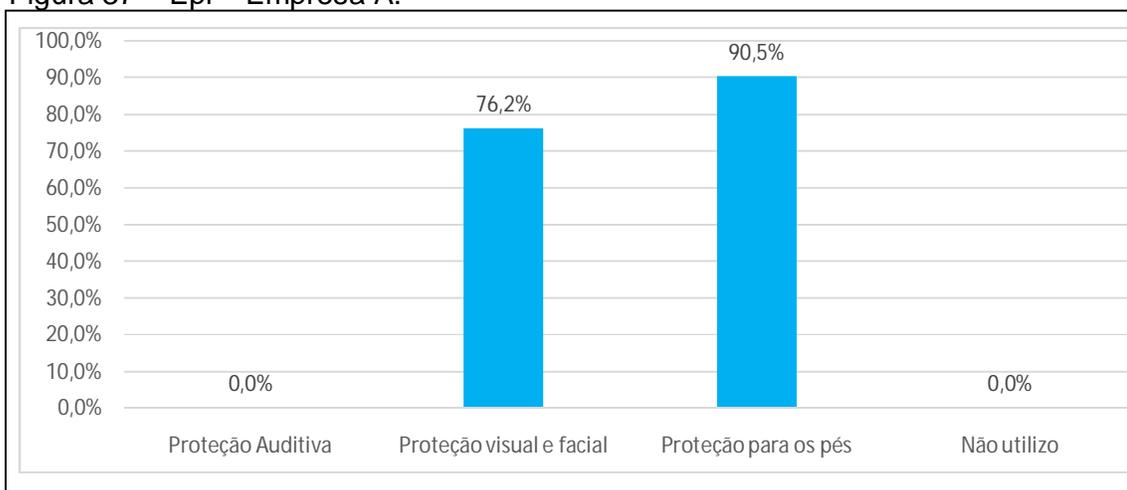


Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Sob a ótica dos entrevistados na Empresa A, é possível identificar que os colaboradores recebem diversos benefícios, como plano de assiduidade, comemoração de aniversariante do mês, prêmio por indicação de colaborador, programa cuidando de você (onde as mulheres são liberadas para realizarem preventivos), festa de final de ano com prêmios, datas comemorativas como dia da mulher, do homem, entre outros, além de fazerem uma ação SIPAT. Os colaboradores da empresa B, no entanto, afirmaram que não recebem benefícios.

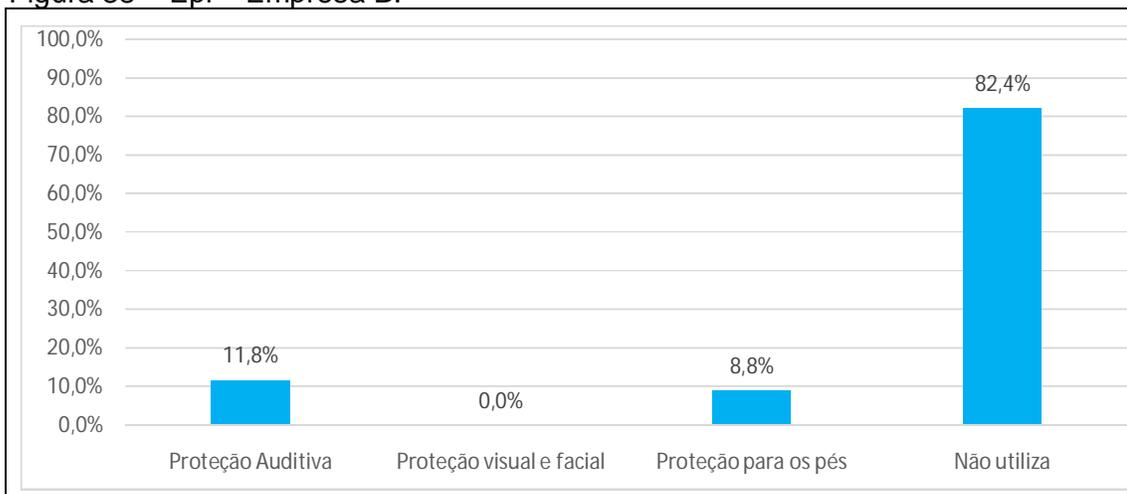
4.1.14 Epi – Equipamento de Proteção Individual

Figura 37 – Epi – Empresa A.



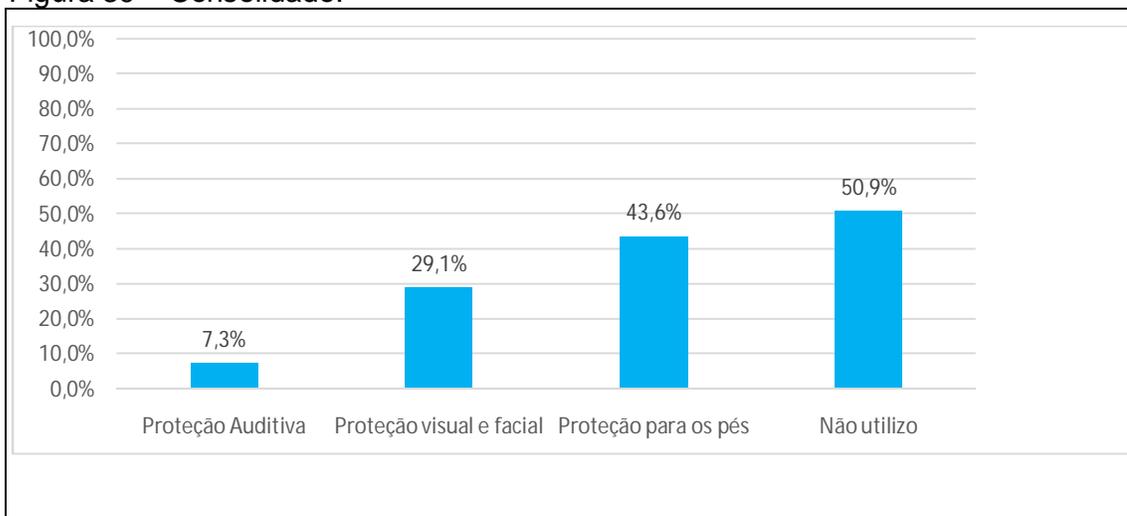
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 38 – Epi – Empresa B.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Figura 39 – Consolidado.



Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Quanto à segurança no trabalho, a pesquisa revelou que na empresa A, quase a totalidade dos colaboradores usa proteção para os pés, e um pouco mais da metade utiliza também proteção visual e facial. Na empresa B, no entanto, existe um percentual elevado que não utiliza nenhum equipamento, e dentre os que usam algum tipo de proteção, têm-se o protetor auditivo e a proteção para os pés.

4.1.15 Prática de Atividades para Melhorar a QVT

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa, conforme as respostas obtidas com maior relevância e que alcancem os objetivos desse trabalho.

Quadro 5 – Prática de atividades para melhorar a QVT.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Você pratica alguma(s) atividade(s) para melhorar sua Qualidade de Vida no Trabalho? Quais?	Sim, sempre procuro conversar com as colegas de trabalho e manter uma relação divertida.	Na vida pessoal pratico esportes, mas no trabalho não há nenhuma atividade para melhorar minha qualidade de vida
	Pratico em beneficio geral, não exclusivamente para o trabalho. Faço caminhadas.	No dia a dia faço caminhadas

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Pode-se perceber, a partir do Quadro 5, que alguns colaboradores praticam esportes a fim de melhorar a qualidade de vida no Trabalho, como caminhadas.

4.1.16 A QVT e a Influência no Desenvolvimento do Trabalho

O Quadro 6 revela a Qualidade de Vida no Trabalho e a sua influência no desenvolvimento de qualquer atividade.

Quadro 6 – Influência da QVT.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Você acha que a Qualidade de Vida no Trabalho influencia no desenvolvimento de seu trabalho? Por quê?	Sim quanto mais qualidade melhor fica meu ânimo no trabalho desenvolvo melhor as minhas atividades	Sim pois as vezes o meu trabalho pode atrapalhar e prejudicar o trabalho de outra pessoa
	Sim porque é um incentivo se você ganha produção você sempre tenta fazer mais, tenta fazer valer a pena, aquela produção mas se você não ganha qual é o incentivo, você trabalha de qualquer jeito só pra cumprir o horário	Concerteza, maior concentração, mais rendimento, mais satisfação
		Sim influência porque trabalhamos mais dispostas e mais contentes
		Sim por melhorar a produtividade

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Conforme evidencia o Quadro 6, todos os colaboradores entrevistados afirmam que a QVT influencia no desenvolvimento de suas operações, afetando a motivação, concentração, rendimento, entre outros.

4.1.17 Melhorias para a QVT

O Quadro 7 demonstra as respostas obtidas referente às melhorias que a empresa pode executar a fim de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 7– Melhorias na Empresa sobre QVT.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
O que você acha que se pode melhorar na empresa a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho?	Primeiramente o calor, depois as máquinas e por fim uma produção	Maior comunicação entre funcionários e líderes
	No momento a única coisa que me falta é a música, não consigo trabalhar com silêncio sem algo que posso fazer com que meu pensamento se distraia	Ter uns 10 minutos para se alongar, pois passamos muito tempo na mesma posição e isso pode influenciar futuramente alguns problemas de saúde
	Uma área de lazer para hora de intervalo, prêmio de produção que seria uma motivação a mais	Ginástica laboral, cadeiras ao ar livre, palestras, atividades em grupo
	Ventilação, quando é muito quente só ventilador não resolve, poucos ventiladores	Respeito entre colaboradores de setores diferentes e supervisores
	Deveria ter alguns minutos periodicamente para nos alongar	

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

No que se referem às melhorias que a empresa pode executar a fim de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho, os colaboradores alegaram diferentes características: ventilação, intervalos periódicos, ginástica laboral, entre outros.

4.1.18 Ferramentas de Trabalho

O Quadro 8 expressa o estado das principais ferramentas que, segundo os entrevistados, são essenciais ao seu trabalho.

Quadro 8– Ferramentas de Trabalho.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Como você considera as ferramentas de Trabalho?	A minha ferramenta de trabalho precisa ser melhorada	Ótimas máquinas novas sempre tem manutenção
	As que utilizo são modernas, máquinas novas.	
	Regular pois temos máquinas que deveria ir para o lixo de tão ruim, eles deveriam compra máquinas novas	Máquinas novas, Piques e tesouras sempre bem afiados
	Algumas boas outras estão fora do padrão de tecnologia e estragam muito grande atraso e stress	Sempre pode melhorar em relação a maquinários, layout, etc. Mas tudo isso depende de um

	Regular	pouco de investimento
	Boas mais podendo melhorar	

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Na empresa A, há algumas máquinas que os colaboradores julgam ser ruins e fora de tecnologia. Como a máquina é utilizada nove horas por dia, são necessárias máquinas novas para evitar os concertos, pois se não há outra máquina disponível a colaboradora ficará parada por algum tempo. Percebe-se que na empresa B, a manutenção é realizada antes que a máquina de problema, sendo afiados os piques e tesouras para que os colaboradores dos serviços gerais tenham ferramentas para trabalhar.

4.1.19 Liderança da Encarregada

Quanto à liderança das encarregadas, algumas respostas citadas pelos entrevistados coincidem, porém, outras não possuem conformidade, como demonstra o Quadro 9.

Quadro 9 – Liderança da Encarregada.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Na sua opinião como é a liderança de sua encarregada?	Faz uma boa liderança	Encarregada não adequada para estar na liderança
	Sem comentários se não teria que escrever um livro, resumindo péssimo	
	Ótima quando ela ta as coisas fluem mas quando não é que nem o ditado: quando o gato sai os ratos fazem a festa. Ninguém quer saber de mais nada	Sabe liderar mais as vezes é teimosa demais, nem sempre ela tem razão
	Confusa e com descrição de funcionários e não aceita opiniões de quando muitas vezes estamos certos	No meu grupo minha supervisora lidera bem, ela se comunica bem, distribui o serviço da melhor forma possível ela procura sempre dar o seu melhor
	Sem comentários se não teria que escrever um livro, resumindo péssimo	
Poderia ser melhor focando no geral não tomando decisões por causa de falatórios. Exemplo: Se um funcionário precisar chegar atrasado ou sair antes, é cobrado porque o resto reclama	Bem difícil ela sempre está de mal humor desconta os problemas dela nas pessoas que ela não gosta. Não é profissional, deveria tratar todas iguais com respeito e educação. O ambiente fica muito pesado, acho que prejudica a produção	

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Conforme se pode constatar no Quadro 9, alguns entrevistados da empresa A afirmam possuir uma liderança adequada, outros não. A empresa B, como possui mais de uma liderança, possui opiniões diferentes também.

4.1.20 Trabalho em Equipe

O Quadro 10 apresenta o resumo das principais respostas obtidas em relação ao trabalho em equipe das empresas em estudo.

Quadro 10 – Trabalho em Equipe.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Como funciona o trabalho em equipe da empresa?	Algumas equipes se entendem outras não	Acredito que há partes sobre carregadas
	A empresa implantou um novo método de trabalho que nos motiva a trabalhar em equipe, não individual	Funciona em partes precisa melhorar a comunicação
	Complicado se tratando de seres humanos, cada um com pensamento diferente, egoísmo, irresponsabilidade, descaso	Bem distribuído, uma ajuda a outra, nos respeitamos, damos o nosso melhor
	É bom mais sempre tem aquele que se molenga para não ajudar e as vezes temos que ajudar esta pessoa	As vezes funciona corretamente mais nem sempre
	Bom sempre procurando ajudar o outro mais podendo melhorar	

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Evidencia-se que, de acordo com o Quadro 10, as empresas mantêm a discrepância de opiniões, onde alguns trabalhadores enfatizam os pontos positivos e alguns apenas os negativos.

4.1.21 Distribuição de Serviços

Em relação à distribuição de serviços, cada empresa citou diferentes características, de acordo com o que se pode evidenciar no Quadro 11.

Quadro 11 – Distribuição de Serviços.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Como é a distribuição de serviços todos trabalham ou as vezes falta peças para fazer?	As vezes falta mais é raro	O grupo todo trabalha junto
	Sim todas trabalham sendo que como nem todas sabem fazer tudo sempre sobra para quem sabe fazer aquele serviço	Todos trabalham sempre, o serviço é bem distribuído
	As vezes temos que ficar parados porque outras equipes estão encahadas	
	Com esse novo método, que ainda estamos nos adaptando as vezes acontece de alguns ficarem parados e outros trabalhando	Falta serviço nas trocas de coleção
Tem colaborador que trabalha sobre carregado enquanto outras ficam paradas		

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

A empresa A cita que o serviço é distribuído corretamente, faltando peças apenas nas trocas de coleção. A empresa B, no entanto, cita que em determinadas situações alguns colaboradores trabalham sobrecarregados, onde a peça permanece encahada em algum setor enquanto outro trabalhador está parado.

4.1.22 Lazer na Empresa

No que se refere ao lazer que a empresa oferece, pode-se constatar que cada empresa possui algum diferencial, conforme demonstra o Quadro 12.

Quadro 12 – Lazer na Empresa.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Quais tipos de lazer a empresa oferece?	Nenhum não tem lugar para descansar depois do almoço é ali nas máquinas e deu	Palestras, almoços em dias festivos, passeios etc..
	Não tem, o diferencial é que uma vez por mês no horário do almoço tem uma festinha para comemorar os aniversariantes do mês	

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Evidencia-se que, na empresa A, o único lazer oferecido é uma festa durante o horário de almoço, uma vez por mês, para comemorar os aniversariantes

daquele mês. Em relação à empresa B, os colaboradores afirmaram ter diversas atividades, como palestras, almoços, passeios, entre outros.

4.1.23 Regras

O Quadro 13 apresenta a síntese das principais regras que a empresa possui em relação aos funcionários.

Quadro 13 – Regras.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Quais regras a empresa tem?	Bermuda pelo joelho, cabelo preso	Ser pontual desenvolver suas tarefas sempre com total qualidade, evitar desentendimentos e cada um cuidar de seus instrumento de trabalho sempre
	Usar sapato fechado, proteção visual óculos	Cabelo preso, não pode usar o celular durante o trabalho
	Epi, 5s, Horários Responsabilidades	Não pode ter alimentos nas máquinas e nem bolsas

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

De acordo com Quadro 13, percebe-se que as regras das duas empresas são similares, como usar cabelo preso, responsabilidade quanto ao desenvolvimento de cada tarefa, pontualidade, entre outros.

4.1.24 Layout de Trabalho

O Quadro 14 ressalta o layout da empresa segundo a opinião dos colaboradores.

Quadro 14 – Layout.

Pergunta	Empresa A	Empresa B
Você considera o Layout de trabalho adequado?	Estamos nos adaptando	O melhor possível devido a crescimento da empresa
	Um pouco mais tem que melhorar muito	

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Denota-se a partir do Quadro 14 que para a empresa A, o layout é adequado, mas ainda está nos período de adaptação. Na empresa B, devido ao crescimento da empresa, os colaboradores afirmar ser adequado.

4.3 ANÁLISE GERAL DA PESQUISA

Pode-se constatar que a maioria dos colaboradores pertence ao sexo feminino, possuem segundo grau completo, com idade entre 21 e 30 anos, sendo que há também colaboradores em ambas as empresas cursando o ensino superior.

Em relação à moradia, a maior parte dos entrevistados possui casa própria ou financiada, sendo que a maioria dos colaboradores nas duas empresas são casados. No que se refere ao número de pessoas na mesma residência, na empresa A, a maior parte dos operadores moram com três pessoas, e na empresa B, a maioria reside com duas pessoas, sendo que nenhum entrevistado mora com portadores de deficiência.

A qualidade de vida no trabalho tem assumido um papel cada vez mais relevante no ambiente organizacional, pois se refere a um programa que objetiva auxiliar e contemplar as necessidades do colaborador no decurso de suas atividades, tendo como perspectiva principal a motivação dos colaboradores integrada à satisfação com a empresa (CARVALHO, 1998).

Diversos colaboradores destacam que as funções executadas na confecção são repetitivas, causam estresse e dores musculares diárias, dado que permanecem o período de trabalho inteiro na mesma posição. De acordo com Lima (2008), o estresse influencia no desenvolvimento do trabalho, reduzindo a produtividade e a qualidade, podendo também aumentar os riscos de acidentes e a rotatividade de funcionários. (LIMA, 2008).

Os colaboradores de ambas as empresas não consideram a remuneração recebida satisfatória, sendo que a empresa A compensa seus funcionários com diversos benefícios comparados a empresa B, os quais revelaram não receber benefícios além do salário.

Os benefícios, segundo Chiavenato (1999), fazem parte do processo de recompensar pessoas, sendo que essa ferramenta possui formas de incentivar e motivar os funcionários para a satisfação dos objetivos pessoais e individuais, inclusive alcançar os objetivos organizacionais.

Diversos colaboradores da empresa A, reivindicaram a utilização de climatizadores, principalmente no verão. Na visão de Magalhães (1990), tratando-se de conforto e de elementos precários, ninguém trabalhará com moral elevado e

também com vontade. Sendo que a natureza do trabalho exige luminosidade, temperatura, um grau de umidade diferente, o que também deverá estar de acordo com a região onde se trabalha e a época do ano.

A empresa A implantou um novo método para que os colaboradores trabalhem em equipe, mas nem todos se comunicam de forma correta, como relatou uma colaboradora. Na empresa B, alguns afirmam que estão mais sobrecarregados que outros. De acordo com Tachizawa (2004), há alguns modelos que exijam cada vez mais o trabalho em equipe, tendo em vista a produtividade com qualidade, pois são fundamentais, e também as vantagens que competem ao colaborador.

4.4 PROPOSTAS DE TRABALHO

Tendo em vista a análise de todas as respostas obtidas, pode-se contribuir com algumas propostas para que as empresas possam melhorar cada vez mais a qualidade de vida no trabalho.

Quadro 15 – Plano de Ação 01 – Instalar ventiladores e climatizadores

Proposta 01 – Empresa A:	
O que fazer	Instalar ventiladores e climatizadores
Por que será feito	Para Melhorar a ventilação do ambiente, tendo em vista que todos os colaboradores apontaram o calor como desconforto
Como fazer	Na Fábrica
Quando fazer	Mediante aprovação da empresária
Quem fará	Departamento Financeiro
Onde será feito	Será efetuada a compra em uma empresa de refrigeração, e a instalação será contratado uma empresa para instalação
Quanto custará	R\$: 8.500,00

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Quadro 16 – Plano de Ação 02 - Treinamentos

Proposta 02 – Empresa B:	
O que fazer	Treinamentos
Por que será feito	Para estar sempre melhorando, como as encarregadas lidam com seus subordinados
Como fazer	Na empresa e em algumas palestras
Quando fazer	Mediante aprovação da empresária
Quem fará	Por palestrantes, e treinadores capacitados
Onde será feito	Será pesquisado aonde terá palestras e treinamentos
Quanto custará	R\$: 80,00 por encarregada

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Quadro 17 – Plano de Ação 03 - Benefícios

Proposta 03 – Empresa B:	
O que fazer	Benefícios
Por que será feito	Funcionários não recebem benefícios
Como fazer	Departamento financeiro
Quando fazer	Mediante aprovação da empresária
Quem fará	Após aprovação o Financeiro cuidará dessa parte
Onde será feito	Será analisado na empresa se conseguem atribuir mais benefícios
Quanto custará	R\$: 4.000,00 (100,00 para produção)

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Quadro 18 – Plano de Ação 04 – Ginástica Laboral

Proposta 04 - Para as duas empresas:	
O que fazer	Ginástica Laboral
Por que será feito	Com o propósito de evitar possíveis problemas como estresse, ergonomia, as DORTs (doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho) e as LERs (Lesões por esforço repetitivo)
Como fazer	Na produção
Quando fazer	10 minutos de manhã e 10 minutos no período da tarde
Quem fará	Encarregada
Onde será feito	Será feito alongamentos
Quanto custará	R\$: 0,00

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

Quadro 19 – Plano de Ação 05 – Sala de descanso após o almoço

Proposta 05 - Para as duas empresas:	
O que fazer	Sala de descanso após o almoço
Por que será feito	Colaboradores citam que após o almoço descansam nas máquinas
Como fazer	Na produção
Quando fazer	Depende da aprovação
Quem fará	Dono da empresa
Onde será feito	Disponibilizar uma sala e comprar 3 sofás um painel e uma televisão
Quanto custará	R\$: 3.800,00

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2017).

5 CONCLUSÃO

O objetivo da pesquisa realizada foi verificar, na visão dos colaboradores, a qualidade de vida no trabalho em duas confecções no município de Forquilha – SC.

O aspecto que impacta na qualidade de vida dos trabalhadores e influencia nas atividades é principalmente a rotina, a qual muitas vezes impõe que o colaborador opere horas seguidas na mesma posição e execute os mesmos movimentos na fabricação de peças, pois geralmente os pedidos são grandes e a troca de corte é demorada. Por essa razão, a maioria se queixou da falta de um tempo de alongamento pelo menos duas vezes ao dia.

Todos os colaboradores afirmaram que a qualidade de vida tem influência no desempenho profissional, pois trabalham mais dispostos e alguns conseguem melhorar a sua produtividade, sabendo-se que trabalhadores dispostos e satisfeitos possuem um absenteísmo menor.

A qualidade de vida é fundamental para as pessoas tanto na vida profissional quanto na vida pessoal, tendo em vista que o dia-a-dia está cada vez mais agitado, e com isso são esquecidas variáveis que influenciam diretamente no bem estar das pessoas, como uma boa alimentação, alongamentos e caminhadas.

Nesse estudo, pode-se perceber que não há qualidade de vida no dia-a-dia das empresas. A empresa A obteve mais reclamações e os colaboradores acreditam que seja estressante o modo de trabalho que a organização exige, onde alguns citam que o ambiente é quente e desconfortável em dias com temperaturas mais elevadas por possuir pouca ventilação. Segundo a empresa, está no plano de ação, para que no próximo verão sejam instalados novos ventiladores e climatizadores. Porém, a empresa A possui mais benefícios para os colaboradores, entre eles: plano de saúde, prêmio assiduidade, refeição com 50% de desconto, e programas como festa de aniversário para os aniversariantes do mês, prêmio por indicação de colaborador, programa cuidando de você (onde as mulheres são liberadas em dias de trabalhos para fazer o exame de preventivo), festas em datas comemorativas e semana interna de prevenção de acidentes do trabalho (SIPAT).

A empresa B obteve menos reclamações, e os colaboradores não acham estressante o modo de produção da empresa, porém, a organização não oferece nenhum benefício, sendo um ponto fraco junto aos colaboradores.

Seria importante para a empresa fornecer um benefício, a fim de que consiga manter e trazer bons profissionais nas áreas de produção. A organização também não possui a semana interna de prevenção de acidentes do trabalho, mais um ponto que seria relevante para discutir sobre prevenção de acidentes no trabalho.

Alguns colaboradores propuseram a ginástica laboral pelo menos dez minutos por dia, pois trabalham nove horas na mesma posição, visto que na maioria das vezes é o mesmo processo de produção. Esses exercícios previnem doenças como a LER, doença causada por esforço repetitivo, a qual atinge um significativo percentual de trabalhadores nas indústrias, causando afastamento do trabalho.

Sugere-se, dessa forma, que as empresas entrevistadas invistam em melhores condições de trabalho, de modo que os colaboradores trabalhem motivados, aumentando sua produtividade, reduzindo a rotatividade bem como o afastamento por doenças. Outra sugestão é que sejam realizadas pesquisas futuras envolvendo outras organizações do município de Forquilha - Santa Catarina, de modo que seja analisada a qualidade de vida dos trabalhadores na área de produção de outras empresas do setor de confecção no município.

Diante disso, o presente trabalho proporcionou a acadêmica um amplo conhecimento de forma específica na área da qualidade de vida no trabalho. Acredita-se, ainda, que a pesquisa cumpriu os objetivos propostos, bem como respondeu à pergunta de pesquisa, podendo concluir que as empresas entrevistadas podem agir para propiciar uma qualidade de vida a seus colaboradores, para que assim possam obter melhores resultados econômicos e gerar assim, maior crescimento econômico para suas organizações.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, E.R.A. **No limite da terceirização?** terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção. 222 f. Dissertação de Mestrado do Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, São Paulo, Dez. 2003.
- ANDERSON, D. R.; SWEENEY, D. J.; WILLIAMS, T. A. **Estatística aplicada à administração e economia.** 2. ed. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2007.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2005. 174p.
- AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 1980.
- BARNEY, J. **Firm Resources and sustained Competitive advantage.** Journal of management, V. 17, n.1, pp. 99-120. 1991.
- BOHLANDER, George. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- CARAVANTES, G. R.; BJUR, W. **Administração e qualidade a superação dos desafios.** São Paulo: Makrow Books, 1997.
- CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo de. **Administração de Recursos Humanos.** 4 ed. São Paulo: Pioneira, 1999.
- _____, R. M. V. **Qualidade de vida no trabalho.** 2ª ed. São Paulo: 1998.
- CERVO, Amado; BERVIAN, Luiz. **Metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas.** São Paulo: Makron Books, 1998.
- _____. **Gestão de Pessoas.** O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- _____. **Recursos humanos:** edição compacta. 6. ed. São Paulo: Atlas 2000.
- _____. **Desempenho humano nas empresas:** como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 6. ed. rev. e atual. Barueri-SP: Manole, 2009.
- _____. **Iniciação a administração de recursos humanos.** 4. ed. ver. e atual. Barueri - SP: Manole, 2010.
- CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business.** n. 7. nov. 2003.
- COSTA NETO, P. L. O. **Estatística.** São Paulo: Edgard Blücher, 1977.

CRESWELL, Jonh W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. 248 p.

CUNHA, C. E. G., QUEIROZ, P. S., HATEM, T. DE P., GUIMARÃES, V. Y. M. **Lesões por esforços repetitivos**: revisão. Rev. Bras. Sau. Ocu., São Paulo, v. 20, n. 76, p.47-59, jul./dez., 1992.

CUNHA, Idaulo José. **O salto da indústria catarinense**: um exemplo para o Brasil. Florianópolis: Paralelo 27, 1992.

DAVIS, K; WERTHER, W. B. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: EPU, 1983. 148 p.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em Ciências Sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FISCHER, André Luiz. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002, pp. 11-34.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg. R. **Development of the job diagnostic survey**. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HELFENSTEIN, M.; FELDMAN, D. **Lesões por Esforços Repetitivos**: tratamento e prevenção. Publicação do Laboratório Merk-Sharp. 2001.

HUSE, E. F; CUMMINGS, T. G. **Organization development and change**. 3ª ed. St Paul: Ed. Minn, 1985.

JOSÉ FILHO, M. **Pesquisa**: contornos no processo educativo. 2006. In: JOSÉ FILHO, M.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LECH, O. et al. Médico do Trabalho entrevista especialista em cirurgia do membro superior. In: _____. **Aspectos clínicos dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)**. CREMS - Centro Rhodia Estudos Médicos Sociais, 1998. cap. 5, p. 117-122.

LIMA, Helena Karla Barbosa de. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. Brasília, 2008. Apostila do curso de Pós-Graduação à distância na área de Gestão e Negócios da Universidade Gama Filho.

LUDUVIG, M. M. DORT. **Saúde é Vital**. n. 174, p. 46-59, mar.1998.

MAGALHÃES, Celso. **Técnica da chefia e do comando**. 9ª ed., Rio de Janeiro: IBGE, 1990.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Caroline de Oliveira; JESUS, Joaquim Felipe de. Estresse, Exercício Físico, Ergonomia e Computador. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, setembro, 21(1), p.807-813, 1999.

MATTAR, Frauze Najib. **Pesquisa de Marketing**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MATTAR NETO, João Augusto. **Metodologia científica na era da informática**. São Paulo: Saraiva, 2003. 261 p.

MATTOS, P. L. C. L. **Análise de entrevistas não estruturadas**: da formalização à pragmática da linguagem. In: SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R. (orgs). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. 2. ed. São Paulo, 2010, p. 347-374.

MICHAEL, Mina. **Stress**: sinais e causas. Roche, 1998.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life**: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OLIVEIRA, J. T. **LER**: lesão por esforços repetitivos. Um conceito falho e prejudicial. *Arq. Neuro-psiquiatr.*, v.57, n.1, p.126-31, 1999.

_____, M. R.; ORSINI, M. **Escalas de avaliação da qualidade de vida em pacientes brasileiros após acidente vascular encefálico**. *Revista Neurociências*, v.17, n.3, p. 255-262, 2008.

PINHEIRO, José Maurício dos Santos. **Da iniciação científica ao TCC**: uma abordagem para os cursos de tecnologia. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2010. 161p.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SEBRAE – Serviço de Apoio a Pequena e Média Empresa. **Santa Catarina em números – Têxtil e Confecção**. 2010. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/scemnumero/arquivo/texti-e-confeccao.pdf>. Acesso em: 20 out 2016.

SEBRAE – Serviço de Apoio a Pequena e Média Empresa. **Avaliação de desempenho como forma de reconhecimento de funcionário**. 2015. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/avaliacao-do-desempenho-como-forma-de-reconhecimento-ao-funcionario,44df2b6fc519c410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 17 mar 2017.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. **Qualidade de vida no trabalho**: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. Acta Paul. Enferm., São Paulo, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SLACK, N; CHAMBERS, S e JOHNSTON, R. Capítulo 2: Papel estratégico e objetivos da produção. In: **Administração da produção**. SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com Pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 4 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

TOLEDO, F. **Administração de Pessoal**: desenvolvimento de recursos humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1980.

VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de. **Economia: micro e macro**. 3ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida. **Metodologia do trabalho científico**: um enfoque didático da produção científica. São Paulo: EPU, 2001. 288 p.

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

VROOM, V. H.. **Gestão de pessoas, não de pessoal**. 11 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life**: What is it? Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WESTLEY, William A. **Problems and Solutions in the Quality of Working Life.**
Human Relations. 32, 113 – 123, 1979.

APÊNDICE

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

9- As condições físicas de trabalho reduzem ao mínimo o risco de doenças e danos?

sim não parcialmente não tenho opinião

Comente sua resposta:

10- O seu ambiente de trabalho é agradável para se trabalhar com relação à ventilação, espaço, limpeza, iluminação?

sim Não

Comente sua resposta:

11- Você considera seu trabalho estressante?

sim não parcialmente

Comente sua resposta:

12- Em relação a remuneração recebida pelo seu trabalho, você a considera justa e adequada frente as suas necessidades pessoais e aos padrões sociais, culturais e econômicos da sociedade? sim não parcialmente

13- Quais benefícios você recebe?

Vale alimentação

Vale transporte

Plano de saúde

Outros: _____

14- Quais Epi de Segurança de trabalho você utiliza?

Proteção auditiva: abafadores de ruídos ou protetores auriculares

Proteção visual e facial: óculos e viseiras

Proteção para os pés: Calçado fechado

Outros: _____

QUESTÕES DISCURSIVAS

15- Você pratica alguma(s) atividade(s) para melhorar sua Qualidade de Vida no Trabalho? Qual(is)?

16- Você acha que a Qualidade de Vida no Trabalho influencia no desenvolvimento de seu trabalho? Por quê?

17-O que você acha que se pode melhorar na empresa a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho?

18- Como você considera as ferramentas de Trabalho?

19- Em sua opinião como é a liderança de seu supervisor?

20- Como funciona o trabalho em equipe da empresa?

21- Como é a distribuição de serviços todos trabalham ou às vezes falta peças para fazer?

22- Quais tipos de lazer a empresa oferece?

23- Quais regras a empresa tem?

24- Você considera o Layout de trabalho adequado?

Obrigado pela participação.

FICHA DE AVALIAÇÃO TC I

Acadêmico	
Título	
Professor Avaliador	

PARTE I

A avaliação desta etapa deve ser realizada com base nos seguintes critérios e pesos:

CRITÉRIOS	PESO	NOTA
<p>I. Título e resumo:</p> <p>O texto apresenta-se bem dividido com: título, resumo, <i>title</i>, <i>abstract</i></p> <p>Título: O título é objetivo, sucinto e descreve a essência do artigo?</p> <p>Resumo: O resumo não excede 250 palavras?</p> <p>O resumo apresenta a contextualização do tema, o objetivo do trabalho, os procedimentos metodológicos, a análise dos dados e as considerações finais de forma estruturada e coerente?</p> <p>O resumo apresenta de 03 a 05 palavras chaves?</p>	(1,00 ponto)	
<p>II. Introdução:</p> <p>A definição, a natureza e o alcance do problema ou da questão foram apresentados?</p> <p>Os objetivos do estudo são claramente apresentados?</p> <p>A relevância do trabalho e a justificativa da necessidade de efetuar o estudo foram apresentadas?</p>	(3,00 pontos)	
<p>III. Fundamentação Teórica</p> <p>O referencial teórico utilizado está coerente e sustenta o problema estudado?</p> <p>As fontes são confiáveis e estão claramente apresentadas?</p> <p>Faz citações clássicas e atuais?</p> <p>Contempla citações e referências de livros e artigos científicos?</p>	(5,00 pontos)	
<p>IV. Estrutura e Referências</p> <p>A estrutura e formatação do trabalho estão de acordo com as normas do Roteiro para Elaboração de Projeto de TC, TC I (Monografia) e TC II (Artigo Científico) do Curso de Administração.</p> <p>As referências estão listadas rigorosamente em ordem alfabética?</p> <p>São apresentadas apenas as referências citadas no texto?</p>	(1,00 ponto)	
TOTAL		

O peso total é de 10 (dez) pontos, que corresponde à soma dos pesos atribuídos pela Banca Examinadora.

PARTE II

A avaliação desta etapa deve ser realizada com base nos seguintes critérios e pesos:

CRITÉRIOS	PESO	NOTA
<p>I. Procedimentos metodológicos</p> <p>A estratégia e a metodologia utilizada para resolver o problema ou responder às questões de estudo foram apresentadas?</p> <p>Mostra os procedimentos de coleta e análise de dados?</p> <p>Apresenta claramente o tipo de pesquisa, amostra, seleção dos sujeitos, instrumentos de coleta e tratamento de dados e limitações do método?</p>	(3,00 pontos)	
<p>II Apresentação e Análise dos dados</p> <p>Apresenta as descobertas do estudo?</p> <p>Os resultados estão claros?</p> <p>Os resultados mais importantes estão realçados?</p> <p>Os resultados estão resumidos em tabelas, gráficos e ou figuras?</p> <p>Os resultados são analisados à luz do referencial teórico?</p>	(4,00 pontos)	
<p>III. Considerações Finais</p> <p>Interpreta os resultados e discute suas implicações?</p> <p>As conclusões são claras?</p> <p>Os objetivos foram alcançados?</p> <p>As questões de pesquisa foram respondidas?</p> <p>Apresenta a conclusão e sugestões de trabalhos futuros?</p>	(2,00 pontos)	
<p>IV. Estrutura e Referências</p> <p>A estrutura e formatação do trabalho estão de acordo com as normas do Roteiro para Elaboração de Projeto de TC, TC I (Monografia) e TC II (Artigo Científico) do Curso de Administração.</p> <p>As referências estão listadas rigorosamente em ordem alfabética?</p> <p>São apresentadas apenas as referências citadas no texto?</p> <p>Contém bibliografia clássica e referências atuais?</p> <p>Contempla citações e referências de livros e artigos científicos?</p>	(1,00 ponto)	
TOTAL		

O peso total é de 10 (dez) pontos, que corresponde à soma dos pesos atribuídos pela Banca Examinadora.

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DAS FICHAS DE AVALIAÇÃO PARA TC

1. **Importante:**

- A 1ª alternativa no final do documento, **APROVADO**, deve ser assinalada **se o trabalho estiver totalmente apto a ser apresentado**, atendendo satisfatoriamente **a todos os critérios** do item 1, sem que necessite novas alterações.
- A 2ª alternativa, **CONDICIONALMENTE APROVADO**, deve ser assinalada **se o trabalho atender satisfatoriamente a maioria dos critérios do item 1 e tiver condições de ser aprovado posteriormente**, após a nova avaliação. Esta alternativa deverá ser assinalada **quando houver falhas corrigíveis, que não inviabilizam sua apresentação ou que não demandem extensas alterações**. O trabalho **ainda poderá ser reprovado** se, mesmo com as alterações, ainda não atingir a qualidade prevista pelo avaliador. Apesar disso, orientamos para que o avaliador só assinale essa alternativa **se o trabalho realmente tiver potencial e se tiver certeza de que poderá aprová-lo após as revisões feitas, sem ter que solicitar novas revisões após a devolução**. Caso a situação seja duvidosa, e o trabalho demandar **muitas e profundas alterações**, deverá ser reprovado nesta etapa.
- A 3ª alternativa, **REPROVADO**, indica que o trabalho **necessita profundas mudanças, não atingindo os objetivos propostos e exigidos para sua apresentação, com falhas incorrigíveis ou limitações**, e que uma simples revisão não sanaria os problemas detectados. O avaliador deve especificar e justificar claramente as razões para esta reprovação.

Ao avaliador, **evite fazer comentários ofensivos aos autores**. Estes deverão ser sempre **construtivos**, no sentido de **indicar sugestões** para que os autores possam aprimorar seus trabalhos futuros.

Qualquer dúvida ou possíveis questionamentos deverão ser informados por e-mail ao coordenador de estágios do curso de Administração.

Formatação, estrutura, correção gramatical, Título e Resumo:
Introdução:

Fundamentação Teórica:
Procedimentos metodológicos:
Apresentação dos dados e Análise dos Dados:
Conclusões:

**PARECER
FINAL**

Pela aprovação sem alterações

Pela aprovação, desde que siga as alterações sugeridas

Pela reprovação.