



UM OLHAR DOS COLABORADORES: AVALIANDO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A VIEW FROM EMPLOYEES: EVALUATING THE QUALITY OF WORK LIFE

Cláudio Luiz CHIUSOLI

Docente de administração: Unicentro, Brasil

E-mail: prof.claudio.unicentro@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7844-3632>

Claudio Augusto Lira do NASCIMENTO

Discente de administração: Unicentro

E-mail: liranascimento.1704@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-8963-9543>

Gabriel Henrique Albino MEURER

Discente de administração: Unicentro

E-mail: gabrieljesus191233@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-00078682-3639>

Paulo Antônio de ABREU

Discente de administração: Unicentro

E-mail: metalurgicansp2@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-4037-8942>

RESUMO

Em um cenário onde as fronteiras entre vida profissional e pessoal se tornam cada vez mais tênues, a compreensão da importância e dos objetivos da qualidade de vida no trabalho torna-se fundamental para promover ambientes laborais saudáveis e produtivos. No referencial teórico será abordado mais profundamente os temas: qualidade de vida no trabalho e clima organizacional. Como metodologia do estudo, foi aplicada uma amostra com 100 colaboradores, de forma não probabilística por conveniência, caracterizando uma pesquisa quantitativa por meio de dados primários. O objetivo é analisar a opinião dos colaboradores sobre o tema qualidade de vida no trabalho, sua percepção sobre as práticas das empresas nesse assunto e como isso afeta suas vidas. Como principais achados, na escala de concordância, 72% citam que a empresa oferece um ambiente de trabalho confortável; 62% afirmam que a empresa

gera oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos colaboradores; 66% concordam que a empresa valoriza e promove um ambiente de trabalho seguro e saudável; 71% dizem que a empresa permite um bom relacionamento entre os colegas de trabalho; 71% citam que na empresa há colaboração entre os colegas de trabalho de forma geral; 63% acreditam que a empresa tem políticas que promovem o bem-estar dos colaboradores; 52% dizem que a empresa oferece recursos suficientes para lidar com o stress no ambiente de trabalho; e 68% afirmam que a empresa informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais. Como contribuição, através do estudo foi possível destacar possíveis estratégias que possam promover um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Colaboradores. Saúde no trabalho.

ABSTRACT

In a scenario where the boundaries between professional and personal life become increasingly blurred, understanding the importance and objectives of quality of life at work becomes fundamental to promoting healthy and productive work environments. In the theoretical framework, the topics will be covered in more depth: quality of life at work and organizational climate. As study methodology, a sample with 100 employees was applied, in a non-probabilistic way for convenience, characterizing a quantitative research using primary data. The objective is to analyze employees' opinions on the topic of quality of life at work, their perception of companies' practices on this subject and how it affects their lives. As main findings, on the agreement scale, 72% cite that the company offers a comfortable working environment; 62% say that the company creates opportunities for growth and development for employees; 66% agree that the company values and promotes a safe and healthy work environment; 71% say that the company allows good relationships between co-workers; 71% cite that in the company there is collaboration between co-workers in general; 63% believe that the company has policies that promote the well-being of employees; 52% say the company offers sufficient resources to deal with stress in the workplace; and 68% say that the company informs about decisions, changes and organizational objectives. As a

contribution, through the study it was possible to highlight possible strategies that can promote a balance between professional and personal life, contributing to healthier and more productive work environments.

Keywords: Quality of life at work. Employees. Mental at work.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho é um tema de grande relevância nas organizações modernas. Refere-se ao conjunto de condições e fatores que influenciam positivamente o bem-estar, satisfação e saúde dos colaboradores no ambiente de trabalho. Ao promover um ambiente saudável e equilibrado, as empresas podem aumentar a motivação, o engajamento e a produtividade de seus colaboradores, resultando em benefícios tanto para os indivíduos quanto para a organização como um todo.

Contemporaneamente, a qualidade de vida no trabalho (QVT) é tratada como um dos fatores fundamentais do sucesso organizacional, tendo em vista que o mercado consumidor e o ambiente de trabalho estão valorando crescentemente a aplicação desse conceito. Evidencia-se que as organizações priorizam ações intrínsecas que visam o bem-estar e a saúde dos empregados, até por compreenderem a relevância do papel das pessoas nos processos organizacionais (Constantino et al., 2015).

Conforme Silva et al (2017) a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo: é o chamado enfoque biopsicossocial. Esse conceito origina-se na Medicina Psicossomática e propõe uma visão integrada do ser humano, segundo a qual cada pessoa pode ser compreendida em três níveis: biológico, psicológico e social.

Para Klein, Pereira e Lemos (2022), qualidade de vida no trabalho é essencial para que os trabalhadores desenvolvam o seu potencial e atinjam o seu melhor desempenho. Portanto, a preocupação em fomentá-la deve estar presente para que as práticas de gestão de pessoas consigam se alinhar estrategicamente aos objetivos organizacionais, de forma a garantir o sucesso.

Considerando o exposto, fica o questionamento, qual a importância da qualidade de vida no trabalho, no dia a dia do colaborador, conforme sua opinião e percepção? E como isso impacta na sua saúde física e mental diariamente?

O artigo tem como objetivo analisar a opinião dos colaboradores sobre o tema qualidade de vida no trabalho, sua percepção sobre as práticas das empresas nesse assunto e como isso afeta suas vidas.

A justificativa desse estudo se dá por acreditar que a qualidade de vida no trabalho é um fator extremamente importante na vida pessoal e profissional, pois compreender os sentidos do trabalho é um desafio importante para os administradores, tendo em vista as múltiplas transformações que têm atingido as organizações e o mundo do trabalho (Lirio, et al., 2020).

REFERENCIAL TEÓRICO

No referencial teórico será abordado mais profundamente os temas: qualidade de vida no trabalho e clima organizacional para uma melhor compreensão da temática estudada.

Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho teve início na década de 1950, após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que, diante da automação das organizações, começaram a surgir questionamentos sobre absenteísmo, conflitos interpessoais e intergrupais no ambiente de trabalho (Praca; Oliveira, 2020).

Somente por volta do século XX é que o termo qualidade de vida nas organizações começou a ser tratado como um fator de importância na gestão de pessoas, pois colaboradores motivados e saudáveis passaram a ser sinônimo de melhoria e produtividade desenvolvendo, assim, uma série de métodos, técnicas e equipamentos que permitiam avaliar o desempenho físico do ser humano. A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador.

Com essa nova realidade, o termo qualidade de vida no trabalho começou a ser discutido e implantado pelas organizações com técnicas de ergonomia, visando evitar acidentes ou doenças profissionais (Rorato; Estender, 2019).

Ainda segundo Rorato e Estender (2019), a qualidade de vida no trabalho visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador no desenvolvimento de suas atividades; uma vez que quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho, mais produtivas as pessoas são; pois uma melhora na satisfação do colaborador faz com que se considerem sujeitos de seu trabalho, e não objetos de trabalho. Desta forma, a qualidade de vida no trabalho visa gerar uma valorização humana mais estratégica, com planos de incentivo, comunicação e benefícios, contribuindo para minimizar os efeitos das crises, potencializando o sentimento de orgulho e autoestima da empresa.

Conforme Lima, Gomes e Barbosa (2022), a qualidade de vida infere um estado de pleno bem-estar físico, mental e social do indivíduo. Logo, quando aplicada nas relações de trabalho, assumindo o termo qualidade de vida no trabalho (QVT), preconiza-se a humanização do trabalho e o bem-estar dos indivíduos no ambiente laboral. Ainda segundo os autores (2022), esta abordagem envolve um processo de adaptação e atenuação dos esforços dos trabalhadores, visando o aumento da produtividade, porém respeitando as necessidades individuais e preservando a saúde física e mental dos colaboradores.

Para Bezerra e Diniz (2019), a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a motivação do funcionário estão diretamente ligadas à satisfação do colaborador com a organização, ou seja, com a qualidade de vida que os empregadores oferecem para seus empregados.

Quando o fator satisfação do colaborador é alcançado, conseqüentemente ele passará a levar o nome da empresa com orgulho, dando o máximo de si para ajudar na evolução da organização.

Ainda de acordo com Bezerra e Diniz (2019), a implantação do programa QVT na empresa dá prioridade às melhorias nos seguintes aspectos: físico, emocional, psíquico, dentre outros. Ela torna cada vez melhor o clima dentro da organização e a integração dos setores, inclusive a comunicação entre gestores e colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho se dá quando o colaborador está bem consigo mesmo e com o ambiente oferecido pela organização, o qual não está afetando seu lado psicológico nem o seu físico de forma prejudicial, ou seja, quando o funcionário está contente com as condições de trabalho que lhe são oferecidas dentro da organização.

Clima Organizacional

O clima organizacional é um conceito de grande importância para os gestores, visto que é por meio do estabelecimento de um clima adequado que o gestor pode disponibilizar as condições motivadoras no ambiente de trabalho.

A organização pode ter sua eficácia elevada com o estabelecimento de um clima organizacional que satisfaça as necessidades motivacionais dos membros da organização (Silva; Tavares; França, 2020). Ainda nesse contexto, Silva, Tavares e França (2020) apontam que é por meio da análise de clima organizacional que se pode avaliar o índice de satisfação ou insatisfação, as expectativas, o interesse, as necessidades e outros aspectos que contornam o desempenho de uma equipe de trabalho.

Ela afirma, também, que a pesquisa de clima organizacional permite um maior conhecimento a respeito das necessidades da organização e da equipe, tendo como base a consulta aos diferentes colaboradores sob algumas variáveis que impactam o ambiente de trabalho.

Neto (2019) conceitua o CO como um conjunto de percepções e conceitos que os membros de uma organização criam e compartilham, afetando diretamente a forma como eles se relacionam no trabalho. Ainda, segundo Neto (2019), o conceito de clima organizacional é importante para compreender o modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas dentro deste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização.

Além de afirmar que a satisfação organizacional deve ser mensurada com base em cinco dimensões, como: satisfação com os colegas, satisfação com a chefia, satisfação com o salário e satisfação com as promoções; satisfação com a natureza do trabalho.

O clima organizacional pode ser utilizado de forma estratégica por algumas organizações, apoiando-se na construção de ambientes de trabalho propícios para a

diferenciação desejada. Ao realizar um levantamento sobre o clima organizacional, pode-se identificar aspectos que abrem brechas para estratégias que possibilitam estimular a implementação de práticas que levam a um clima organizacional positivo (Rodriguez, Muniz e Munyon, 2018).

METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa foi quantitativa, a qual, segundo Mattar (2008), procura quantificar os dados e aplicar alguma forma de análise estatística de caráter exploratório, objetivando proporcionar maior familiaridade com o problema. Tendo sido feito também levantamento bibliográfico, o qual, segundo Gil (2017), é um meio de formação por excelência e constitui, geralmente, o primeiro passo de qualquer pesquisa científica, buscando informações acerca do tema e outros que possibilitem sua compreensão.

Ainda, a pesquisa bibliográfica, segundo Lakatos e Marconi (2021), tem a finalidade de ampliar o conhecimento na área, de dominar o conhecimento para depois utilizá-lo como modelo teórico que dará sustentação a outros problemas de pesquisa, e para descrever e sistematizar o estado da arte na área estudada. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista pessoal com trabalhadores de diferentes empresas na cidade de Pitanga/PR.

Em relação às variáveis investigadas, buscou-se analisar nas empresas, cuja a coleta de dados foi realizada em novembro de 2023, se: i) oferece um ambiente de trabalho confortável; ii) gera oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos colaboradores; iii) permite um bom relacionamento entre os colegas de trabalho; iv) valoriza e promove um ambiente de trabalho seguro e saudável; v) há colaboração entre os colegas de trabalho de forma geral; vi) tem políticas que promovem o bem-estar dos colaboradores; vii) oferece recursos suficientes para lidar com o stress no ambiente de trabalho; e viii) informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais.

Quanto à amostra, foi utilizada amostragem não probabilística, aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo (MATTAR, 2008);

por conveniência, por meio de dados primários, com um total previsto de 100 entrevistas.

Deste modo, para uma melhor qualidade na coleta de dados não foram utilizadas questões complexas. E para obter a cooperação dos entrevistados foi aplicado questionário por conveniência, de maneira a deixar o entrevistado à vontade, a fim de garantir que a coleta de dados seja feita de modo preciso, segundo Gil, 2017.

Assim, a coleta de dados foi realizada em empresas de vários ramos na cidade de Pitanga, através de questionários estruturados, não disfarçados, com perguntas fechadas. Depois da obtenção dos dados coletados, eles foram armazenados e processados eletronicamente no Excel.

Quanto a técnica estatística, a análise dos dados consistiu em análises univariadas e bivariadas com base em frequências absolutas e relativas. As medidas de associação foram testadas por meio do teste não paramétrico Qui-Quadrado (Siegel; Castellan, 2017). Considera-se que a escala de concordância/discordância de 5 pontos foi utilizada para realizar a análise de correlação. Esta escala foi validada através do coeficiente alfa de Cronbach, que apresentou o valor de 0,923. E para a utilização do teste Qui-Quadrado, foi sendo posteriormente ajustada para três pontos: concordo, indiferente e discordo, a fim de aplicar o teste Qui-Quadrado, garantindo que cada caso investigado obtivesse no mínimo 5 respostas, utilizando o software Jamovi.

Contido essas informações, as hipóteses da pesquisa foram realizadas para o teste qui-quadrado, sendo utilizadas para analisar a existência da relação das variáveis investigadas entre os gestores por gênero e faixa etária, que são:

H0: Não há diferença significativa na opinião dos entrevistados em relação às variáveis investigadas segmentadas por gênero (masculino e feminino).

H1: Não há diferença significativa na opinião dos entrevistados em relação às variáveis investigadas segmentadas por faixa etária (até 23 anos, 24 a 34 anos e acima de 35 anos).

H2: Não há diferença significativa na opinião dos entrevistados em relação às variáveis investigadas segmentadas por escolaridade (Médio e Superior).

O segundo teste não paramétrico utilizado foi a análise de correlação de Spearman, no qual, na visão de Field (2009), as correlações são caracterizadas por uma relação que pode estar conectada de maneira positiva, nula e negativa entre duas ou

mais variáveis. Sua interpretação gera um número que varia de -1 a +1; quanto mais próximo dos extremos (-1 ou 1), maior é a força da correlação, por outro lado, os valores próximos de 0 implicam em correlações mais fracas ou inexistentes (KUHL, 2012), conforme demonstra o Tabela 1.

Tabela 1 - Interpretação do coeficiente de correlação de Spearman.

COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO	INTERPRETAÇÃO
± 1,00	Correlação positiva/negativa perfeita
± 0,91 a 0,99	Correlação positiva/negativa muito forte
± 0,71 a 0,90	Correlação positiva/negativa forte
± 0,61 a 0,70	Correlação positiva/negativa moderada alta
± 0,51 a 0,60	Correlação positiva/negativa moderada média
± 0,41 a 0,50	Correlação positiva/negativa moderada baixa
± 0,21 a 0,40	Correlação positiva/negativa fraca, mas definida
± 0,01 a 0,20	Correlação positiva/negativa leve, quase imperceptível
0	Correlação nula

Fonte: Kuhl (2012).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir desse momento são analisados os resultados obtidos por meio da pesquisa, englobando assuntos relacionados ao tema estudado. A análise consta com 8 Quadros, segmentados por gênero, faixa etária e escolaridade. O Quadro 9 apresenta os resultados do teste estatístico não paramétrico: Qui-Quadrado de Pearson. Já as Tabelas 2 e 3, respectivamente, apresentam a Correlação de Spearman e um breve resumo do p-valor que foram significativos.

Quadro 1 - A empresa oferece um ambiente de trabalho confortável

	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			ESCOLARIDADE		Total
	Feminino	Masculino	Até 23	26 a 34	35+	Superior	Médio	
Concordo	66%	79%	76%	65%	73%	72%	70%	72%
Indiferente	10%	9%	11%	13%	6%	9%	11%	10%
Discordo	24%	12%	13%	23%	21%	19%	18%	19%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa (2023).

O Quadro 1 tem por objetivo mostrar se “A empresa oferece um ambiente de trabalho confortável”. No resultado aferido pelo estudo, 72% dos entrevistados consideram um ambiente de trabalho confortável; tendo 10% como indiferentes, e 19% que discordaram. Como resultado segmentado, entre o público masculino, 79% dos respondentes concordaram com a pergunta, contra 66% do público feminino. O maior índice de concordância que pode ser observado é entre o grupo de gestores da faixa etária de até 23 anos, com 76%. A produtividade é um dos conceitos mais debatidos e frequentemente utilizado no domínio da gestão. Também se observa que o índice de escolaridade com maior resultado é o ensino superior, com 72%.

Assim, é importante estudar a motivação no ambiente de trabalho e as possíveis influências na produtividade (Pereira; Passos e Ribeiro, 2022). De acordo com o teste do Qui-Quadrado, a H0 apresenta um p-valor de 0,278; um p-valor de 0,713 para H1; e um p-valor de 0,899 para H2.

Assim, considerando os p-valores obtidos, as hipóteses H0, H1 e H2 não devem ser rejeitadas, por não apresentarem diferenças significativas na proporção das respostas quando comparadas por gênero e por faixa etária.

Quadro 2 - A empresa gera oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos colaboradores

	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			ESCOLARIDADE		Total
	Feminino	Masculino	Até 23	26 a 34	35+	Superior	Médio	
Concordo	54%	72%	61%	52%	73%	60%	64%	62%
Indiferente	14%	16%	16%	10%	18%	14%	16%	15%
Discordo	32%	12%	24%	39%	9%	26%	20%	23%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa (2023).

O Quadro 2 tem por objetivo mostrar se “A empresa gera oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos colaboradores”; no resultado aferido pelo estudo, 62% dos entrevistados consideram que a empresa gera oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos colaboradores; tendo 15% como indiferentes, e 23% discordam. Como resultado segmentado, entre o público masculino, 72% concordaram com a pergunta, contra 54% do público feminino.

O maior índice de concordância que pode ser observado é entre o grupo na faixa etária acima de 35 anos, com 73%. Também se observa que o índice de escolaridade

com maior resultado é o ensino Médio, com 64%. A Qualidade de Vida no Trabalho surge a partir do conceito inicial de qualidade de vida, sendo expressa por meio das representações globais e específicas que os trabalhadores constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (Camargo, et al, 2021).

De acordo com o teste do Qui-Quadrado, há um p-valor de 0,053 para a H0; um p-valor de 0,093 para H1; e um p-valor de 0,806 para H2. Assim, considerando os p-valores obtidos, as hipóteses H0, H1 e H2 não devem ser rejeitadas, por não apresentarem diferenças significativas na proporção das respostas quando comparadas por gênero e por faixa etária.

Quadro 3 - A empresa valoriza e promove um ambiente de trabalho seguro e saudável

	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			ESCOLARIDADE		Total
	Feminino	Masculino	Até 23	26 a 34	35+	Superior	Médio	
Concordo	56%	79%	68%	58%	70%	71%	59%	66%
Indiferente	24%	14%	18%	23%	18%	19%	20%	20%
Discordo	20%	7%	13%	19%	12%	10%	20%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa (2023)

O Quadro 3 tem por objetivo mostrar se “A empresa valoriza e promove um ambiente de trabalho seguro e saudável”; no resultado aferido pelo estudo, 66% dos entrevistados consideram que há um ambiente de trabalho seguro e saudável; tendo 20% como indiferentes, e 14% que discordaram. Como resultado segmentado, entre o público masculino, 79% concordaram com o questionamento, contra 56% do público feminino.

O maior índice de concordância que pode ser observado é entre o grupo de gestores da faixa etária acima de 35 anos, com 70%. Também se observa que o índice de escolaridade com maior resultado é o ensino Superior, com 71%.

Considerando o achado, entende-se que a busca pela qualidade de vida no trabalho não pode ser considerada como um custo, pois toda empresa precisa propiciar um ambiente de trabalho mais saudável e minimizar os riscos no ambiente de trabalho. E, por meio dessas práticas de prevenção, buscarão uma lucratividade para a empresa (PEREIRA; TREVELIN, 2020).

O teste do Qui-Quadrado apresenta um p-valor de 0,044 para a H0; um p-valor de 0,867 para H1; e um p-valor de 0,320 para H2. Considerando os p-valores obtidos, as hipóteses H1 e H2 não devem ser rejeitadas, por não apresentarem diferenças significativas na proporção das respostas quando comparadas por escolaridade e por faixa etária; já a hipótese referente a gênero, a H0, deve ser rejeitada, por apresentar um p-valor < 5% (0,044).

Quadro 4 - A empresa permite um bom relacionamento entre os colegas de trabalho

	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			ESCOLARIDADE		Total
	Feminino	Masculino	Até 23	26 a 34	35+	Superior	Médio	
Concordo	68%	74%	76%	68%	67%	79%	59%	71%
Indiferente	8%	14%	8%	6%	18%	10%	11%	11%
Discordo	24%	12%	16%	26%	15%	10%	30%	19%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa (2023)

O Quadro 4 tem por objetivo mostrar se “A empresa permite um bom relacionamento entre os colegas de trabalho”. No resultado obtido, 71% dos entrevistados consideram que há um bom relacionamento entre os colegas de trabalho; tendo 11% como indiferentes, e 19% que discordaram. Como resultado segmentado, entre o público masculino, 74% concordaram, contra 68% do público feminino.

O maior índice de concordância que pode ser observado está entre o grupo na faixa etária de até 23 anos, com 76%. Também se observa que o índice de escolaridade com maior concordância é o ensino Superior, com 79%.

Diante dos achados, isso implica em pensar que os colaboradores são seres sociais, cujos relacionamentos em si são complexos, tendo em vista que cada pessoa é única, possui suas particularidades, age, pensa e se comporta de maneiras diferentes.

Diante do contexto em que as empresas estão inseridas, com um ambiente de trabalho bastante competitivo, esses fatores se tornam ainda mais agravantes e refletem diretamente nos resultados e nos desempenhos da empresa e dos profissionais (Beserra; Macedo, 2020).

De acordo com o teste do Qui-Quadrado, A H0 apresenta um p-valor de 0,246; a H1 possui um p-valor de 0,402; e a H2 apresenta um p-valor de 0,040 para H2. Assim, considerando os p-valores obtidos, as hipóteses H0 e H1 não devem ser rejeitadas, por

não apresentarem diferenças significativas na proporção das respostas quando comparadas por gênero e por faixa etária; já a hipótese escolaridade, H2, deve ser rejeitada por apresentar um p-valor < 5% (0,042).

Quadro 5 - Na empresa há colaboração entre os colegas de trabalho de forma geral

	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			ESCOLARIDADE		Total
	Feminino	Masculino	Até 23	26 a 34	35+	Superior	Médio	
Concordo	68%	74%	76%	58%	76%	74%	66%	71%
Indiferente	10%	12%	11%	16%	6%	12%	9%	11%
Discordo	22%	14%	13%	26%	18%	14%	25%	19%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa (2023).

O Quadro 5 tem por objetivo mostrar se “Na empresa há colaboração entre os colegas de trabalho de forma geral”. Tal resultado aponta que 71% dos entrevistados consideram que a empresa promove uma colaboração entre os colegas de trabalho, tendo 11% como indiferente, e 19% que discordaram.

Como resultado segmentado, entre o público masculino, 74% concordaram, contra 68% do público feminino. O maior índice de concordância que pôde ser observado é entre pessoas da faixa etária de até 23 anos e com 35 anos ou mais, ambos com 76%. Também se observa que o índice de escolaridade com maior resultado é o ensino Superior, com 74%. A partir dos achados, segundo Peduzzi (2020), a colaboração caracteriza-se como forma mais flexível de trabalho interprofissional, com níveis menores de compartilhamento, clareza de papéis e interdependência das ações, e a necessidade de lidar com situações de atendimento um pouco menos imprevisíveis e com menor urgência e complexidade.

O teste do Qui-Quadrado apresenta um p-valor de 0,584 para a H0; um p-valor de 0,410 para H1; e um p-valor de 0,344 para H2. Assim, considerando os p-valores obtidos, as hipóteses H0, H1 e H2 não devem ser rejeitadas, por não apresentarem diferenças significativas na proporção das respostas quando comparadas por gênero e por faixa etária.

Quadro 6 - A empresa tem políticas que promovem o bem-estar dos colaboradores

	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			ESCOLARIDADE		Total
	Feminino	Masculino	Até 23	26 a 34	35+	Superior	Médio	
Concordo	56%	72%	63%	55%	70%	66%	59%	63%
Indiferente	20%	9%	18%	10%	18%	16%	16%	16%
Discordo	24%	19%	18%	35%	12%	19%	25%	21%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa (2023).

O Quadro 6 tem por objetivo mostrar se “A empresa tem políticas que promovem o bem-estar dos colaboradores”. Os resultados aferidos pelo estudo apontam que 63% dos entrevistados consideram que a empresa promove o bem-estar dos colaboradores; tendo 16% como indiferentes, e 21% que discordaram.

Como resultado segmentado, entre o público masculino, 72% concordaram com a pergunta, contra 56% do público feminino. O maior índice de concordância que pode ser observado é entre pessoas da faixa etária de 35 anos ou mais, com 70%. Também se observa que o índice de escolaridade com maior resultado é o ensino Superior, com 66%. De acordo com a perspectiva de Freitas (2019), o stress ocupacional interfere na qualidade de vida, modificando a maneira como o indivíduo interage nas diversas áreas da sua vida.

Se há um equilíbrio entre a capacidade de realização e o que é exigido, então é alcançado o bem-estar; se não, níveis distintos de insegurança, divergências e sensações de desamparo podem ser provocados, interferindo na performance do trabalhador. De acordo com o teste do Qui-Quadrado, apresenta-se um p-valor de 0,195 para a H0; um p-valor de 0,206 para H1; e um p-valor de 0,745 para H2. Assim, considerando os p-valores obtidos, as hipóteses H0, H1 e H2 não devem ser rejeitadas, por não apresentarem diferenças significativas na proporção das respostas quando comparadas por gênero e por faixa etária.

Quadro 7 - A empresa oferece recursos suficientes para lidar com o stress no ambiente de trabalho

	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			ESCOLARIDADE		Total
	Feminino	Masculino	Até 23	26 a 34	35+	Superior	Médio	
Concordo	47%	58%	42%	45%	70%	52%	52%	52%
Indiferente	15%	23%	21%	29%	6%	16%	23%	19%
Discordo	37%	19%	37%	26%	24%	33%	25%	29%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa (2023)

O Quadro 7 tem por objetivo mostrar se “A empresa oferece recursos suficientes para lidar com o stress no ambiente de trabalho”. Cerca de 52% dos entrevistados concordam com essa afirmação; tendo 19% como indiferentes; e 29% que discordaram. Como resultado segmentado, entre o público masculino, 58% concordaram com a pergunta, contra 47% do público feminino.

O maior índice de concordância também pode ser observado entre pessoas da faixa etária de 35 anos ou mais, com 70%. Também se observa que ambas as escolaridades têm a mesma opinião, com 52% de concordância.

Diante dos achados, apoiando no argumento de Freitas (2019), o bem-estar no trabalho está relacionado diretamente com o stress, ou seja, ele pode ser desenvolvido no trabalho a partir da capacidade de adaptação do trabalhador.

O teste do Qui Quadrado apresenta um p-valor de 0,113 para a H0, um p-valor de 0,065 para H1; e um p-valor de 0,546 para H2. Considerando os p-valores obtidos, as hipóteses H0, H1 e H2 não devem ser rejeitadas, por não apresentarem diferenças significativas na proporção das respostas quando comparadas por gênero e por faixa etária.

Quadro 8 - A empresa informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais

	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			ESCOLARIDADE		Total
	Feminino	Masculino	Até 23	26 a 34	35+	Superior	Médio	
Concordo	59%	79%	68%	58%	76%	69%	66%	68%
Indiferente	7%	9%	5%	13%	6%	9%	7%	8%
Discordo	34%	12%	26%	29%	18%	22%	27%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa (2023)

O Quadro 8 tem por objetivo mostrar se “A empresa informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais”. Nesse quesito, 68% dos entrevistados concordam com essa questão; tendo 8% como indiferente, e 24% que discordaram. Como resultado segmentado, entre o público masculino, 79% concordam, contra 59% do público feminino.

O maior índice de concordância também pode ser observado entre pessoas da faixa etária de 35 anos ou mais, com 76%. Também se observa que o índice de escolaridade com maior concordância é o ensino Superior, com 69%. Diante dos achados, Silva (2022) ressalta que a melhor compreensão de como os tomadores de

decisão atuam em diferentes ambientes específicos pode trazer recomendações frutíferas para a prática e para a educação gerencial, assim, a importância do envolvimento de todos os colaboradores.

De acordo com o teste do Qui-Quadrado, apresenta-se um p-valor de 0,036 para a H0, um p-valor de 0,548 para H1, e um p-valor de 0,827 para H2. Assim, considerando os p-valores obtidos, as hipóteses H1 e H2 não devem ser rejeitadas, por não apresentarem diferenças significativas na proporção das respostas quando comparadas por escolaridade e por faixa etária; já a hipótese H0 deve ser rejeitada por apresentar valor (p-valor < 5%).

Quadro 9 - Resumo do teste estatístico não paramétrico: Qui-Quadrado

	P-valor	Teste hipótese Gênero	P-valor	Teste hipótese Faixa etária	P-valor	Teste hipótese Escolaridade
Quadro 1 (Var 1)	0,278	Não rejeitar H0	0,713	Não rejeitar H1	0,899	Não rejeitar H2
Quadro 2 (Var 2)	0,053	Não rejeitar H0	0,093	Não rejeitar H1	0,806	Não rejeitar H2
Quadro 3 (Var 3)	0,044	Rejeitar H0	0,867	Não rejeitar H1	0,320	Não rejeitar H2
Quadro 4 (Var 4)	0,246	Não rejeitar H0	0,402	Não rejeitar H1	0,040	Rejeitar H2
Quadro 5 (Var 5)	0,584	Não rejeitar H0	0,410	Não rejeitar H1	0,344	Não rejeitar H2
Quadro 6 (Var 6)	0,195	Não rejeitar H0	0,206	Não rejeitar H1	0,745	Não rejeitar H2
Quadro 7 (Var 7)	0,113	Não rejeitar H0	0,065	Não rejeitar H1	0,546	Não rejeitar H2
Quadro 8 (Var 8)	0,036	Rejeitar H0	0,548	Não rejeitar H1	0,827	Não rejeitar H2

Fonte: Autores (2023) – p-valor significativo a 5% (p<0,05) *

Em relação à correlação entre as variáveis investigadas, houve correlação negativa e positiva que varia de leve a moderada média, segundo definição de Kuhl (2012), a qual se destaca na Tabela 2; na Tabela 3 apresenta-se o resumo com as correlações que foram significativas quanto ao p-valor abaixo de 5%.

Tabela 2 - Resumo do teste estatístico não paramétrico: Correlação de Spearman

		Var 1	Var 2	Var 3	Var 4	Var 5	Var 6	Var 7	Var 8
Var 1	Spearman	—							
	p-valor	—							
Var 2	Spearman	0.660	—						
	p-valor	<.001	—						
Var 3	Spearman	0.671	0.805	—					
	p-valor	<.001	<.001	—					
Var 4	Spearman	0.573	0.744	0.742	—				
	p-valor	<.001	<.001	<.001	—				
Var 5	Spearman	0.530	0.608	0.651	0.558	—			

	p-valor	<.001	<.001	<.001	<.001	—			
Var 6	Spearman	0.706	0.706	0.697	0.718	0.547	—		
	p-valor	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—		
Var 7	Spearman	0.649	0.653	0.742	0.548	0.469	0.726	—	
	p-valor	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
Var 8	Spearman	0.683	0.720	0.751	0.793	0.458	0.747	0.743	—
	p-valor	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—

Fonte: autores (2022) – p-valor significativo a 5% (p<0,05) *

Algumas evidências da matriz de correlações:

- Das 8 variáveis, todas apresentaram correlação significativa, com p-valor < 0,001;
- Todas as variáveis tiveram correlação positiva entre si;
- Correlação positiva forte ocorreram em 13 situações;
- Correlação positiva moderada alta ocorreu em 8 situações;
- Correlação positiva moderada média ocorreu em 5 situações;
- Correlação positiva moderada baixa ocorreu em 2 situações.

407

Tabela 3 - Variáveis com correlação positiva forte alta (> 0,71)

Variável	Variável	Correlação	Análise
Var 3 – A minha empresa valoriza e promove um ambiente de trabalho seguro e saudável (Quadro 3)	Var 2 – A minha empresa gera oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos colaboradores (Quadro 2)	0.805	Correlação positiva forte
Var 4 – A minha empresa permite um bom relacionamento entre os colegas de trabalho (Quadro 4)	Var 2 – A minha empresa gera oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos colaboradores (Quadro 2)	0.744	Correlação positiva forte
Var 4 – A minha empresa permite um bom relacionamento entre os colegas de trabalho (Quadro 4)	Var 3 – A minha empresa valoriza e promove um ambiente de trabalho seguro e saudável (Quadro 3)	0.742	Correlação positiva forte
Var 6 – A minha empresa tem políticas que promovem o bem-estar dos colaboradores (Quadro 6)	Var 4 – A minha empresa permite um bom relacionamento entre os colegas de trabalho (Quadro 4)	0.718	Correlação positiva forte
Var 7 – A minha empresa oferece recursos suficientes para lidar com o stress no ambiente de trabalho (Quadro 7)	Var 4 – A minha empresa permite um bom relacionamento entre os colegas de trabalho (Quadro 4)	0.742	Correlação positiva forte
Var 7 – A minha empresa oferece recursos suficientes para lidar com o stress no ambiente de trabalho (Quadro 7)	Var 6 – A minha empresa tem políticas que promovem o bem-estar dos colaboradores (Quadro 6)	0.726	Correlação positiva forte
Var 7 – A minha empresa oferece recursos suficientes para lidar com o stress no ambiente de trabalho (Quadro 7)	Var 6 – A minha empresa tem políticas que promovem o bem-estar dos colaboradores (Quadro 6)	0.638	Correlação positiva forte

Var 8 - A minha empresa informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais (Quadro 8)	Var 5 - Na minha empresa os colaboradores contribuem para promover a responsabilidade social (Quadro 5)	0.720	Correlação positiva forte
Var 8 - A minha empresa informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais (Quadro 8)	Var 2 - A minha empresa gera oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos colaboradores (Quadro 2)	0.751	Correlação positiva forte
Var 8 - A minha empresa informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais (Quadro 8)	Var 3 - A minha empresa valoriza e promove um ambiente de trabalho seguro e saudável (Quadro 3)	0.793	Correlação positiva forte
Var 8 - A minha empresa informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais (Quadro 8)	Var 6 - A minha empresa tem políticas que promovem o bem-estar dos colaboradores (Quadro 6)	0.747	Correlação positiva forte
Var 8 - A minha empresa informa sobre decisões, mudanças e objetivos organizacionais (Quadro 8)	Var 7 - A minha empresa oferece recursos suficientes para lidar com o stress no ambiente de trabalho (Quadro 7)	0.743	Correlação positiva forte

Fonte: autores (2024) - p-valor significativo a 5% ($p < 0,05$) *

CONCLUSÃO

Como parte final do estudo, entende-se que o objetivo do estudo foi alcançado, o qual era analisar a opinião dos colaboradores sobre o tema qualidade de vida no trabalho, sua percepção sobre as práticas das empresas nesse assunto e como isso afeta suas vidas.

Em um contexto dinâmico e desafiador, a qualidade de vida no trabalho emerge como um elemento crucial na construção de ambientes laborais mais humanizados e produtivos.

O propósito fundamental desta abordagem transcende o mero cumprimento de obrigações legais ou a implementação de medidas pontuais de bem-estar. O verdadeiro objetivo da qualidade de vida no trabalho reside na promoção de um equilíbrio sustentável entre as demandas profissionais e as necessidades individuais, alinhando-se a um paradigma que reconhece a interconexão entre a satisfação do colaborador e o desempenho organizacional.

Ao buscar incessantemente aprimorar as condições de trabalho, as organizações não apenas atendem às expectativas dos colaboradores, mas também investem em um ativo intangível valioso: a qualidade de vida no trabalho como diferencial competitivo. A retenção de talentos, a criatividade, a inovação e a produtividade são, portanto, impulsionadas quando as empresas se comprometem com a construção de ambientes que valorizam o bem-estar.

Deste modo, considera-se que a busca pela qualidade de vida no trabalho não é apenas uma resposta às demandas contemporâneas, mas uma estratégia proativa para moldar o futuro do trabalho.

Ao promover a integração entre vida pessoal e profissional, ao reconhecer a importância do respeito e da valorização do indivíduo, as organizações não apenas cultivam um ambiente propício ao florescimento humano, mas também asseguram sua própria resiliência e prosperidade a longo prazo.

Em última análise, a qualidade de vida no trabalho transcende o espaço organizacional, reverberando positivamente na sociedade como um todo, consolidando-se como um imperativo para a construção de um futuro laboral mais sustentável e significativo.

Como contribuição do estudo, entende-se que trouxe a importância do tema e a discussão contínua, com o objetivo de promover ambientes de trabalho saudáveis e produtivos para os colaboradores.

Apesar da contribuição da pesquisa, ainda há limitações que precisam ser endereçadas para se aprimorar a compreensão e prática nessa área, pois o estudo compreendeu um grupo de colaboradores de uma cidade de pequeno porte do estado do Paraná. A pesquisa teve o enfoque sobre os fatores decisórios na qualidade de vida no trabalho, destacando os aspectos como saúde, relacionamentos e o próprio ambiente em si.

A limitação encontrada foi a falta de dados longitudinais para se analisar a evolução ao longo do tempo, sugerindo a necessidade de estudos mais aprofundados nesse sentido para uma compreensão mais abrangente e precisa.

REFERÊNCIAS

BESERRA, E. P.; MACEDO, M. E. C.. Os Relacionamentos Interpessoais e a Influência no Alcance dos Objetivos Organizacionais/Interpersonal Relationships and the Influence on the Scope of Organizational Goals. **ID online. Revista de psicologia**, v. 14, n. 50, p. 139-150, 2020.

BEZERRA, A. C.; DINIZ, H. R.. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Industrial/Quality of Work Life in the Industrial Sector. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 13, n. 48, p. 609-621, 2019.

CAMARGO, S. F. et al. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 1467-1476, 2021.

Cláudio Luiz CHIUSOLI; Claudio Augusto Lira do NASCIMENTO; Gabriel Henrique Albino MEURER; Paulo Antônio de ABREU. UM OLHAR DOS COLABORADORES: AVALIANDO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. *JNT Facit Business and Technology Journal*. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO - FEVEREIRO-MARÇO. Ed. 49. Vol. 1. Págs. 391-411. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

CONSTANTINO, M. A. C. et al. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas organizacionais. estudos e metodologias brasileiras. Curitiba: CRV, 2015.

FIELD, A. Descobrendo a estatística usando o SPSS. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREITAS, S. B. et al. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho. **Pensamento & Realidade**, v. 34, n. 2, p. 92-118, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo. Atlas. 2017

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, p. eRAMG190134, 2019.

KUHL, M. R. **Interdependência entre a colaboração para inovação e o desempenho sustentável na indústria brasileira de eletroeletrônicos**. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná, 2012.

LAKATOS, M. E.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 9ª ed. São Paulo. Atlas. 2021.

LIMA, G. K. M.; GOMES, L. M. X.; BARBOSA, T. L. A.. Qualidade de Vida no Trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária. **Saúde em Debate**, v. 44, p. 774-789, 2020.

LIRIO, A. B. et al. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, 2020.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. 6ª ed. São Paulo. Atlas. 2008

NETO, M. B. G. et al. Um estudo de clima organizacional e suas aplicações. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 8, n. 1, p. 73-98, 2019.

PEDUZZI, M. et al. Trabalho em equipe: uma revisita ao conceito e a seus desdobramentos no trabalho interprofissional. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, p. e0024678, 2020.

PEREIRA, A. R.; PASSOS, C.; RIBEIRO, C. A motivação no ambiente de trabalho e o seu efeito no desempenho profissional: um estudo no setor bancário. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 30, p. 481-503, 2022.

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020.

PRAÇA, L. A.; OLIVEIRA, V. M. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. **Gestão-Revista Científica**, v. 2, n. 2, 2020.

RORATO, C.; ESTENDER, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho e a Ergonomia como Fator de influência na Produtividade. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 9, n. 2, p. 44-65, 2019.

SIEGEL, S.; CASTELLAN, J. N. Jr. **Estatística Não Paramétrica para as Ciências do Comportamento**. Artmed-Bookman. São Paulo, 2017.

SILVA, C. R.; TAVARES, G. K. B.; FRANÇA, L. S. G. Clima organizacional. **Episteme Transversalis**, v. 11, n. 1, 2020.

SILVA, R. C. **Avaliação dos Impactos dos Fatores Comportamentais e Organizacionais nas Decisões de Compras Públicas Sustentáveis do Setor Público Brasileiro**. 2022. Tese de Doutorado. Tese de Doutorado). Rio de Janeiro: PUC.

SILVA, F. C. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma rede supermercadista. **REA-Revista Eletrônica de Administração**, v. 15, n. 1, p. 141 a 157, 2017.

RODRIGUEZ, I. A.; MUNIZ JR, J.; MUNYON, T. A relação entre clima organizacional e gestão do conhecimento: uma revisão da literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 316-325, 2018.