



A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) EM UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA

THE QUALITY OF WORK LIFE (QWL) IN A FOOD INDUSTRY

ARMISTRONG MARTINS DA SILVA

Universidade Federal do Ceará - UFC
Email: armistrongmartins@hotmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6601-151X>

AUGUSTO CÉZAR DE AQUINO CABRAL

Universidade Federal do Ceará - UFC
Email: cabral@ufc.br
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8248-4886>

SANDRA MARIA DOS SANTOS

Universidade Federal do Ceará - UFC
Email: smsantos@ufc.br
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8515-9146>

ÁURIO LÚCIO LEOCÁDIO DA SILVA

Universidade Federal do Ceará - UFC
Email: aurio@ufc.br
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3175-3382>

RESUMO

A Qualidade de Vida do Trabalho (QVT), notoriamente, tornou-se imprescindível nas organizações por promover o bem-estar, a satisfação e a produtividade das pessoas. O objetivo é investigar como se configura a QVT em uma indústria alimentícia, tomando por referência o modelo de Walton (1975). A pesquisa é descritiva e exploratória, com uma abordagem quantitativa. Utilizou-se um questionário aplicado com 130 funcionários. Os resultados implicam que a maior parte dos trabalhadores está satisfeita com as ações da QVT implementadas, embora, alguns enfoques quanto à compensação justa e adequada, assim como, o trabalho e espaço total de vida demandam aprimoramentos. Os resultados revelam que a indústria alimentícia deve readequar os pontos falhos de modo mais eficaz, fazendo com que a os empregados compreendam que a empresa está vigilante aos critérios da QVT. O estudo traz contribuições sociais, organizacionais e acadêmicas por consentir um entendimento mais aprofundado sobre as especificidades industriais e conhecimento para a evolução da QVT.

Palavras-Chave: Indústria alimentícia; Produtividade; Qualidade de Vida no Trabalho; Satisfação; Bem-estar.

ABSTRACT

The Quality of Work Life (QWL) is indispensable in organizations, as promotes peoples's *well-being*, satisfaction and. The aims is to investigate how the QWL is configured in a food industry, based on Walton' model (1975). It's a exploratory and descriptive research, applied to a quantitative approach. The questionnaires were used and answered by 130 employees. The results indicate that the majority of employees are satisfied with the QWL actions implemented, although some aspect referring to the dimensions that deal with fair and adequate compensation and the work and total life space need to be improved. With these results, it turns out that the company can efficiently adjust the flawed points and, thus, be seen by its employees as an organization that meets all QWL requirements. This study brings social, organizational and academic contributions as allows a more detailed understanding of the industrial reality and knowledge for the evolution of QWL.

Keywords: Food industry; Productivity; Quality of work life; Satisfaction; *Well-being*.

1 Introdução

As mudanças e transformações no ambiente de trabalho decorrentes do contínuo desenvolvimento das novas tecnologias para a obtenção de melhores resultados produtivos, concomitante às exigências pela oferta de um ambiente salutar que garanta o bem-estar dos trabalhadores, passaram a circundar às inquietudes de pesquisadores e gestores na intenção de gerar ações e adotar políticas que proporcionem qualidade de vida que pode reverberar em maiores cuidados em relação ao bem-estar dos empregados no ambiente laboral.

Nesse íterim, Fernandes (1996) esclarece que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um imprescindível requisito à produtividade e à competitividade, tornando-se uma das condições determinantes para continuidade e existência de toda e qualquer organização, pois são considerados aspectos fundamentais para a garantia do bem-estar dos trabalhadores, como forma de restringir os índices de rotatividade e afastamentos em decorrência de doenças laborais nas organizações.

Ademais, Silva *et al.* (2016) explicam que é direito dos empregados trabalhar em um ambiente que lhes garantam segurança e boas condições laborais, promovendo o envolvimento e o bem-estar das pessoas, permitindo que eles se sintam mais dispostos para trabalhar de modo satisfatório.

Assim, se faz necessário que as organizações industriais e empresariais constituam um ambiente de trabalho prazeroso, caloroso e salubre, para refletir efeitos positivos nos resultados relativos à produtividade e no relacionamento benéfico entre os trabalhadores e demais *stakeholders*¹, fazendo com que os atores sociais deixem de ser percebidos apenas como empregados comuns, e advenham a ser incorporados como parte estratégica da organização. Ademais, as preocupações com as condições ambientais e a qualidade de vida no trabalho repercutem nas ações internas e externamente desses indivíduos no seu ambiente laboral (DINIZ *et al.*, 2012).

A QVT pode direcionar as organizações no alcance de espaços profissionais novos, visto que uma empresa que transmite segurança e confiança com qualidade de vida apropriada, pode atrair cada vez mais pessoas capacitadas e responsáveis para fazer parte da instituição, elevando ao máximo a competitividade do

¹ *Stakeholders* são grupos ou indivíduos que podem afetar ou são afetados pela organização na realização de seus objetivos (FREEMAN, 1984, p.46).

empreendimento no setor (ARELLANO; LIMONGI-FRANÇA, 2013). A fim de que os empregados produzam o que é esperado pela empresa, eles precisam estar satisfeitos com o trabalho realizado e se sentirem confortáveis no tocante à organização.

Diante disso, a indústria alimentícia, foco do estudo, deve analisar e incorporar métodos de gestão que favoreçam as boas condições laborais, de forma a gerar produtos com qualidade aos seus clientes, sem deixar de propiciar um ambiente salutar e infraestruturas laborais que acarretem plena satisfação aos seus empregados. Ademais, as empresas devem se esforçar para entender e analisar de maneira distinta a relação entre QVT, o desempenho dos trabalhadores e os aspectos sociais (SILVA, 2017).

De tal modo, Alves, Correia e Silva (2019) ensinam que, é preciso escutar e interpretar os desejos e necessidades dos trabalhadores com o intuito de levantar subsídios para produzir programas de QVT e favorecer mudanças na organização do trabalho, de modo que as ações sejam alicerçadas em uma relação segura, de entendimento e reciprocidade entre os dirigentes e demais subordinados, fazendo com que a autoconfiança, o contentamento e o estímulo para executar as atribuições sejam aperfeiçoadas.

Considerando a importância da temática da QVT, que procura ofertar locais com infraestrutura propícia à dinamização das tarefas em qualquer organização, somada à satisfação laboral, maior produtividade e ao bem-estar dos empregados, esse artigo objetiva responder a seguinte indagação: como se constitui a QVT em uma indústria alimentícia paraibana à luz do modelo delineado por Walton (1975)?

Um dos condicionantes que desencadeou certo interesse e busca de respostas na condução da pesquisa é que não foram evidenciadas pesquisas atuais sobre a análise da QVT em indústrias alimentícias, conforme corrobora Milhome e Rowe (2016), nem tão pouco foi encontrado registro de estudos sobre a temática na empresa pesquisada, investigando as especificidades e as lacunas organizacionais, quanto à implementação e adoção das práticas de QVT. Assim, entende-se que as políticas e as formas de implementação da QVT em indústrias alimentícias da região, precisam ser melhores investigadas e aprofundadas.

Neste contexto, Diniz *et al.* (2012); Arellano e Limongi-França (2013) e Barros (2017) enfatizam que a QVT pode cooperar para gerar condições que estimulem o desempenho eficaz dos funcionários, favorecendo a performance profissional e a

produtividade de cada pessoa, por meio de um ambiente laboral salutar e mais atrativo para os trabalhadores da empresa.

O objetivo da realização do artigo é investigar como a configuração da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se estabelece em uma indústria alimentícia paraibana, segundo o modelo de Walton (1975) que é composto por oito dimensões que afetam expressivamente o trabalhador exposto à situação laboral. A indústria alimentícia objeto da pesquisa foi escolhida por sua relevância no fortalecimento da economia local e geração de emprego, bem como, para o desenvolvimento socioeconômico no estado como um todo.

Ao considerar que as pesquisas em Administração foram iniciadas em indústrias e que a máxima do movimento da QVT é tornar o trabalho mais humanizado e socializado, torna-se necessário efetivar estudos sobre a QVT no segmento industrial de alimentos, considerando que o setor é formado, em sua maioria, por empresas de grande porte, com volumosa quantidade de trabalhadores e/ou considerável participação econômica no país (MILHOME; ROWE, 2016). O setor alimentício industrial é um dos segmentos que mais origina emprego no país, sendo constituído por 35,7 mil firmas, que gera aproximadamente 1,61 milhões de ocupações profissionais e responde por 26,8% dos empregos da indústria de transformação, investe cerca de 3% do faturamento anual em P&D, novos produtos, unidades produtivas e marketing (ABIA, 2020).

Além de promover contribuições e benefícios organizacionais, o estudo é justificado pela relevância acadêmica, pois este artigo poderá colaborar para o aprofundamento da temática, assim como auxiliar na análise de pesquisas vindouras e na resolução de gargalos organizacionais oportunos à inexistência de QVT. A configuração da pesquisa é exploratória e descritiva, com uma abordagem quantitativa. Utilizou-se um questionário para coletar os dados, sendo aplicado com 130 funcionários da organização, que corresponde a 65% do universo da pesquisa, composta por 200 trabalhadores.

A estrutura do artigo é composta por essa seção introdutória, acompanhado do referencial teórico da QVT e da metodologia, ambos utilizados para embasar cientificamente à pesquisa. Finalizando, apresentam-se a análise dos resultados obtidos e as conclusões.

2 Referencial Teórico

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é concebida a partir da totalidade das atuações de uma instituição organizacional ao englobar a realização de investimentos em inovações tecnológicas, gerenciais e benfeitorias na infraestrutura do espaço laboral, com a finalidade de oferecer condições de bem-estar aos indivíduos que atuam na empresa como um todo (DINIZ *et al.*, 2012). Ademais, a QVT pode ser entendida como uma filosofia adotada por muitas organizações para trazer equilíbrio entre os interesses empresariais e os anseios humanos e sociais (OUPPARA; SY, 2012). Os debates e entrosamentos conceituais envolvendo a QVT têm progredido no decorrer do tempo e uma síntese dessa trajetória é demonstrada no Quadro 1.

Neste cenário, enfatiza-se a humanização nas práticas trabalhistas organizacionais, como aspecto crucial na busca constante por melhoramentos nas esferas que permeiam a vida de seus empregados. Assim, a QVT é apresentada como uma metodologia multidimensional e em evolução, que tem em vista uma maior humanização na infraestrutura laboral e que decorrem de critérios compartilhados ou aspectos subjetivos e individuais (LIMONGI-FRANÇA, 2012; SILVA *et al.*, 2016, NUNES; MASCARENHAS, 2016).

Marinho *et al.* (2017, p.2), ensinam que “a qualidade de vida envolve não tão somente dilemas relacionados com o próprio indivíduo, mas, no contexto o qual está alocado, abrangendo fatores econômicos, sociais, físicos, políticos e culturais que vislumbam na realização do seu trabalho”.

Destarte, Nunes e Mascarenhas (2016, p.228) relatam que a QVT deve ser concebida como “uma edificação multidimensional, subjetiva, formada por composições positivas e negativas, ampliando a alma da análise dos procedimentos relacionados ao ponto de vista da ecologia humana e da averiguação das inter-relações entre as múltiplas facetas da conexão entre trabalho e saúde”.

Ao observar por meio das definições e perspectivas divergentes de autores, distingue-se que a QVT não é limitada a um fator ou outro, pois acumula certas nuances direcionadas ao conteúdo do cargo, além dos aspectos extrínsecos e intrínsecos ao ambiente laboral, que acarretam em satisfação ou descontentamento das pessoas (SILVA, 2017).

Quadro 1 - Progressão da QVT no espaço do tempo

| PERÍODO | CONCEPÇÃO EVOLUTIVA DA QVT | CARACTERÍSTICAS/ VISÃO |
|------------|----------------------------------|---|
| 1930 | Escola das relações humanas | Fatores motivacionais e psicossociais, no alcance pelo bem-estar e ajustes às tarefas. |
| | Escola comportamental | A abordagem do enriquecimento de tarefas, além das condições higiênicas e motivacionais são propostas destacadas por Herzberg como pioneiras na evolução da QVT. |
| 1950 | Origem da QVT na literatura | Eric Trist – conjuntamente ao aparecimento do enfoque sociotécnico (<i>Tavistock Institute</i> – Londres). |
| 1960 | Preocupação com os trabalhadores | Cientistas sociais e sindicalistas – lutam pela organização do trabalho e reduzir os efeitos na satisfação e na saúde dos empregados. |
| 1970 | Publicização da QVT | A QVT é exposta à sociedade. |
| 1974 | A QVT perde espaço | Em decorrência da crise energética e da inflação – os trabalhadores são deixados em segundo plano |
| 1979 | Ressurgimento da QVT | Redução dos acordos dos empregados com seu trabalho. Caracterizado pelos novos estilos de gestão. |
| 1980 | Soluções participativas | Maior engajamento dos trabalhadores no processo decisório organizacionais. |
| 1990 | Saúde na organização | Resgates dos valores humanos e ambientais em decorrência do avanço tecnológico – empregada para implantação da QVT como um parâmetro imprescindível, respeitado pela gestão e demais trabalhadores. |
| 1993 | Estágios do desenvolvimento | Condições de subsistir (remuneração, segurança, precaução de acidentes, aposentadoria) – Séc. XIX. Estímulos salariais, participação nos lucros e eficácia gerencial. <i>Status</i> sociais (reconhecimento, democracia, qualificação, liderança e moral de grupo). Criatividade, evolução pessoal e flexibilização para executar as atividades (movimento de QVT). |
| Atualidade | QVT difundida | Favorece às necessidades psicossociais dos trabalhadores, melhorando os níveis de satisfação laboral. |

Fonte: Adaptado de Merino (2004).

Neste íterim, grandes desafios e empreitadas têm sido conferidas às organizações, que tiveram que investir na modernização, se manterem competitivas e ofertar bens e serviços com a máxima qualidade para atender aos anseios e desejos dos consumidores. Mesmo assegurando a competitividade, Diniz *et al.*, (2012) afirmam que as instituições empresariais têm que estar vigilantes em relação às necessidades e pretensões dos seus empregados, ofertando-lhes um ambiente laboral salubre e acolhedor, considerando que esses são incumbidos de pôr em prática todos os objetivos empresariais, e são exigidos enfaticamente quanto ao

cumprimento de suas tarefas, tornando-se o principal responsável por essa transformação.

Oliveira *et al.* (2013) destacam que a QVT não deve ser apenas entendida como melhoramentos nas condições ambientais de trabalho, mas, devem-se considerar os fatores e as especificidades que têm direta interferências, como os projetos de organização do trabalho, englobando os direcionamentos estratégicos e as diretrizes internas direcionadas ao pessoal.

Portanto, para que as organizações sejam norteadas pelos princípios que regem à QVT, é indispensável que os gestores desenvolvam um bom planejamento e implementem ações considerando o ambiente interno e ambiente externo, desenvolvam práticas laborais que permitam a complementação das estratégias estabelecidas, interligadas às necessidades dos trabalhadores. Ao ofertar um ambiente com segurança e acolhedor aos seus empregados, as organizações devem observar o contexto familiar, biopsicossocial, econômico e político no qual o indivíduo está alocado, possibilitando um convívio social e familiar sadio, buscando melhorias de desempenho e execução eficaz dos propósitos organizacionais.

2.2 Modelos de comensuração da QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho concebe significações distintas e visões diversificadas de estudiosos que refletem informações, experiências e valores individuais e da coletividade. No processo evolutivo da QVT, muitos pesquisadores dedicaram uma vida de estudo à temática, propondo modelos de comensuração para a melhor integralidade e sapiência das variáveis e nuances da QVT.

Entre os modelos de mensuração da QVT, Diniz *et al.*, (2012) e Klein *et al.* (2018) enfatizam, respectivamente, as pesquisas de Hackman e Oldham (1974), Walton (1975), Westley (1979), Davis e Werther (1983), Huse e Cummings (1985), Fernandes (1996) e Ferreira (2011), sendo abordados resumidamente no Quadro 2.

Deste modo, observa-se que a QVT tem sido bastante difundida e estudada ao longo dos tempos nas organizações, sendo consolidadas pelos estudos idealizados por Walton (1975), e demais estudiosos da área, dos quais se percebe que quanto mais as empresas e as relações de trabalho se atualizam e são concretizados os papéis a serem realizados por cada indivíduo, mais a temática de QVT torna-se objeto de discussão e notoriedade para ser implementada (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

Quadro 2 - Modelos de mensuração da QVT

| MODELO | DESCRIÇÃO | DIMENSÕES CONSIDERADAS |
|--------------------------|---|--|
| Hackmann e Oldhan (1974) | Defende que os resultados positivos e produtivos, sejam eles pessoais e de trabalho são obtidos quando os "estados psicológico críticos" estão presentes para um trabalhador dentro da organização. | <p>1) Variedade de habilidades: as atividades laborais exigem o uso de múltiplas habilidades do trabalhador;</p> <p>2) Identidade da tarefa: requer o cumprimento da atividade da entrada ao término, e que seja facilmente identificada;</p> <p>3) Significado da tarefa: a tarefa gera um impacto na vida ou trabalho de outros funcionários;</p> <p>4) Autonomia: a tarefa fornece aos indivíduos livre-arbítrio para delinear e cumprir suas atividades;</p> <p>5) Feedback: informações relacionadas ao conhecimento dos resultados do trabalho desenvolvido por um indivíduo.</p> |
| Walton (1975) | Preocupação com o trabalhador, atendendo de maneira satisfatória os fatores psicológicos, sociais e físicos integrados à organização. | <p>1) Compensação justa e adequada: redução das desigualdades organizacional, interna e externamente, compartilhamento dos rendimentos de produtividade, proporcionalidade salarial, compensação justa.</p> <p>2) Condições seguras e saudáveis de trabalho: expediente laboral razoável, infraestrutura saudável e segura, ambiente com salubridade, pois são aspectos que afetam a saúde do trabalhador;</p> <p>3) Uso e desenvolvimento de capacidades individuais: autonomia, habilidades e conhecimentos múltiplos, além do autocontrole relativo e o feedback desempenhado;</p> <p>4) Oportunidades de crescimento e segurança: ascensão na carreira, desenvolvimento pessoal, avanço salarial e emprego estável;</p> <p>5) Integração social na organização: exclusão de atitudes preconceituosas, equidade, locomobilidade, senso comunitário, sinceridade nas relações interpessoais;</p> <p>6) Constitucionalismo: direito legais a privacidade individual, liberdade para se expressar, imparcialidade no tratamento, garantia dos direitos trabalhistas e dos empregados;</p> <p>7) Trabalho e espaço total na vida: flexibilização, horários para lazer, equilíbrio da vida social, familiar e no ambiente laboral;</p> <p>8) Relevância social do trabalho: visão do empregado sobre a imagem que a empresa repassa para a sociedade, qualidade dos serviços oferecidos e amparo dos empregados.</p> |
| Westley (1979) | Enfoque na humanização da função laboral para alcançar a QVT almejada. Os problemas vivenciados pelos indivíduos no ambiente de trabalho são categorizados: | <p>1) econômica: divisão justa dos lucros, cooperação, participação nas decisões;</p> <p>2) política: trabalho auto-supervisionado, comitê de trabalhadores e participação no processo decisório;</p> <p>3) psicológica: valorização das tarefas, auto-realização no trabalho;</p> <p>4) sociológica: Métodos sócio-técnicos direcionados as equipes de trabalho: valorizar as relações interpessoais, direcionar atribuições e responsabilidades para a equipe, etc.</p> |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| | insegurança, isolamento injustiça e anomia. | |
| Werther e Davis (1983) | É constituído por aspectos relacionados ao cargo ocupado pelos trabalhadores. Desta forma, a QVT se estabelece pela fundamentação de um trabalho com melhores índices de produtividade e satisfação dos os trabalhadores. | <p>1) organizacional: Está relacionada à busca pela eficiência, que deve ser alcançada por meio da racionalização da produção e especialização na função. Relaciona-se ao fluxo, especialização e práticas de trabalho;</p> <p>2) ambiental: relacionado às características externas a organização, disponibilidade, habilidades potenciais e perspectivas da sociedade.</p> <p>3) comportamental: são as necessidades de alto níveis dos trabalhadores no que diz respeito a autonomia, habilidades diversas, retroalimentação das informações e valorização do cargo, entre outras.</p> |
| Huse e Cummings (1985) | A QVT envolve ações a partir da interação entre o trabalho, as pessoas e a organização, focando principalmente no bem-estar do trabalhador e a participação na tomada de decisões e soluções de problemas, além da eficácia organizacional. | <p>1) Participação do trabalhador: estimula o trabalhador a se envolver em grupos de trabalho cooperativos, buscando analisar e resolver problemas de produção;</p> <p>2) Projeto de cargos: direcionado aos fatores tecnológicos para o desenvolvimento do trabalhador, entre eles: enriquecimento do trabalho, equipes laborais autorreguladas e a retroalimentação;</p> <p>3) Inovação no sistema de recompensas: estabelecer políticas de reestruturação e equidade salarial entre os níveis hierárquicos e os demais trabalhadores;</p> <p>4) Melhorias infraestruturais no trabalho: mudanças estruturais nas condições de trabalho, formação de grupos semiautônomos, modificações nos equipamentos de trabalho e flexibilidade de horários.</p> |
| Fernandes (1996) | Relaciona a QVT à melhoria das estruturas físicas laborais, atendimento à reivindicação dos trabalhadores, programação de lazer, estilos de vida e ampliação do conjunto de benefícios. | <p>Questões introdutórias: detecta a visão dos empregados referente à QVT; moral, condições laborais, saúde, ressarcimento, participação, imagem da empresa, diálogo, relacionamento entre chefe-funcionário, organização do trabalho e dados de identificação.</p> |
| Modelo de Ferreira (2011) | Enfatiza a contextualização da Ergonomia da Atividade (Principais funções: descrever, explicar, reduzir e simular). | Tem por base dois níveis analíticos: macro ergonômico (com as características expressas pelos trabalhadores no tocante a conjuntura organizacional no qual estão implantados) e o micro ergonômico (nível do diagnóstico realizado por meio do inventário de avaliação de QVT). |

Fonte: Adaptado de Klein *et al.* (2018) e Diniz *et al.*, (2012).

Atualmente, vários estudos empíricos têm sido fundamentados no modelo de Walton (1975), com a finalidade de analisar e considerar a perspectiva dos trabalhadores de diversas organizações, tanto no setor público quanto privado, a respeito da relação e influência da QVT na potencialização da produtividade e aumento do desempenho dos empregados.

A pesquisa concebida por Silva *et al.* (2016) analisou a percepção dos trabalhadores de uma firma de climatização congruente à QVT, enfatizando que os empregados precisam conviver em um ambiente que proporcione condições favoráveis à saúde, seja ela física e psicológica. Logo, compreendeu-se que a melhora nas condições que favorecem o bem-estar do trabalhador, culmina numa maior motivação para exercer suas atividades de maneira satisfatória, proporcionando ganhos sociais e organizacionais.

Mais recentemente, Boldo, Severo e Guimarães (2018) analisaram a perspectiva dos trabalhadores, consoante à QVT, à responsabilidade social, às benfeitorias ofertadas e à motivação, em uma empresa supermercadista localizada no Rio Grande do Sul, no qual, os resultados mostraram que o ordenado não era o principal responsável pela motivação dos funcionários, mas, um conjunto de ações sociais e de favorecimento à QVT, tais como: pacotes de benefícios, plano vida pessoal e realização organizacional.

Portanto, compreende-se que o modelo apresentado por Walton (1975), se adapta à apreciação da QVT na indústria alimentícia pesquisada, por conter questões cruciais da realidade do ambiente de trabalho, tais como, as condições físicas, aspectos das relações biopsicossociais, segurança e a remuneração dos empregados, além de fatores legais considerados importantes para os estudos, discussão e elaboração de estratégias que permeiam a QVT. Os procedimentos metodológicos utilizados para embasar cientificamente a pesquisa são apresentados a seguir.

3 Procedimentos Metodológicos

Com a finalidade de embasar teoricamente o estudo, realizou-se uma pesquisa nas bases de dados *Speel (Scientific periodicals eletronic library)*, *Web of Science* e *Scopus* no intervalo de tempo que compreende os anos de 2015 a 2020, e não foram localizados artigos nacionais ou internacionais recentes abordando a

análise da QVT em indústrias alimentícias, resultado comprovado pelo estudo bibliométrico efetivado por Milhome e Rowe (2016).

Em vista da lacuna identificada na literatura, bem como, considerando a relevância socioeconômica do setor, torna-se relevante realizar esta pesquisa, já que diferentes estudiosos, tais como, Walton (1975), Fernandes (1996), Limongi-França (2012), Marinho *et al.* (2016), Barros (2017) e Alves, Correia e Silva (2019), têm ratificado a inter-relação entre QVT e a melhoria da produtividade, satisfação e a motivação do trabalhador, do mesmo modo que, a melhoria das condições físicas, bem-estar no trabalho e das relações biopsicossociais dos empregados, são considerados aspectos essenciais para a sustentabilidade de um negócio.

Decidiu-se adotar o modelo de QVT desenvolvido por Walton (1975), sendo empregadas e descritas as técnicas utilizadas na análise e ponderação dos dados, visando o direcionamento para obtenção dos objetivos e resultados.

Realizou-se uma pesquisa de caráter quantitativo para medir e enumerar os eventos estudados, de modo a garantir uma margem significativa e de credibilidade, utilizando medições objetivas, sendo que a quantificação dos resultados foi representada por meio de tabelas, fundamentada na estatística descritiva, que segundo informa Gil (2010), visa enumerar e moderar os eventos pesquisados, com uma margem de credibilidade e segurança.

No tocante aos objetivos, utilizou-se uma pesquisa exploratória e descritiva com o intuito de investigar como a Qualidade de Vida no Trabalho se configura em uma indústria de alimentos na Paraíba, procurando conhecer as políticas e práticas de QVT implementadas pela organização e abordar como essas ações se refletem no ambiente laboral e familiar dos trabalhadores.

Para coletar os dados foi utilizado um questionário validado por Diniz (2010), que também usa o modelo de Walton (1975), sendo que além de abordar o perfil sociodemográfico dos empregados, o instrumento contém vinte e duas perguntas distribuídas em oito dimensões da QVT (Compensação justa e adequada - questões 01, 02 e 03; Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais - questões 07, 08 e 09; Condições de trabalho seguras e saudáveis - questões: 04, 05 e 06; Integração social na organização - questões 12 e 13; Oportunidades de crescimento e segurança – questões 10 e 11; Trabalho e espaço total na vida – questões 17, 18 e 19; Constitucionalismo – questões 14, 15, 16; e Relevância social do trabalho – questões 20, 21 e 22).

Ademais, utilizou-se a Escala Likert para que os trabalhadores respondessem a cada questão mediante aos diferentes graus de satisfação, constituído por cinco pontos equidistantes (discordância total a concordância total). Como parâmetros para definir o nível de concordância no tocante aos fatores investigados, considerou-se que os pontos 1 e 2 correspondentes à discordância ou insatisfação; 3 corresponde à neutralidade, podendo ser considerado como um aspecto imparcial ou negativo; e 4 e 5 equivalentes ao nível de satisfação.

A população do estudo é formada por 200 trabalhadores de uma indústria alimentícia localizada na Paraíba. Considerando as pessoas que se dispuseram voluntariamente a participar da pesquisa, a amostra totalizou 130 respostas validadas, aplicadas de acordo com critérios de acessibilidade e conveniência. Os questionários foram aplicados junto ao público alvo de forma *online*, de abril a junho de 2020, por intermédio do envio de um *link* utilizando a ferramenta Google Docs.

É válido salientar que a coleta de dados junto aos funcionários da empresa foi previamente autorizada pela direção e gerência da empresa estudada, sendo dispensada à necessidade de avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), por tratar-se de um estudo com o intuito de gerar aprofundamento teórico e contribuições para situações que insurgem contingencial e espontaneamente no exercício profissional, bem como, melhorias no ambiente laboral e organizacional².

Ressalta-se ainda, que neste artigo, o objeto de avaliação não é o ser humano em si, mas, as informações decorrentes às práticas de QVT implementadas para melhorar o ambiente laboral. Após aplicar os questionários, os dados foram ordenados, agrupados em categorias e quantificados, de modo a contribuir para o aprendizado do estado atual e da relação entre os trabalhadores e a QVT, tentando identificar suas variáveis principais para orientar o processo decisório, no que diz respeito ao desenvolvimento e evolução da temática.

Para a averiguação dos dados estatísticos e orientação para o alcance dos objetivos, se fez uso da estatística descritiva e multivariada, sendo que, a validade dos construtos foi realizada pela abordagem analítica de fator por meio da Análise

² Segundo a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e a Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016, não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP, pesquisa que objetiva o aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente na prática profissional, desde que não revelem dados que possam identificar o sujeito; e Estudos de Gestão e Melhoria de Processos: estudos em que o foco está voltado a melhoria de um processo já existente no setor ou entender as práticas de gestão do ambiente.

de Componentes Principais (ACP), por ser uma técnica multivariada de modelagem da estrutura de covariância, que acomete em alterar um conjunto de variáveis originais em outro conjunto de variáveis de mesma dimensão, chamadas de componentes principais, cujo o propósito é elucidar a estrutura da variância e covariância de um vetor fortuito, composto de p -variáveis aleatórias, decorrentes de ajustes lineares das variáveis originais (HONGYU; SANDANIELO; OLIVEIRA JUNIOR, 2016, MATOS; RODRIGUES, 2019).

Antes de iniciar o estudo estatístico da análise fatorial, os dados da pesquisa foram sujeitos ao teste de confiabilidade de Alfa de *Cronbach* para comprovar a concretada consistências do questionário. Conforme Malhotra (2011), para atestar a significância dos dados, o valor de alfa deve ser igual ou maior que 0,6 indicando uma confiabilidade razoável. Frequentemente, se dá preferência aos valores de alfa entre 0,80 e 0,90, pois acima deste valor, pode-se considerar que há redundância ou duplicação, ou seja, vários itens estão medindo exatamente o mesmo elemento de um constructo (STREINER, 2003). Porém, é importante destacar que o número de questões pode afetar o valor de alfa, bem como, questionários muito longos aumentam o valor de alfa, sem que isso signifique aumento de consistência interna (VIEIRA, 2015). Assim, o coeficiente alfa desconsidera o tamanho do teste, sendo que esta opção não deve ser unicamente o modo de avaliar a adequação de uma escala, dado que o nível de confiabilidade que é adequado depende da decisão que é realizada com a escala (ALMEIDA; SANTOS; COSTA, 2010).

Doravante, para mensurar o ajustamento à análise fatorial, se fez o uso do critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) segundo Hair *et al.* (2009). Assim, a tabulação e mensuração dos dados foram alcançados com a assistência do *software IBM SPSS Statistic* (versão 21.0). Na próxima seção são expostos os resultados encontrados na pesquisa.

4 Apresentação e Discussão dos Resultados

Esta seção demonstra os resultados e as discussões da pesquisa decorrentes dos testes estatísticos de confiabilidade, bem como, o perfil sociodemográfico dos respondentes e a análise descritiva da QVT à luz do modelo de Walton (1975) na indústria alimentícia estudada.

4.1 Correlação e análise fatorial

A partir da análise do componente principal e da análise fatorial foi verificado que as dimensões do estudo indicaram estimativas de correlações fortes. De acordo com as médias de cada dimensão, a dimensão Compensação justa e adequada se correlaciona de maneira forte e positiva com as demais, com estimativas acima de 0,94.

Quanto à dimensão Condições de trabalho seguras e saudáveis, a relação com as demais dimensões do instrumento apresenta estimativas de correlação forte e positiva acima de 0,96. O mesmo resultado ocorre para às dimensões Uso e desenvolvimento das capacidades individuais, Oportunidades de crescimento e segurança e Integração social na organização, pois suas correlações envolvendo as dimensões apresentam estimativas de correlação entre 0,92 e 0,98.

Ademais, constatou-se que todas as variáveis do instrumento se correlacionam de forma moderada a forte. A variável Q1 (Compensação justa e adequada) apresentou correlações entre 0,70 e 0,95 com as demais variáveis, tendo a correlação mais baixa com a Q6 e a mais alta com a Q5 (Condições de trabalho seguras e saudáveis). Além desses resultados, verificou-se que a variável Q2 (Compensação justa e adequada) se correlaciona com uma estimativa de 0,74 com a Q6 (Condições de trabalho seguras e saudáveis) e em maiores estimativas de 0,90 com Q15 (Constitucionalismo) e Q18 (Trabalho e espaço total de vida).

A correlação entre a variável Q3 (Compensação justa e adequada) com as demais variáveis, alterna entre 0,78 com Q18 (Trabalho e espaço total na vida), e 0,94 com Q9 (Uso e desenvolvimento das capacidades individuais) e Q21 (Relevância social do trabalho), respectivamente.

Na dimensão Condições de trabalho seguras e saudáveis, a variável Q4 apresenta estimativa de correlação entre 0,77 com a variável Q18 (Trabalho e espaço total de vida) e 0,94 com Q9 (Uso e desenvolvimento das capacidades individuais). Já Q5 (Condições de trabalho seguras e saudáveis) varia entre 0,72 e 0,99, com as variáveis Q6 (Condições de trabalho seguras e saudáveis) e Q17 (Trabalho e espaço total na vida), respectivamente. E a variável Q6 (Condições de trabalho seguras e saudáveis) com estimativas de correlação entre 0,61 e 0,78, com as variáveis Q8 (Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais) e Q16 (Constitucionalismo), nesta ordem.

Baseado na dimensão do Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais, a variável Q7 apresenta estimativa de correlação entre 0,83 com a variável Q8 (Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais) e 0,94 com Q13 (Integração social nas organizações). A variável Q8 (Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais) demonstra o índice máximo de 0,94 com a variável Q19 (Trabalho e espaço total na vida). E a variável Q9 (Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais) com estimativas de correlação entre 0,74 e 0,94, com as variáveis Q18 (Trabalho e espaço total na vida) e Q21 (Relevância social do trabalho), nesta ordem.

Na dimensão Oportunidades de crescimento e segurança, a variável Q10 tem sua estimativa de correlação máxima de 0,96 com as variáveis Q13 (Integração social nas organizações) e Q16 (Constitucionalismo). A variável Q11 (Oportunidades de crescimento e segurança) apresenta correlação máxima de 0,94 em cruzamento com Q12 (Integração social na organização). E a variável Q12 (Integração social na organização) tem índice de 0,95 com a Q14 (Constitucionalismo), como correlação máxima.

Com relação à dimensão Constitucionalismo, a variável Q14 tem sua estimativa máxima de 0,96 com a Q17 (Trabalho e espaço total na vida). A Q15 (Constitucionalismo), apresenta índice de 0,92 de correlação máxima com Q21 e Q22 (Relevância social do trabalho), respectivamente, e a variável Q16 (Constitucionalismo), comentada nas dimensões anteriores. Na dimensão Trabalho e espaço total na vida, a variável Q18 tem correlação com Q20 e Q21 (Relevância social do trabalho) com 0,95 de estimativa máxima. Por fim, salienta-se que as comparações referentes às dimensões, Compensação justa e adequada, Integração social na organização, Relevância social do trabalho já foram analisadas e comentadas no decorrer da descrição das demais dimensões.

Ao sujeitar os dados desta pesquisa ao teste de confiabilidade de Alfa de Cronbach para auferir a consistência do questionário, os dados apresentaram uma consistência significativa ($\alpha=0,934$). Dessa forma, foi utilizada a matriz de correlações com extração de fatores pela análise de componentes principais com rotação Varimax. Optou-se pelo critério de raiz latente (critério de Kaiser), sendo que o número de fatores a reter foi selecionado em decorrência do número de valores próprios que estavam acima de um.

Tomou-se por base o critério de Field (2013) e de Costello e Osborne (2005), definindo-se dois pressupostos a serem levados em consideração: i) o KMO deve

apresentar uma adequação acima de 0,50 e o teste de Bartlett deve ser consistente e significativo; ii) cada fator deve conter no mínimo três variáveis para não apresentar fatores demasiadamente fracos e instáveis. Assim, os critérios constituídos induziram a exclusão de algumas variáveis.

Os 22 itens avaliados para a QVT foram divididos em oito dimensões e os valores dos Alfas de Cronbach para as dimensões estão expostos na Tabela 1. O maior valor de alfa foi constatado no fator Constitucionalismo ($\alpha=0,966$), e o menor alfa foi notado nas indagações relacionadas à dimensão Condições de trabalho ($\alpha=0,875$).

Tabela 1 - Alfa de Cronbach das dimensões da QVT ($\alpha=0,934$)

| Dimensões | Alfa de Cronbach | Nº itens |
|---|------------------|-----------|
| Constitucionalismo | 0,966 | 3 |
| Relevância Social da Vida no Trabalho | 0,962 | 3 |
| Uso e desenvolvimento de capacidades | 0,952 | 3 |
| Integração social na organização | 0,948 | 2 |
| Compensação justa e adequada | 0,937 | 3 |
| Trabalho e o Espaço Total de Vida | 0,933 | 3 |
| Oportunidade de crescimento e segurança | 0,901 | 2 |
| Condições de trabalho | 0,875 | 3 |
| Total | 0,934 | 22 |

Fonte: Resultados extraídos do SPSS (versão 21.0).

Para averiguar adequadamente a escala de componentes principais, recorreu-se ao coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que demonstrou um bom índice de explicação dos dados ($\alpha=0,954$), tendo sido o ajustamento da amostra considerado significativo, segundo explicam Hair *et al.* (2009). Destarte, o teste de esfericidade de Bartlett constatou um valor $p<0,001$, indicando uma adequação do modelo fatorial, como se ver na Tabela 2.

Tabela 2 - KMO e Teste de esfericidade de Bartlett com 22 variáveis da QVT

| KMO and Bartlett Test | | |
|-----------------------------------|---------------------|----------|
| KMO Measure of Sampling Adequacy. | | ,954 |
| | Aprox. Qui-quadrado | 6699,161 |
| | GI | 231 |
| | Sig. | ,000 |

Fonte: Resultados extraídos do SPSS (versão 21.0).

A análise fatorial sugeriu apenas um componente, e com base na carga do componente dos itens, o percentual de variância aplicada foi de 86,836%, ou seja, apenas um componente explica cerca de 90% da variabilidade total dos dados. Na tabela 3 da matriz de componentes são exibidas as cargas fatoriais de cada variável que compõem a formação dos fatores da QVT.

Tabela 3 - Matriz de componentes

| Variáveis | Componentes | Comunalidades |
|---|-------------|---------------|
| | 1 | |
| Q1 – Compensação justa e adequada | 0,946 | ,895 |
| Q2 - Compensação justa e adequada | 0,904 | 0,817 |
| Q3 - Compensação justa e adequada | 0,941 | 0,885 |
| Q4 – Condições de trabalho seguras e adequadas | 0,914 | 0,836 |
| Q5 - Condições de trabalho seguras e adequadas | 0,958 | 0,918 |
| Q6 - Condições de trabalho seguras e adequadas | 0,799 | 0,638 |
| Q7 - Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais | 0,944 | 0,891 |
| Q8 - Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais | 0,925 | 0,856 |
| Q9 - Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais | 0,939 | 0,881 |
| Q10 – Oportunidade de crescimento e segurança | 0,939 | 0,883 |
| Q11 - Oportunidade de crescimento e segurança | 0,924 | 0,854 |
| Q12 - Integração social na organização | 0,956 | 0,913 |
| Q13 - Integração social na organização | 0,943 | 0,889 |
| Q14 – Constitucionalismo | 0,968 | 0,936 |
| Q15 – Constitucionalismo | 0,954 | 0,910 |
| Q16 – Constitucionalismo | 0,940 | 0,884 |
| Q17 - Trabalho e o Espaço Total de Vida | 0,960 | 0,922 |
| Q18 - Trabalho e o Espaço Total de Vida | 0,883 | 0,780 |
| Q19 - Trabalho e o Espaço Total de Vida | 0,931 | 0,868 |
| Q20 - Relevância Social da Vida no Trabalho | 0,927 | 0,860 |
| Q21 - Relevância Social da Vida no Trabalho | 0,943 | 0,889 |
| Q22 - Relevância Social da Vida no Trabalho | 0,948 | 0,899 |

Fonte: Resultados extraídos do SPSS (versão 21.0).

Nesta Tabela 3 constata-se outra importante medida da análise fatorial que são as comunalidades de cada variável, demonstrando a magnitude de variância elucidada pelos fatores comuns existente em uma variável. Destarte, as comunalidades de todas as variáveis indicaram um valor aceitável acima de 0,5 aconselhado por Hair *et al.* (2009), denotando o ajustamento significativo dos dados.

De acordo com os resultados apresentados, não é necessário mais que um componente para explicar os dados, pois apenas o primeiro já explica 86,836% dos dados; também como resultado das fortes estimativas entre as variáveis de diversas dimensões. Desta forma, como só há apenas um componente, não é preciso o método de rotação. Ademais, na sequência da tabela, são demonstradas as variáveis com maior influência no componente considerado.

O componente 1 apresentou cargas fatoriais entre 0,79 (Q6) e 0,95 (Q5), sendo respectivamente, a menor e a maior significância, no que diz respeito às dimensões da QVT no presente estudo, por indicar a proporção de variância compartilhada com as demais variáveis propostas. Na seção seguinte são demonstradas as análises descritivas da pesquisa.

4.2 Análise descritiva da QVT na indústria alimentícia

Para a análise descritiva, inicialmente estabeleceu-se o perfil sociodemográfico dos 130 empregados da indústria alimentícia estudada, gerando um índice de 21% de respondentes (n=27) do gênero feminino e, em sua grande maioria, 79% do sexo masculino (n=103). Dentre estas pessoas, foi observado que 50% (n=65) dos empregados são solteiros, 42% (n=54) afirmam ser casados, 4% (n=05) vive com companheiro(a); 2% são divorciados (n=03) e 2% são viúvos (n=03).

A faixa etária que predominou foi a de 21 a 30 anos, totalizando 60% dos respondentes (n=78), e de 31 a 40 anos corresponde a 19% dos respondentes (n=25). Como também, 15% (n=19) dos funcionários têm menos de 20 anos. Já os que têm acima de 50 anos, corresponde a 6% dos respondentes (n=08).

Quanto ao nível de escolaridade, a grande maioria 69% (n=90) declarou ter o ensino médio completo. 13% dos respondentes (n=17) têm nível superior completo. Respectivamente, 8% (n=10) dos funcionários têm apenas o ensino fundamental e a mesma quantidade representa o número de pós-graduados 8% (n=10). E apenas 2% (n=3) se consideram analfabetos.

No tocante ao tempo de serviço na organização, 47% dos funcionários (n=61) estão na empresa no período correspondente entre seis meses e um ano. 13% dos respondentes (n=17) pertencem ao quadro de empregados entre um e dois anos; 17% (n=22) estão na empresa de dois a três anos; 6% dos empregados (n=08) estão na empresa entre três e quatro anos. E as pessoas que continuam trabalhando na indústria a mais de quatro anos representam 17% (n=22). Nas subseções a seguir, são

apresentados os resultados relativos a cada uma das dimensões do modelo teórico, tomado como parâmetro nesta pesquisa.

4.3 Análise da QVT à luz do modelo de Walton (1975) na indústria alimentícia

A QVT na indústria alimentícia foi mensurada e analisada por meio das dimensões compensação justa e adequada, uso e desenvolvimento de capacidades pessoais, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, trabalho e espaço total na vida, constitucionalismo, e relevância social do trabalho, estabelecidas por Walton (1975), cujos resultados são apresentados nas subseções a seguir.

4.3.1 Análise da dimensão compensação justa e adequada

Para a abordagem da dimensão compensação justa e adequada, foram consideradas três variáveis: Q1) benefícios oferecidos pela empresa, Q2) premiações e recompensas por desempenho e Q3) assistência à saúde do funcionário. Na Q1, 72,3% dos funcionários da indústria alimentícia pesquisada encontram-se satisfeitos com os benefícios recebidos, 47,7% que concordam e 24,6% que concordam totalmente. Além disso, 18,5% dos respondentes demonstram indiferença e apenas 9,2% dos empregados estão insatisfeitos com os benefícios recebidos, levando-se em consideração as funções que exercem. Entretanto, esta variável por mais que esteja entre um dos índices relacionados à QVT não é a mais expressiva, pois como explica Fernandes (1996), o enfoque primordial deve estar voltado para a reformulação das relações interpessoais no trabalho.

A variável premiações e recompensas por desempenho (Q2) totalizou um percentual de 64,6% de discordância de que na empresa há políticas de premiação por produção, de modo a recompensar e valorizar o trabalho desempenhado pelos funcionários; 16,2% dos empregados se abstiveram, e somente 19,2% confirmam os critérios apresentados. Segundo Diniz (2010), isso pode ser explicado pelas barreiras impostas pelas políticas de gestão adotadas na empresa e a dinâmica de competitividade de mercado de trabalho, acarretando em perdas à QVT.

Em relação à variável que trata da assistência à saúde do funcionário (Q3), a maior parte dos participantes, 81,5% demonstraram satisfação por considerar que a empresa oferece assistência social, planos odontológicos e de saúde. Ademais, 16,2% optaram pela neutralidade e apenas 2,3% dos empregados discordam

parcialmente dessa questão. É válido salientar que essa variável tem importante representatividade na QVT, pois Amorim (2010) afirma que a saúde mental e física do funcionário geram impactos diretos na produtividade e, consequentemente, interferem nos resultados da organização. Desta forma, é importante melhorar os incentivos e recompensas para que o funcionário se sinta mais valorizado e reconhecido pelo trabalho exercido na empresa.

4.3.2 Análise da dimensão condições de trabalho

As três variáveis que compõem a dimensão condições de trabalho, sendo elas: Q4) fatores de limpeza e organização; Q5) condições ambientais de trabalho; e Q6) fornecimento de equipamentos de proteção individuais, necessários às atividades laborais. Na variável Q4, que trata dos fatores limpeza e a organização presentes no local de trabalho, 88,5% dos trabalhadores concordam que a indústria oferta um ambiente laboral que lhes permite realizar suas funções com mais praticidade e aconchego. Além disso, 11,5% dos empregados se mantiveram neutros no que concerne essa variável.

Quanto às condições ambientais, a exemplo da iluminação, ruídos, a temperatura, entre outros aspectos favorável ao desempenho e bem-estar dos funcionários (Q5), verifica-se um percentual de 65,4% de respondentes que concordam com estes requisitos. No entanto, 25% dos trabalhadores preferiram ficar neutros e 9,2% discordam dessa variável. Assim, a maioria dos respondentes afirmam que existem no ambiente de trabalho condições apropriadas ao seu desempenho produtivo e bem-estar.

Na variável condizente ao fornecimento de equipamentos de proteção individual indispensáveis à realização das atividades laborais (Q6), constatou-se que 100% dos trabalhadores concordam que a empresa se preocupa em fornecer todos os equipamentos de proteção individuais (EPI's) para concretizarem suas funções, conscientizando cada um da importância e da obrigatoriedade do uso destes equipamentos de segurança.

As boas condições de trabalho contribuem para os aspectos indispensáveis ao trabalhador, tais como, motivação, saúde mental e segurança física, evitando assim, problemas decorrentes de afastamento do trabalho por questões de saúde e absenteísmo, aspectos que geram prejuízos para a organização como um todo (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

4.3.3 Análise da dimensão uso e desenvolvimento das capacidades

Para compor a dimensão uso e desenvolvimento das capacidades, foram utilizados três variáveis, sendo elas: Q7) programas de treinamento e capacitação; Q8) informações necessárias sobre a função a ser exercida e Q9) participação na tomada de decisão.

No tocante aos programas de treinamento e capacitação ofertados pela empresa (Q7), 49,2% dos respondentes concordam que a indústria estudada busca agrupar em suas ações, políticas de capacitação como forma de proporcionar maiores conhecimentos e treinamento aos funcionários para a realização das atividades. No entanto, há 32,3% de neutralidade e 18,5% de discordância das políticas de treinamento e capacitação adotadas pela empresa, cabendo uma melhor análise dos gestores quanto à configuração e direcionamento dos treinamentos e capacitações, de modo que os funcionários se sintam contemplados com uma política de treinamento contínuo e mais satisfeitos quanto a essa variável.

Para a variável (Q8) que trata do repasse de informações necessárias à função a ser exercida, percebe-se um total 84,6% de concordância que a empresa disponibiliza todas as informações necessárias para a cumprimento das tarefas. Além disso, 8,5% dos funcionários abstiveram-se, e apenas, 6,9% totalizaram discordância quanto a esses quesitos. Sobre a variável (Q9), que corresponde à possibilidade de o trabalhador ter a oportunidade em contribuir para a resolução e discussão de problemas e para a tomada de decisões nos grupos de trabalho, constata-se que apenas 43,8% dos trabalhadores concordam que a empresa exerce essa variável. 16,1% discordam e 40% dos respondentes se mantiveram neutros em relação a esse critério, o que pode ser considerado um fator negativo para a análise da QVT na empresa.

Desta forma, Diniz (2010) preconiza que, os gestores precisam ter em mente que estas variáveis colaboram como os aspectos motivacionais e influenciam na disposição do empregado em contribuir com ideias e resoluções dos problemas, pois sente-se envolvido no processo decisório.

4.3.4 Análise da dimensão oportunidade de crescimento e segurança

Diferentemente das outras dimensões apresentadas, a dimensão oportunidade de crescimento e segurança abordou apenas duas variáveis: (Q10) reconhecimento e valorização do trabalho na organização e (Q11) segurança, no tocante à garantia de permanência no emprego. Quanto à variável (Q10) que trata-se a empresa reconhece e valoriza o trabalho do funcionário de maneira contínua, 58,5% dos trabalhadores afirmam se sentir reconhecidos e valorizados pelos gestores de maneira contínua na empresa. No entanto, há um índice representativo de 23,1% dos respondentes que nem discordam nem concordam, bem como, 18,4% de discordância quanto aos quesitos dessa variável.

Na variável (Q11) que aborda a segurança no emprego foi identificado um percentual total de 67,6% de concordância de que a empresa passa uma imagem de segurança, quanto a permanência do trabalhador no emprego. Ressalta-se ainda, que 30% dos empregados optaram por se abster e apenas 2,3% discordam parcialmente do critério analisado.

Apesar dos resultados positivos, Silva (2017) explica que ainda que a maioria dos trabalhadores estejam condizentes com as variáveis, a empresa precisa demonstrar efetivamente as ações que procuram reconhecer e valorizar o trabalho dos funcionários, bem como, oferecer igualdade salarial, políticas efetivas de progressões de carreira de maneira e contínua oportunidades de crescimento, de modo que abranja o maior número de trabalhadores, não só na área administrativa, mas também para as pessoas que exercem as funções mais braçais.

4.3.5 Análise da dimensão integração social na organização

Para a dimensão integração social na organização foram analisadas duas variáveis: (Q12) relação cordial existente entre os companheiros de trabalho, e (Q13) relação entre os empregados e seus superiores.

Na variável que diz respeito ao relacionamento do funcionário com outros colegas, 69,3% dos respondentes consideram o relacionamento interpessoal no trabalho significativo, pois acreditam que o ambiente de trabalho é harmonioso. Além disso, 19,2% dos funcionários preferiram se abster em relação a variável e 11,5% discordam do relacionamento amistoso. No que concerne à afinidade com os superiores (Q13) houve um percentual total de 60% de concordância a esse quesito.

Ademais, foi constatado um índice de 23,1% dos empregados que preferiram a neutralidade e discordantes totalizam 16,9%.

No geral, nota-se que a indústria alimentícia estudada prioriza práticas que estimulam o convívio salutar e o estabelecimento das relações interpessoais, favorecendo os aspectos motivacionais e, conseqüentemente, condições ambientais adequadas para a realização das atividades. Walton (1975) e Requena (2003) explicam que, a relação social no ambiente de trabalho é um aspecto determinante e que gera bem-estar entre os empregados, e que um ambiente laboral sem preconceitos, com a exclusão de estratificação e a mobilidade social direcionada a um senso de comunidade nas organizações.

4.3.6 Análise da dimensão constitucionalismo

A dimensão constitucionalismo é constituída por três variáveis: (Q14) cumprimento da jornada de trabalho prevista por lei, (Q15) intensidade do ritmo de trabalho e (Q16) liberdade e manifestação de expressão e satisfação quanto à profissão.

No tocante à variável do cumprimento da jornada de trabalho estabelecida pelas leis trabalhistas (Q14), a maioria dos funcionários, 67% afirma que na empresa este pré-requisito é considerado. Os que são indiferentes representam 19,2% e os que discordam da variável somam 13,8% dos respondentes. Machava (2012) diz que a organização deve se preocupar em evitar que o seu colaborador necessite ficar mais horas trabalhando, além das jornadas que foram estabelecidas por lei, cumprindo com os direitos dos trabalhadores.

Para a variável Q15, que representa o ritmo de trabalho na indústria alimentícia, um total de 36,9% de empregados considera intenso o ritmo de trabalho para a execução das suas atividades laborais, enquanto que uma parcela representativa de 23,8% discorda dessa afirmativa. Entretanto, o índice considerável de 39,2% dos respondentes, preferiram ficar neutros quanto a este quesito, demonstrando não querer se comprometer em definir se a carga de trabalho na empresa é intensa. Amorim (2010) destaca que o excedente de tempo e atenção destinado para execução do trabalho pode causar insatisfação e conflitos em diversas áreas da vida pessoal do trabalhador, podendo acarretar em um fator negativo para a QVT na indústria estudada.

Quanto à liberdade de expressão (Q16), houve um total de 58,4% de respondentes que concordam que na empresa o funcionário tem a liberdade de manifestar suas opiniões, expressar seus descontentamentos e reivindicar melhorias no seu local de trabalho. O percentual de neutralidade foi de 16,2% quanto a este quesito, e um total de 25,4% dos empregados discordam que há liberdade de expressão na empresa estudada.

Neste sentido, Diniz (2010) sugere que os gestores devem estar mais atentos as necessidades dos trabalhadores, buscando proporcionar mais liberdade e autonomia para os funcionários expressar suas opiniões, sem necessariamente perder a disciplina e desobedecer a hierarquia, fazendo com que se sintam mais valorizados e integrantes do processo decisório.

4.3.7 Análise descritiva da dimensão trabalho e espaço total de vida

A dimensão do trabalho e espaço total da vida é composta por três variáveis: Q17 - repercussão do trabalho perante a família, Q18 - promoção de momentos de descontração e Q19 - satisfação em realizar as atividades abordando as perspectivas quanto a vida pessoal do trabalhador.

Para a variável Q17 que diz respeito à repercussão do trabalho perante a família, houve um percentual total de 65,4% de concordância que a repercussão é satisfatória, compreendendo que a empresa contribui não apenas para o êxito profissional do empregado, mas também, para o seu crescimento pessoal. Ademais, foi constatado que 23,1% dos respondentes preferiram se manter neutros, bem como, um índice total 9,2% de discordância deste quesito.

No tocante ao lazer e entretenimentos ofertados pela empresa (Q18), houve um índice total considerável de 69,2% de discordância, no que concerne à empresa proporcionar ambientes de lazer nas instalações da fábrica aos funcionários, ou que permita praticar esportes e atividades que envolvam os seus familiares. Além disso, 23,1% dos trabalhadores se mantiveram neutros, e apenas 7,7% destes estão parcialmente de acordo com esta variável.

Desta forma, os gestores precisam compreender que estes resultados prejudicam a consolidação da QVT na indústria alimentícia, e para que existam condições de trabalho salutar, as instituições devem oferecer um ambiente de trabalho "equilibrado e sadio", de modo que o ambiente destinado ao trabalho e

ao espaço total de vida possam desfrutar e conviver harmonicamente (BARROS, 2017). Isso porque, Alves, Correia e Silva (2019) salientam que, um ambiente de trabalho salutar, que oferece espaços de lazer e entretenimento aos seus funcionários, pode acarretar impactos positivos na autoestima, na motivação e na produtividade dos trabalhadores, ajudando a promover o bem-comum para si mesmo e para a sociedade.

Quanto ao prazer para a realização das tarefas (Q19), 83,9% dos empregados destacam o quanto que os funcionários sentem satisfação em contribuir para o aumento da produtividade, crescimento pessoal e organizacional. O índice de neutralidade foi de 12,3% e o total discordância representa 3,8% dos respondentes, quanto a esse quesito. Assim, torna-se essencial enfatizar e discutir a interferência laboral na vida pessoal e social dos trabalhadores. Silva *et al.* (2016) e Limongi-França (2012) chamam isto de qualidade de vida pessoal, que está inteiramente interligada à QVT, considerando que o trabalho é influenciado pela conjuntura individual e social dos empregados.

4.3.8 Análise descritiva da dimensão relevância social na vida do trabalhador

A dimensão relevância social na vida do trabalhador foi composta pelas variáveis: Q20) preocupações com a responsabilidade social, Q21) orgulho de trabalhar na organização e Q22) preocupação da instituição em motivar o seu colaborador, melhorando sua produtividade. Na variável da responsabilidade social (Q20), que trata da preocupação da empresa com a sociedade ao seu redor e com a localidade na qual a organização está inserida, verificou-se 86,9% de concordância dos empregados, demonstrando que a empresa implementa práticas de responsabilidade social.

Ademais, 10% dos respondentes optaram por se abster, e apenas 3,1% dos trabalhadores discordam da variável, talvez por dificuldade de entender o papel das ações, no tocante às políticas de responsabilidade social incorporadas pela empresa. Neste caso, se faz necessário que a empresa além de desenvolver ações de responsabilidade social, divulgue e publicite essas práticas, procurando informar e conscientizar seus colaboradores internos e a sociedade como um todo, dos benefícios gerados pela organização.

Para a variável Q21 que aborda o sentimento de orgulho em trabalhar na empresa, percebeu-se que 82,4% dos empregados afirma sentir orgulho de pertencer a organização. 12,3% dos respondentes demonstraram indiferença e apenas 5,3%, discordam da variável. Com relação à questão do comprometimento e preocupação com a QVT (Q22), foi constatado que no total 76,2% dos empregados atestam positiva concordância com a variável. Ainda, verifica-se um índice de imparcialidade de 17,7% dos empregados, sendo que, apenas 6,1% discordam de tal percepção. Barros (2017) salienta que, ocorre um entendimento e compreensão de que os programas de QVT podem favorecer a melhoria ao ambiente laboral, gerando uma maior satisfação dos trabalhadores. Por conseguinte, as pessoas irão cooperar e se comprometer para alcançar os objetivos organizacionais, culminando em melhores resultados para todos.

Portanto, para que a indústria alimentícia alcance melhorias no desempenho de seus trabalhadores, a mesma deve vislumbrar um agrupamento de ações que beneficie o bem-estar e a valorização do ser humano como canal responsável pela transformação, gerando práticas condizentes com a QVT, beneficiando a instituição empresarial e a sociedade em geral.

Este estudo apresenta contribuições para a comunidade científica, por se tratar de uma pesquisa ampliada sobre a temática da QVT e da aplicação desse conhecimento em um contexto pouco explorado na literatura, que é o segmento da indústria alimentícia, favorecendo o surgimento de uma nova fonte de pesquisa para profissionais da área de Gestão, pesquisadores e estudantes que queiram atuar nessa esfera do conhecimento.

Ademais, o estudo traz importantes contribuições para a sociedade, por permitir conhecer e descrever a realidade organizacional, favorecendo o aprofundamento de pesquisas voltadas para a análise da infraestrutura e do ambiente laboral, procurando compreender o comportamento dos indivíduos, sua relação com o convívio familiar e o bem-estar dos trabalhadores.

E finalmente, a pesquisa contribui para a empresa estudada, por se tratar do levantamento de informações que poderão contribuir para a tomada de decisões dos gestores, principalmente da área de Recursos Humanos, no intuito de corrigir as lacunas identificadas nesta pesquisa e ajudar a implementar ações para desenvolver programas de QVT na empresa, de modo a proporcionar um ambiente laboral que

favoreça uma melhor produtividade, satisfação e qualidade de vida para os seus funcionários.

5 Conclusões

A partir dos aspectos teóricos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, é notório que o tema vem ganhando forças, sendo discutido nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, por considerar a relevância da QVT para o acréscimo da produtividade e maximização nos índices de desempenho dos empregados, proporcionando motivação e satisfação na realização das tarefas.

A inquietação com o bem-estar, a satisfação dos trabalhadores e o ambiente favorável ao desempenho das atividades tem se tornado aspectos de suma importância para meio organizacional, ao ponderar que o melhoramento da infraestrutura laboral pode incidir em resultados produtivos positivos, na medida em que se tem uma consciência social, buscando estabelecer uma relação cordial com os funcionários e um ambiente laboral mais humanizado.

Tomando por base os resultados obtidos, é possível delinear algumas considerações quanto às questões que nortearam a vertente de pesquisa acerca da visão dos funcionários de uma indústria alimentícia quanto as ações da QVT adotadas pela empresa, considerando que o objetivo do estudo foi investigar como a Qualidade de Vida no Trabalho se configura em uma indústria alimentícia paraibana.

Os dados encontrados nesta pesquisa foram analisados de acordo com as oito dimensões da QVT, propostas pelo modelo de Walton (1975), sendo elencadas consoantes às condições de trabalho, à compensação justa e adequada, ao uso e desenvolvimento de capacidades, à integração social na organização, às oportunidades de crescimento e segurança, ao trabalho e espaço total de vida, às garantias constitucionais e na relevância social do trabalho na vida.

Os resultados da análise fatorial da pesquisa, considerando a extração de quatros fatores, apresentou uma variância explicada acima de noventa por cento, no qual, o primeiro fator (composto por variáveis correspondentes às dimensões trabalho e espaço total de vida, relevância social na vida do trabalhador, uso e desenvolvimento de capacidades, compensação justa e adequada, condições de trabalho e constitucionalismo) configurou-se como sendo o de maior importância no

estudo por possuir representatividade significativa na composição da análise, acompanhados das demais dimensões, com representatividade menos significativas.

De um modo geral, verifica-se que a maioria dos trabalhadores consultados estão satisfeitos com as ações para a QVT implementadas pela empresa, considerando que as dimensões condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades de crescimento e segurança, uso e desenvolvimento de capacidades pessoais, constitucionalismo, integração social na organização e relevância social do trabalho foram, de certa forma, bem avaliadas pelos funcionários; embora, tenham sido evidenciados alguns aspectos que precisam ser retificados, no sentido de melhorar as ações implementadas e solucionar às lacunas que não são condizente com às práticas da QVT. Exemplificando, a insatisfação dos empregados quanto à dimensão trabalho e espaço total da vida, denotam uma discordância quanto à oferta de ambientes de lazer e entretenimentos aos empregados nas instalações da fábrica ou que permita a prática de esportes e atividades que envolvam a família.

Ademais, a dimensão compensação justa e adequada, indicou um índice de insatisfação por parte dos trabalhadores em relação à variável que aborda as políticas de premiações e recompensas por desempenho, denotando que não havia políticas de premiação por produção, de modo a recompensar e valorizar o trabalho desempenhado pelos funcionários, depreciando a integridade da QVT.

Desta forma, compreende-se que os resultados da pesquisa apresentam importância significativa para a organização, podendo ser utilizadas como subsídios para melhorias, fazendo com que a empresa possa ser percebida pelos empregados e seus familiares como uma organização que acata todos os critérios da QVT, apresentando resultados satisfatórios.

Além das contribuições sociais e organizacionais, envolvendo a valorização do trabalhador e as condições do ambiente de trabalho, a pesquisa traz contribuições e colaborações acadêmicas, por consentir a compreensão de como a QVT se desenvolve no ambiente organizacional de uma indústria alimentícia que tem um fundamental papel socioeconômico na região, e por ajudar a identificar as lacunas relacionadas à qualidade de vida no ambiente em que funcionários atuam, de modo a contribuir para elevação dos níveis gerais de satisfação e produtividade.

Sendo assim, este artigo pode ajudar a aproximar a academia do ambiente industrial, trazendo mútuas contribuições, uma vez que ao acessar às informações liberadas pela a empresa e compreender a realidade laboral do trabalhador, os

pesquisadores podem colaborar, por meio de estudos científicos, ofertando soluções para problemas relacionados à prática de QVT nas empresas, de modo a ajudar a melhorar o desempenho produtivo organizacional.

O trabalho se limita a uma empresa do ramo alimentício, localizada no interior da Paraíba, Brasil, com uma amostra de 130 funcionários, o que pode incidir em diferentes interpretações e explicações, de acordo com as peculiaridades locais e das funções adotadas pela organização, assim como, à resistência de alguns empregados em expor suas opiniões por meio preenchimento dos questionários, decorrente aos aspectos sociais, culturais e a regionalidade na qual a indústria está inserida. Para efetivação de estudos futuros, sugere-se ampliar o número de trabalhadores e estender a investigação para outras organizações que atuam em diferentes setores, de modo a atualizar e aprofundar os conhecimentos sobre a QVT, permitindo o desenvolvimento de ações estratégicas por parte da gestão organizacional, no intuito de trazer melhorias e bem-estar no ambiente laboral, assim como, instigar o convívio familiar e social de seus trabalhadores.

Referências

ABIA - Associação Brasileira da Indústria de Alimentos. **Desempenho econômico da indústria de alimentos no Brasil em 2019**. Disponível em:

https://www.abia.org.br/vsn/tmp_2.aspx?id=393. Acesso em 17 de março de 2021.

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M.; SILVA, A. M. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v.12, n.12, p.205-227, janeiro-abril, 2019.

ALMEIDA, D.; SANTOS, M. A. R. S.; COSTA, A. F. B. Aplicação do coeficiente Alfa de Cronbach nos resultados de um questionário para avaliação de desempenho da saúde pública. In.: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, ENEGEP, 30. 2010. São Carlos. **Anais [...]**. São Carlos-SP: ABEPRO, 2010.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v.9, n.1, p.35-48, maio/2010.

ARELLANO, E. B.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **O Mundo da Saúde (CUSC. Impresso)**, v.37, p.141-151, 2013.

BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**. n.8, jan. 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília, 2012. Disponível em: http://www.conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/index.html. Acesso em 29 de agosto de 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Brasília, 2016. Disponível em: http://www.bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html. Acesso em 29 de agosto de 2021.

BOLDO, T.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. Responsabilidade social e qualidade de vida no trabalho: a percepção de funcionários supermercadistas. **Reuna**, v.23, n.4, p.62-82, 2018.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Multivariate analysis**: for courses in administration, accounting and economics. São Paulo: Atlas, 2007.

COSTELLO, A. B.; OSBORNE, J. W. Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. **Practical Assessment, Research & Evaluation**. v.10, n.7, p.1-8, 2005.

DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**: estudos em empresas do setor calçadista da Paraíba (138f). Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação de Engenharia de Produção – PPGEPP. Universidade Federal da Paraíba – UFPB. João Pessoa – PB, 2010.

DINIZ, L. L. CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M.; DAMORIM, A. R. F. F. Estudo da Qualidade de Vida no Trabalho em uma agência bancária localizada em Santa Rita/PB. In.: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA REGIÃO NORDESTE - SEPRONE, 7., 2012, Mossoró. **Anais [...]**, Mossoró: ABEPRO, 2012.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador-BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA Edições, 2011.

FIELD, A. **Discovering statistics using IBM SPSS Statistics**: end sex and drugs and rock 'n' roll. 4. ed. Londres: SAGE, 2013.

FREEMAN, R. E. **Strategic management**: a stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HONGYU, K., SANDANIELO, V. L. M., OLIVEIRA JUNIOR, G. J. Análise de Componentes Principais: resumo teórico, aplicação e interpretação. **E&S - Engineering and Science**. v.1 , n.5, p.83-90, 2016.

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd. Rev. eletrôn. adm.** v.23 n. Especial. Porto Alegre - RS, dez. 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho** – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MACHAVA, L. I. A. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho**: um teste empírico do modelo de Walton com enfoque nos profissionais de contabilidade da cidade da Beira, 2012. 82p. Dissertação. (Mestrado em Administração de Empresas). Universidade Católica de Moçambique, Moçambique, 2012.

MALHOTRA, N. K. **Marketing research**: focus on decision. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MARINHO, C. S. R. *et al.* Quality of life assessment of the wandering emergency service care professionals. **International Archives of Medicine**. v.9, n.369, p.01-07, 2017.

MATOS, D. A. S.; RODRIGUES, E.C. **Análise Fatorial**. Brasília: Enap, 2019.

MERINO, E. A. D. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos básicos. Apostilha do Programa de Pós-Graduação de Engenharia de Produção. Florianópolis: UFSC/PPGEP, 2004.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Qualidade de vida no trabalho: análise da produção científica entre 2006 e 2015. **Revista Gestão & Planejamento**, v.17, n.3, p. 499-519, 2016.

NUNES, E. A.; MASCARENHAS, C. H. M. Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores do setor bancário. **Revista Brasileira de Medicina no Trabalho**. v.14, n.3, p.227-36, 2016.

OLIVEIRA, R. R.; SILVA, I. B.; CASTRO, D. S. P.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 2, p. 143-173, 2013.

OUPPARA, N. S; SY, M. V. U. Quality of Work Life Practices in a Multinational Company in Sydney, Australia. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**. v.40, p.116-121, 2012.

REQUENA, F. Social capital, satisfaction and Quality of Life in the Workplace. **Social Indicators Research**, v.61, n.3, p. 331-360, mar. 2003.

SILVA, A. M. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma avaliação em uma concessionária de energia elétrica na cidade de Mossoró/RN, Brasil. **Revista Exacta – EP**, São Paulo, v.15, n.3, p.527-540, 2017.

SILVA, T. G., *et al.* Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. **Revista Inteligência Competitiva**. v. 6 n. 4, p.20-55, 2016.

STREINER, D. L. Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. **Journal of Personality Assessment**. v. 80, p. 217-222. 2003.

VIEIRA, S. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Atlas, 2015.

WALTON, R. E. Criteria for quality of working life. *In*: DAVIS, L.; CHERNS, A. (eds.) **The Quality of Working Life**, v. 1, Free Press, New York, p. 91-104, 1975.