

Qualidade de vida no trabalho: um estudo no ramo madeireiro

Quality of working life: a study in the timber industry

Geneia Lucas dos Santos¹ , Vinícius Milani² , Suzana Scolaro³ 

¹ Universidade do Estado de Santa Catarina, Brasil, Doutora em Administração, e-mail: geneialucas@gmail.com

² Universidade do Estado de Santa Catarina, Brasil, e-mail: milanivinicius69@gmail.com

³ Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial-SENAC/SC, Graduação em Psicologia, e-mail: suzanapsc1206@gmail.com

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se consolidado como um fator estratégico essencial para organizações que buscam equilibrar produtividade, satisfação e bem-estar humano. Este artigo analisa as percepções dos colaboradores sobre sua QVT em uma empresa do ramo madeireiro localizada em Caçador/SC. Adota uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva e exploratória (modelo - Walton), por meio de questionário estruturado via Google Formulários à 48 funcionários de uma empresa. Os dados foram tratados por estatística descritiva e parametrizados segundo Luz (2003). Os resultados revelam elevado nível de satisfação em relação às dimensões avaliadas, indicando clima organizacional positivo e percepção favorável sobre remuneração, condições de trabalho, integração social e relevância do trabalho. Apesar do cenário otimista, identificam-se oportunidades de aprimoramento nos fatores “benefícios extras” e “incentivo aos estudos”. O estudo reforça a importância da QVT como prática de gestão humanizada e como elemento central na sustentabilidade organizacional e na saúde ocupacional.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Gestão de Pessoas; Bem-Estar Organizacional; Setor Madeireiro.

ABSTRACT

Quality of Working Life (QWL) has established itself as an essential strategic factor for organizations seeking to balance productivity, satisfaction, and human well-being. This article analyzes employees' perceptions of their QWL at a timber company located in Caçador/SC. It adopts a quantitative, descriptive, and exploratory approach (Walton model) through a structured questionnaire administered via Google Forms to 48 employees. The data were processed using descriptive statistics and parameterized according to Luz (2003). The results reveal a high level of satisfaction with the dimensions assessed, indicating a positive organizational climate and a favorable perception of compensation, working conditions, social integration, and the significance of work. Despite this optimistic scenario, opportunities for improvement were identified in the areas of “extra benefits” and “study incentives.” The study reinforces the importance of QWL as a human-centered management practice and as a central element for organizational sustainability and occupational health.

Keywords: Quality of Working Life; Human Resource Management; Organizational Well-being; Timber Industry.

1 INTRODUÇÃO

A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado crescente relevância nas organizações contemporâneas, não apenas como estratégia de gestão, mas também como expressão do compromisso institucional com a saúde e a dignidade dos trabalhadores. Em contextos produtivos intensivos, como o setor madeireiro, o equilíbrio entre as exigências organizacionais e o bem-estar humano torna-se um desafio fundamental (Fernandes, 1996; Limongi-França, 2019).

A literatura sobre QVT aponta que um ambiente de trabalho saudável é aquele que integra fatores físicos, psicológicos e sociais, permitindo que o trabalhador se sinta valorizado, seguro e motivado (Walton, 1973; Westley, 1979). Sob essa perspectiva, a QVT reflete a articulação entre as necessidades individuais e os objetivos organizacionais, configurando-se como um indicador de sustentabilidade corporativa e de responsabilidade social (Rego, 2020).

A partir dessa compreensão, este estudo propõe-se a responder à seguinte questão de pesquisa: quais são as percepções dos colaboradores de uma empresa do ramo madeireiro de Caçador/SC sobre a sua qualidade de vida no trabalho? O objetivo geral é identificar as percepções dos colaboradores quanto aos fatores que compõem sua QVT, considerando dimensões como remuneração, condições de trabalho, uso de capacidades, oportunidades de crescimento, integração social, respeito às normas, equilíbrio vida-trabalho e relevância social do trabalho. Como objetivos específicos, buscou-se: (a) caracterizar o perfil dos participantes; (b) avaliar o nível de satisfação em cada dimensão proposta por Walton (1973); (c) apontar aspectos críticos e potenciais de melhoria; e (d) discutir os resultados à luz da literatura recente sobre gestão de pessoas e bem-estar ocupacional.

O interesse pelo tema decorre da constatação de que a QVT é um dos pilares da produtividade sustentável e da saúde mental nas organizações (Almeida, 2020). No contexto da indústria madeireira, que exige alto desempenho físico e atenção contínua a fatores de segurança, compreender a percepção dos trabalhadores sobre suas condições de vida e trabalho é fundamental para promover políticas de gestão mais humanas e eficazes (Oliveira; Sousa, 2019). A relevância deste estudo reside em três dimensões complementares: acadêmica, ao contribuir para o debate sobre a aplicabilidade do modelo de Walton em contextos industriais brasileiros; prática, ao oferecer subsídios à gestão de pessoas para aprimorar estratégias de motivação, reconhecimento e bem-estar; e social, ao reforçar o papel da empresa como agente promotor de qualidade de vida, segurança e saúde laboral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS E BEM-ESTAR NO TRABALHO

A gestão de pessoas nas organizações contemporâneas ultrapassa a mera administração de recursos humanos para assumir um papel estratégico na promoção da qualidade de vida, da motivação e da saúde ocupacional. Conforme Chiavenato (2014), as pessoas deixaram de ser vistas como custos operacionais para se tornarem ativos estratégicos capazes de gerar vantagem competitiva sustentável. Essa perspectiva implica em reconhecer o valor humano, investir em desenvolvimento e criar ambientes de trabalho que estimulem a realização pessoal e profissional.

Segundo Dutra, Dutra e Dutra (2017), o papel da gestão de pessoas é alinhar os objetivos organizacionais às necessidades individuais, promovendo um ciclo virtuoso de engajamento, produtividade e bem-estar. Essa integração depende da implementação de políticas de valorização, capacitação e reconhecimento, articuladas com práticas de liderança humanizada.

A gestão de pessoas, conforme Lima (2022) e Araújo (2023), estrutura-se em processos interdependentes: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Cada um desses processos contribui para o equilíbrio entre satisfação individual e desempenho organizacional, que são:

- Agregação de pessoas: envolve a atração e seleção de talentos que compartilhem valores e propósito da organização.
- Aplicação: refere-se à alocação adequada dos colaboradores em funções compatíveis com suas competências e potencialidades.
- Recompensa: abrange políticas de remuneração e incentivos, reconhecendo desempenhos e resultados (Rodrigues, 2021).
- Desenvolvimento: inclui ações de capacitação e educação corporativa que estimulem o crescimento profissional contínuo (Almeida; Almeida, 2021).
- Manutenção: diz respeito à criação de condições favoráveis à motivação, satisfação e segurança no trabalho (Andreola, 2022).
- Monitoramento: consiste em acompanhar indicadores de desempenho e clima organizacional, ajustando políticas conforme as percepções dos colaboradores.

Essas dimensões traduzem uma gestão humanizada, que reconhece o trabalhador como sujeito social dotado de necessidades físicas, emocionais e cognitivas. De acordo com Limongi-

França (2019), o bem-estar no trabalho deve ser compreendido como um processo sistêmico, no qual fatores organizacionais e individuais interagem continuamente, influenciando a saúde mental e a produtividade.

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho emerge como indicador de maturidade institucional e de comprometimento com a sustentabilidade social. Empresas que cultivam ambientes saudáveis reduzem absenteísmo, rotatividade e acidentes, além de fortalecerem a identidade e o propósito coletivo (Fernandes, 1996; Rego, 2020).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ABORDAGENS E MODELOS

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é multidimensional e envolve o equilíbrio entre as demandas laborais e as condições que favorecem o bem-estar e a realização pessoal dos trabalhadores. Desde os estudos pioneiros de Walton (1973), a QVT passou a ser entendida como um conjunto de condições que promovem o desenvolvimento humano no ambiente organizacional, abrangendo oito fatores fundamentais:

1. Compensação justa e adequada;
2. Condições de trabalho seguras e saudáveis;
3. Oportunidades de desenvolvimento e uso de capacidades;
4. Crescimento contínuo e segurança;
5. Integração social no ambiente de trabalho;
6. Constitucionalismo (respeito a direitos e normas);
7. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
8. Relevância social do trabalho.

Esse modelo, amplamente utilizado em pesquisas empíricas (Kovaleski; Pedroso; Pilatti, 2008), oferece um referencial estruturado para mensurar a percepção dos colaboradores sobre sua experiência organizacional. Fernandes (1996) complementa que a QVT deve ser encarada como um processo participativo e dialógico, no qual o colaborador tem voz ativa nas decisões que afetam seu cotidiano de trabalho.

Hackman e Oldham (1980) acrescentam que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada à significância da tarefa, à autonomia e ao feedback recebido. Esses elementos fortalecem o sentimento de competência e propósito, elementos centrais do bem-estar organizacional. Já Westley (1979) enfatiza a importância do equilíbrio entre eficiência e

humanização, defendendo que a produtividade sustentável só se mantém quando o trabalho é fonte de realização e sentido.

Estudos contemporâneos reforçam essa visão holística. Limongi-França (2019) propõe o Modelo de QVT Integrada (QVTI), que articula fatores biológicos, psicológicos e organizacionais, destacando a importância da cultura institucional e das políticas de saúde ocupacional. Nessa abordagem, a promoção da QVT envolve tanto ações preventivas (segurança, ergonomia, políticas de inclusão) quanto práticas proativas de valorização humana (reconhecimento, apoio emocional, flexibilidade e aprendizagem contínua).

No contexto brasileiro, Rego (2020) e Almeida (2020) salientam que a QVT também está associada à gestão ética, ao respeito à diversidade e à valorização da identidade profissional. A percepção de justiça organizacional e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho são fatores decisivos para a satisfação e a permanência dos colaboradores.

Em suma, a QVT deve ser compreendida como um sistema integrado de valores e práticas voltado à dignidade humana, ao respeito às diferenças e à corresponsabilidade social. Sua mensuração e aprimoramento exigem instrumentos válidos, como o modelo de Walton, que permite identificar pontos fortes e fragilidades na relação entre pessoas e organizações.

2.3 QVT NO SETOR MADEIREIRO E INDUSTRIAL

O setor madeireiro caracteriza-se por intensa demanda física e por riscos ocupacionais específicos, relacionados à operação de máquinas, ruído, poeira e altas temperaturas. Esses fatores tornam a QVT um tema de interesse prioritário, especialmente sob o ponto de vista da ergonomia, da segurança e da saúde mental.

De acordo com Santiago (2020), ambientes industriais exigem atenção redobrada à salubridade e às condições psicossociais de trabalho. Em tais contextos, a percepção de apoio organizacional, o senso de pertencimento e o reconhecimento profissional exercem influência direta sobre o engajamento e o desempenho.

Pesquisas recentes (Alves; Correia; Silva, 2019; Rêgo, 2019) indicam que empresas do setor de base florestal têm investido em programas de segurança e qualidade de vida com resultados positivos, embora desafios persistam no campo da valorização educacional e da integração social.

Assim, compreender a QVT em indústrias madeireiras não se limita à mensuração de índices de satisfação, mas à identificação de condições estruturais e simbólicas que moldam a

experiência do trabalho — desde a percepção de justiça e reconhecimento até a vivência de propósito e contribuição social.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva e exploratória, com o objetivo de identificar e analisar as percepções dos colaboradores de uma empresa do ramo madeireiro sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A abordagem quantitativa permite mensurar atitudes e opiniões, bem como estabelecer padrões de resposta em grupos organizacionais (Mattar; Ramos, 2021). Segundo Pedroso, Silva e Santos (2018), as pesquisas descritivas buscam caracterizar fenômenos ou populações e descrever suas relações, enquanto as pesquisas exploratórias visam ampliar a compreensão teórica e aprimorar instrumentos de coleta. Ambas as tipologias se complementam na análise de percepções subjetivas em contextos organizacionais.

Quanto ao tipo e delineamento da pesquisa foi adotado a *survey* transversal, conforme Gil (2008), aplicado a uma amostra específica de colaboradores de um setor produtivo da empresa. Essa estratégia possibilita compreender o fenômeno em um momento determinado, identificando o grau de satisfação dos respondentes em relação aos fatores que compõem a QVT, segundo o modelo de Walton (1973). O estudo foi conduzido em uma indústria madeireira de grande porte situada na cidade de Caçador (SC), uma das maiores produtoras e exportadoras de painéis de MDF e compensados da América Latina. A empresa possui unidades fabris em Caçador/SC, Palmas/PR e Santa Cecília/SC, sendo reconhecida pela adoção de tecnologias avançadas e padrões internacionais de certificação ambiental e de qualidade.

A população-alvo correspondeu à totalidade de trabalhadores de um setor específico da produção, totalizando 48 participantes, representando 100% da amostra elegível. Todos os participantes responderam voluntariamente ao questionário, de forma anônima, garantindo a confidencialidade das informações. Na coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado, elaborado com base no modelo de Walton (1973) e adaptado a partir de Kovaleski, Pedroso e Pilatti (2008). O questionário foi aplicado via Google Formulários entre abril e maio de 2023. O instrumento continha 35 questões objetivas, organizadas em oito dimensões da QVT (Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidades de crescimento; Integração social; Constitucionalismo; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Relevância social e importância do trabalho).

As respostas foram obtidas em escala Likert de 5 pontos, variando de 1 (muito insatisfeito) a 5 (muito satisfeito). O aumento no valor da escala representa maior identificação positiva do respondente com o item avaliado. Para classificação e análise dos resultados, utilizou-se o modelo de parametrização de Luz (2003), conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Parametrização das respostas

Opções de resposta	Parâmetro interpretativo
Muito insatisfeito / Insatisfeito	Percepção negativa
Nem satisfeito nem insatisfeito	Neutralidade
Satisfeito / Muito satisfeito	Percepção positiva

Fonte: Adaptado de Luz (2003).

Os dados foram tabulados e analisados utilizando-se estatística descritiva, permitindo a identificação de frequências relativas e médias de satisfação em cada fator do modelo de Walton. Posteriormente, as respostas foram parametrizadas para obtenção do índice geral de satisfação e das tendências de neutralidade e insatisfação. A análise dos dados foi estruturada em nove etapas correspondentes ao Perfil dos respondentes e os 8 fatores da QVT.

Além das estatísticas descritivas, procedeu-se à interpretação qualitativa complementar dos achados, relacionando-os à literatura especializada sobre QVT e gestão de pessoas. Essa etapa foi fundamental para identificar os fatores críticos e propor recomendações práticas para a melhoria do ambiente organizacional.

Quanto aos cuidados éticos, embora o estudo não tenha envolvido variáveis clínicas ou intervenções diretas, foram observados princípios éticos da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que regula pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. A participação foi voluntária, com consentimento informado dos respondentes e preservação de seu anonimato. Os resultados foram tratados de forma agregada, sem identificação individual dos participantes ou da empresa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A empresa estudada está entre as maiores indústrias de painéis de MDF e compensados da América Latina, com operações nas cidades de Caçador/SC, Palmas/PR e Santa Cecília/SC, e exportações para mais de 50 países. Sua estrutura industrial, altamente tecnológica, implica forte demanda física e rigorosos padrões de segurança. Esse contexto torna particularmente

relevante a análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a ótica dos próprios colaboradores.

A pesquisa foi aplicada ao setor de produção, caracterizado por elevado nível de automação e exposição a riscos ergonômicos e térmicos. O setor abriga exclusivamente trabalhadores do sexo masculino, o que fornece um retrato homogêneo, mas limitado, da percepção de QVT - um ponto reconhecido como limitação deste estudo.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A amostra foi composta por 48 colaboradores, todos homens, com predominância da faixa etária entre 26 e 35 anos (47,9%). A maioria possui ensino médio ou técnico (41,7%), seguida por ensino superior incompleto (31,3%). Esses dados indicam um perfil de trabalhadores jovens, em fase ativa de carreira e com potencial de desenvolvimento profissional. Esse perfil demográfico reflete o padrão das indústrias madeireiras brasileiras, onde predominam atividades operacionais e técnicas de média complexidade. A predominância masculina confirma o caráter fisicamente exigente da função (Rego, 2020). Essa homogeneidade de gênero e faixa etária sugere uma cultura organizacional mais pragmática e hierarquizada, na qual a satisfação tende a estar mais relacionada à estabilidade e à segurança do que a fatores de autorrealização.

4.2 FATOR 1 – SALÁRIO E COMPENSAÇÃO

O estudo revelou que 64,1% dos participantes estão satisfeitos ou muito satisfeitos com os itens relacionados à remuneração, recompensas e participação nos lucros, enquanto apenas 13,6% declararam insatisfação.

Apesar do saldo positivo, o índice de satisfação salarial ainda pode ser considerado moderado, indicando oportunidades de melhoria nos benefícios extras e na equidade interna. Segundo Fernandes (1996) e Limongi-França (2019), a percepção de justiça distributiva é um dos pilares da QVT, pois afeta diretamente a motivação e o comprometimento organizacional. Embora o salário seja percebido como justo, a política de recompensas intangíveis (como reconhecimento e participação em resultados) pode ser aprimorada para fortalecer a percepção de valorização.

4.3 FATOR 2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os resultados indicam que 76,8% dos participantes estão satisfeitos com as condições físicas, tecnológicas e de segurança. Itens como uso de tecnologia (89,6% de satisfação) e equipamentos de proteção (89,6%) obtiveram os melhores índices.

A alta satisfação com segurança demonstra a eficácia das políticas de prevenção e ergonomia implementadas pela empresa. Isso confirma o que Walton (1973) denomina “condições seguras e saudáveis”, um dos fundamentos da QVT. O ambiente físico é percebido como adequado e seguro. No entanto, a neutralidade de cerca de 15% dos respondentes sugere que aspectos como fadiga e pausas de descanso merecem monitoramento contínuo.

4.4 FATOR 3 – USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

No terceiro fator, 81,3% dos colaboradores demonstraram satisfação com autonomia, responsabilidade e reconhecimento de desempenho. Essa percepção positiva evidencia um ambiente que estimula a iniciativa individual e a polivalência funcional — aspectos centrais do modelo de Hackman e Oldham (1980) sobre enriquecimento das tarefas. O setor demonstra maturidade na delegação de responsabilidades e no reconhecimento das competências individuais. Contudo, a ausência de planos formais de carreira pode limitar o desenvolvimento de longo prazo.

4.5 FATOR 4 – OPORTUNIDADES NO TRABALHO

De acordo com a pesquisa, 59,9% dos respondentes estão satisfeitos com as oportunidades de crescimento, treinamentos e incentivo à educação. Embora a maioria perceba um ambiente favorável ao aprendizado, quase um terço (28,1%) mostrou neutralidade - sinalizando que os programas de capacitação poderiam ser mais regulares e direcionados.

Limongi-França (2019) ressalta que a aprendizagem organizacional contínua é um dos eixos da QVT sustentável, uma vez que favorece a autorrealização e a segurança psicológica. A empresa oferece oportunidades de formação, mas ainda carece de políticas estruturadas de desenvolvimento profissional, o que poderia aumentar o engajamento e reduzir a rotatividade.

4.6 FATOR 5 – INTEGRAÇÃO SOCIAL

A mostra que 72,5% dos participantes estão satisfeitos com o relacionamento interpessoal e a ausência de discriminação. Esse resultado reflete um ambiente social saudável e colaborativo. Contudo, o índice neutro de 19,8% indica que a valorização de ideias e o diálogo entre níveis hierárquicos ainda podem ser aprimorados.

Segundo Walton (1973), a integração social constitui elemento essencial da QVT, pois relaciona-se ao sentimento de pertencimento e à equidade no tratamento. A comunicação aberta e o respeito à diversidade fortalecem os vínculos coletivos e reduzem conflitos (Rego, 2020). O ambiente social é positivo, mas práticas de comunicação horizontal e feedback participativo devem ser incentivadas.

4.7 FATOR 6 – CONSTITUCIONALISMO (RESPEITO ÀS LEIS E NORMAS)

A satisfação média nesse fator alcançou 83,4%, o maior índice entre todas as dimensões. Os colaboradores destacaram respeito às normas trabalhistas, liberdade de expressão e tratamento individualizado.

Esse resultado sugere elevado grau de conformidade ética e respeito institucional, o que contribui para a credibilidade da empresa e a confiança dos funcionários. Em termos teóricos, esse fator se relaciona ao “constitucionalismo” proposto por Walton (1973), que enfatiza o equilíbrio entre autoridade e participação democrática no ambiente de trabalho. O respeito às normas e à individualidade é um diferencial da cultura organizacional, devendo ser mantido como valor estratégico.

4.8 FATOR 7 – ESPAÇO DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL

No sétimo fator, 68,8% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos com o equilíbrio entre trabalho, família e lazer. A neutralidade de 20,1%, entretanto, indica necessidade de atenção à sobrecarga e aos horários de descanso.

De acordo com Rego *et al.* (2020), o equilíbrio vida-trabalho é um dos determinantes mais sensíveis da QVT, afetando diretamente a saúde mental e o desempenho. O equilíbrio percebido é bom, mas políticas de flexibilidade e pausas programadas poderiam potencializar o bem-estar geral.

4.9 FATOR 8 – RELEVÂNCIA SOCIAL E IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

Demonstra-se 85,9% de satisfação quanto à relevância social, orgulho e imagem da empresa. Esse fator reflete uma identidade organizacional sólida e uma percepção positiva da contribuição social do trabalho.

Essa dimensão reforça o conceito de “trabalho com sentido” (Morin, 2001), fundamental para o engajamento e a motivação intrínseca. A percepção de que o trabalho tem impacto social positivo gera satisfação e pertencimento (Limongi-França, 2019). O sentimento

de orgulho e reconhecimento fortalece a cultura de valorização humana, consolidando um dos pilares da QVT.

4.10 ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO COM A QVT

O índice geral de satisfação (Tabela 1) foi de 75,88%, classificando o ambiente de trabalho como altamente positivo. Apenas 8,21% dos respondentes expressaram insatisfação, e 15,91% permaneceram neutros.

Tabela 1 – Índice Geral de Satisfação com relação a QVT

Opções de respostas	Geral %
Insatisfeito (MI+I)/n. Perguntas	8.21%
Nem satisfeito nem insatisfeito)/n. Perguntas	15.91%
Satisfeito (MS+S))/n. Perguntas	75.88%

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Esses resultados confirmam que a empresa mantém políticas eficazes de gestão de pessoas e segurança, mas ainda pode aprimorar aspectos ligados à comunicação, capacitação e reconhecimento simbólico. De modo geral, o clima organizacional é saudável, sustentado por práticas coerentes de gestão e pela valorização do trabalho coletivo. Isso demonstra aderência às recomendações de Walton (1973), especialmente nas dimensões de condições seguras, integração social e relevância do trabalho.

A análise integrada dos oito fatores demonstra que a QVT na empresa madeireira de Caçador/SC é percebida como satisfatória e coerente com boas práticas organizacionais. Entretanto, a manutenção desses índices dependerá do aprimoramento contínuo da gestão de pessoas, especialmente nos aspectos de reconhecimento, formação profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a ótica dos colaboradores de uma empresa do ramo madeireiro localizada em Caçador/SC, com base no modelo de Walton (1973). O objetivo central foi identificar as percepções dos trabalhadores sobre os fatores que influenciam sua satisfação e bem-estar no ambiente organizacional.

De modo geral, os resultados revelaram um elevado índice de satisfação (75,88%), evidenciando um clima organizacional positivo, sustentado por políticas consistentes de gestão de pessoas, condições físicas adequadas e práticas de segurança eficazes. Essa constatação

reforça o papel da empresa como agente promotor de bem-estar, o que converge com a literatura contemporânea sobre gestão humanizada (Fernandes, 1996; Limongi-França, 2019).

Entre os fatores de maior destaque, figuram: a) Condições de trabalho e segurança, com alto índice de satisfação, demonstrando comprometimento institucional com a saúde ocupacional; b) Respeito às normas e à individualidade, associado à percepção de justiça e à liberdade de expressão; c) Relevância social do trabalho, refletindo orgulho e identificação com a missão organizacional.

Por outro lado, alguns aspectos demandam atenção e aprimoramento, especialmente nas dimensões “benefícios adicionais” e “incentivo aos estudos”, que apresentaram maior neutralidade nas respostas. Esses resultados sugerem a necessidade de políticas mais estruturadas de capacitação profissional, reconhecimento simbólico e promoção do equilíbrio vida-trabalho.

Do ponto de vista teórico, este estudo confirma a aplicabilidade do modelo de Walton (1973) ao contexto industrial brasileiro, reforçando sua utilidade como ferramenta diagnóstica para gestão de pessoas e saúde organizacional. A análise comparativa dos fatores indica que, embora as condições materiais e legais sejam satisfatórias, a dimensão subjetiva da QVT — relacionada à autorrealização e à participação — requer desenvolvimento contínuo. No âmbito prático, a pesquisa fornece subsídios para a formulação de ações de melhoria, como: 1) criação de programas de valorização e reconhecimento individual e coletivo; 2) ampliação de treinamentos e incentivos educacionais; 3) promoção de ações de bem-estar mental e social, integradas às políticas de segurança e saúde no trabalho; 4) incentivo à comunicação participativa e à escuta ativa dos colaboradores.

Quanto às limitações, destaca-se que o estudo se concentrou em um único setor e em uma amostra homogênea (masculina), o que restringe a generalização dos resultados. Pesquisas futuras podem expandir a investigação para outros setores e incluir abordagens qualitativas (entrevistas ou grupos focais) para aprofundar a compreensão sobre percepções e significados subjetivos da QVT.

Conclui-se que a empresa investigada apresenta um modelo de gestão de pessoas sólido, voltado à valorização humana e à sustentabilidade organizacional. Entretanto, a busca pela excelência em QVT deve ser contínua, considerando as transformações tecnológicas e sociais que impactam o mundo do trabalho. O desafio das organizações contemporâneas é equilibrar desempenho e humanidade, reconhecendo que a saúde, a motivação e o sentido do

trabalho constituem não apenas direitos individuais, mas condições fundamentais para o sucesso coletivo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvani Silva de. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma revisão integrativa**. Redenção: UNILAB, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/handle/123456789/1787>. Acesso em: 25 maio 2023.

ALMEIDA, Daiane de Fátima Pavinato de; ALMEIDA, Diógenes Aparecido de. Gestão por competências com foco no desenvolvimento e retenção de talentos: revisão de literatura. **Prospectus**, v. 3, n. 1, p. 82-97, 2021.

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; SILVA, Armstrong Martins da. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019. DOI: 10.5007/1983-4535.2019v12n1p205.

ANDREOLA, Malcolm Vinicius et al. O impacto da rotatividade de pessoal na indústria. **Inova+ Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria**, v. 3, n. 1, 2022.

ARAÚJO, Kléber Carvalho de. **Gestão de pessoas**. Palmas: UFT, 2023. Disponível em: <http://repositorio.uff.edu.br/handle/11612/4533>. Acesso em: 8 maio 2023.

CHAVES, Roseli. **Análise da gestão de carreira e da gestão de remuneração nas melhores empresas para trabalhar em 2019 no Brasil**. Belo Horizonte: FUMEC, 2020. Disponível em: <https://repositorio.fumec.br/handle/123456789/848>. Acesso em: 20 maio 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014. 512 p.

CORRÊA, Alessandro Chaves; OLIVEIRA, Mirna Santana; COELHO, Laura Rodrigues Pinto; REZENDE, Luiz Fernando Cabral; KASHIWABARA, Tatiliana Geralda Bacelar. Benefícios da atividade física na saúde e qualidade de vida do trabalhador. In: KASHIWABARA, T. et al. (org.). **Medicina ambulatorial IV com ênfase na medicina do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2019. p. 51-64.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2017. E-book. ISBN 978-85-9701-332-0.

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

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. **Work redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.

JUNIOR, Divino Francisco Ferreira; SANTOS, Ranielly de Oliveira; SEGATTI, Sirlei dos Reis Rodrigues. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na empresa Megasoft. In: **Estudos contemporâneos em gestão, finanças e organizações**. Goiânia: UNIALFA, 2022. p. 88-104.

KOVALESKI, Aurélio; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização do modelo de Walton. **Nucleus**, v. 5, n. 2, p. 1-14, 2008.

LIMA, José de Souza. Gestão de pessoas e liderança na empresa: o líder frente às mudanças organizacionais. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 5, e3611521217, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i5.21217.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da era digital**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MATTAR, João; RAMOS, Daniela K. **Metodologia da pesquisa em educação**: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas. Coimbra: Almedina, 2021. E-book. ISBN 978-65-86618-518.

MEDINA, Patrícia Saltão. **A fidelização dos colaboradores a uma organização**: especial relevância do marketing interno e da satisfação dos colaboradores. Lisboa: Universidade Europeia, 2022. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/41230>. Acesso em: 26 maio 2023.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001. DOI: 10.1590/S0034-75902001000300002.

OLIVEIRA, Gleyson Soares de; SOUSA, Hercílio de Medeiros. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, p. 45-60, 2019.

PEDROSO, Júlia de Souza; SILVA, Kauana Soares da; SANTOS, Laiza Padilha dos. Pesquisa descritiva e pesquisa prescritiva. **JICEX**, v. 9, n. 9, p. 1-10, 2017.

PIOVESAN, Armando; TEMPORINI, Edméa Rita. Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. **Revista de Saúde Pública**, v. 29, p. 318-325, 1995. DOI: 10.1590/S0034-89101995000400010.

REGO, Gliccia Morguethe Vieira; ROLIM, Isaura Letícia Tavares Palmeira; D'EÇA JÚNIOR, Aurean; SARDINHA, Ana Hélia de Lima; LOPES, Geysa Santos Góis; COUTINHO, Nair Portela Silva. Qualidade de vida no trabalho numa central de materiais e

esterilização. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, n. 6, p. 1-10, 2020. DOI: 10.1590/0034-7167-2018-0530.

RÊGO, Mariana Carolina Barbosa. **Desempenho no trabalho, comprometimento, entrincheiramento, justiça e suporte organizacional**: um estudo multinível. Brasília: Universidade de Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35441>. Acesso em: 14 maio 2023.

RODRIGUES, Geisiele dos Santos Teixeira. **Sistema de remuneração estratégica**: estudo de caso em uma empresa do segmento metalmecânico. Campinas: CPS, 2021. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/7558>. Acesso em: 10 maio 2023.

SANTIAGO, Maria Elizabeth da Costa Felipe. Qualidade de vida no trabalho: enfermeiros e seus principais dilemas no ambiente laboral. **Ensaios e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde**, v. 24, n. 1, p. 95-98, 2020.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, William. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979. DOI: 10.1177/001872677903200202.