

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR INDUSTRIAL DURANTE A COVID-19

ANALYSIS OF QUALITY OF WORK LIFE IN THE INDUSTRIAL SECTOR DURING COVID-19

Juliana Meneses Soares* E-mail: jmsoarex@gmail.com
Cleiton Rodrigues de Vasconcelos* E-mail: cleitongv@yahoo.com.br
*Universidade Federal de Sergipe (UFS), São Cristóvão, Sergipe, SE, Brasil.

Resumo: a pandemia teve reflexos em diversos ambientes em caráter global, com reflexos nas condições de trabalho diante das mudanças desde a legislação sanitária a trabalhista. As empresas passaram a planejar suas políticas de produção e gerenciamento de colaboradores diante de várias restrições legais em prol da manutenção à saúde coletiva em seus ambientes produtivos. O objetivo deste estudo foi avaliar os aspectos relacionados a à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de indústrias de pequeno, médio e grande porte durante a pandemia do COVID-19. O modelo de oito dimensões de Walton (1973), precursor nos estudos sobre QVT, foi adotado, contemplando questões desde o perfil dos respondentes, cenário sobre QVT e avaliação do desempenho e satisfação global. Das variáveis investigadas, 55,6% resultaram em satisfação e 44,4% resultaram insatisfação, considerando uma amostra de 64 respostas válidas e confiabilidade do instrumento de pesquisa de 92,51%. A dimensão integração social obteve o maior valor, refletindo na percepção dos colaboradores com as ações que as organizações empreenderam no período de pandemia. Entre os fatores de insatisfação, a dimensão trabalho e espaço total de vida, obteve o menor índice, destacando o anseio por demissões e dispensas e o desenvolvimento de ansiedade e/ou cansaço no trabalho, considerados fatores que afetaram a qualidade de vida dos colaboradores em virtude da crise sanitária da COVID-19.

Palavras-chave: Condições de trabalho. Setor Industrial. Modelo de Walton

Abstract: the pandemic had repercussions in various environments on a global basis, with repercussions on working conditions in the face of changes from health to labor legislation. Companies began to plan their production policies and employee management in the face of various legal restrictions in favor of maintaining collective health in their productive environments. The objective of this study was to evaluate aspects related to the Quality of Life at Work (QWL) of small, medium and large industries during the COVID-19 pandemic. Walton's (1973) eight-dimension model, a precursor in studies on QWL, was adopted, covering questions from the profile of respondents, scenario on QWL and evaluation of performance and global satisfaction. Of the variables investigated, 55.6% resulted in satisfaction and 44.4% resulted in dissatisfaction, considering a sample of 64 valid responses and a reliability of the research instrument of 92.51%. The social integration dimension obtained the highest value, reflecting the perception of employees with the actions that organizations took during the pandemic period. Among the dissatisfaction factors, the work dimension and total living space had the lowest rate, highlighting the desire for layoffs and layoffs and the development of anxiety and/or fatigue at work, considered factors that affected the quality of life of employees in due to the COVID-19 health crisis.

Keywords: Work conditions. Industry Sector. Walton's model.

1 INTRODUÇÃO

A abordagem contingencial presume que o ambiente é o principal fator para se estabelecer a estrutura e comportamento nas organizações. Devido a isso, mudanças no ambiente em que as organizações estão inseridas representam inúmeras ameaças. Assim, é preciso observar as características específicas ou a contingência de cada situação exposta (MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

A crise sanitária vivenciada desde 2019 representa uma variável contingencial e têm alterado a rotina dos negócios, obrigando-os a se adaptarem a este novo ambiente para se manterem sustentáveis.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo uma preocupação das empresas, visando melhorar o clima organizacional a fim de mantê-lo satisfeito e motivado no seu ambiente de trabalho, assim como investigar as questões ligadas à sua qualidade de vida dentro e fora da organização, relacionada ao tempo destinado a família, motivação, saúde, carga horária de trabalho, remuneração, oportunidades de crescimento dentre outros aspectos (ROSSI, 2008).

A finalidade da pesquisa foi avaliar os aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de indústrias de pequeno, médio e grande porte durante a pandemia do COVID-19. Dessa forma, a pesquisa trata-se de uma *survey* com caráter descritivo, contendo 39 questões baseado no Modelo de Walton (1973), precursor de estudos sobre a QVT.

O Modelo de Walton (1973) foi escolhido por contemplar 8 dimensões que enfatizam as necessidades do colaborador no meio de trabalho. A amostra considerada teve acesso ao questionário de forma on-line, onde foi solicitado informações como o perfil do respondente, que foi delimitado através de questões sobre faixa etária, identidade de gênero, escolaridade e formação profissional, segmento que atua e afins. Variáveis que questionavam a percepção do colaborador em relação à qualidade de vida vivenciada na pandemia foram respondidas com base na escala de *Likert*.

A análise das dimensões do Modelo de Walton (1973) pelas médias, destacou que a dimensão relacionada ao Trabalho e espaço total de vida obteve a menor média

de satisfação de acordo com a população da amostra, o que confirma alguns estudos abordados na revisão da literatura com o uso do modelo.

Os resultados demonstram que 55,6% dos respondentes estavam satisfeitos com a organização durante a pandemia, porém, os pontos identificados como insatisfatórios como o aumento do cansaço e ansiedade, demissão, influência na rotina familiar e/ou lazer, a busca por outros empregos por conta do impacto na renda mensal foram fatores que as organizações negligenciaram neste período. Por isso, é importante o aprofundamento de próximos estudos a respeito de ações de melhorias para as organizações a fim de melhorar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Os impactos da pandemia do covid-19 no setor industrial brasileiro

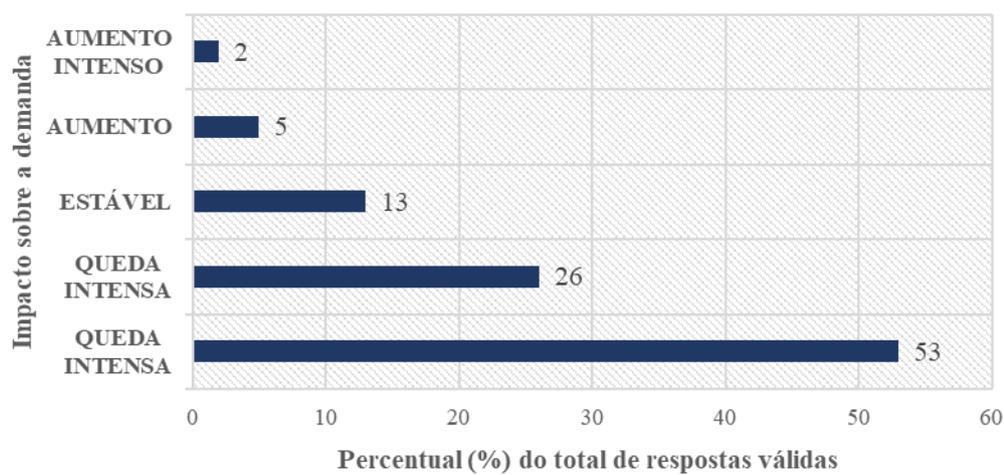
De acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre diversos casos de pneumonia na República Popular da China, especificamente na cidade de Wuhan (OPAS, 2020). Tratava-se de um novo tipo de coronavírus (SARS-CoV-2) que não havia sido identificado antes em seres humanos onde os principais sintomas eram febre, cansaço e tosse seca.

No Brasil, em março de 2020, quase um mês após o primeiro caso identificado de COVID-19, o Presidente da República decretou estado de calamidade pública conforme Decreto Legislativo nº 06/2020 (BRASIL, 2020). Devido ao estado de calamidade declarado (BRASIL, 2020a), o governo necessitou criar formas de assegurar os empregos dos brasileiros, a fim de evitar o desemprego em massa e garantir a seguridade daqueles que já se encontravam sem vínculo empregatício. Portanto, o governo trouxe medidas trabalhistas temporárias para garantir que os empregadores sejam capazes de manter seu quadro de funcionários e não os deixar desamparados (BRASIL, 2020a).

Na perspectiva da Confederação Nacional das Indústrias (CNI) através da Consulta Empresarial (CNI, 2020), a crise do vírus afetou a indústria brasileira agressivamente e os impactos foram significativos e o cenário traçado reforça a

importância das ações de combate à pandemia. “Nove em cada dez empresas são afetadas negativamente pela pandemia do coronavírus” (CNI, 2020). A pesquisa trouxe que a crise reduzindo fortemente a demanda por produtos industriais, sendo que 79% das empresas consultadas perceberam queda na demanda e mais da metade, 53%, apontaram que a queda foi intensa (Figura 1).

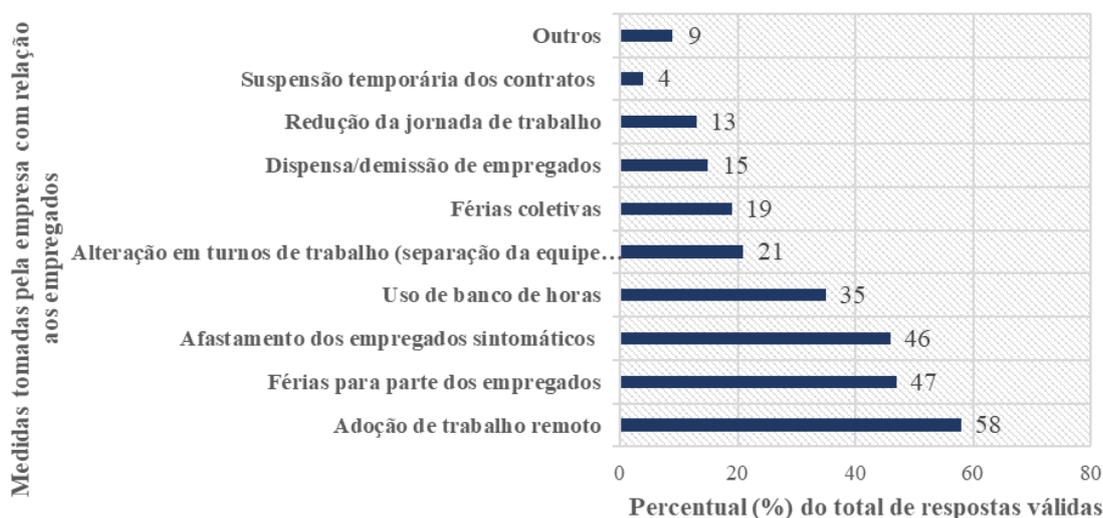
Figura 1 – Percentual (%) das respostas válidas sobre o impacto na demanda das empresas



Fonte: Baseado em CNI (2020).

As indústrias enfrentaram dificuldades na obtenção de insumos e matérias-primas e segundo a pesquisa (CNI, 2020), nove em cada dez empresas consultadas tiveram dificuldades em conseguir insumos, sendo que 37% das empresas tiveram muita dificuldade para obtenção e 49% declararam pouca dificuldade. Foi destaque que 15% das empresas aderiram a dispensa e demissão dos empregados (Figura 2), o que contribuiu para o aumento do desemprego como um dos fatores decisivos para a avaliação da qualidade de vida no trabalho (CNI, 2020).

Figura 2 – Percentual (%) das medidas tomadas pela empresa com relação aos empregados.



Fonte: Baseado em CNI (2020).

Das empresas consultadas, 70% apontaram que a queda do faturamento é um dos três principais impactos da crise, seguida pelo cancelamento de pedidos (49%). Na sequência, tem-se a queda da produção e a paralisação da produção, por conta da queda na demanda, da dificuldade de conseguir insumos e/ou matérias-primas. Alguns fatores (Figura 3) relacionados à análise da qualidade de vida no trabalho são a queda da produtividade da mão de obra (indicada por 10% das empresas) e a falta ou dificuldade de transporte público para os trabalhadores (8% das respostas) (CNI, 2020).

Figura 3 – Percentual (%) sobre principais impactos na empresa.



Fonte: Baseado em CNI (2020).

Os determinantes da produtividade brasileira, assim como a importância do setor industrial para com a produtividade de uma economia, foram pontos analisados no Boletim de Produtividade (PRODUTIVIDADE, 2016). De fato, há uma grande divergência entre níveis de produtividade em empresas brasileiras, onde alguns setores apresentam uma produtividade muito mais elevada que outros, do mesmo modo que, dentro de um mesmo setor, empresas apresentam níveis discrepantes de produtividade.

A pesquisa (PRODUTIVIDADE, 2016) ressaltou que as principais diferenças de eficiência entre setores é que o setor de maior eficiência no Brasil é o de fabricação de aeronaves, enquanto o de menor eficiência seria o de produção têxtil. Além disso, as empresas de transformação tiveram em média, uma eficiência abaixo dos padrões americanos, quando analisados os dados no Brasil versus o censo industrial dos Estados Unidos. Portanto, se faz necessário entender os motivos de instaurar produtividade nestas organizações e também entender o porquê de elas continuarem ineficientes (PRODUTIVIDADE, 2016).

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um termo muito abrangente capaz de englobar vários parâmetros de diferentes áreas do ambiente organizacional. Fernandes (1996) resume como atividades ou ideologias associadas às melhorias nas condições físicas, em uma flexibilização da jornada de trabalho e aumento de salários. Contudo o enfoque é a reformulação da relação de trabalho empregador-empregado, a fim de gerar mais eficácia, produtividade e satisfação pessoal para o colaborador.

O modelo de Davis e Werther (1983) levou em consideração os fatores ambientais, comportamentais e organizacionais. O modelo sugeriu que as organizações trabalhassem na formulação de cargos que pudessem progredir durante o tempo, a depender do grau de instrução, de acordo com o pensamento de Rocha (1998). Os estudiosos elaboraram o modelo com uma abordagem que, quando classificada em três elementos (Figura 4), caracterizam os principais objetivos da tarefa a ser realizada (RODRIGUES, 2000):

Figura 4 – Elementos principais de acordo com o Modelo de Davis e Werther



Fonte: Baseado em Davis e Werther (1983)

O modelo de Richard Walton foi criado em 1973 e é reconhecido por ser o primeiro estudioso a se aprofundar sobre o tema de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Walton (1973) fez a correlação da produtividade com a importância da satisfação e motivação dos colaboradores, além de ser o mais conhecido no meio acadêmico pela abrangência dos critérios abordados em relação aos outros modelos.

Para avaliar a satisfação do colaborador, Walton (1973) desenvolveu oito critérios (Quadro 1), que são indicados para que a organização identifique se os colaboradores estão satisfeitos e motivados no ambiente de trabalho.

Quadro 1 – Critérios da QVT segundo Modelo de Walton

(continua)

CRITÉRIOS	DEFINIÇÕES
1º– Compensação justa e adequada	Refere-se a remuneração e equidade de salários. O termo “justa” refere-se ao que é pago ao empregado. O termo “adequada”, se a renda é suficiente quando comparada aos padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado.
2º– Condições de trabalho	Refere-se a jornada de trabalho (horas trabalhadas, o pagamento devido de horas extras) e ao ambiente de trabalho (condições físicas do ambiente que minimizem os riscos de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes, medidas de segurança como EPIs e distanciamento social e cumprimento de regras e normas estabelecidas pelo Ministério da Saúde).
3º– Uso e desenvolvimento de capacidades	Refere-se a autonomia, habilidades e informações, que são necessárias para que haja o desenvolvimento interno, afetando a participação, a autoestima e mudanças no trabalho.
4º– Oportunidade de crescimento e segurança	Refere-se ao plano de carreira, crescimento profissional e segurança, ou seja, as oportunidades da evolução da carreira do colaborador.
5º– Integração social à organização	Refere-se a diversidade, inclusão, relacionamento com os colegas e com a chefia, ou seja, aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidades e potencial independente de etnia, orientação sexual, identidade de gênero, religião, estilo de vida e aparência física.

CRITÉRIOS	DEFINIÇÕES
6º– Constitucionalismo	Refere-se aos direitos, privacidade e liberdade de expressão. Relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando ele é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses na organização e a maneira como ele pode se proteger.
7º– Trabalho e espaço total de vida	Refere-se ao tempo dedicado entre a família e o trabalho, aos momentos de lazer e afins. Para Walton (1973), a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares do empregado.
8º– Relevância social da vida no trabalho	Refere-se a valorização, imagem da organização e a responsabilidade social que a organização passa sob visão do colaborador. A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira.

Fonte: Baseado em Walton (1973).

A compreensão dos sentimentos dos colaboradores é crucial para a gestão dos recursos humanos de quaisquer organizações, a fim de melhorar o desempenho organizacional e o comprometimento dos funcionários (KANTEN; SADULLAH, 2012). Portanto o modelo de Walton (1973) é mais abrangente e foi utilizado como referência para obtenção dos dados do presente trabalho, pelo fato da possível mensuração da QVT, segundo a percepção dos colaboradores de ambientes fabris. Em seus oito critérios definidos com total abrangência aos indicadores que são considerados relevantes para a QVT dentro das organizações em seus diferentes níveis hierárquicos.

3 METODOLOGIA

O primeiro passo para determinar quais métodos e ferramentas devem ser empregadas na coleta de dados é compreender a finalidade da pesquisa. De acordo com Ganga (2012) os propósitos podem ser classificados em: exploratória, descritiva, preditiva, explicativa, ação e de avaliação. A pesquisa desenvolvida neste trabalho é do tipo pesquisa levantamento ou *survey*, que é um método de coleta de informações diretamente de pessoas a respeito de suas ideias, sentimentos, planos, crenças e de fundo social, educacional e financeiro.

Um *survey* pode ser feita através de um questionário autoadministrado onde completa os dados com ou sem assistência, e pode ser enviado por e-mail ou realizado através de entrevistas pessoais ou por telefone (FINK E KOSECOFF, 1998). A pesquisa coletou as respostas durante os meses de outubro à novembro do ano de 2021, utilizando um questionário desenvolvido no *Google Formulários* com 39 questões subdivididas em questões de perfil do respondente e as questões relacionadas à qualidade de vida do respondente no seu ambiente de trabalho. O tipo de amostragem utilizada foi a amostragem aleatoriamente estratificada, pois assegura alta homogeneidade dentro de cada variável e a heterogeneidade entre as variáveis. Esse tipo de amostragem permite a comparação dos subgrupos da população e também o controle de fatores tais como tipo ou tamanho da indústria que frequentemente afetam os resultados (FORZA, 2002).

O questionário utilizado para a coleta de dados teve sua linguagem adaptada aos respondentes, substituindo termos técnicos para uma terminologia presente no cotidiano dos trabalhadores inseridos em linhas produtivas sem alterar o seu significado. O questionário continha 39 variáveis, segmentado em três seções:

I) **Perfil do avaliado:** contendo questões a respeito da região, gênero, renda mensal, segmento de empresa atuante, cargo ocupado, nível de escolaridade, estado civil e dependentes;

II) **Cenário da QVT durante a pandemia:** relacionado às condições de trabalho, uso das capacidades no trabalho, oportunidades oferecidas de crescimento, integração social, constitucionalidade, espaço que o trabalho ocupa na vida pessoal e à relevância social da vida na organização;

III) **Avaliação do desempenho e satisfação global:** atuação da organização industrial durante a pandemia sob a perspectiva do colaborador.

O instrumento da pesquisa foi baseado nos estudos de Walton (1973) (KASRAIE et al., 2014; SABONETE et al., 2021; TIMOSSO et al., 2008; ZIN, 2004), adaptado às questões da crise sanitária do COVID-19 (Quadro 2), por isso tiveram correlação com mais de uma dimensão, como os itens Q25 (presente nas dimensões Condições de trabalho e Uso e desenvolvimento de capacidades) e Q27 (presente nas dimensões Condições de trabalho e trabalho e espaço total de vida).

Quadro 2 – Correlação dos itens com as dimensões de Walton (1973)

(continua)

DIMENSÕES	VARIÁVEIS
Compensação justa e adequada	1. Como você se sentiu com a assistência (psicológica, médica e financeira) prestada pela sua organização desde o começo da pandemia? 2. Como você se sentiu com a assistência da organização (auxílio creche, auxílio cesta básica, auxílio psicológico...) prestada para sua família durante a pandemia?
Condições de trabalho	3. Como você se sentiu com o acesso a todos os protocolos de saúde (higienização na entrada e saída, uso de máscara obrigatória, EPIs adequados.) dados pela sua organização? 4. Como você se sentiu com a preocupação da organização sobre a sua locomoção (meio de transporte) durante a pandemia? 5. Como você se sentiu com as mudanças do ambiente de trabalho (layout, novos métodos, disponibilidade de informações...) devido ao vírus? 6. Como você se sentiu com as possíveis reduções de tempo ou no horário do almoço ou na pausa para descanso intrajornada? 7. Como você se sentiu com o método imposto de revezamento (substituição alternada de pessoas que trocam seus lugares) de postos de trabalhos? 9. Como você se sentiu com as mudanças na jornada de trabalho (banco de horas tardio, redução de salários...) em decorrência da pandemia? 25. Como você se sentiu com o impacto da pandemia na sua saúde mental? Sentiu que desenvolveu ansiedade no trabalho em decorrência da pandemia? 27. Como você acha que seu trabalho foi ou será afetado pela pandemia do COVID-19?
Uso e desenvolvimento de capacidades	8. Como você se sentiu ao ser acolhido pela chefia durante a pandemia? 11. Como você se sentiu em relação às capacitações (treinamentos) oferecidos pela empresa durante a pandemia? 15. Como você se sentiu com o ritmo da sua jornada de trabalho? 16. Como você se sentiu em relação a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e atividades) no trabalho? 17. Como você se sentia em relação ao cansaço no trabalho antes da pandemia? 18. Como você se sentiu em relação ao cansaço no trabalho desempenhado durante a pandemia? 19. Como você se sentiu com o reconhecimento pelo seu trabalho realizado durante a pandemia pela organização? 25. Como você se sentiu com o impacto da pandemia na sua saúde mental? Sentiu que desenvolveu ansiedade no trabalho em decorrência da pandemia?
Oportunidade de crescimento e segurança	10. Como você se sentiu em relação às possíveis oportunidades de crescimento profissional durante a pandemia?
Integração social à organização	14. Como você se sentiu quando pessoas com idade mais avançada (ou de gêneros opostos) foram afastados do trabalho no início da pandemia?
Constitucionalismo	12. Como você se sentiu em relação aos seus direitos como trabalhador (antecipação das férias, reduzir a extensão do tempo do trabalho, suspensão do contrato) ficou satisfeito com o desempenho da sua empresa ao atendê-los? 13. Como você se sentiu com a cobrança a respeito das normas e regras (de segurança, novos horários estipulados na intrajornada.) da organização durante a pandemia?

Quadro 2 – Correlação dos itens com as dimensões de Walton (1973)

(conclusão)

DIMENSÕES	VARIÁVEIS
Trabalho e espaço total de vida	20. Como você se sentiu com o impacto do seu trabalho para a qualidade da sua rotina familiar? 21. Como você se sentiu com o impacto do seu trabalho para a qualidade do seu lazer? 22. Como você se sentiu com a possibilidade de ser demitido ou sofrer redução do seu salário durante a pandemia? 23. Como se sentiu, se foi afetado por demissões ou dispensas? 24. Como você se sentiu com o impacto da pandemia em relação à sua renda? Sentiu que contemplou as necessidades básicas (alimentação, contas de água, luz...)? 27. Como você acha que seu trabalho foi ou será afetado pela pandemia do COVID-19?
Relevância social da vida no trabalho	26. O quanto você ficou satisfeito sobre os serviços prestados pela sua organização durante a pandemia? 27. Como você acha que seu trabalho foi ou será afetado pela pandemia do COVID-19?

Fonte: Esta pesquisa.

Foi utilizada uma escala do tipo *Likert* polarizada em cinco pontos (Quadro 3), a fim de identificar a percepção do colaborador em relação ao critério indicado, levando em consideração as necessidades e anseios individuais.

Quadro 3 – Escala *Likert* de níveis de percepção da QVT

Escala	0%	25%	50%	75%	100%	0%
Avaliação do nível de percepção	Totalmente insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Totalmente satisfeito	(Não se aplica)
Grau numérico	1	2	3	4	5	NA

Fonte: Baseado em Fleck et al. (1999).

Esta escala (Quadro 3) foi fundamentada no modelo de respostas utilizado no WHOQOL-100, o instrumento de avaliação da QV da Organização Mundial da Saúde (OMS). Nesta avaliação da QVT, para facilitar a compreensão e padronizar os questionamentos, foi utilizada a escala de respostas referente à avaliação da intensidade da percepção em algumas perguntas, e adicionado o ponto “NA” como “Não se aplica” para questões em que o respondente não se identificasse.

A pesquisa adotou para a classificação dos resultados uma escala de 0 a 100, em que os valores 25 e 75 representam níveis intermediários para classificação dos

indicadores de QVT e o nível intermediário foi representado pelo ponto central = 50. Os valores abaixo e acima do ponto central caracterizavam insatisfação e satisfação respectivamente, e a identificação dos pontos satisfatórios e insatisfatórios ilustra todas as possíveis classificações dos cenários da QVT e seus respectivos intervalos (Quadro 4).

Quadro 4 – Classificações dos cenários da QVT e seus intervalos

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/insatisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/satisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,75 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: Baseado em Siviero (2003).

Para a validação do instrumento foi adotado o coeficiente alfa de *Cronbach* (α) para avaliar a confiabilidade através da consistência interna do questionário, obtido a partir da variância dos componentes individuais e da variância da soma dos componentes de cada avaliado, buscando investigar as possíveis relações entre os itens.

A definição do valor de α considerou o número de questões do questionário (K), a variância de cada questão (S_i^2) e a variância total do questionário (S_t^2), calculado de acordo com a Equação 01.

Equação 1 - Coeficiente alfa de Cronbach

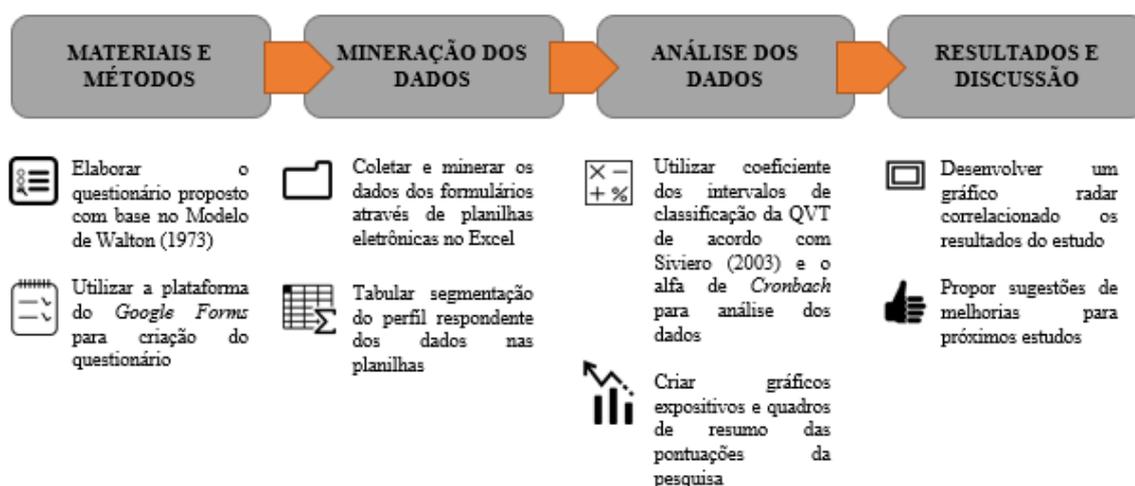
$$\alpha = \left(\frac{k}{k}\right) \times \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2}\right)$$

Fonte: Freitas e Rodrigues (2005).

O valor do coeficiente alfa de *Cronbach* ($\alpha = 92,5\%$), indicou uma consistência interna muito alta ao instrumento proposto nesta pesquisa, com base na classificação de Freitas e Rodrigues (2005).

As etapas para a realização, a fim de atingir os objetivos definidos da pesquisa foram apresentados pela Figura 5 a seguir.

Figura 5 - Roteiro dos procedimentos metodológicos



Fonte: Esta pesquisa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O instrumento da pesquisa foi disponibilizado por um período de 40 dias e coletou 66 respostas, sendo 64 válidas de acordo com o escopo da pesquisa, descartando os questionários que não foram respondidos de forma completa.

O perfil sociodemográfico da amostra consultada, resultando em 51,50% do gênero masculino e 46,88% do gênero feminino (Quadro 5), sendo a faixa etária de 22 a 30 anos a que correspondeu a maior parte da amostra (46,88%).

A maior parte dos entrevistados (Quadro 5) enquadrou-se na categoria de população jovem, conforme classificação do IBGE (1999). Quanto ao aspecto econômico, 87,48% da amostra (incluindo os gêneros masculino e feminino) informaram receber de 1 até 3 salários mínimos, o que pode estar relacionado ao nível de escolaridade da amostra. Com relação a renda, 81,25% das mulheres e 75% dos

homens manifestaram trabalhar em um segundo local devido a situação do COVID-19.

Quadro 5 – Perfil sociodemográfico da população da amostra

Perfil Sociodemográfico	Feminino	Masculino
Gênero	48,50%	51,50%
Idade	40,62%	46,88%
22- 30 anos	40,75%	15,62%
31- 40 anos	18,63%	21,88%
41- 50 anos	-	15,62%
Acima de 50 anos		
Estado civil	53,13%	46,87%
Solteiro(a)	31,25%	46,87%
Casado(a)	15,62%	6,25%
Outro		
Filhos ou dependentes	28,13%	50,00%
Sim	71,88%	50,00%
Não		
Nível de escolaridade	-	3,13%
Ensino fundamental incompleto	3,13%	21,88%
Ensino médio completo	6,25%	-
Ensino técnico incompleto	3,13%	18,75%
Ensino técnico completo	15,63%	9,38%
Graduação incompleta	71,88%	46,88%
Graduação completa		
Renda mensal	6,25%	18,75%
Até 1 salário mínimo	40,63%	46,88%
Mais de 1 até 3 salários mínimos	25,00%	15,62%
Mais de 3 até 5 salários mínimos	28,12%	18,75%
Acima de 5 salários mínimos		
Tempo na organização	28,13%	9,38%
Menos de 12 meses	31,25%	59,38%
Mais de 12 meses	40,63%	31,25%
Acima de 5 anos		
Trabalhou em outro local além da organização atual	81,25%	75,00%
Sim	18,75%	25,00%
Não		

Fonte: Esta pesquisa.

Quanto ao tempo de atuação na organização, 59,38% da amostra (gênero masculino) declararam mais de 12 meses, seguido de 40,63% do gênero feminino acima de 5 anos, sendo a amostra composta por gerentes, supervisores, analistas, assessores, estagiários, auxiliares, inspetores, monitores, auxiliares de serviços gerais, operadores de produção e preparadores de máquinas.

O setor alimentício foi o segmento que reuniu 50% da amostra (Quadro 6), seguido de 14,1% dos respondentes que não identificaram os setores de atuação, sendo contemplado outras áreas dos setores industriais.

Quadro 6 – Segmento da organização do respondente

Segmentos	Contagem	%
Alimentos	32	50,0%
Indústria (setores não identificados)	9	14,1%
Indústria da Construção Civil	6	9,4%
Indústria de chuveiro	5	7,8%
Ferroviário	1	1,6%
Logística	1	1,6%
Indústria Automotiva	1	1,6%
Indústria Metal Mecânica	1	1,6%
Móveis	1	1,6%
Indústria de vidros	1	1,6%
Indústria de refratário	1	1,6%
Química - Tintas	1	1,6%
Laticínios	1	1,6%
Agricultura	1	1,6%
Têxtil	1	1,6%
Tecnologia e soluções	1	1,6%

Fonte: Esta pesquisa.

O questionário abrangeu além do estado de Sergipe (53,1%), demais regiões como São Paulo (9,4%), Bahia (9,4%), Paraná (7,8%) entre outras regiões do país (Quadro 7).

Quadro 7 – Estado de origem da população da amostra

Estado	Contagem	%
Sergipe (SE)	34	53,1%
Bahia (BA)	6	9,4%
São Paulo (SP)	6	9,4%
Paraná (PR)	5	7,8%
Santa Catarina (SC)	4	6,3%
Minas Gerais (MG)	4	6,3%
Rio de Janeiro (RJ)	2	3,1%
Pernambuco (PE)	1	1,6%
Tocantins (TO)	1	1,6%
Pará (PA)	1	1,6%

Fonte: Esta pesquisa.

3.1 Dimensões do Modelo de Walton (1973)

Para a análise das sete dimensões do modelo de Walton (1973), dividido entre 28 questões, sendo a última de caráter subjetivo a respeito do impacto da pandemia no ambiente trabalho, foi utilizada uma escala de 0 a 100 pontos percentuais, onde 50 representava o ponto neutro (nível intermediário). Os valores abaixo e acima do ponto central caracterizam insatisfação e satisfação respectivamente, para classificação dos indicadores de QVT.

O Quadro 8 apresenta o nível de satisfação através da média, do intervalo, da tendência e do resultado das variáveis por dimensões de Walton (1973) de acordo com a classificação de Siviero (2003):

Quadro 8 – Identificação do nível de satisfação das variáveis por dimensão

DIMENSÃO 01 – COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Variáveis (Q)	Média	Intervalo (%)	NA (%)	Tendência	Resultado
Q1	3,28	54,76	1,50	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
Q2	2,90	48,40	19,70	Tendência para neutro/insatisfatório	Insatisfatório

DIMENSÃO 02 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Q3	3,83	71,78	3,00	Tendência para muito satisfatório	Satisfatório
Q4	3,02	50,27	6,10	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
Q5	3,57	59,52	1,50	Tendência neutra	Satisfatório
Q6	2,97	49,59	36,40	Tendência para neutro/insatisfatório	Insatisfatório
Q7	3,51	58,54	37,90	Tendência neutra	Satisfatório
Q9	2,68	33,52	33,33	Tendência neutra	Insatisfatório
Q25	2,54	31,20	0,00	Tendência para muito insatisfatório	Insatisfatório

DIMENSÃO 03 – USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

Q8	3,34	55,65	3,00	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
Q11	2,95	49,15	7,60	Tendência para neutro/insatisfatório	Insatisfatório

Q15	3,17	52,86	0,00	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
Q16	3,12	52,08	0,00	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
Q17	3,11	51,82	0,00	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
Q18	2,67	33,40	0,00	Tendência neutra	Insatisfatório
Q19	3,03	50,52	0,00	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório

DIMENSÃO 04 – OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

Q10	3,03	50,54	3,00	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
------------	------	-------	------	------------------------------------	--------------

DIMENSÃO 05 – INTEGRAÇÃO SOCIAL À ORGANIZAÇÃO

Q14	4,08	76,46	3,00	Tendência para satisfatório	Muito Satisfatório
------------	------	-------	------	-----------------------------	--------------------

DIMENSÃO 06 – CONSTITUCIONALISMO

Q12	3,12	51,81	27,30	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
Q13	3,44	57,38	6,10	Tendência neutra	Satisfatório

DIMENSÃO 07 – TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Q20	2,93	36,72	0,00	Tendência neutra	Insatisfatório
Q21	2,84	35,55	0,00	Tendência neutra	Insatisfatório
Q22	2,60	32,62	0,00	Tendência neutra	Insatisfatório
Q23	2,36	29,55	65,20	Tendência para muito insatisfatório	Insatisfatório
Q24	2,95	36,91	0,00	Tendência neutra	Insatisfatório

DIMENSÃO 08 – RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

Q26	3,29	54,95	0,00	Tendência para neutro/satisfatório	Satisfatório
------------	------	-------	------	------------------------------------	--------------

Fonte: Esta pesquisa.

Verifica-se que as variáveis Q1; Q3; Q4; Q5; Q7; Q8; Q15; Q16; Q17; Q19; Q10; Q12; Q13 e Q26 obtiveram resultados satisfatórios com tendência para neutro/satisfatório e neutro, indicando que os funcionários sentiram um impacto positivo com relação a assistência psicológica e financeira durante a pandemia,

acesso aos protocolos de saúde (máscara, EPIs etc.), além do acolhimento fornecido pela direção.

A variável Q14 (**dimensão 05 - Integração social à organização**), obteve a média máxima de satisfação de acordo com a amostra, ou seja, os funcionários demonstraram extrema satisfação quando a organização afastou pessoas de idade avançada e/ou gêneros opostos no início da pandemia do COVID-19.

Quanto a **dimensão 01 - Compensação justa e adequada**, referente à remuneração e os benefícios que incrementam a renda do trabalhador, a variável Q2 obteve média insatisfatória, indicando que a organização não prestou a assistência necessária para a família do colaborador através de benefícios como auxílio creche ou cesta básica. Porém, 19,7% da amostra não se aplica neste item, logo não receberam nenhum tipo de assistência. Sendo assim, considerada uma variável que comprometeu o alcance da QVT durante a pandemia.

Para a **dimensão 02- Condições de trabalho**, que investiga se o local de trabalho possui condições que forneçam o bem-estar, organização e segurança para os trabalhadores, as variáveis Q6, Q9 e Q25 obtiveram resultados insatisfatórios. Demonstrando que a organização reduziu o tempo para lazer, almoço e descanso intrajornada, e que modificou a jornada de trabalho dos colaboradores com um banco de horas tardio e a redução de salários.

Além disso, a organização também não teve a devida preocupação com a saúde mental dos seus colaboradores, o que resultou no desenvolvimento de ansiedade ou outras doenças psicológicas em decorrência da pandemia conforme a variável Q25 (**dimensão 02 - condições de trabalho**). Variáveis como Q11 e Q18 (**dimensão 03 - Uso e desenvolvimento de capacidades**), que retratam o uso e o desenvolvimento das capacidades individuais do funcionário, obteve resultados insatisfatórios, podendo indicar que a organização negligenciou o estresse e cansaço percebido pelos respondentes durante a COVID-19 em comparação a períodos anteriores a pandemia.

A relação entre QVT e satisfação no trabalho também foi estudada pela equipe do Hospital Oshnaviyeh no Irã (KASRAIE et al., 2014). Um questionário com base nas dimensões de Walton (1973) foi utilizado para avaliar o estresse no trabalho, a satisfação e o comportamento da equipe do hospital. Os resultados demonstraram

que a variável mais significativa de estresse no trabalho tem impacto inverso na QVT dos seus funcionários, ou seja, ao aumentar o estresse do pessoal, a qualidade de vida diminui e vice-versa. Portanto, é necessário que as organizações saibam lidar com o nível de estresse e o comportamento organizacional dos seus colaboradores principalmente devido aos efeitos provocados pela pandemia.

Variáveis como Q12 e Q13 (**dimensão 06 - Constitucionalismo**) obtiveram uma tendência para neutro/satisfatório e neutro. Apesar de resultados próximos ao ponto central, os colaboradores demonstraram satisfação nos aspectos relacionados aos seus direitos trabalhistas e a cobrança das normas e procedimentos realizadas pela organização.

A **dimensão 07- Trabalho e espaço total de vida** relaciona as experiências dos trabalhadores no ambiente de trabalho com o impacto negativo ou positivo na vida pessoal e social. Todas as variáveis se estabelecem como pontos desfavoráveis no alcance da QVT durante a pandemia, dada as médias das variáveis terem sido inferiores ao ponto central. Portanto, entende-se que as organizações não se preocuparam com o impacto do trabalho na rotina familiar e no lazer dos funcionários.

Quanto à variável 24, os colaboradores sentiram preocupação na possibilidade de serem demitidos e/ou de terem seus salários reduzidos por conta da pandemia, o que se relaciona com a insatisfação. Já variável Q23 foi o ponto extremo de insatisfação da pesquisa, por demonstrar que os funcionários ficaram insatisfeitos sobre a possibilidade de demissões e possíveis reduções de salário, entretanto, vale ressaltar que 65,2% da amostra não se aplicam os resultados dessa variável.

A variável **Q27** foi respondida pela amostra de forma subjetiva, no intuito de identificar fatores importantes e prejudiciais para a conquista da QVT durante a pandemia. A Figura 7 destacou os termos mais recorrentes para os funcionários contemplados na amostra.

Figura 7 – Nuvem de palavras sobre a avaliação geral da QVT de acordo com os respondentes



Fonte: Esta pesquisa.

Pela variável 27 foi percebido o cansaço, o impacto na saúde mental, o medo de ser demitido, como alguns dos aspectos que prevaleceram durante a pandemia. As palavras em destaque foram evidenciadas em quase todos os itens da Dimensão 7 (**Trabalho e espaço total de vida**), a qual obteve o maior índice de insatisfação da pesquisa.

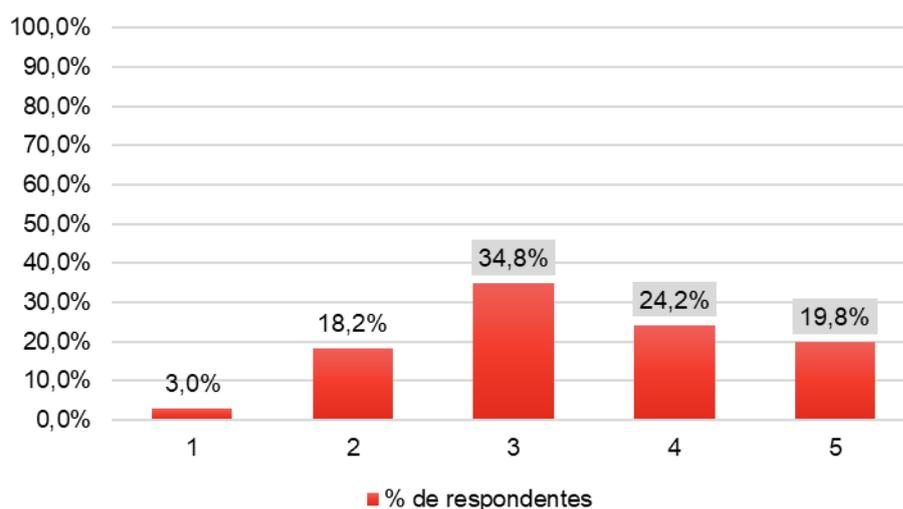
Pela amostra consultada, 53,12% (64 respostas válidas) demonstraram que a a QVT foi impactada de forma negativa, com destaque para um respondente do setor alimentício que destacou:

“Fui admitida durante a pandemia e também demitida durante (e por causa dela). Me senti altamente insatisfeita por ser muito preocupada em executar meu trabalho e cuidar das pessoas, enquanto meu superior desrespeitava todos os protocolos, fazia apologia à aglomeração. Foi um período mentalmente muito extenuante e, embora tivesse mudado de estado apenas por causa do trabalho, confesso que deu um certo alívio não estar mais nessa situação. Foi meu primeiro emprego em P&D e promoveu um grande desânimo de trabalhar em indústria”.

A última variável do questionário (Q28) destacou o desempenho da organização e a satisfação global do colaborador durante o período pandêmico (Figura 8), onde 34,8% dos colaboradores demonstraram nem satisfação nem

insatisfação com a atuação da organização durante a pandemia e, cerca de 43,9% ficaram satisfeitos.

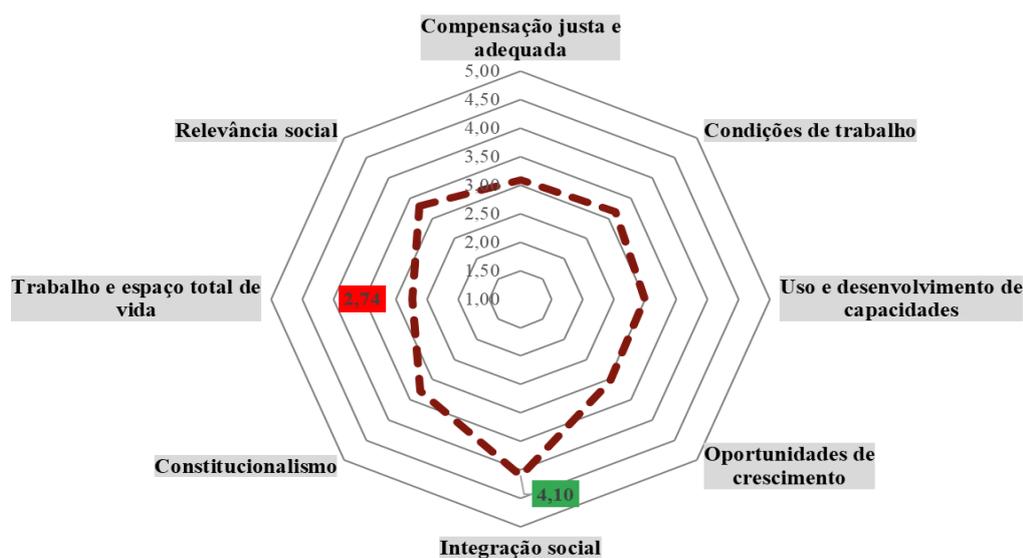
Figura 8 – Desempenho e satisfação global da QVT na COVID-19



Fonte: Esta pesquisa.

Na Figura 9 estão apresentadas as médias das variáveis, indicando o comportamento das respostas a partir das oito dimensões do modelo de Walton (1973).

Figura 9 – Correlação das médias das dimensões de Walton (1973)



Fonte: Esta pesquisa.

Revista Produção Online. Florianópolis, SC, v. 22, n.1, p. 2373-2399, 2022

A dimensão que obteve menor média foi a D7 (Trabalho e espaço total de vida), correspondendo às experiências negativas que afetaram a vida pessoal e rotina familiar dos colaboradores da amostra investigada (Figura 9). A dimensão com maior média foi a D5 (Integração social), refletindo na percepção dos colaboradores com as ações que a organização empreendeu no período de pandemia.

Quando questionados sobre o impacto da pandemia no ambiente de trabalho foram observados temas como os estudos de Siqueira et al., (2017) que mostraram que as dimensões de Walton (1973) apresentaram média moderada nas respostas do questionário aplicado em instituições de ensino superior em Moçambique. A pesquisa teve como base uma amostra de 97 funcionários para avaliar fatores positivos e negativos que influenciaram o nível de satisfação da QVT nas instituições. As dimensões de Condições de trabalho (D2); Trabalho e espaço total de vida (D7); Oportunidades e segurança no trabalho (D4) desempenharam-se como dimensões motivacionais, ou seja, a sua ausência acarreta insatisfação no funcionário.

No estudo de Zin (2004), os gestores de uma empresa do setor privado na Malásia estavam cada vez mais preocupados com o aumento do turnover e a baixa motivação entre seus engenheiros. Sendo identificado a relação direta entre o aumento das capacitações e/ou treinamentos com a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Situação também percebida neste estudo, por meio da dimensão 04 - Oportunidade de crescimento, onde os respondentes indicaram uma tendência para neutro/satisfatório, quando a empresa ofereceu oportunidades de crescimento profissional durante a pandemia da Covid-19.

De forma geral, 55,6% do total de variáveis do instrumento da pesquisa foram classificadas como satisfatórias e 44,4% foram classificadas insatisfatórias, considerando as 64 respostas válidas referente aos colaboradores de indústrias de pequeno, médio e grande porte durante a pandemia do COVID-19. Variáveis como assistência psicológica e financeira durante a pandemia, acesso aos protocolos de saúde (máscara, EPIs etc.), além do acolhimento fornecido pela direção, foram aspectos satisfatórios destacados pelos respondentes com relação a atitude da empresa no período da pandemia.

Entre as variáveis classificadas como insatisfatórias, questões como o aumento do cansaço e ansiedade, demissão, influência na rotina familiar e/ou lazer, a

busca por outros empregos por conta do impacto na renda mensal foram fatores destacados nesta pesquisa.

3 CONSIDERAÇÕES

O presente estudo analisou o fenômeno da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no setor industrial durante a pandemia do COVID-19 e seus reflexos no gerenciamento de pessoas. A pesquisa adotou o modelo de Walton (1973), precursor nos estudos sobre QVT, adaptando as dimensões originais do modelo sobre as necessidades do colaborador no meio de trabalho, para o contexto imposto pela pandemia para as condições de trabalho no ambiente industrial.

A adaptação da linguagem do questionário visou adequar ao perfil da amostra, composta por 64 repostas válidas, que após validação pelo coeficiente alfa de *Cronbach*, obteve 92,51% de confiabilidade interna, representando uma confiabilidade muito alta.

Das 27 variáveis estudadas, 55,6% foram avaliadas positivamente pelos respondentes, destacando a dimensão integração social à organização com o maior percentual entre todas as variáveis da pesquisa.

Variáveis como possíveis reduções de horários de lazer e/ou almoço, descanso intrajornada, surgimento de banco de horas tardio e redução de salários, possibilidade de demissões ou dispensas, cansaço exacerbado em comparação ao período anterior a pandemia e o impacto na saúde mental (desenvolvimento de ansiedade e outras doenças psicológicas) foram aspectos de maior insatisfação entre os respondentes da pesquisa.

Como limitações ao estudo, houveram dificuldades na obtenção das respostas pelas indústrias contactadas, assim como a obtenção de uma amostra maior contemplando outras áreas.

Vale destacar a importância de pesquisas desta natureza para o ambiente industrial, uma vez que de acordo com a investigação bibliográfica é um importante gap a ser preenchido, abordando as condições e efeitos da pandemia sob as condições de trabalho, uma vez que a amostra consultada manifestou insatisfação em vários aspectos importantes para a promoção da qualidade de vida com reflexos para a produtividade e motivação dos indivíduos.

Como sugestões para novos trabalhos, é interessante aprofundar pesquisas em questões específicas e setorializadas, considerando as mudanças trazidas pela pandemia que irão refletir na continuidade de postos de trabalho ou mesmo na adaptação da rotina dos trabalhadores às condições de saúde, segurança e qualidade de vida. Portanto, com apoio destes estudos, as organizações terão bases mais sólidas para a reformulação ou criação de programas de QVT alinhados as transformações contingenciais.

REFERÊNCIAS

Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus — Português (Brasil).

Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>. Acesso em: 28 set. 2021.

CNI— NATIONAL CONFEDERATION OF INDUSTRY. Indústria já é afetada pela crise do novo coronavírus. **Consulta Empresarial**, v. ano 7, n. 1, p. 1–5, 2020.

DECRETO LEGISLATIVO - DECRETO LEGISLATIVO - DOU - Imprensa Nacional.

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-legislativo-249090982>. Acesso em: 28 set. 2021.

Desemprego no setor industrial aumenta há pelo menos seis anos, aponta IBGE | CNN Brasil. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/desemprego-no-setor-industrial-aumenta-ha-pelo-menos-seis-anos-aponta-ibge/>. Acesso em: 4 out. 2021.

Desemprego segue em alta e chega a 14,7 milhões de brasileiros. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2021/07/4934787-desemprego-segue-em-alta-e-chega-a-147-milhoes-de-brasileiros.html>. Acesso em: 4 out. 2021.

ECON, I. **Indicadores econômicos na indústria.** Produtividade registra queda pelo terceiro trimestre consecutivo. p. 4–5, 2021.

FREITAS, A.; DE SOUZA, R. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136–154, 2009.

Histórico da pandemia de COVID-19 - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 28 set. 2021.

KANTEN, S.; SADULLAH, O. An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 62, p. 360–366, 2012.

KASRAIE, S. *et al.* The Relationship between Quality of Work Life, Job Stress, Job Satisfaction and Citizenship Behavior in Oshnaviyeh Hospital's Staff. **Patient Saf Qual Improv**, v. 2, n. 2, p. 77–81, 2014.

LEI Nº 13.982, DE 2 DE ABRIL DE 2020 - LEI Nº 13.982, DE 2 DE ABRIL DE 2020 - DOU - Imprensa Nacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.982-de-2-de-abril-de-2020-250915958>. Acesso em: 29 set. 2021.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.039, DE 18 DE MARÇO DE 2021 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.039, DE 18 DE MARÇO DE 2021 - DOU - Imprensa Nacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.039-de-18-de-marco-de-2021-309292254>. Acesso em: 29 set. 2021.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021 - DOU - Imprensa Nacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 29 set. 2021.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 932, DE 31 DE MARÇO DE 2020 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 932, DE 31 DE MARÇO DE 2020 - DOU - Imprensa Nacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-932-de-31-de-marco-de-2020-250477890>. Acesso em: 29 set. 2021.

PRODUTIVIDADE, P. D. E. **Produtividade e comportamento do setor industrial.** 2016.

SABONETE, S. A. *et al.* Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. **Social Sciences**, v. 10, n. 7, p. 244, 2021.

SIQUEIRA, J. G. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso. **Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão**, v. 6, n. 2017, p. 1–15, 2017.

TIMOSSI, L. *et al.* Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model. **XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management**, p. 1–17, 2008.

ZIN, R. M. Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study. **Gadjah Mada International Journal of Business**, v. 6, n. 3, p. 323, 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

WALTON, R. **Quality of work life: What is it?** *Sloan Management Review*, v. 15(1), p. 11–21. 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo, SP: McGraw-Hill. 1983.

FREITAS, A. L. P.; RODRIGUES, S. G. A avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, v. 12, Bauru. Anais Bauru: UNESP, 2005.

FLECK, M. P. de A. *et al.* Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação da qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v. 21, n.1, p. 19-28, 1999.

SIVIERO, I. M. P. S. **Saúde mental e qualidade de vida de infartados**. 2003. 111 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2003.

FORZA, C. Survey research in operations management: a process-based perspective. *International Journal of Operations & Production Management*, v. 22, n. 2, p. 152-194, 2002.

FINK, A.; KOSECOFF, J. **How to conduct surveys – a step-by-step guide**. 2 ed., Thousand Oaks, California: Sage Publications, 1998.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 14724**: Informação e documentação: trabalhos acadêmicos – apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

GANGA, G. M. D. **Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) na engenharia de produção**: um guia prático de conteúdo e forma. São Paulo: Atlas, 2012.

MOTTA E VASCONCELOS, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria geral da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.



Artigo recebido em: 21/02/2022 e aceito para publicação em: 30/08/2022

DOI: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v22i1.4579>

ANEXO I

LEGISLAÇÃO PUBLICADA NO PERÍODO DA PANDEMIA NO BRASIL	OBJETIVOS
Medida Provisória 927/2020	Novas possibilidades de flexibilização do trabalho como antecipação de férias, parcelamento do FGTS, teletrabalho e outras
Medida Provisória 932/2020	Redução das alíquotas das contribuições sobre a folha de pagamento ou sobre comercialização dos produtos rurais
Medida Provisória 936/2020	Suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução da jornada de trabalho e do salário
Lei 14.020/2020	
Medida Provisória 944/2020	Programa de concessão de empréstimos às empresas para arcar com as folhas de pagamento dos funcionários
Lei 14.043/2020	
Lei 13.982/2020	Antecipação de prestação do INSS e permissão para deduzir os 15 dias de afastamento por covid-19 do empregado em guias do INSS
Medida provisória 1.045/2021	Suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução da jornada de trabalho e do salário