

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR DE COSTURA EM UMA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO

ANALYSIS OF THE QUALITY OF WORK LIFE IN THE SEWING SECTOR OF A CLOTHING INDUSTRY

Danielly Silva de Aquino* E-mail: dsaquino@uem.br

Rubia Carla Maier** E-mail: rubiamaier@yahoo.com.br

Juliano Dias de Freitas** E-mail: julianosjf@gmail.com

Antonio Carlos de Francisco** E-mail: acfrancisco@utfpr.edu.br

*Universidade Estadual de Maringá/Universidade Tecnológica Federal do Paraná

**Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Resumo: O objetivo desta pesquisa foi analisar a qualidade de vida no trabalho no setor de costura em uma indústria de confecção, localizada no Noroeste do Paraná. A pesquisa se caracteriza quanto aos procedimentos técnicos como estudo de caso, em relação aos objetivos se classifica como exploratória e descritiva, quanto à abordagem do problema como quantitativa. O instrumento de coleta de dados utilizado foi uma adaptação do modelo proposto por Walton. Para análise dos dados foram utilizados a estatística descritiva e o diagrama de caixas (*boxplot*). Os resultados revelaram que os oito critérios da qualidade de vida no trabalho investigados apresentaram níveis de satisfação superior a 50%. Pode-se constatar uma média geral satisfatória (66,85%) entre os funcionários do setor de costura em relação à qualidade de vida no trabalho. Apesar dos níveis de satisfação apresentados, verificou-se que seria interessante a empresa tomar algumas medidas com o intuito de melhorar ainda mais este nível de satisfação, como analisar melhor o critério “compensação justa e adequada”, por este critério ter apresentado a menor média e maior dispersão dos dados em relação aos demais critérios.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Indústria de Confecção. Setor de Costura. Modelo de Walton.

Abstract: The objective of this research was to analyze the quality of work life in the sewing sector of a clothing industry located in the Northwest of the Paraná. The research is characterized as an exploratory and descriptive case study. The instrument of data collection was an adaptation of the model considered for Walton. For data analysis descriptive statistics and the diagram of boxes were used (*boxplot*). The results had disclosed that the eight criterions of the quality of work life investigated had presented levels of satisfaction greater than 50%. A satisfactory general average can be evidenced (66.85%) among the employees of the sewing sector in relation to the quality of work life. Although the presented levels of satisfaction, it would be interesting to take some measures aiming to improve them even more. These measures should be directed to the analysis of the criterion “proper and fair compensation”, which presented the worst average and greater dispersion among investigated criteria.

Key-words: Quality of Work Life. Clothing Industry. Sector of Sewing. Walton’s Model.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem ocupado um espaço importante na vida das pessoas, pois uma parte significativa do tempo é vivenciada dentro das organizações. Desta maneira, o ambiente de trabalho deve ser um local agradável, seguro, motivador e também satisfatório para atender os anseios pessoais de cada indivíduo. O trabalho representa importante valor para a sociedade, visto que é algo que define a identidade pessoal, eleva o *status* e impulsiona o crescimento do ser humano.

A relação do homem com o trabalho é um fator ainda bastante conflitante, sendo muitas vezes percebido como indesejado, um fardo pesado, podendo deste modo, até mesmo gerar doenças devido à insatisfação com o trabalho (RODRIGUES, 2007).

Diante do cenário econômico, observa-se que as organizações têm focado os seus esforços na tentativa de possuir um diferencial, como garantia de vantagem competitiva. E algumas empresas perceberam que concentrar a atenção no seu capital humano seria uma ótima alternativa (TAKEDA; XAVIER, 2009).

Neste sentido França (2007) afirma que a condição básica para um ambiente preocupado com produtividade e competitividade é criar modelos gerenciais efetivos de qualidade de vida no trabalho (QVT), onde o desafio das organizações está em gerar neste ambiente competitivo, altamente tecnológico e de alta produtividade, o bem-estar do seu capital humano.

O bem-estar no contexto da QVT considera as dimensões biológicas, psicológicas, social e organizacional de cada indivíduo, no sentido de manter a integridade como pessoa, cidadão e profissional.

Nas indústrias de confecção se observa o setor de costura como um setor totalmente dependente de mão de obra, devido ao excesso de manipulação em suas diversas fases do processo produtivo. Até as indústrias que operam com os mais avançados maquinários não ficam ilesos a este estigma.

Mediante este fato, necessitam de melhorias no relacionamento organizacional e nas condições de trabalho, pois estudos relacionados com a QVT em funcionários deste setor podem contribuir para o aumento da qualidade de vida destes indivíduos.

Tendo em vista os benefícios proporcionados pela QVT, este estudo tem como objetivo analisar a QVT dos funcionários do setor de costura de uma indústria de confecção, situada na região Noroeste do Paraná.

Este estudo se justifica pelo fato do setor de costura da indústria de confecção apresentar um ambiente de trabalho que pode oferecer danos à saúde do trabalhador, devido às atividades laborais serem altamente repetitivas, monótonas e ainda serem realizadas na mesma posição durante toda a jornada de trabalho.

Essas considerações são reforçadas por Prado (2006), quando afirma que as exigências do trabalho na indústria de confecção juntamente com a configuração da postura dos funcionários em seu posto de trabalho, o estresse em relação à exigência de produtividade, ruídos e temperaturas desagradáveis, podem favorecer a caracterização de uma profissão altamente fatigante.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A concepção em torno do ser humano no ambiente de trabalho vem sendo transformado no decorrer dos anos, transformações estas que conforme Pedrosa et al. (2010), teve suas origens na Revolução Industrial, através de diversas reivindicações organizadas por trabalhadores, que começaram a conquistar um ambiente de trabalho menos desumano.

Porém estas transformações ocorreram de forma “lenta, forjada por pequenas conquistas advindas de difíceis entraves, quase sempre acompanhado de um aparato legal” (PEDROSO et al., 2010, p.671). Assim o trabalho passou por várias mudanças, e estas interferiram significativamente na vida do homem como em sua cultura, identidade e saúde.

O trabalho deixou de ser apenas um instrumento ou meio de subsistência e passou a ser um processo que engloba vários fatores, onde o homem se encontra no centro deste processo. Deste modo, o trabalho tanto em relação a sua finalidade como conceito passou por uma grande evolução ao longo do tempo (TIMOSSI et al., 2009).

Corroborando Carvalho e Hort (2008) ressaltam que o trabalho para o homem não é apenas um provedor de recursos para adquirir bens, mas também uma forma de socialização que permite ao homem construir a sua identidade.

Conseqüentemente em função de todas estas transformações no trabalho surge a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), cujo foco está centrado no indivíduo, procurando oferecer ao trabalhador boas condições laborais para que ele desenvolva sua tarefa com satisfação e bem-estar (TIMOSSI et al., 2009).

Assim sendo França (1997) salienta que o objetivo principal da QVT é promover na organização um elevado nível de satisfação dos funcionários, para que estes satisfeitos e motivados possam elevar a produtividade da organização.

Para Grabarschi (2001) a QVT tem como objetivo atender desde as aspirações mais altas dos funcionários como as suas necessidades mais básicas, e também aproveitar as habilidade dos funcionários, com a finalidade de proporcionar um ambiente mais humanizado permitindo assim ao funcionário desenvolver as suas funções da melhor forma possível.

Essas considerações são reforçadas por Cole et al. (2005), quando afirma que a QVT inclui amplos aspectos no ambiente de trabalho e que estes podem afetar diretamente a saúde e o desempenho do funcionário dentro da organização.

Segundo Martel e Dupuis (2006), a QVT corresponde a uma condição experimentada pelo indivíduo na busca dinâmica de seus objetivos hierarquicamente organizados, dentro dos domínios de trabalho, onde a redução do espaço que separa o indivíduo a partir destes objetivos é refletida por um impacto positivo na qualidade de vida geral e no desempenho organizacional.

A ideia é proporcionar um ambiente de trabalho saudável, propício ao bem-estar dos trabalhadores, considerando que as pessoas passam parcela significativa de suas vidas no ambiente de trabalho.

Isso é confirmado por Rose et al. (2006), quando menciona que o clima organizacional é um dos fatores importante para obter a QVT, para que através dela a empresa possua um ambiente favorável para seus funcionários na obtenção de reconhecimento na carreira.

De acordo com Takeda e Xavier (2009, p. 84) “com o desenvolvimento industrial, na busca da qualidade e produtividade, os trabalhadores têm recebido

maior atenção das empresas, pois são eles que possibilitam a vantagem competitiva das organizações”.

A globalização tem impulsionado novas relações de trabalho e estas influenciam diretamente na segurança, na saúde e nas expectativas do funcionário (TAKEDA; XAVIER, 2009).

Para que os programas e investimentos em promoção da QVT possam ser fundamentados de forma consistente e que realmente atendam as necessidades dos funcionários, é importante que os gestores avaliem e procurem conhecer a necessidade de quem, todo o dia, participa ativamente do processo produtivo (TIMOSSI, 2009).

Deste modo, Takeda e Xavier (2009) ressaltam que a pesquisa em QVT é uma estratégia que identifica até que ponto as expectativas vêm sendo atendidas pela organização e mostra como as crenças e valores defendidos pela empresa estão se concretizando na perspectiva do funcionário.

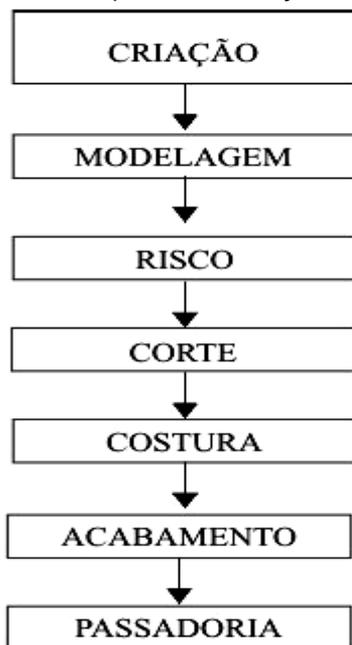
Com isto, avaliar a QVT é algo importante tanto para a empresa como para o funcionário, pois a partir do momento que a empresa possui informações consistentes, esta pode direcionar e fundamentar programas que proporcionem melhores condições de trabalho ao indivíduo e melhor desempenho organizacional (TIMOSSI et al.,2010).

2.2 Indústria de Confecção: setor de costura

O processo produtivo em uma indústria de confecção é composto basicamente por sete etapas: criação, modelagem, risco, corte, costura, acabamento e passadoria (GOMES, 2002).

As etapas do processo produtivo mencionadas acima estão ilustradas na figura 01:

Figura 1 – Etapas da fabricação do produto



Fonte: Gomes (2002)

Segundo Barreto (1997) é no setor de costura que as peças cortadas provenientes do setor do corte se reúnem de forma ordenada e são montadas em máquinas de costura. E é neste local onde se concentra o maior número de trabalhadores, podendo chegar a representar 50% da força de trabalho da empresa e, em sua maioria absoluta, é constituída por mulheres (GARCIA, 2006).

Verificando que na indústria de confecção é empregado o conceito de Divisão do Trabalho, que segundo Slack (1997, p. 291) “significa dividir o total de tarefas em pequenas partes, cada uma das quais é desempenhada por uma só pessoa”, é possível distinguir que no setor de costura os produtos são produzidos de acordo com uma sequência operacional de cada produto, onde normalmente cada operação é realizada por uma única pessoa em uma determinada máquina de costura (BARRETO, 1997).

Neste sentido é importante ressaltar que a atividade mais crítica e menos automatizada do processo produtivo em uma indústria de confecção é o setor de costura, sendo totalmente dependente da habilidade dos operadores da máquina de costura exigindo um grau excessivo de manipulação (HENRIQUES; GONÇALVES, 2008).

Deste modo, Garcia (2006) menciona que além da posição de trabalho no setor de costura ser permanentemente sentada, esta atividade exige do funcionário

diferente tipos de movimentos como: esticar os braços, acionar o pedal do motor da máquina, movimento lateral da perna para acionar o sistema que levanta as agulhas, torção do tronco para transferir peças de um lado para o outro, entre vários outros movimentos que compõem a complexa operação de costura.

A tarefa de operar máquinas de costura requer o uso repetitivo e coordenado do tronco, extremidades superiores e inferiores dos funcionários que trabalham em postura sentada prolongada, demonstrando uma atividade monótona com tarefas altamente repetitivas e exigência de um alto grau de concentração (PAULA et al., 2009).

Assim, a excessiva manipulação combinada com a realização de movimentos rápidos, repetitivos e contínuos, juntamente com uma jornada de trabalho em torno de 8 horas por dia na posição sentada, pode ocasionar danos à saúde do trabalhador no setor de costura (PRADO, 2006).

Desta forma, Reis et al. (2003), mencionam que a indústria de confecção, precisamente no setor de costura tem sido alvo de muita preocupação, por apresentar um ambiente de trabalho que pode oferecer risco a saúde do trabalhador.

Na indústria de confecção, a correlação entre o aumento da produtividade e o ambiente de trabalho ainda não está perfeitamente estabelecida fazendo com que o setor de confecção, fortemente dependente da mão de obra, apresente oportunidades relacionadas à melhoria do relacionamento organizacional e das condições de trabalho. (CHIROLI et al.,2009)

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada nesta pesquisa se classifica, em relação aos seus objetivos, como exploratória e descritiva e quanto à forma de abordagem do problema como quantitativa.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa se caracteriza como estudo de caso, onde se desenvolveu uma investigação para analisar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma indústria de confecção no setor de costura.

3.1 População e amostra

Integram como população deste estudo os funcionários de uma indústria de confecção localizada na região Noroeste do Paraná. A amostra para esta pesquisa consistiu de 53 funcionários do setor de costura, sendo 50 do sexo feminino e 03 do sexo masculino. De acordo com os dados sociodemográficos, a faixa etária dos funcionários deste setor compreende entre 19 a 55 anos.

Todos os funcionários que foram pesquisados, assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), o qual menciona que a pesquisa tem como objetivo analisar o nível de satisfação das pessoas em relação ao seu ambiente de trabalho e que todas as informações prestadas serão somente utilizadas para esta pesquisa.

3.2 Caracterização da indústria pesquisada

A indústria possui 150 funcionários, dos quais 53 atuam no setor de confecção.

Sua produção estimada compreende em torno de 10.000 peças por mês, a indústria produz artigos de malha e tecido plano como: camisetas, blusas, camisas e calças. Os artigos produzidos são comercializados no varejo e atacado, atendendo o mercado nacional principalmente a região sul e sudeste do país.

A indústria possui os setores de desenvolvimento de produto, modelagem, corte, costura e acabamento, os quais estão envolvidos diretamente com o processo produtivo.

O turno de trabalho compreende das 07 horas da manhã às 17 horas da tarde e o intervalo para o almoço é de uma hora, totalizando uma jornada de trabalho de 8 horas por dia e 40 horas semanais.

3.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados utilizado para a realização da pesquisa entre os funcionários do setor de costura foi o questionário.

Neste sentido, Roesch (2007) destaca que o questionário, não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão, mas um instrumento de coleta de dados que busca mensurar algo que se deseja pesquisar.

Para esta pesquisa foi utilizado um questionário adaptado do modelo proposto por Walton (1973) para avaliação da QVT dos funcionários do setor de costura.

3.3.1 Modelo de Walton

O questionário adaptado do modelo proposto por Walton (1973) para avaliação da QVT apresenta 35 questões fechadas, as quais abordam 8 critérios: compensação justa e adequada; condições de trabalho; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e vida e relevância social, apresentados no quadro 1.

Quadro 1 - Critérios e subcritérios de qualidade de vida no trabalho

Critérios	Subcritérios
Compensação justa e adequada	Remuneração justa; Equilíbrio salarial Participação em resultados; Benefícios extras
Condições de trabalho	Jornada semanal; Carga de trabalho Fadiga; Tecnologia do processo Salubridade; Equipamentos de EPI e EPC
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; Importância da tarefa Polivalência; Avaliação do desempenho Responsabilidade conferida
Oportunidade de crescimento e segurança	Crescimento profissional; Treinamentos Demissões; Incentivos aos estudos
Integração social na organização	Discriminação; Relacionamento interpessoal Compromisso da equipe; Valorização das idéias
Constitucionalismo	Direitos do trabalhador; Liberdade de expressão Discussão e normas; Respeito à individualidade
O trabalho e o espaço total de vida	Influência sobre a rotina familiar Possibilidade de lazer Horário de trabalho e descanso
Relevância social do trabalho na vida	Orgulho do trabalho; Imagem institucional Integração comunitária; Qualidade dos produtos/serviços Política de recursos humanos

Fonte: Detoni (2001), adaptado de Walton (1975).

Para avaliar o nível de satisfação dos funcionários em relação à QVT, as respostas para as questões foram dadas em uma escala do tipo *likert*, polarizada em cinco pontos, ilustrada na tabela 1.

A proposta da utilização da escala teve como finalidade verificar o nível de satisfação de cada funcionário, considerando as suas necessidades e anseios.

Tabela 1 – Escala de níveis de satisfação

Escola	0% âncora	25%	50%	75%	100% âncora
Avaliação do nível de satisfação	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Grau numérico	1	2	3	4	5

Fonte: Adaptado de Fleck (1999)

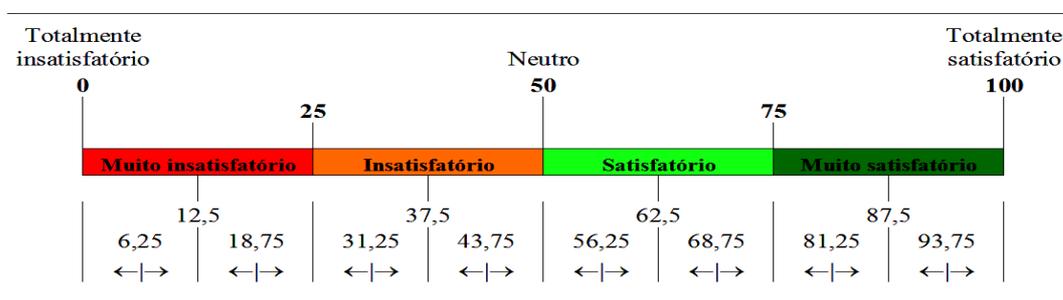
Para a classificação dos resultados foi adotado uma escala de 0 a 100, onde os valores 25 e 75 são considerados pontos de referência para a classificação dos indicadores de QVT.

Deste modo os valores compreendidos entre 25 e 75 indicam os níveis de insatisfação e satisfação.

Logo o valor 50, caracteriza o ponto central, ou seja, o nível intermediário, sendo que os valores acima e abaixo do ponto central representam respectivamente níveis elevados de satisfação e insatisfação. E os valores externos e internos ao intervalo 25-75 tendem respectivamente para o nível total de satisfação e insatisfação.

A classificação adotada para a QVT está ilustrada na figura 2.

Figura 2 – Classificação da QVT



Fonte: Timossi et al (2009)

3.4 Procedimentos para análise dos dados

Para a análise dos dados, primeiramente as respostas foram agrupadas por categorias, depois foi aplicada a estatística descritiva através do cálculo da média e desvio padrão.

Em seguida utilizou de representação gráfica (gráfico de barras) para melhor visualização da classificação dos níveis de satisfação em relação aos critérios de QVT dos funcionários do setor de costura.

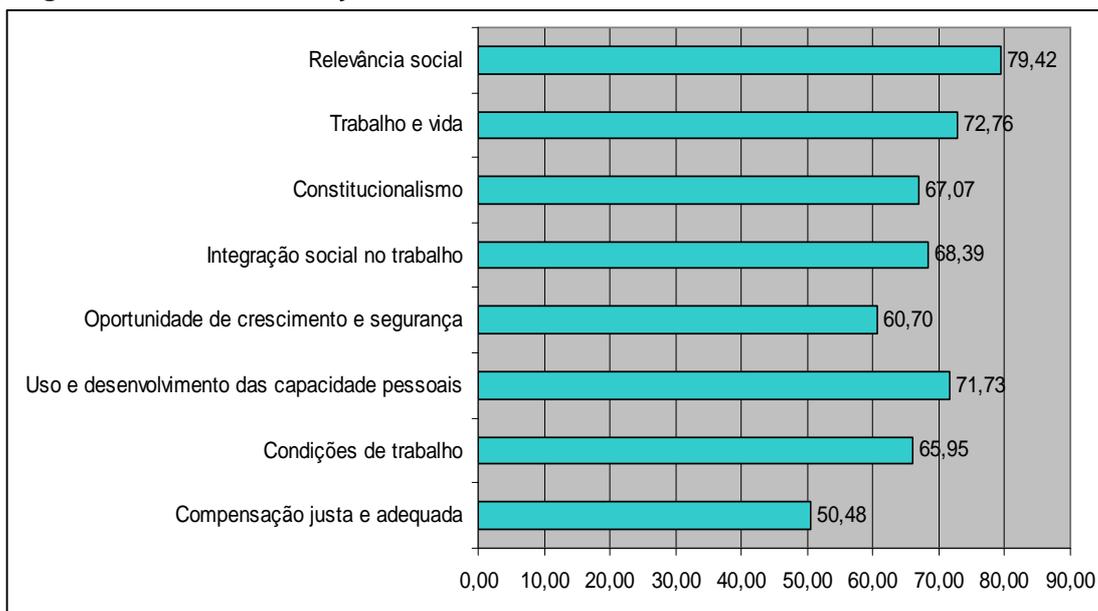
E com a finalidade de identificar possíveis funcionários classificados como *outliers* (valores extremos) utilizou-se o *boxplot* (diagramas em caixas). Como suporte para o tratamento dos dados foram utilizados o programa excel e o software Minitab versão 15.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Com o estudo foi possível analisar a QVT dos funcionários de uma indústria de confecções. Após a aplicação dos questionários os dados foram tabulados e realizados os cálculos estatísticos.

Os 8 (oito) critérios do modelo de Walton investigados podem ser verificados na figura 3, a qual demonstra os valores médios obtidos pela pesquisa representados em uma escala centesimal.

Figura 3 – Nível de satisfação com os critérios da QVT



Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Os resultados da pesquisa evidenciaram que os critérios em sua maioria foram satisfatórios, pois apresentaram níveis de satisfação superior a 50%. O critério “Relevância Social” foi o que obteve a maior média em relação ao nível de satisfação, 79,42% dos funcionários do setor de costura classificaram este item como muito satisfatório.

Diante deste resultado foi constatado que os funcionários sentem orgulho com o trabalho que realizam e estão satisfeitos com a imagem que empresa representa perante a sociedade, assim como com a qualidade dos produtos oferecidos e com a política adotada pelos recursos humanos da empresa.

Outro critério que apresentou uma média significativa em comparação aos demais critérios foi o “Trabalho e Vida” (72,76%), este resultado demonstra que os funcionários estão satisfeitos com a influência do trabalho sobre a sua vida familiar e com os horários de trabalho e de descanso. Ou seja, o trabalho não está interferindo negativamente na sua vida pessoal.

A menor média apresentada foi em relação ao critério “Compensação Justa e Adequada”, onde 50,48% dos funcionários demonstraram que se encontram nem satisfeitos e nem insatisfeitos quanto à remuneração, recompensas e participação em resultados propostos pela empresa e benefícios extras como alimentação, transporte e assistência médica.

Comparando os resultados com o estudo de Garcia (2006), realizado no setor de confecção de Colatina-ES, este constatou que a principal causa de tensão para mais da metade dos funcionários pesquisados também foi o fator remuneração.

O resultado da média geral foi de 66,85%, esta média por estar acima de 50% representa que os funcionários classificaram a QVT, no setor de costura, como satisfatória, sendo que a empresa pode elevar este índice focando no critério “Compensação Justa e Adequada”, por este ter apresentado a menor média entre todos os oito critérios.

4.1 Análise da QVT através de diagrama de caixas (*boxplot*)

Os diagramas de caixas (*boxplot*) são úteis para revelar o centro, a dispersão e a distribuição dos dados, além da presença de *outliers* (valores extremos).

Os *outliers* são definidos como um valor extremo localizado em um ponto muito afastado dos demais valores. É importante considerar os *outliers*, pois eles podem revelar informações significativas e também afetar os valores da média e do desvio-padrão. (TRIOLA, 2008)

O diagrama de caixa foi utilizado neste estudo para verificar três itens: o comportamento dos dados; a dispersão destes em torno da média e a verificação da presença de *outliers*.

Na tabela 2, além da média e o desvio-padrão dos critérios investigados, têm-se as estimativas da mediana, Q1 (primeiro quartil), Q3 (terceiro quartil) e os valores máximos e mínimos obtidos na amostra.

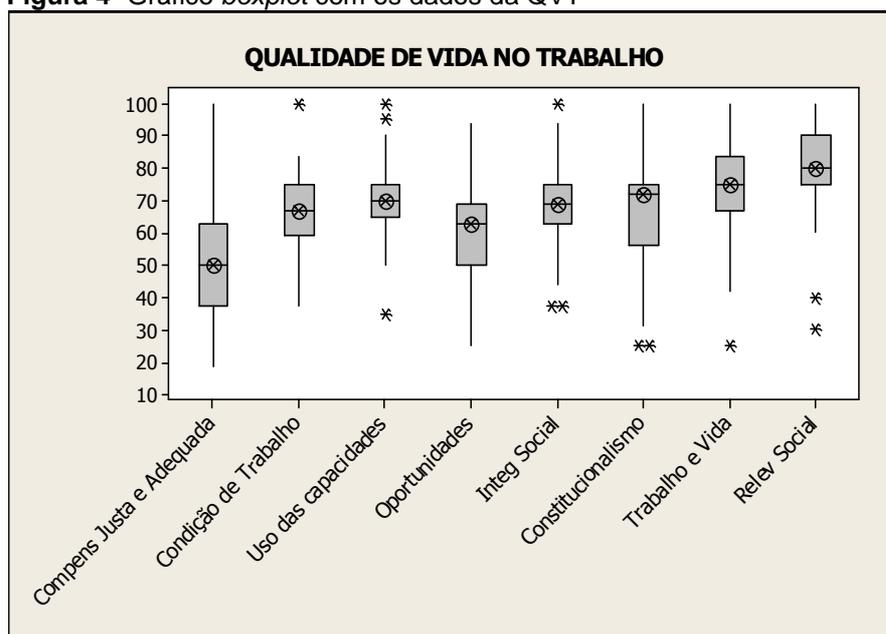
Tabela 2 – Resultado dos dados coletados referente à QVT

Crêterios	Média	Desvio-Padrão	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo
1. Compensac�o justa e adequada	50,48	16,03	18,75	37,5	50,00	66,50	100,00
2. Condi�es de trabalho	65,95	11,27	37,50	59,37	66,66	75,00	100,00
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	71,73	10,38	35,00	65,00	70,00	75,00	100,00
4. Oportunidade de crescimento e segurança	60,70	15,82	25,00	50,00	62,50	68,75	93,75
5. Integra�o social na organiza�o	68,39	14,03	37,50	62,50	68,75	75,00	100,00
6. Constitucionalismo	67,07	16,66	25,00	56,25	71,87	75,00	100,00
7. O trabalho e o espaço total de vida	72,76	14,68	25,00	66,66	75,00	83,33	100,00
8. Relevância social do trabalho na vida	79,42	13,01	30,00	75,00	80,00	90,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Com estes dados   possível obter o gráfico *boxplot* para melhor visualiza o do comportamento dos dados quanto a sua variabilidade. A seguir, na figura 4, apresenta-se o gráfico *boxplot* de acordo com os 8 (oito) cr terios do modelo de Walton.

Figura 4- Gráfico *boxplot* com os dados da QVT



Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Verifica-se na figura 4, o comportamento dos dados em cada critério, assim como a distribuição em torno da média. A variação dos dados de acordo com os desvios – padrão expostos na tabela 2 estão de acordo com a figura 4. Porém na tabela 2 estes desvios-padrão estão influenciados pelos *outliers* (valores extremos), o que não acontece na variação apresentada no gráfico *boxplot*. Estes *outliers* estão marcados no gráfico pelos asteriscos.

Analisando a variação dos valores apresentados nos critérios, foram percebidos que os melhores resultados são os que estão acima de 50. Quanto mais próximos os dados estiverem de 100, melhor será a classificação dos critérios em relação ao nível de satisfação da QVT dos funcionários pesquisados. Em contrapartida, quanto mais próximo de 0 (zero), pior será o nível de insatisfação.

Observa-se que o critério com maior dispersão dos dados foi “Compensação Justa e Adequada”, isso indica que os dados neste critério foram mais divergentes e variados em comparação aos outros critérios. O critério com menor variação de dados, isto é, onde os dados se apresentaram mais homogêneos foi no “Uso Das Capacidades”.

Foram identificados no gráfico a presença de 12 (doze) *outliers*, distribuídos entre os 8 (oito) critérios, sendo 4 (quatro) superiores e 8 (oito) inferiores. Isso não

significa que os 12 funcionários são considerados *outliers*, pois o mesmo funcionário pode ser *outlier* em mais de um critério.

Os *outliers* superiores se encontram nos critérios, “Condições para o Trabalho” (1), “Uso das capacidades” (2) e em “Integração Social” (1). Estes *outliers* superiores podem ser entendidos como indivíduos que estão acima das respostas do grupo para aquele critério, ou seja, consideraram este critério com um valor muito bom em relação aos demais funcionários.

Os *outliers* inferiores estão dispostos nos critérios: “Uso das Capacidades” (1), “Integração Social” (2), “Constitucionalismo” (2), “Trabalho e Vida” (1) e “Relevância Social” (2). Estes *outliers* inferiores podem ser entendidos como funcionários que estão muito abaixo da média das respostas do grupo para estes critérios.

A empresa poderá tomar como base o *boxplot*, direcionando maior atenção aos critérios que apresentaram maior dispersão da média das respostas como os *outliers*, cujos dados poderão ser utilizados para a melhoria da QVT dos seus funcionários. Assim, permite-se averiguar a causa de determinados funcionários estarem com um nível de satisfação muito superior ou inferior para certos critérios.

5 CONCLUSÕES

A pesquisa contribuiu para a empresa conhecer o nível de satisfação referente à QVT de seus funcionários pertencentes ao setor de costura, e constatar quais critérios demonstraram valores críticos, para que estes fossem analisados criteriosamente pela empresa pesquisada com o intuito de melhorar as condições no local de trabalho e o bem-estar de seus funcionários.

A constatação final foi uma média satisfatória entre os funcionários do setor de costura em relação à QVT, cujos resultados permitiram apontar possíveis modificações na organização em busca da melhor QVT. Mas, apesar das médias satisfatórias em relação à QVT, observou-se que algumas medidas devem ser tomadas no intuito de melhorar ainda mais a satisfação dos funcionários.

Centralizando maior atenção para o critério “Compensação Justa e Adequada”, o qual apresentou a menor média e maior dispersão dos dados em relação aos demais critérios, conclui-se em função disso, como sugestão, implantar

recompensas e participação nos resultados e proporcionar benefícios extras como transporte e assistência médica e odontológica na tentativa de elevar o nível de satisfação em relação a empresa.

Foram identificados também vários *outliers* (valores extremos) inferiores dispostos em alguns critérios como: uso das capacidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social. O resultado a estes dados é perceptível que a organização também deve estender o foco da sua atenção a estes critérios, pois estes *outliers* indicam a existência de funcionários muito descontentes, ou seja, com o nível de insatisfação muito abaixo das respostas obtidas nestes critérios pelo grupo.

Concluindo, é importante ressaltar que a avaliação da QVT contribui significativamente na melhoria da relação entre a empresa e o funcionário, pois a organização ao analisar a QVT, terá informações consistentes para verificar o que poderá ser melhorado, no intuito de aumentar a motivação, satisfação, o bem-estar de seus funcionários, e conseqüentemente, a produtividade da empresa.

REFERÊNCIAS

BARRETO, A. A. M. **Qualidade e produtividade na indústria de confecção**. Londrina: SENAI, 1997.

CARVALHO, T. C.; HORT, I. C. Qualidade de vida no trabalho. **Revista ICPG**, Santa Catarina, v.3, 2008.

CHIROLI, D. M. et al. Análise e diagnóstico dos aspectos ergonômicos em micro e pequenas empresas do setor do vestuário da cidade de Maringá-Pr/Brasil. In: REUNION ANUAL DE LA RED PYMES MERCOSUR, 14, 2009. **Anais...**Argentina, 2009.

COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? **Occupational Medicine**, v. 55, n. 1, p. 54-59, 2005.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias**. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

FLECK, M. P. 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.

Revista Produção Online, Florianópolis, SC, v.12, n. 3, p. 585-603, jul./set. 2012.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v. 1, 1997.

_____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2007.

GARCIA, J. A. C. **Condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da indústria do vestuário de Colatina**. 2006. 123f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade Federal do Espírito Santo. Espírito Santo, 2006.

GRABARSCHI, I. V. S. S. **Qualidade de vida no trabalho e sua influência na percepção da qualidade dos serviços**: estudo de caso em instituição de nível superior. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

HENRIQUES, R. P; GONÇALVES, A. A. Modelo computadorizado para simulação dos prazos de produção e de entrega na indústria de confecção. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 28, 2008. **Anais...** Rio de Janeiro, 2008.

MARTEL, J. P; DUPUIS, G. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. **Social Indicators Research**. v. 77, p. 333-368, 2006.

PAULA, A. J. F. et al. Avaliação de Risco Ergonômico em Indústria de Confecção através do Método de Análise Postural Ovaco Working Posture Analysing System – OWAS. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE PESQUISA DE DESIGN. 2009, 5. **Anais...** Bauru, 2009.

PEDROSO, B. et al. Potencial motivador do trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham. **Revista Produção Online**, v.10, n. 3, p. 670-693, 2010.

PRADO, R. R. **Avaliação da qualidade de vida na indústria do vestuário**: o caso de costureiras portadoras de lombalgias. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Engenharia, Bauru, 2006.

REIS, P. F. et al. O uso da flexibilidade no programa de ginástica laboral compensatória, na melhoria da lombalgia em trabalhadores que executam suas atividades sentados. Net. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. 2003, 18. **Anais...**Foz do Iguaçu, 2003.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágios e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de casos. 3.ed. São Paulo: Atlas S.A., 2007.

ROSE, C. R. et al. An analysis of quality of work life (QWL) and career: related variables. **American Journal of Applied Sciences**. v. 3, p. 2151-2159, 2006.

SLACK, et al. **Administração da produção**. São Paulo: Atlas, 1997.

TAKEDA, F. XAVIER, A. A. P. **Avaliação dos Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para melhoria da produtividade**: estudo de caso no ambiente de cortes de frangos. In: Trabalho e gestão: tópicos em engenharia de produção. Ponta Grossa: UTFPR, 2009.

TIMOSSI et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, 2009.

_____. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Revista Produção**, v. 20, n. 3, 2010.

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2009.

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística**. 10. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

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



Artigo recebido em 22/11/2010 e aceito para publicação em 19/06/2012.