

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E MATURIDADE DA EQUIPE: ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE CONFECÇÕES NO MUNICÍPIO DE DOIS VIZINHOS/PARANÁ

QUALITY OF LIFE AT WORK AND MATURITY OF THE TEAM: A CASE STUDY IN A CLOTHING INDUSTRY IN THE MUNICIPALITY OF DOIS VIZINHOS/PARANÁ

ROSÂNGELA GORETE BROSTOLIN

Centro Universitário UNISEP - Dois Vizinhos
E-mail: rosangela_brostolin@hotmail.com

SANDRA MARTINS MOREIRA

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Ponta Grossa
E-mail: sandrammoreira77@gmail.com

NEUZIMAR TOCZEK DE SALES

Secretaria de Estado da Educação e do Esporte - SEED/PR
E-mail: neuzimarsales@escola.pr.gov.br

LUIZ ALBERTO PILATTI

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Ponta Grossa
E-mail: lapilatti@utfpr.edu.br

CLAUDIA TANIA PICININ

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Ponta Grossa
E-mail: claudiapicinin@utfpr.edu.br

RESUMO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos últimos anos vem ganhando representatividade no meio organizacional devido às mudanças na gestão de recursos humanos, possibilitando condições para o desenvolvimento pessoal, segurança, saúde e bem-estar aos colaboradores. Nessa nova visão, a Maturidade da Equipe (ME) é um fator essencial para que a equipe se torne autônoma e atinja altos níveis de produtividade. O presente estudo objetivou analisar a relação entre os níveis de QVT e ME em uma indústria de confecções no município de Dois Vizinhos, Paraná. A pesquisa classifica-se em relação ao objetivo, como exploratória e quanto aos procedimentos técnicos, como um estudo de caso com abordagem quantitativa. O estudo foi realizado por meio de três instrumentos em forma de questionário. O primeiro questionário baseado no modelo de Walton (1973) para identificar a QVT, o segundo para mensurar ME de Dyer (1995) e o terceiro com questões sociodemográficas. Foram avaliados 86 colaboradores, que representam 85% da população estudada. A idade dos empregados varia de 18 a 65 anos e o gênero feminino representa 69% dos colaboradores. Os resultados mostram que as quatro equipes da indústria são classificadas com maturidade intermediária a elevada e a média final da QVT foi considerada satisfatória para todas as equipes, com índices acima de 50 pontos. Apenas a dimensão “compensação justa e adequada” foi classificada isoladamente como insatisfatória para duas das equipes estudadas, com média inferior a 50 pontos. As demais dimensões foram consideradas com nível satisfatório. Conclui-se que a QVT não apresenta nenhuma relação com a ME, demonstrando não haver influência de uma variável sobre a outra para a amostra estudada. Isso significa que o nível de satisfação do trabalhador em relação às oito dimensões da QVT não apresenta nenhuma influência sobre o nível de maturidade, que por sua vez, envolve a motivação, capacidade, conhecimento e técnica para fazer algo. A ME não apresentou correlação com o perfil da amostra, evidenciando que idade, escolaridade e tempo de empresa não possuem nenhuma influência sobre a Maturidade da Equipe.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Maturidade da equipe; Estudo de caso.

ABSTRACT

The term Quality of Life at Work (QLW) in recent years has been gaining representativeness in the organizational environment due to changes in human resource management, providing conditions for personal development, safety, health and well-being for employees. In this new point of view, Team Maturity (TM) is an essential factor for the team to become autonomous and achieve high levels of productivity. This study aimed to analyze the relationship between QLW and TM levels of the clothing industry in the city of Dois Vizinhos, Paraná. The research is classified concerning to the objective as exploratory, as for the technical procedures as a case study with a quantitative approach. The study was accomplished through three questionnaires, the first one based on Walton's model (1973) to identify a QLW, the second one to measure the TM of Dyer (1995) and the third one with sociodemographic questions. 86 collaborators were evaluated, which represents 85% of the studied population. The age of the employees varies from 18 to 65 years and 69% of the collaborators are women. The results shows that the four industry teams are classified from intermediary to high maturity and the QLW final average was considered satisfactory for all teams, above 50 points. Only the "just and adequate compensation" was classified in isolation as unsatisfactory for both researched teams, with an average below 50 points. The other dimensions were considered as a satisfactory level. It is concluded that the QLW does not have any relationship with ME, showing that there is no influence of one variable on the other for the studied sample, this means that the level of worker satisfaction about the eight dimensions of the QLW does not have any influence on the level of maturity, which involves motivation and ability, knowledge and technique to do something. The TM did not show a correlation with the profile of the respondents, evidencing that age, schooling and time of company have do not influence team maturity.

Keywords: Quality of life at work; Team maturity; Case study.

1 INTRODUÇÃO

O formato com que as empresas trabalham, é bem distinto do que era apresentado no início da Revolução Industrial, na qual, os empregados enfrentavam um regime de trabalho árduo. No entanto, ao decorrer do tempo, foram ocorrendo grandes mudanças para que a produção tivesse resultados mais elevados, tanto na concepção humana, quanto lucrativa (TIMOSSI *et al.*, 2013).

Neste sentido, França (2007) demonstra que para oferecer o ambiente adequado e incentivador ao trabalho, as empresas devem implementar dinâmicas e ofertar condições para que seus colaboradores se sintam melhores, tendo um ambiente de trabalhado saudável. Portanto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma grande aliada para transformar o ambiente de trabalho em um local motivador, propiciando o bem-estar de todos, haja vista que a partir dela todos os envolvidos passam a ver a organização como um lugar mais prazeroso para trabalhar.

O termo QVT é conhecido a partir de 1972, como um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT é visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho com integração social e técnica (DINIZ, 2010). Nesse contexto, para que as organizações possuam grupos ou equipes de trabalhos autônomos é relevante identificar e mensurar a Maturidade das Equipes

(ME) descrita nos estudos de Hersey e Blanchard (1986, p. 187) como a “capacidade e a disposição das pessoas em assumir responsabilidade de dirigir seu próprio comportamento”.

Diante das considerações da relevância do tema Qualidade de Vida no Trabalho, que busca entre outros fatores, oferecer aos trabalhadores um local adequado para execução da atividade e propício para o crescimento profissional, como também, a maturidade da equipe como um fator essencial para a produtividade organizacional, essa pesquisa busca responder a seguinte problemática: **quais as percepções dos trabalhadores de uma indústria de confecção quanto a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a maturidade da equipe (ME) e a relação entre esses dois temas?**

O presente estudo analisou a relação entre os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Maturidade da Equipe (ME) em uma indústria de confecções no município de Dois Vizinhos, Estado do Paraná.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão da literatura englobou aspectos relacionados a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as definições acerca da Maturidade de Esquipes (ME), fundamentos empregados no desenvolvimento do presente estudo.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A QVT pode ser determinada como processos de gestão de pessoas que tem por objetivo melhorar a produtividade de forma saudável, motivar seus colaboradores, desenvolver pessoas e contribuir para o prazer pessoal e da organização (SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012). A QVT também pode ser definida como a busca do equilíbrio psíquico, físico e social em que prioritariamente são reconhecidas os direitos e limitações dos seres humanos, tendo como resultado o crescimento profissional e pessoal (GONÇALVES *et al.*, 2012).

Para Amorin (2010) o termo QVT envolve diversas dimensões do trabalho humano, desde as condições físicas e ambientais, como também as condições organizacionais que contemplam o clima, cultura, estilo gerencial e as práticas administrativas. Corroborando, Verson *et al.* (2013, p. 144) especifica que “a QVT contempla os aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contextos) do cargo ocupado pelo indivíduo, afetando as atitudes

personais e os comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho entre outros”.

Na visão de Moreira *et al.* (2010, p. 436) “a percepção do indivíduo em relação à QV pode sofrer influência de fatores socioambientais e de fatores individuais, que juntos, geram uma sensação de bem ou mal-estar e, conseqüentemente, boa ou má QV”. Em consonância, Gramms e Lotz (2017) confirmam o esse entendimento que o termo QVT está relacionado com a satisfação da vida pessoal através do ambiente organizacional de atuação.

Para Werther e Davis (1983), o interesse progressivo das pessoas em refinar a QVT, mostra que a sociedade em sua grande maioria, passa por uma constante evolução. Além disso, Gonçalves *et al.* (2012), salientam que a QVT é utilizada como indicador de experiências humanas no ambiente de trabalho e o grau de satisfação com que as pessoas desempenham o seu trabalho. Cada vez mais é possível perceber que as empresas estão adotando programas de QVT como estratégia gerencial, principalmente as que visam aumentar os resultados por meio do bem-estar, equilíbrio físico, psíquico, social e motivação dos colaboradores (GONÇALVES *et al.*, 2012; MONTEIRO *et al.*, 2011).

Nesse contexto, Limioni-França (2007, p. 168) preconiza a necessidade de “administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional”. As organizações devem prever nos planejamentos estratégicos ações que visem a QVT desde a sua concepção e instalação. É necessário a utilização de recursos financeiros para aquisição de ferramentas e maquinários adequados, mas caso não haja o suficiente para elaboração de um programa consistente, é importante estimular a integração e sensibilização entre os colaboradores com o intuito de melhorar a qualidade das relações e do ambiente laboral (MARRAS, 2011).

Segundo Venson *et al.* (2013) vários autores ao longo dos anos desenvolveram modelos de indicadores de QVT, construíram ferramentas que pudessem mensurar os níveis de QVT nas organizações. Dentre eles estão os modelos de Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Nadler e Lawer (1983) e Werther e Davis (1983).

Para Diniz (2010, p. 62), o modelo de Walton (1973) “é um modelo que deu início a busca dos fatores que influenciam a QVT, tornando-se como base para construção de vários outros modelos nesta perspectiva”. Este modelo é abrangente, utiliza as oito dimensões relacionadas a QVT, permitindo se necessário, adaptação à diferentes ambientes empresariais.

O modelo de Walton (1973) aprofunda a variável trabalho de forma geral, inclusive fatos que estão relacionados com o “não trabalho”, mas que interferem indiretamente na vida

do trabalhador e na forma que o mesmo conduz o trabalho. O autor elencou oito dimensões: condições de trabalho, compensação justa e adequada, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho na vida e relevância social. Todas as dimensões com um mesmo grau de importância na QVT (WALTON, 1973). As oito dimensões estão detalhadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Dimensões do modelo de Walton (1973)

Dimensões	Indicadores
1 – Compensação justa e adequada	Salário/Jornada de trabalho
2 – Condições de trabalho	Ambiente físico seguro e saudável/salubridade
3 – Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, estima, capacitação múltipla, informações sobre o trabalho
4 – Oportunidades de crescimento e segurança	Carreira/desenvolvimento pessoal e estabilidade no emprego
5 – Integrações sociais na organização	Ausência de preconceitos, habilidade social, valores comunitários
6 – Cidadania	Direitos garantidos, privacidade, imparcialidade
7 – Trabalho e espaço total de vida	Liberdade de expressão, vida pessoal preservada, horários previsíveis
8 – Relevância social do trabalho	Imagem da empresa/responsabilidade social da empresa

Fonte: Walton (1973)

O trabalho de Walton (1973), apesar da sua complexidade, é um dos mais utilizados pelos pesquisadores do tema QVT (TIMOSSI *et al.*, 2009). É considerado além de clássico, completo no que se propõe a investigar (DINIZ, 2010). Devido a esse fato, foi escolhido pelos autores para nortear a presente pesquisa.

2.2 Maturidade de equipes (ME)

Maturidade de Equipe (ME) é analisada com base na avaliação do comportamento do ser humano, segundo Hersey e Blanchard (1986, p. 187), “a maturidade é a habilidade e as condições das pessoas de admitir um compromisso de liderar suas próprias atitudes”. Complementando, Simplicio (2012, p. 46) afirma “maturidade está atrelada ao grau de percepção e aceitação de responsabilidade e a forma como se portar diante dessas responsabilidades sendo confiante e controlado”.

Na conceituação de maturidade proposta por Hersey e Blanchard (1986), são contempladas duas dimensões: a do trabalho e a psicológica. A dimensão trabalho é a capacidade de fazer alguma coisa, que envolve o conhecimento e a técnica para execução de algo e a dimensão psicológica que engloba a motivação e disposição em fazer o que precisa ser feito (HERSEY; BLANCHARD, 1986).

Nesse sentido, alta maturidade psicológica significa que o indivíduo se sente responsável por alguma tarefa e possui confiança em si mesmo para executá-la, sem que a liderança precise intervir ou encorajá-lo para tal. Já as pessoas com maturidade baixa, não possuem comportamentos de autogerenciamento para executar as tarefas sozinhas, precisam de supervisão constante (HERSEY; BLANCHARD, 1986; MONTANARI, 2008).

De acordo com o modelo situacional o líder deve conhecer o nível de maturidade de sua equipe antes da escolha do estilo de gestão (HERSEY; BLANCHARD, 1986; SIMPLICIO, 2012). Desta forma, a mensuração e compreensão da ME torna-se essencial para o gestor obter sucesso na sua forma de agir com a equipe (SIMPLICIO, 2012).

Katzenbach e Smith (1994) citam em suas pesquisas que a ME está relacionada com a evolução de grupo para equipe e do desempenho obtido pela equipe. Em qualquer organização se tem diferentes níveis de maturidade a ser mensurada e desenvolvida para melhorar os resultados. Segundo Moscovici (2003, p. 05), “um grupo transforma-se em equipe quando passa a prestar atenção à sua própria forma de operar e procura resolver os problemas que afetam seu funcionamento”.

De acordo com Drucker (2001), um grupo de pessoas/colaboradores que trabalham juntos constituem uma equipe. Percepções divergentes são compartilhados por Sacomano Neto e Escrivão Filho (2000) e Moscovici (2003) os quais classificam o trabalho em equipe a finalidade geral, ao desempenho visando um objetivo comum.

Para Katzenbach e Smith (1994) as equipes evoluem de pseudoequipe, grupo de trabalho, equipe potencial, equipe real até chegar à equipe de alta *performance*, dependendo do nível de maturidade da equipe e dos desempenhos atingidos. As pseudoequipes são imaturas, sem ganhos coletivos e as equipes de alta *performance* são equipes com comprometimento profundo entre seus membros. Para Bejarano e Pilatti (2008) uma das características das equipes autogerenciadas, também conhecidas como alta *performance*, é o nível de maturidade elevada, são equipes que podem assumir a condução de seus próprios processos.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho foi classificado, conforme Gil (2002), quanto aos objetivos da pesquisa como exploratória, em relação aos procedimentos técnicos como estudo de caso com abordagem quantitativa, fundamental para determinar a ME e mensurar as oito dimensões da QVT. O estudo de caso foi realizado em uma indústria de confecções, localizada no município de Dois Vizinhos, Estado do Paraná. A empresa atua há 24 anos no mercado, conta com mais de 100 colaboradores diretos e tem como principal atividade a confecção de peças de vestuário.

O efetivo de colaboradores foi dividido em quatro equipes: Equipe administrativa (administrativo, comercial e financeiro), Equipe produção 1 (auxiliar de produção, corte, costura e acabamento), Equipe produção 2 (caldeira, expedição, lavanderia e mecânico) e Equipe produção 3 (passadoria, revisão de acabamento e acabamento a ferro). Foram pesquisados 86 colaboradores, sendo que sete eram da Equipe administrativa, sessenta da Equipe produção 1, dez da Equipe produção 2 e nove da Equipe produção 3, representando 85% do total de empregados da empresa.

A pesquisa foi dividida em duas partes. Na primeira foi aplicado o questionário baseado no modelo de Walton (1973) com as oito dimensões da QVT e as questões sociodemográficas, totalizando 22 questões. No segundo momento foi aplicado o questionário para mensurar o grau de ME, conforme descrito por Dyer (1995, p. 64 *apud* BEJARANO; PILATTI, 2008), contendo 15 questões baseadas nos principais fatores que afetam a ME. Ambos os questionários utilizam a escala de Likert com 5 pontos.

Para análise dos resultados da ME foram somadas as respostas da escala Likert de 5 pontos das 15 questões do questionário com a resposta de cada indivíduo e posteriormente calculado a média. Para o resultado em equipe foi somado às médias de todos os indivíduos da equipe e dividido pelo número de entrevistados que pertencem a respectiva equipe, quanto mais próximo de 5 foram as respostas, maior a média de ME. A classificação dos resultados segue o apresentado pelo autor do instrumento Dyer (1995 *apud* BEJARANO; PILATTI, 2008) sendo: de 0 a 2,75 maturidade baixa; de 2,751 a 3,75 maturidade intermediária; e acima de 3,751 maturidade elevada.

Para análise dos dados e classificação do tipo de equipe foram utilizados os pressupostos de Dyer (1995 *apud* BEJARANO; PILATTI, 2008) e Katzenbach e Smith (1994 *apud* BEJARANO; PILATTI, 2008) a saber: grupo de trabalho, pseudoequipe, equipe

potencial, equipe real ou verdadeira e equipe de alta *performance*. A classificação da QVT foi determinada por meio da pontuação do nível de maturidade das equipes.

Para o cálculo da QVT a escala Likert de 1 a 5 foi transformada na forma de pontuação, para melhor compreensão dos resultados dentro de uma escala de 0 a 100 pontos, a transformação foi realizada da seguinte forma: 1 = 0 PONTO; 2 = 25 PONTOS; 3 = 50 PONTOS; 4 = 75 PONTOS e 5 = 100 PONTOS, conforme mostra a Tabela 1, seguindo o modelo proposto por Timossi *et al.* (2009).

Tabela 1 – Escala de Likert e a transformação em pontos

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

Fonte: Adaptado de Timossi *et al.* (2009).

A Tabela 1 apresenta os marcos classificatórios propostos por Timossi *et al.* (2009). A interpretação dos resultados deve analisar os intervalos conforme descritos a seguir: de 0 a 25,00 como muito insatisfeito, de 25,01 a 50,00 insatisfeito, de 50,01 a 75,00 satisfeito e 75,01 a 100 muito satisfeito. Os resultados foram analisados com o auxílio dos *softwares Excel e Statistical Analyses System (SAS, 2002)*, bem como realizou-se estatística descritiva abrangendo a correlação de Pearson entre as variáveis.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para análise dos resultados do estudo iniciou-se com apresentação do perfil dos respondentes para melhor contextualização da idade, tempo de empresa, gênero, escolaridade e cargos ocupados. Constata-se na Tabela 2 que 85% dos pesquisados ocupam cargos operacionais relacionados a indústria de confecção que são: cortes, passadeiras, costureiras, auxiliares, revisores e acabamento.

Nota-se na Tabela 2 que o gênero feminino foi predominante na indústria estudada, representando 69% dos pesquisados, tal situação é comum em indústrias na área de confecções. A idade variou de 18 a 65 anos. Cerca de 15% dos entrevistados está cursando ou cursou o ensino superior, 42% possui somente ensino médio e 53% não concluíram o ensino médio, isso indica que a amostra da pesquisa apresenta, em sua maioria, baixa escolaridade. Quanto ao tempo de serviço, 53% dos entrevistados possuem menos de três anos de empresa e apenas 16% tem mais de oito anos de serviço na confecção.

Tabela 2 – Perfil dos pesquisados

Variável	Classe	%	Variável	Classe	%
Gênero	Feminino	69	Setor	Administrativo, Comercial e Financeiro	08
	Masculino	31		Auxiliares, Corte, Costura e Acabamento	70
Estado Civil	Solteiro (a)	36		Caldeira, Expedição, Lavanderia e Mecânica	12
	Casado (a)	49		Passadeira, Revisor e acabamento a ferro	10
	União estável	12	Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	15
	Divorciado (a)	01		Ensino Fundamental completo	10
Viúvo (a)	02	Ensino médio incompleto		18	
Tempo de empresa	< de 1 ano	28		Ensino médio completo	42
	1-3 anos	25		Ensino superior incompleto	05
	3-5 anos	25		Ensino superior completo	05
	5-8 anos	06	Pós-graduado (a)	05	
Cargo	> de 8 anos	16	Idade	Unidade Estatística	Anos
	Operacional	85		Média	34
	Administrativo	07		Mínimo	18
	Técnico	02		Máximo	65
	Liderança	06		Desvio-padrão	12

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A Tabela 3 mostra os índices da QVT separado nas oito dimensões de Walton (1973). A percepção média da QVT geral para todas as equipes é considerada como satisfatória de acordo com a escala adaptada por Timossi *et al.* (2009), pois, está entre o intervalo de 50,01 a 75,00 pontos.

Percebe-se na Tabela 3 que a equipe produção 1 foi a que apresentou a menor média para QVT geral, 56,3 pontos, e a equipe produção 2 a maior, com 69 pontos. A equipe administrativa e a equipe produção 1 tiveram a dimensão “Compensação justa e adequada”, classificada como insatisfatório, abaixo de 50 pontos, segundo a escala proposta por Timossi *et al.* (2009), sendo 42,9 e 42,5 respectivamente. Esse resultado evidencia que a indústria deve analisar melhor sua política salarial, benefícios, recompensas e jornada de trabalho.

Para a equipe produção 1 e equipe produção 2, a dimensão que apresentou maior satisfação foi “Uso das capacidades” com médias 67,1 (satisfatório) e 86,3 (muito satisfatório), evidenciando a importância para essas equipes da autonomia, estima, capacitação múltipla e informações sobre o trabalho, todas essas variáveis medidas nessa

dimensão. Para a equipe administrativa e a equipe produção 3 a maior média foi da dimensão “Cidadania”. Essas duas equipes mostraram a satisfação pela indústria estar garantindo seus direitos trabalhistas, privacidade e imparcialidade.

Tabela 3 – Média da QVT e seus indicadores entre as equipes

Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho									
	Compensação justa e adequada	Condições de trabalho	Uso das capacidades	Oportunidades no trabalho	Integração Social	Cidadania	Espaço do trabalho na vida	Relevância Social	QVT geral
Equipe administrativa									
Média	42,9	63,1	69,6	58,9	65,5	75,0	69,6	75,0	65,0
Equipe produção 1									
Média	42,5	58,9	67,1	53,5	66,1	62,5	64,6	63,2	56,3
Equipe produção 2									
Média	53,8	67,5	86,3	62,5	71,7	67,5	75,0	72,5	69,0
Equipe produção 3									
Média	62,5	64,4	69,4	58,3	68,5	70,8	69,4	72,7	64,1
Média Geral	50,4	63,5	73,1	58,3	67,9	68,9	69,7	70,9	63,6

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observa-se na Tabela 3 que as dimensões com menor satisfação foram “Compensação justa e adequada” com média geral 50,4 pontos e “Oportunidades no trabalho” com média geral de 58,3. Para Walton (1973) entende-se Oportunidades no trabalho como investimento na carreira/desenvolvimento pessoal e estabilidade no emprego. Resultado semelhante foi encontrado por Silva e Tolfo (1999), avaliando o ramo hoteleiro, também verificaram compensação/salário como uma das dimensões menos satisfatória, acompanhada da que tratou das oportunidades no trabalho.

A Tabela 4 mostra os resultados de ME para as quatro equipes. Segundo Dyer (1995 *apud* BEJARANO; PILATTI, 2008) quanto mais próximo de 5 maior será a média de ME.

Tabela 4 – Maturidade das equipes

Equipe	Nº de entrevistados	Média maturidade	Classificação da maturidade
Equipe administrativa	7	3,51	Intermediária-Equipe potencial
Equipe produção 1	60	3,32	Intermediária-Equipe potencial
Equipe produção 2	10	3,30	Intermediária-Equipe potencial
Equipe produção 3	9	3,80	Elevada-Equipe verdadeira
Média		3,38	
Desvio-padrão		0,76	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os resultados da Tabela 4, mostram que a equipe produção 3 foi a que apresentou a melhor classificação de ME, com média 3,80, e foi a única com maturidade classificada como elevada, denominada portanto como equipe verdadeira, seguindo a classificação proposta por Dyer (1995 *apud* BEJARANO; PILATTI, 2008) e Katzenbach e Smith (1994 *apud* BEJARANO; PILATTI, 2008), quanto mais perto de cinco a classificação de uma equipe, maior a sua chance de se tornar equipe de alta *performance*. As outras três equipes foram classificadas como equipe potencial com nível de maturidade intermediária. A média geral da ME foi de 3,38 o que denota uma classificação geral para indústria de maturidade intermediária (DYER, 1995, *apud* BEJARANO; PILATTI, 2008).

A Tabela 5 apresenta a correlação de Pearson entre questões sociodemográficas, ME e QVT. Para interpretar os valores da correlação foi utilizada a classificação de Dancey e Reidy (2013), a qual considera: correlação de 0,10 a 0,30 como fraca; de 0,4 a 0,6 como moderada e acima de 0,7 forte.

Tabela 5 – Coeficiente de correlação de Pearson entre perfil, maturidade e qualidade de vida

	ID	ES	TE	ME	QVT ₁	QVT ₂	QVT ₃	QVT ₄	QVT ₅	QVT ₆	QVT ₇	QVT ₈	QVT _g
ID	1	-0,23*	0,51**	0,09	0,14	0,02	0,05	0,00	0,08	0,00	-0,05	-0,04	0,04
ES		1	-0,12	-0,05	-0,05	-0,07	-0,09	0,04	0,14	-0,06	-0,11	-0,05	-0,04
TE			1	-0,08	0,10	0,22*	0,06	0,14	0,08	0,11	0,11	0,13	0,16
ME				1	0,00	-0,01	0,09	-0,12	0,04	0,10	-0,02	-0,02	0,01
QVT ₁					1	0,51**	0,32**	0,38**	0,36**	0,54**	0,52**	0,55**	0,72**
QVT ₂						1	0,65**	0,66**	0,38**	0,51**	0,56**	0,54**	0,79**
QVT ₃							1	0,39**	0,51**	0,48**	0,38**	0,48**	0,68**
QVT ₄								1	0,58**	0,56**	0,51**	0,54**	0,77**
QVT ₅									1	0,56**	0,33**	0,42**	0,68**
QVT ₆										1	0,53**	0,69**	0,81**
QVT ₇											1	0,48**	0,74**
QVT ₈												1	0,77**
QVT _g													1

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

** Correlação significativa ($P < 0,01$) e * Correlação significativa ($P < 0,05$).

Lê-se: idade (ID), escolaridade (ES), tempo no emprego (TE), maturidade da equipe (ME), compensação justa e adequada (QVT₁), condição de trabalho (QVT₂), uso e desenvolvimento da capacidade no trabalho (QVT₃), oportunidades no trabalho (QVT₄), integração social (QVT₅), constitucionalismo (QVT₆), espaço que o trabalho ocupa na vida (QVT₇), relevância social e importância do seu trabalho (QVT₈) e QVT geral (QVT_g).

Não foi encontrada relação entre QVT com idade, escolaridade, maturidade da equipe e tempo de emprego. A única exceção é a correlação positiva fraca ($r=0,22$) entre a QVT₂ (condição de trabalho) e TE (tempo no emprego), esse resultado mostra que conforme aumenta o tempo no emprego também aumenta a satisfação do colaborador com as condições de trabalho, tais como: carga de trabalho, uso de tecnologias no trabalho, salubridade, equipamentos de segurança e cansaço.

A idade dos entrevistados apresentou correlação positiva moderada com o tempo no emprego ($r=0,51$), demonstrando que o aumento na idade do empregado aumenta o seu tempo de empresa. A correlação negativa fraca entre idade e escolaridade ($r=-0,23$) destaca que quanto menor a idade do empregado maior é sua escolaridade, resultado compreensível devido o maior esforço ou cobrança por escolaridade dos mais jovens. De modo geral a QVT não apresentou relação com as outras variáveis estudadas. No entanto, apresentou relação positiva forte, superior a 0,7 em suas dimensões, exceto as dimensões Compensação justa/adequada e Integração social, ambas com média 0,68.

A ME não apresentou relação com nenhuma das variáveis, ou seja, para a amostra avaliada a ME e a QVT não apresentaram correlação, demonstrando não haver influência de uma variável sobre a outra. Em suma, o grau de maturidade não altera o nível de QVT e vice-versa. A ME não indicou correlação com nenhuma das variáveis do perfil dos pesquisados, evidenciando que não existe associação do grau de maturidade com a idade, a escolaridade e o tempo de emprego.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme os resultados apresentados no presente trabalho, pode-se perceber que as equipes estudadas foram classificadas como de intermediária a elevada maturidade. O estudo da maturidade de equipe é de grande relevância para as empresas, pois, o mesmo está ligado com a produção da empresa, pois quanto maior a maturidade de equipe mais benefícios propiciariam à organização.

A média de QVT para todas as equipes estudadas foi considerada satisfatória, com exceção do indicador Salário que foi avaliado como insatisfatório por duas equipes.

No presente estudo não foi verificada relação significativa entre QVT e ME, assim, não é possível afirmar haver influência de uma variável sobre a outra para o conjunto de dados avaliado. A maturidade da equipe não apresentou relação com nenhuma das variáveis, bem como, os indicadores de QVT apresentaram pouca ou nenhuma relação com as demais variáveis, evidenciando que há uma certa subjetividade que rege as relações entre as equipes, que independem dos indicadores de QVT, mas que se supõe emanar da liderança tanto formal quanto informal.

Os resultados encontrados não revelaram fortes correlações em nenhuma das variáveis estudadas QVT, ME e perfil dos pesquisados, somente correlação positiva fraca para condições de trabalho e tempo de emprego. As oito dimensões do estudo apresentaram correlações

positivas fortes para seis dimensões, exceto para Compensação justa/adequada e Integração social.

O fato de se identificar um baixo nível de escolaridade entre os respondentes da pesquisa, pode-se considerar uma limitação para o estudo, pois o entendimento da abrangência e significância de cada dimensão de análise fica comprometida, uma vez que contextualizar, compreender e avaliar os aspectos demandam da plena compreensão das dimensões e seus indicadores sugeridos na pesquisa, torna-se complexo para um operário com apenas o ensino fundamental.

O estudo, apesar de revelador, apresenta uma lacuna ainda incompreendida, que é a não relação entre os fatores de QVT e a ME como se supunha inicialmente, neste grupo de trabalhadores em questão, demandando um possível estudo para identificar os fatores que influenciam e colaboram para a maturidade destas equipes.

REFERÊNCIAS

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

BEJARANO V. C.; PILATTI L. A. Elementos externos essenciais à implementação de equipes: estudo de caso. **Revista de Administração-RAUSP**, v.43, n.1, p.17-29, 2008.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística Sem Matemática para Psicologia**: usando SPSS para Windows. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba**. 152 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia, Universidade Federal da Paraíba, 2010.

DRUCKER, P. F. **Administrando em Tempos de Grandes Mudanças**. Editora Pioneira Thomsom Learning. São Paulo, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, F. N. *et al.* A importância da Qualidade de Vida no Trabalho e sua influência nas relações humanas. **Anuários de Produções Acadêmico-Científicas dos discentes da Faculdade Araguaia**, p. 61-77, 2012.

GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Paraná: Intersaberes, 2017.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, 159-170, 1975.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas da liderança situacional. Epu, 1986.

KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. Teams at the top. **The McKinsey Quarterly**, n. 1, p. 71-80, 1994.

LIMIONI-FRANÇA, A. C. **Práticas de Recursos Humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 14. Ed. São Paulo: Futura, 2011.

MONTEIRO, E. M. A. *et al.* O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEPG**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

MOREIRA, H. R. *et al.* Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do estado do Paraná, Brasil. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, v. 12, n. 6. Florianópolis, nov./dez., 2010.

MOSCOVICI, F. **Equipes dão Certo**: a multiplicação do talento humano. 8. ed. Rio de Janeiro: Jose Olympio, 2003.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. Qualidade de Vida no Trabalho e Cultura Organizacional: um Estudo no Ramo Hoteleiro de Florianópolis. **Convergencia. Revista de Ciências Sociais**, v. 6, n. 20, p. 208-300, 1999.

SIMPLÍCIO, D. F. Z. **Maturidade, liderança, produtividade e a inter-relação**: um estudo em Pernambuco. 167f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Empresarial) – Faculdade Boa Viagem (FBV) – DeVry, 2012.

TIMOSSI, L. S. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

VENSON, A. B. S. *et al.* O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? **Revista ADM UFSM**, v. 6, n. 1, p. 139-156, jan./mar., 2013.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, B. W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**: a qualidade de vida no trabalho. São Paulo: McHill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.