

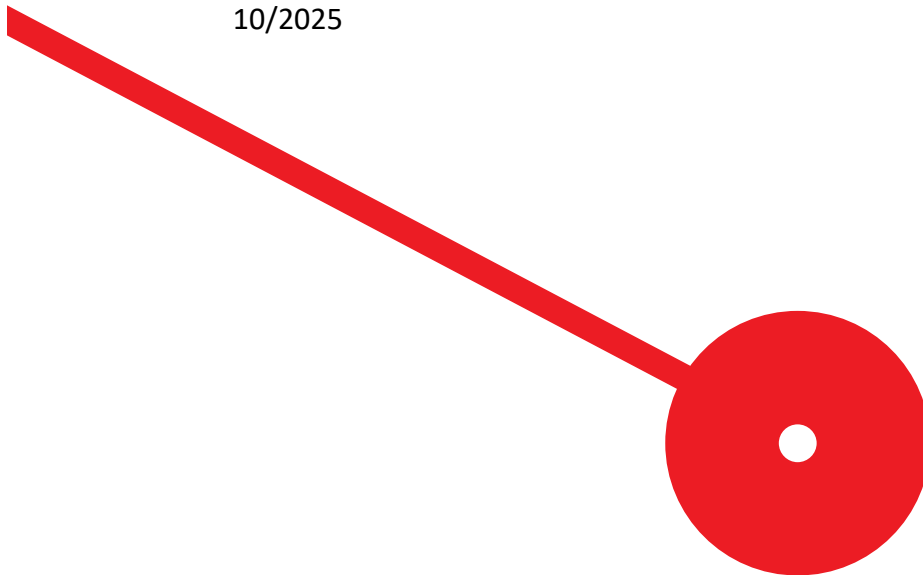


Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O caso de uma grande empresa têxtil do Norte de Portugal

Francisco Costa Cardoso

Versão final (esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri)

10/2025



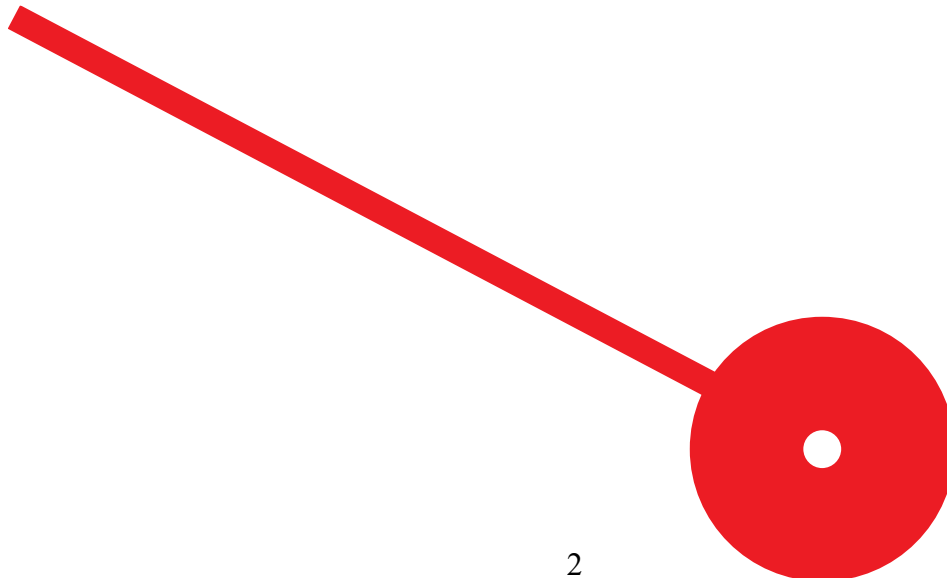


Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O caso de uma grande empresa têxtil do Norte de Portugal

Francisco Costa Cardoso

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão de Organizações - Ramo Gestão Pública, sob orientação do Professor Doutor Adalmiro Álvaro Malheiro de Castro Andrade Pereira e da Professora Doutora Cristina Maria Dias Pereira Torres

Francisco Costa Cardoso. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O caso de uma grande empresa têxtil do Norte de Portugal
10/2025



Agradecimentos

Esta dissertação representou uma jornada exigente, repleta de desafios, aprendizagens e conquistas, que exigiram dedicação, perseverança e resiliência. A concretização deste trabalho não teria sido possível sem o apoio e a presença de pessoas que, de diferentes formas, contribuíram para o meu crescimento pessoal e acadêmico.

Quero deixar um grande agradecimento à minha namorada, Mariana, pelo apoio incansável, pela compreensão nos momentos de maior exigência e por nunca ter deixado que me faltasse motivação. A sua presença constante foi um alicerce fundamental para que conseguisse manter o foco e concluir esta etapa com determinação.

Gostaria de expressar a minha mais profunda gratidão a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a concretização desta etapa tão significativa da minha vida. Em especial, dirijo um sincero agradecimento aos meus orientadores, Professor Doutor Adalmiro Pereira e a Professora Doutora Cristina Torres, pelo acompanhamento dedicado, pela orientação rigorosa e pela constante disponibilidade em partilhar o seu conhecimento. A sua paciência, apoio e incentivo foram fundamentais para transformar desafios em conquistas e tornar possível a realização deste trabalho.

À minha família, deixo igualmente um profundo agradecimento pelo apoio incondicional, pela confiança depositada em mim e por estarem sempre presentes, oferecendo palavras de encorajamento e amor em todos os momentos.

Por último, mas com uma importância decisiva para a realização desta dissertação de mestrado, tenho de agradecer pela colaboração de todos os colaboradores da empresa Têxtil pela disponibilidade em cooperar e participar nesta investigação, pois o vosso contributo foi preponderante para a concretização da mesma.

Resumo:

Esta dissertação investiga a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) numa empresa têxtil do Norte de Portugal, analisando de que forma diferentes dimensões da QVT influenciam a motivação, a satisfação e o desempenho dos colaboradores. O estudo pretende compreender quais os fatores que promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Ao longo desta dissertação, analisam-se as diferentes dimensões da QVT, incluindo as condições laborais, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a segurança, o apoio organizacional e as oportunidades de desenvolvimento, bem como a percepção destes aspetos pelos colaboradores.

São ainda analisadas as diferenças entre grupos de colaboradores, tendo em consideração variáveis sociodemográficas como a idade, o nível de escolaridade, o tempo de serviço e o cargo hierárquico.

Além disso, o estudo analisa a importância das políticas organizacionais e das práticas de gestão na promoção de um ambiente laboral positivo, recorrendo a um questionário e análises estatísticas, designadamente análise fatorial e análise de clusters, com o objetivo de identificar padrões de percepção da QVT.

Por fim, a dissertação evidencia a importância da QVT não apenas para o bem-estar dos colaboradores, mas também para a produtividade e sustentabilidade da organização, demonstrando que investimentos nesta área contribuem para maior motivação, compromisso e desempenho organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Motivação, Desempenho, Satisfação

Abstract:

This dissertation investigates the perception of Quality of Life at Work (QLW) in a textile company in northern Portugal, analyzing how different dimensions of QLW influence employee motivation, satisfaction, and performance. The study aims to understand the factors that promote a healthier and more productive work environment.

Throughout this dissertation, the different dimensions of QWL are analyzed, including working conditions, work-life balance, safety, organizational support, and development opportunities, as well as employees' perceptions of these aspects.

The differences between groups of employees are also analyzed, taking into account sociodemographic variables such as age, level of education, length of service, and hierarchical position.

In addition, the study analyzes the importance of organizational policies and management practices in promoting a positive work environment, using a questionnaire and statistical analyses, namely factor analysis and cluster analysis, with the aim of identifying patterns of QWL perception.

Por fim, a dissertação evidencia a importância da QVT não apenas para o bem-estar dos colaboradores, mas também para a produtividade e sustentabilidade da organização, demonstrando que investimentos nesta área contribuem para maior motivação, compromisso e desempenho organizacional.

Key words: Quality of Life at Work, Motivation, Performance, Satisfaction

Índice

1. Qualidade de Vida no Trabalho: contextualização do conceito.....	16
1.1. Conceito.....	16
1.2. Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	19
1.3. Utilização do Conceito nos Dias de Hoje.....	21
1.4. Teorias Motivacionais e Comportamentais	24
1.4.1. Teoria de Maslow (1954)	24
1.4.2. Teoria X e Y de McGregor (1960).....	25
1.4.3. Teoria da Motivação Social de McClelland (1961).....	26
1.4.4. Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (1960).....	26
1.4.5. Teoria da Equidade de Adams (1963)	27
1.4.6. Teoria das Expetativas de Vroom (1964)	28
2. Percurso do Estudo Empírico.....	31
2.1. Problema.....	31
2.2. Objetivos de Investigação	32
2.3. Hipóteses de Investigação	33
2.4. Identificação do Estudo	33
2.5. Instrumento para a recolha dos dados	34
2.5.1. Consistência interna do instrumento.....	36
2.6. Estrutura e Agrupamento das Variáveis do Estudo.....	37
2.7. Empresa em Estudo – Caracterização e Justificação da Seleção	37
2.8. Caracterização dos Participantes	38
3. Apresentação dos Resultados.....	43
3.1. Estatísticas Descritivas	43
3.2. Análise Fatorial Exploratória da Qualidade de Vida no Trabalho.....	48
3.2.1. Adequação da amostra e teste de esfericidade.....	48

3.2.2.	Comunalidades e Cargas Fatoriais	49
3.2.3.	Extração e Variância Explicada	54
3.3.	Análise de Clusters	54
3.4.	Caracterização Sociodemográfica dos Clusters.....	64
3.5.	Discussão de Resultados	69
4.	Conclusão	74
4.1.	Limitações	75
4.2.	Futuras Linhas de Investigação	76

Índice de Figuras

Figura 1 - Pirâmide das Necessidades de Maslow	24
Figura 2 - Dendograma dos Clusters	56
Figura 3 - BoxPlot da Dimensão "Condições de Trabalho e Bem-Estar"	58
Figura 4 - BoxPlot da Dimensão "Equidade e Justiça Organizacional"	59
Figura 5 - BoxPlot da Dimensão "Identificação Organizacional e Desenvolvimento Profissional"	60
Figura 6 - BoxPlot da Dimensão "Suporte Organizacional e Relações Interdepartamentais"	61
Figura 7 - BoxPlot da Dimensão "Participação Ativa e Apoio Social"	62
Figura 8 - BoxPlot da Dimensão "Segurança e Investigação Organizacional"	63
Figura 9 - BoxPlot da Dimensão "Equilíbrio Trabalho - Vida Pessoal"	64

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Valores do Alpha de Cronbach	36
Tabela 2 - Alpha de Cronbach do Questionário	36
Tabela 3 - Caracterização Sociodemográfica dos participantes.....	41
Tabela 4 - Médias e Desvio Padrão dos Itens do Questionário.....	47
Tabela 5 - Valor do KMO and Bartlett's Test	48
Tabela 6 - Denominação de Fatores e respectivos itens	53
Tabela 7 - Valores da Variância Explicada	54
Tabela 8 - Distribuição dos clusters por Sexo.....	65
Tabela 9 - Distribuição dos clusters por estado civil	65
Tabela 10 - Distribuição dos clusters por habilitações literárias	66
Tabela 11 - Distribuição dos clusters por tempo de serviço na organização	66
Tabela 12 - Distribuição dos clusters por cargo hierárquico.....	67
Tabela 13 - Distribuição dos clusters por salário líquido.....	67

Lista de abreviaturas

AFE – Análise Fatorial Exploratória

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin

N - Número

OMS - Organização Mundial da Saúde

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SPSS – Statistical Package for Social Sciences

χ^2 - Teste do Qui-quadrado de Pearson

É nas organizações que as pessoas passam uma parte significativa do seu tempo e, segundo Vasconcelos (2001), seria de esperar que esses espaços fossem, por essa razão, transformados em áreas com ambientes mais saudáveis e acolhedores. Locais esses, onde fosse possível, trabalhar/dedicar várias horas de forma plena e intensa, promovendo o sucesso e a concretização dos objetivos com qualidade de vida e felicidade. Tendo em conta a afirmação anterior e considerando que esta temática é frequentemente debatida e analisada em contextos organizacionais, torna-se pertinente abordar e estudar o tema da “Qualidade de Vida no Trabalho”.

Dessa forma, ao longo da presente revisão da literatura, procura-se analisar o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme apresentado por diferentes autores.

Neste contexto, considerou-se pertinente realizar um estudo sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, formulando-se a seguinte questão de investigação: **Quais são as principais dimensões que caracterizam a Qualidade de Vida no Trabalho, tal como percebida pelos colaboradores de uma grande empresa têxtil, e de que forma se podem agrupar os colaboradores com base nessas dimensões?** A escolha desta empresa para o estudo fundamentou-se em limitações de tempo e geográficas, bem como no interesse pessoal do investigador.

O presente estudo tem como objetivo geral estudar a Qualidade de Vida no Trabalho numa grande empresa têxtil do Norte de Portugal. Os objetivos específicos consistem em:

- 1) Caracterizar o perfil sócio demográfico dos participantes;
- 2) Avaliar as perceções dos colaboradores relativamente às diferentes dimensões da QVT, nomeadamente condições laborais, motivação, reconhecimento, relações interpessoais e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- 3) Identificar clusters de colaboradores com perceções semelhantes de QVT;
- 4) Analisar as diferenças nas perceções de QVT em função das variáveis sociodemográficas, tais como idade, género, habilitações literárias e tempo de serviço.

A QVT não se limita à ausência de fatores negativos, como o stress laboral ou a insatisfação profissional, abrangendo também dimensões relacionadas com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, as condições físicas e psicológicas de trabalho, as oportunidades de desenvolvimento e a perceção de justiça, reconhecimento e segurança. Compreender este conceito é fundamental para avaliar de que forma as práticas organizacionais podem potenciar o bem-estar dos colaboradores e contribuir para o sucesso sustentável das empresas.

Para a análise empírica, foi aplicado um questionário, cujos dados foram tratados estatisticamente com recurso ao software SPSS. Inicialmente, realizou-se uma análise fatorial exploratória para identificar as dimensões subjacentes ao constructo da QVT, seguida de uma análise de clusters, que permitiu agrupar os colaboradores com perceções semelhantes. A validade e a consistência dos clusters foram posteriormente verificadas através de boxplots, permitindo observar diferenças significativas nas dimensões da QVT entre os grupos. Finalmente, aplicou-se o teste do Qui-quadrado de Pearson (χ^2) para avaliar se a pertença aos clusters variava significativamente em função de variáveis sociodemográficas, incluindo sexo, idade, habilitações académicas, tempo de serviço, cargo hierárquico e salário líquido.

Desta forma, este trabalho pretende não apenas contribuir para a reflexão teórica sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, mas também fornecer uma perspetiva prática e aplicada, capaz de apoiar o desenvolvimento de políticas organizacionais mais eficazes, humanas e alinhadas com as necessidades concretas dos colaboradores.

Este trabalho está estruturado em 4 capítulos. O primeiro capítulo destina-se a apresentar a revisão da literatura, com o propósito de fornecer uma fundamentação teórica sólida e contextualizar adequadamente o tema em estudo. Este capítulo é composto por 4 pontos: o primeiro ponto consiste na contextualização do conceito da QVT, o segundo na evolução do mesmo, o terceiro na utilização do conceito nos dias de hoje e por fim procede-se com apresentação das teorias da motivação.

No segundo capítulo, centra-se atenção no estudo empírico, desde apresentação do problema, objetivos, formulação de hipóteses, metodologia utilizada, seguindo-se do instrumento utilizado para recolha dos dados, assim como a apresentação dos participantes envolvidos no estudo. No terceiro capítulo, é apresentada a análise e

discussão dos resultados, para logo se seguida serem expostas as conclusões, as limitações do estudo e as possíveis orientações para futuras linhas de investigação.

1. Qualidade de Vida no Trabalho: contextualização do conceito

Nos últimos anos, a “Qualidade de Vida no Trabalho” tem sido um tema estudado por vários investigadores com um objetivo comum - o de encontrar um ponto de equilíbrio entre a exigência inerente à competitividade do mundo empresarial e a preocupação com a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores não esquecendo, nunca, o foco central que se traduz na melhoria da produtividade. Desta forma, podemos afirmar que quanto melhor forem as condições que as organizações proporcionam aos seus colaboradores, tanto maior será a sua motivação, aplicação e dedicação que tem como consequência o aumento da produtividade. As organizações, tendo em conta o supracitado, têm vindo a priorizar cada vez mais este tópico, esta metodologia, pois percebem que o bem-estar dos trabalhadores é fundamental para que os objetivos sejam cumpridos, criando um clima de sucesso e de superação.

1.1. Conceito

De acordo com Organização Mundial da Saúde (OMS), o bem-estar corresponde a uma condição em que o indivíduo desfruta de plena saúde física, mental e social, não se limitando apenas à ausência de patologias ou distúrbios (Website Oficial da OMS).

Segundo Rodrigues (1994) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tópico que envolve as pessoas, o trabalho e a organização. Ao destacar o bem-estar dos trabalhadores, a competência organizacional e a participação dos funcionários nas decisões, o autor considera que o grande desafio para qualquer organização é conseguir alcançar um equilíbrio entre o bem-estar dos colaboradores e a produtividade. O mesmo autor considera que os colaboradores que não têm um ambiente familiar satisfatório usam o trabalho para satisfazer as necessidades sociais.

Desta forma, a QVT pode ser analisada sob diferentes perspetivas, já que cada autor releva e privilegia certos princípios que consideram ser os mais importantes para a sua verdadeira implementação.

Segundo Rose, Beh e Uli (2006), a QVT assenta na premissa de que os colaboradores são o elemento central de qualquer organização e, como tal, devem ser valorizados e tratados com dignidade e respeito. A valorização do trabalhador na respetiva organização

é a forma, segundo o autor, de procurar melhorar todo o processo laboral e consequente promover o sucesso coletivo.

Na perspectiva de Conte (2003), a QVT corresponde a uma abordagem de gestão flexível e dinâmica, na qual fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos desempenham um papel fundamental na cultura empresarial e na melhoria do ambiente organizacional. O efeito dessa gestão reflete-se diretamente na satisfação dos trabalhadores e, consequentemente, na sua produtividade.

Segundo (Rico, 2010), garantir a QVT implica proporcionar um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar e o desempenho dos colaboradores. Quando os profissionais se sentem valorizados e confortáveis no seu contexto laboral, a sua motivação e envolvimento com as tarefas aumentam, traduzindo-se em melhores resultados para a organização. Desta forma, podemos afirmar que o bem-estar, a valorização e o sucesso dos trabalhadores podem vir a ser potenciadores do êxito de qualquer organização.

O conceito de bem-estar no ambiente de trabalho, referenciado por alguns autores, é segundo Guest (2017) um conceito que pode ser abordado a partir de três dimensões principais. A primeira, o bem-estar psicológico, divide-se em duas vertentes: o bem-estar hedónico, que se foca na satisfação no trabalho, e o bem-estar eudemónico, que está relacionado com a concretização do potencial pessoal e a procura de significado e propósito nas atividades profissionais. A segunda dimensão, o bem-estar físico, refere-se aos indicadores de saúde no local e trabalho, considerando tanto os sinais fisiológicos de saúde ou doença, como as perceções subjetivas do trabalhador, que podem ser tanto positivas como uma sensação de energia, como negativas, como o stress. Por fim, o bem-estar social está relacionado com a qualidade das relações interpessoais no trabalho, abordando o apoio social disponível, a confiança entre colegas e a perceção de justiça na organização. Estas três dimensões, segundo o autor, estão interligadas entre si, influenciando não só a saúde e a satisfação dos trabalhadores como também a sua produtividade.

Atualmente, a preocupação crescente com o bem-estar dos trabalhadores, tanto a nível individual como organizacional, resulta das exigências do trabalho moderno, que geram frequentemente elevados níveis de stress e ansiedade. Diversos estudos realizados em

toda a Europa demonstra uma relação clara entre o stress profissional e o aumento do risco de problemas de saúde. Para além disso, a tendência para uma disponibilidade permanente do trabalhador, durante 24 horas por dia e sete dias por semana, impõe desafios significativos, nomeadamente o aumento do risco de exploração, a instabilidade dos horários laborais e a ameaça ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores (Grote & Guest 2017). A realidade apresentada pelo autor sugere uma adequação das condições de trabalho aos profissionais no sentido do equilíbrio e do bem-estar, o que vai ao encontro de Huang, Lawer e Lei (2007) que consideram que a QVT envolve a criação de condições adequadas tanto para o ambiente de trabalho como para os diferentes estilos de vida dos colaboradores.

Nos países industrializados, um dos principais desafios passa pela relação entre a QVT e a qualidade de vida em geral, dado que o trabalho exige um grande investimento de tempo e esforço, o que lhe oferece uma relevância substancial na vida das pessoas. A maioria dos indivíduos associa o sentido da sua vida ao propósito do seu trabalho, o que dá origem ao conceito de “significado de trabalho”. Este conceito refere-se à crença de que o trabalho realizado possui um propósito que vai além do âmbito profissional, abrangendo também uma dimensão pessoal. Torna-se, igualmente, essencial compreender a importância das relações sociais no ambiente de trabalho e o impacto que estas têm na atribuição de significado ao trabalho. Segundo Robertson et al. (2020), o trabalho significativo está associado a experiências psicológicas relacionadas com os sentimentos de competência e de pertença.

Segundo Limongi-França (2006), cada indivíduo deve ser entendido como um ser biopsicossocial, ou seja, alguém que reage de forma integrada às condições em que vive. Com base nessa perspetiva, percebe-se que, na gestão/planificação do trabalho, este tipo de abordagem deva exigir um procedimento que tenha em consideração as três dimensões que estão na base do problema, as quais passo a citar: Dimensão biológica, vertente cujos programas de QVT focam-se no ambiente em que a pessoa está inserida, analisando os fatores genéticos e físico-químicos que influenciam a sua relação com o trabalho; Dimensão psicológica, vertente que enfatiza as emoções, os aspetos afetivos e os processos cognitivos; Dimensão social, vertente que valoriza a QVT centrando-se nos

valores, na cultura e nas dinâmicas coletivas. Segundo o autor, esta perspectiva consubstanciada numa metodologia integradora é que se poderá promover a verdadeira QVT. Também, numa linha de pensamento convergente, Limongi-França (2019) considera que falar de produtividade do ser humano é tentar criar um ambiente de trabalho tecnologicamente avançado e eficiente, sem comprometer o bem-estar dos trabalhadores...este sim, o verdadeiro desafio! Para se atingir essa meta ou objetivo, segundo o autor, é fundamental assegurar condições de trabalho equilibradas, aliando a produtividade a práticas ambientalmente sustentáveis.

O autor Eurofound (2021) acrescenta o conceito de trabalho sustentável que, na sua opinião, é o que oferece as melhores condições aos trabalhadores, seja de vida ou de trabalho, para que eles se possam manter uma carreira profissional de vários anos na mesma organização. As boas condições de trabalho trazem, com toda a certeza, benefícios para as empresas, para os trabalhadores e também para a sociedade. Dessa forma, estando os profissionais mais empenhados e motivados, ajudam a organização a alcançar bons resultados atingindo as metas previamente definidas. A melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores citada, trará benefícios e conseqüentemente menos impacto nos serviços de saúde pública. Além disso, ajuda também a combater o desafio geográfico que a Europa está a enfrentar com o envelhecimento da população. É estritamente necessário que haja uma percentagem maior da população em idade ativa no mercado de trabalho, o que só será possível se os profissionais tiverem motivados e boas condições de trabalho

1.2. Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

No século XVIII, com o avanço da Revolução Industrial, surgiu a necessidade de um novo modelo de organização de trabalho. Segundo Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação constante do ser humano, sendo abordada de várias formas ao longo do tempo, sempre com a intenção de tornar o trabalho mais fácil e priorizar a satisfação dos trabalhadores.

De acordo com Martel e Dupuis Gilles (2006), os esforços para melhorar as condições de vida dos trabalhadores iniciaram-se no final do século XIX. No entanto, foi no século XX que as ciências sociais e humanas passaram a interessar-se pelo estudo do trabalho,

particularmente no que respeita à relação entre as atitudes e comportamentos dos trabalhadores.

Segundo Saklani (2004), foi durante os anos 60 que o interesse na humanização e nas condições de trabalho dos colaboradores ganhou relevância dentro das empresas. Foi nesta época que o nível de escolaridade dos trabalhadores começou a aumentar, o que influenciou bastante este tema, para não falar das iniciativas dos investigadores sociais (Fernandes, 1996).

A partir de 1970, a QVT passou a ser tratada de forma regular onde cada vez mais deram importância ao equilíbrio entre as necessidades individuais dos trabalhadores e os objetivos das empresas. Walton (1973) e Davis (1981) foram ambos importantes na relevância do conceito. Segundo Walton (1973), a QVT deveria ser algo que integrasse na responsabilidade social das empresas as necessidades dos trabalhadores, tendo também em consideração os direitos dos trabalhadores quando é feita a análise dos resultados das organizações. Por sua vez, Davis (1981) defendia que a QVT era criar condições confortáveis ao trabalhador, com o objetivo de os motivar, para potenciar a sua produtividade na organização sem estar a prejudicar o seu bem-estar. Ambas as teorias contribuíram para aumentar a relevância que as pessoas dão à QVT, tendo como objetivo primordial o melhorar as condições de trabalho dos colaboradores para estes estarem mais motivados e conseqüentemente serem mais produtivos para a organização. A partir de então, começaram a surgir novas formas de organização do trabalho, como grupos autónomos de trabalho com maior responsabilidade e liberdade, o que fez com que os colaboradores se sentissem mais motivados e a produtividade das empresas aumentasse.

A humanização do trabalho constitui-se como um fator crucial no desenvolvimento do conceito de QVT, particularmente entre as décadas de 1960 e 1980. Segundo Walton (1973), Bergeron et al. (1984) e Nadler e Lawler (1983), a maior parte das organizações começaram a focar-se mais nas necessidades humanas dos colaboradores e a melhorar as suas condições de trabalho. Esta nova abordagem implicava ajustar o ambiente de trabalho às necessidades físicas e psicológicas dos trabalhadores. A introdução dos sistemas sociotécnicos, tinha como objetivo uma melhoria na interação entre as necessidades dos seres humanos e as tecnologias, onde se procurava criar um equilíbrio

entre ambas (Walton, 1973; Bergeron et al. 1984). Este modelo ajudou a mudar a maneira como o colaborador era visto e tratado, passando de uma simples peça da organização para um ser humano com aspirações e direitos, onde a motivação e satisfação do operário eram entendidas como essenciais para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Atualmente a QVT continua a ser um tópico de estudo muito relevante, especialmente devido às constantes mudanças no mercado de trabalho. Segundo Pereira e Peçanha (2005) a QVT tornou-se um movimento ideológico, com maior foco na democracia industrial e na gestão participativa, sendo este conceito, atualmente, cada vez mais influente nas organizações. Com o envelhecimento da população e o aumento da mobilidade profissional, o equilíbrio entre as vidas pessoais e profissionais dos trabalhadores tem-se tornando cada vez mais um tema central, especialmente em contexto de um mercado de trabalho competitivo e dinâmico.

1.3. Utilização do Conceito nos Dias de Hoje

De acordo com Ferreira, et al.(2009), esta constante necessidade de implementação de políticas de QVT, é uma resposta a um contexto laboral que foi marcado por transformações aceleradas e por vezes opressivas. Estas transformações são refletidas essencialmente no elevado avanço das tecnologias, na redução do tempo de vida útil de qualquer produto e nas alterações sistemáticas nos processos de produção. Os trabalhadores estão sujeitos a uma pressão constante e, as suas capacidades de adaptação são diariamente postas à prova, sem que muitas das vezes lhes sejam garantidas condições de trabalho que justifiquem a exigência da tarefa, nomeadamente no que diz respeito ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

A QVT, nos dias de hoje, é crucial nas organizações, capaz de proporcionar oportunidades significativas para os trabalhadores como para as organizações. A adaptação a esta nova realidade nas organizações pode ser um fator importante no desempenho dos colaboradores, pois está diretamente ligada ao bem-estar no trabalho. Com o aumento do reconhecimento da importância da QVT, as organizações têm demonstrado alguma preocupação com as mudanças no estilo de vida das pessoas, quer seja dentro ou fora das empresas. No entanto, esse movimento não pode ser reduzido a uma simples

resposta a pressões externas; tem que existir um movimento, dentro da empresa, que promova o equilíbrio entre os aspetos organizacionais e comportamentais, que garantam que os índices de QVT sejam ajustados às necessidades dos colaboradores, sem criar uma sobrecarga, que posteriormente prejudicaria o ambiente de trabalho.

Na gestão da QVT é fundamental reconhecer que cada colaborador tem diferentes competências e habilidades que devem ser valorizadas e compreendidas na construção de um ambiente de trabalho equilibrado e saudável. É importante que os gestores estejam atentos e que existam profissionais qualificados que entendam as necessidades de cada um e que consigam perceber e potenciar as diferentes essências, habilidades e competências. Iniciativas como a promoção, recuperação e a preservação da saúde têm vindo a assumir uma importância crescente nas empresas. As medidas de proteção de saúde destinam-se, maioritariamente a colaboradores que se encontram doentes, com o intuito de os afastar do local de trabalho e, assim, evitar o contágio aos restantes colegas. Um exemplo importante na Proteção Individual, que tem demonstrado bons resultados, é a realização de campanhas de vacinação dentro das empresas, como a vacina contra a gripe, que fazendo uma análise sob a perspectiva do custo-benefício, ajuda a melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Segundo Lessa e Schramm (2015), as iniciativas de promoção de saúde têm enfrentado alguma resistência quando são relacionadas com doenças, apesar de se reconhecer que a manutenção de uma boa saúde está associada a uma melhor qualidade de vida, maior produtividade e, por sua vez, inerente à felicidade dos colaboradores.

Apesar de algumas resistências que se colocam às iniciativas de promoção de saúde no local de trabalho, como referem Lessa e Schramm (2015), é inegável a sua relevância na prevenção de fenómenos psicossociais como o *burnout* e na promoção de estados positivos como o *engagement*. Neste sentido, é fundamental compreender a fundo estes conceitos, de maneira a delinear estratégias eficazes nas empresas.

De acordo com Schaufeli e Bakker (2001), o *burnout* é um estado psicológico negativo relacionado com o trabalho, que é composto por três dimensões, como a eficácia profissional reduzida, a exaustão e o cinismo. A diminuição da eficácia profissional reflete-se na perceção de falta de competência e na sensação de não atingir resultados;

a exaustão é um estado intenso de cansaço emocional; cinismo é quando um indivíduo assume uma postura de desinteresse relativamente ao trabalho.

Por sua vez, o *engagement*, segundo Schaufeli et al. (2001), é um estado positivo e de longa duração relacionado com o trabalho que é composto por três dimensões: vigor, dedicação e absorção. O vigor representa elevados níveis de energia; a dedicação representa o entusiasmo e inspiração; e a absorção é referente à total concentração nas tarefas, muitas vezes, sem noção da perda de tempo.

Os autores defendem que o *engagement* não deve ser medido como o conceito oposto do *burnout*, mas sim como um fenómeno distinto com características e dimensões próprias.

Em linha com a crescente valorização do significado do trabalho no contexto organizacional, Parker, Morgeson e Johns (2017), bem como Parker (2020), defendem que a QVT está fortemente associada à forma como o trabalho é concebido, organizado e experienciado pelos colaboradores. Segundo os autores, o design do trabalho assume um papel central na promoção do bem-estar psicológico, da motivação intrínseca e do desempenho sustentável.

O trabalho significativo é descrito como aquele que permite ao indivíduo perceber utilidade, propósito e impacto positivo da sua atividade, tanto a nível pessoal como organizacional e social. Esta perceção contribui para níveis mais elevados de *engagement*, satisfação profissional e resiliência face às exigências do trabalho moderno.

Os autores Parker, Morgeson e Johns (2017), bem como Parker (2020) salientam ainda que práticas organizacionais que promovem autonomia, participação na tomada de decisão, clareza de papéis e alinhamento entre valores individuais e organizacionais reforçam a QVT, enquanto reduzem riscos psicossociais como o *burnout* e a alienação profissional. Desta forma, a QVT deixa de ser entendida apenas como um conjunto de condições externas, passando a integrar uma dimensão estratégica de gestão do trabalho e das pessoas.

1.4. Teorias Motivacionais e Comportamentais

As Teorias de conteúdo ajudam a identificar as necessidades humanas que motivam o comportamento dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Entre as quais a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1954), a Teoria X e Y de McGregor (1960), a Teoria da Motivação Social de McClelland (1961) e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (1960).

1.4.1. Teoria de Maslow (1954)

Nos anos 50, Abraham Maslow desenvolveu uma teoria da motivação baseada no conceito de hierarquia das necessidades que influenciam o comportamento humano, onde cada indivíduo tem necessidades diferentes e, à medida que o homem satisfaz algumas necessidades, surgem outras que influenciam no seu comportamento. Esta hierarquização e diferenciação das necessidades, do comportamento subsequente são corroboradas por (Chiavenato, 1994).

A teoria de Maslow foi estudada/analísada ao longo dos anos e vários autores foram corroborando algumas das conclusões e princípios subjacentes à mesma.

O autor da teoria agrupou as necessidades em cinco níveis de acordo com o grau de importância.



Figura 1 - Pirâmide das Necessidades de Maslow

As necessidades fisiológicas, situadas na pirâmide de Maslow, são as primeiras a serem consideradas pelos indivíduos, uma vez que se relacionam diretamente com a

sobrevivência e preservação (Chiavenato, 2003), ou sejam as necessidades básicas de alimentação, do sono, do descanso e de abrigo.

Tanto as necessidades fisiológicas como as necessidades de segurança são consideradas necessidades primárias, uma vez que consistem na salvaguarda e preservação pessoal, ao contrário das restantes necessidades, que são consideradas secundárias, pois visam a identidade individual (Neves et al., 2011).

No segundo nível da pirâmide encontram-se as necessidades de segurança que estão relacionadas com o sentimento de segurança, seja a nível da estabilidade do salário ou da proteção contra perigos externos como violência e desastres naturais (de Moraes Wyse, 2018).

As necessidades sociais, situadas no terceiro nível da pirâmide, referem-se ao preenchimento do sentimento de pertença (pertencer a algo), uma vez que o ser humano possui a necessidade de se sentir amado. (de Moraes Wyse, 2018).

No topo da pirâmide estão as necessidades de autorrealização, as mais complexas e difíceis de satisfazer, pois implicam o desenvolvimento contínuo das capacidades e do potencial humano (de Moraes Wyse, 2018). A realização pessoal, o reconhecimento profissional e a possibilidade de progressão na carreira são elementos que impulsionam os indivíduos a alcançar níveis superiores de desempenho e compromisso com a organização (Benko, Anderson & Vickberg, 2011).

1.4.2. Teoria X e Y de McGregor (1960)

Inspirado nas ideias de Maslow, Douglas McGregor desenvolveu, em 1960, a sua própria teoria sobre o comportamento dos colaboradores nas organizações. Segundo este, a maneira como os gestores das organizações lidam com os seus trabalhadores influencia bastante o desempenho e a motivação destes.

A Teoria X parte do pressuposto que os colaboradores evitam o trabalho sempre que têm oportunidade, não têm ambição e a única preocupação que têm é fazer os mínimos para não perder o emprego sem expectativas de crescimento profissional. Segundo esta visão, os gestores têm que ter uma postura de controlo rigorosa, recorrendo se necessário, a

punições e recompensas de maneira a garantir que estes cumprem as funções e objetivos da organização.

Enquanto a Teoria Y já apresenta uma visão mais positiva sobre o indivíduo no contexto profissional. Já é assumido que os trabalhadores gostam de trabalhar e querem crescer a nível profissional. São colaboradores que querem aprender, querem assumir responsabilidades e contribuir afincadamente para os objetivos da organização.

1.4.3. Teoria da Motivação Social de McClelland (1961)

Nos inícios da década de 60, McClelland (1961) desenvolveu a teoria das necessidades adquiridas com o intuito de explicar a motivação dos colaboradores. Esta teoria evidencia necessidades adquiridas, isto é, necessidades que são desenvolvidas, ao longo do tempo, através de experiências vividas e do contacto com o ambiente (Teixeira, 2013). McClelland defende que os indivíduos possuem três necessidades motivacionais: necessidade de realização, necessidade de afiliação e necessidade de poder (Ferreira & Martinez, 2008). As necessidades de realização traduzem o desejo de definir e atingir os objetivos que apresentam maior desafio, de fazer algo melhor, ultrapassando padrões de excelência (Teixeira, 2013). As necessidades de afiliação remetem para a necessidade de o indivíduo ter relações interpessoais amistosas, evitando conflitos e conquistando amizades verdadeira (Maximiano, 2012; Robbins, 2013). Já as necessidades de poder estão relacionadas com o desejo de controlar, decidir, influenciar e ser responsável pelo desempenho dos outros. Indivíduos com alta necessidade de poder procuram obter algum tipo de prestígio e destaque (Ferreira & Martinez, 2008). Porém, de acordo com McClelland, cada indivíduo assume estas três necessidades em diferentes graus, mas que, em determinada altura, há sempre alguma que irá prevalecer face às outras (Teixeira, 2013).

1.4.4. Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (1960)

Com base nos estudos de Frederick Herzberg, identificaram-se dois grupos de fatores fundamentais para o bom funcionamento de uma organização.

Os fatores higiénicos, onde estão incluídas cinco dimensões: a gestão da organização numa perspetiva política, relações entre colaboradores, condições de remuneração e

trabalho e os processos de controlo e supervisão. Estes fatores embora não contribuam diretamente para a motivação, a sua ausência pode gerar descontentamento.

Os fatores motivacionais estão relacionados com a valorização de atitudes e comportamento dos trabalhadores alinhados com os objetivos da organização. Estes fatores acabam por influenciar diretamente a motivação dos colaboradores no trabalho, a capacidade de adaptação, a disposição para inovar e a criatividade.

Esta teoria de Herzberg estabelece uma distinção clara entre os elementos que promovem a satisfação e aqueles cuja ausência provoca insatisfação, acabando por afetar comportamentos com impacto na produtividade coletiva e individual (Caravantes e Kloeckner, 2009)

1.4.5. Teoria da Equidade de Adams (1963)

Esta teoria, desenvolvida por J. Stacy Adams durante a década de 1960, sustenta que os indivíduos comparam os seus contributos para a organização com as recompensas que dela recebem, refletindo uma necessidade inerente ao ser humano: o sentimento de justiça (Cunha et al., 2014).

Segundo Marshall (2000), Smith (1925) acreditava que todas as pessoas partilhavam um nível semelhante de ambição, considerando o desejo por melhores condições de vida como a principal força motivacional.

O conceito de equidade está profundamente ligado aos princípios de justiça e integridade. No contexto organizacional, entende-se que há equidade quando os colaboradores são recompensados de acordo com o esforço despendido, o mérito evidenciado, o grau de empenho demonstrado e as competências que possuem. Desta forma, não se pode considerar que dois trabalhadores são tratados de maneira equitativa apenas por receberem o mesmo aumento salarial, caso um deles revele um elevado nível de dedicação e profissionalismo, enquanto o outro manifeste uma atitude negligente e pouco comprometida (Cunha et al., 2014).

Segundo Latham e Ernst (2006), a Teoria da Equidade sustenta que a perceção de justiça ou injustiça resulta de um processo de avaliação cognitiva, no qual os indivíduos

comparam os resultados que obtêm — como, por exemplo, a remuneração ou a progressão profissional.

1.4.6. Teoria das Expectativas de Vroom (1964)

No pensamento dos autores Vroom & Jago (1995), a motivação de um indivíduo para alcançar um determinado objetivo é influenciada pela expectativa de que o seu esforço e dedicação terá como consequência recompensas desejadas. Assim, a teoria depreende que o esforço necessário para a execução de cada tarefa de trabalho é o resultado de uma decisão individual, com o objetivo de conseguir as tão desejadas recompensas. A teoria considera três variáveis principais: expectativa, instrumentalidade e valência (Ferreira, Neves & Caetano, 2011). A expectativa refere-se à crença do indivíduo de que os seus esforços levarão a um desempenho desejado. A instrumentalidade diz respeito à percepção de que o desempenho desejado levará a uma recompensa desejada. A valência refere-se ao valor que o indivíduo atribui à recompensa. Segundo a teoria, a motivação de uma pessoa para realizar uma tarefa específica é determinada pela multiplicação das três variáveis acima referenciadas.

Vroom (1995) propôs o modelo de expectativa da motivação, que enfatiza a importância dos objetivos intermediários na obtenção de um resultado final. De acordo com esse modelo, a motivação é vista como um processo de tomada de decisão, onde o colaborador avalia as diferentes opções de comportamento com base nas expectativas sobre os resultados associados a cada uma delas. Este processo influencia a motivação e orienta o comportamento do indivíduo em direção aos seus objetivos finais. Os resultados esperados referem-se às propriedades tangíveis ou intangíveis que os trabalhadores recebem da organização em troca do seu trabalho. Os efeitos podem ser positivos, como salário, promoções, tempo de férias, segurança no emprego, bom ambiente de trabalho e oportunidades de crescimento; ou resultados negativos, como fadiga, frustração, ansiedade, supervisão autoritária, entre outros (Ferreira, Neves & Caetano, 2011).

2. Percurso do Estudo Empírico

O presente capítulo descreve o percurso metodológico seguido na concretização do estudo. Apresentam-se o problema e os objetivos da investigação, a metodologia adotada, a caracterização da amostra, o instrumento de recolha de dados e os procedimentos utilizados na recolha e análise da informação. Atendendo a que o estudo se centra numa grande empresa têxtil do Norte de Portugal, inclui-se igualmente uma breve caracterização da organização em análise.

2.1. Problema

Como referido na revisão de literatura, a QVT tem vindo a assumir um papel de crescente relevância nas organizações, sobretudo em resposta às exigências dos mercados competitivos, ao ritmo acelerado do progresso tecnológico e à crescente complexidade das dinâmicas laborais (Ferreira et al., 2009). Contudo, apesar da consolidação teórica do conceito, permanece um desfasamento considerável entre os princípios enunciados na literatura e a realidade experienciada pelos trabalhadores, especialmente em setores industriais, como o setor têxtil, caracterizado por elevados ritmos de produção, intensas exigências operacionais e forte pressão para o cumprimento de objetivos (Grote & Guest, 2017).

Rodrigues (1994) salienta que alcançar um equilíbrio entre a produtividade e o bem-estar dos colaboradores continua a constituir um dos principais desafios organizacionais da atualidade. Nesta perspetiva, diversos autores têm destacado a importância de reconhecer e valorizar as necessidades dos indivíduos nos seus contextos laborais, considerando as dimensões física, psicológica e social (Limongi-França, 2006). Tal reconhecimento revela-se fundamental para a construção de ambientes laborais saudáveis e sustentáveis, capazes de promover a motivação, o desempenho e o compromisso dos colaboradores com os objetivos organizacionais (Rico, 2010; Conte, 2003).

De acordo com Guest (2017), o bem-estar no trabalho pode ser analisado a partir de três dimensões fundamentais — psicológica, física e social — que, interligadas entre si, influenciam diretamente a satisfação profissional, o envolvimento nas tarefas e,

consequentemente, a produtividade. A ausência de condições que favoreçam estas dimensões pode conduzir ao surgimento de fenómenos psicossociais adversos, como o *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2001), comprometendo não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também o desempenho global das organizações.

Apesar de se verificar uma crescente preocupação com a QVT nas organizações, setores de atividade mais tradicionais, como a indústria têxtil, continuam a revelar fragilidades na implementação de práticas eficazes que garantam o bem-estar dos seus colaboradores (Limongi-França, 2019). De acordo com a Eurofound (2021), a criação de ambientes de trabalho sustentáveis constitui um fator determinante para a longevidade das carreiras profissionais, contribuindo para a motivação, empenho e consequente produtividade, com benefícios não apenas para os trabalhadores e para as organizações, mas também para a sociedade no seu conjunto.

Face ao exposto, entendeu-se pertinente continuar a estudar a temática da Qualidade de Vida no Trabalho pelo que se formulou a seguinte pergunta de investigação: Quais são as principais dimensões que caracterizam a Qualidade de Vida no Trabalho, tal como percebida pelos colaboradores de uma grande empresa têxtil, e de que forma se podem agrupar os colaboradores com base nessas dimensões?

2.2. Objetivos de Investigação

Os objetivos de investigação têm como finalidade explicitar o que se pretende alcançar com o estudo, devendo ser formulados de forma clara e precisa, uma vez que orientam todo o processo de desenvolvimento da pesquisa (Sampieri, Collado & Lúcio, 2006).

O objetivo geral desta dissertação consiste em analisar a QVT no contexto organizacional de uma grande empresa têxtil do Norte de Portugal.

Com base neste pressuposto, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar o perfil sociodemográfico dos participantes;

- Avaliar as percepções dos colaboradores relativamente às diferentes dimensões da QVT, nomeadamente condições laborais, motivação, reconhecimento, relações interpessoais e equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- Identificar clusters de colaboradores com percepções semelhantes de QVT;
- Analisar as diferenças nas percepções de QVT em função de variáveis sociodemográficas, como idade, género, habilitações literárias e tempo de serviço.

2.3. Hipóteses de Investigação

De acordo com Baptista e Sousa (2011), as hipóteses de investigação constituem respostas provisórias ao problema de investigação formulado, devendo orientar e justificar a componente empírica do estudo (Hill e Hill, 2002). Com base na revisão da literatura e nas dimensões conceptuais associadas à QVT, foram formuladas as seguintes hipóteses:

H1: Existe uma relação positiva entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a motivação dos colaboradores.

H2: A percepção de melhores condições de trabalho está positivamente relacionada com a satisfação dos colaboradores.

H3: A Qualidade de Vida no Trabalho está positivamente associada ao bem-estar físico, psicológico e social dos colaboradores.

H4: A Qualidade de Vida no Trabalho exerce um impacto positivo na produtividade e no desempenho dos colaboradores.

2.4. Identificação do Estudo

Com o objetivo de investigar a Qualidade de Vida no Trabalho em contexto organizacional, tendo como referência os colaboradores de uma grande empresa têxtil do Norte de Portugal, optou-se por um estudo descritivo de natureza quantitativa. De acordo com Sousa & Baptista (2011), a investigação quantitativa visa identificar e apresentar dados, indicadores e tendências observáveis. Este tipo de abordagem é

adequado, na medida em que permite obter medidas quantificáveis de variáveis a partir de amostras representativas de uma população específica. Além disso, a investigação quantitativa possibilita o tratamento estatístico rigoroso dos dados, permitindo análises que sustentam inferências objetivas

De seguida, apresentam-se o instrumento utilizado e os procedimentos adotados na recolha dos dados.

2.5. Instrumento para a recolha dos dados

O instrumento utilizado para a recolha de dados foi o inquérito por questionário. Trata-se de uma técnica de observação não participante, dirigida a um conjunto de indivíduos, em que cada participante responde individualmente, contribuindo para a investigação do problema em análise (Barata, 2011). O questionário tem como finalidade obter informações de uma amostra da população, permitindo posteriormente inferir conclusões sobre o universo em estudo (Bell, 2010). A sistematização das respostas, a simplicidade, a recolha e análise de dados e o baixo custo desta técnica são algumas das principais vantagens da utilização deste instrumento. Entre as principais vantagens deste instrumento destacam-se a sistematização das respostas, a simplicidade de aplicação, a facilidade de recolha e análise de dados e o baixo custo. Por outro lado, desafios como a construção adequada do questionário e a possibilidade de elevada taxa de não respostas podem conduzir a uma análise enviesada (Carmo & Ferreira, 2008). Para mitigar essas limitações, recomenda-se adotar ou adaptar perguntas de questionários previamente validados (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Nesse sentido, optou-se por utilizar um questionário previamente validado para a população portuguesa (Costa, 2021), realizando apenas adaptações relativas às questões sociodemográficas e incluindo uma pergunta filtro no início do inquérito, de modo a assegurar que apenas respostas de colaboradores desta grande empresa têxtil do Norte de Portugal fossem consideradas na análise.

A estrutura do questionário inicia-se com uma breve introdução que contextualiza o estudo, apresenta os objetivos e explica o modo de aplicação, sensibilizando os participantes para a importância da sua colaboração. É também apresentado o termo de

consentimento, garantindo a confidencialidade dos dados recolhidos. Salienta-se que apenas os questionários respondidos por colaboradores da empresa foram contabilizados e analisados. Para este efeito, inclui-se uma pergunta inicial de resposta binária (sim/não) sobre a relação do inquirido com a empresa, de modo a eliminar respostas de participantes que não pertencem à população-alvo.

O questionário utilizado é composto por 57 questões, estruturadas em duas partes. A primeira parte, constituída por 50 questões, centra-se na avaliação do ambiente de trabalho em contexto organizacional, abordando diversas dimensões, nomeadamente: motivação no trabalho, condições laborais, oportunidades de desenvolvimento profissional, relações interpessoais, reconhecimento, justiça salarial, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outras. O objetivo desta secção é compreender de que forma os colaboradores percebem e experienciam o seu contexto laboral. A avaliação foi realizada através de uma escala ordinal do tipo Likert, com cinco níveis de concordância, em que 1 corresponde a “Não concordo” e 5 a “Concordo muito”.

A segunda parte do questionário destina-se à recolha de dados sociodemográficos e profissionais dos participantes, permitindo uma contextualização mais detalhada dos resultados. Esta secção inclui 7 questões de resposta fechada, de escolha múltipla, abrangendo variáveis como género, idade, habilitações literárias, tempo de serviço na organização, tipo de vínculo laboral, entre outros aspetos relevantes. Adicionalmente, contém uma questão aberta destinada a identificar as funções desempenhadas pelos inquiridos. As perguntas desta secção utilizam uma escala nominal, incluindo a opção “não responder” sempre que aplicável.

Antes da aplicação no âmbito da presente investigação, o questionário foi pré-testado junto de um pequeno grupo de participantes, com o objetivo de assegurar a clareza das questões, a adequação da terminologia e a organização geral do instrumento. Este procedimento permitiu identificar e corrigir eventuais ambiguidades ou inconsistências, contribuindo para a qualidade, rigor e fiabilidade da recolha de dados.

2.5.1. Consistência interna do instrumento

Após a recolha das respostas ao inquérito por questionário, avaliou-se a consistência interna do instrumento através do cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach* (α), que permite medir o grau de correlação entre os itens de um mesmo construto (Cortina, 1993). De acordo com DeVellis (2012), valores de α inferiores a 0,6 indicam consistência interna fraca; valores próximos de 0,7 são considerados aceitáveis; e valores iguais ou superiores a 0,9 refletem consistência excelente. Por conseguinte, os valores do *Alpha de Cronbach* devem situar-se entre 0 e 1, sendo interpretados de acordo com os critérios apresentados na Tabela 1.

<i>Alpha de Cronbach</i> (α)	Consistência interna
0,9 – 1	Muito boa
0,7 – 0,9	Boa
0,6 – 0,7	Aceitável
0,5 – 0,6	Fraca
< 0,5	Inaceitável

Tabela 1 – Valores do *Alpha de Cronbach*

Neste sentido, após a recolha e análise dos dados verificou-se que o *Alpha de cronbach* do questionário foi de 0,935, evidenciando uma consistência interna “Muito boa” do instrumento (ver Tabela 2).

<i>Alfa de Cronbach</i>	N de itens
0,935	50

Tabela 2 - *Alpha de Cronbach* do Questionário

2.6. Estrutura e Agrupamento das Variáveis do Estudo

No presente estudo, todas as variáveis foram tratadas e codificadas de forma a permitir uma análise estatística eficiente no software SPSS. O tratamento incluiu a padronização das categorias e a codificação adequada das respostas, bem como a consideração de casos de respostas ausentes, garantindo que a análise decorresse sem problemas.

No caso do cargo hierárquico, a variável apresentou maior complexidade, uma vez que era de resposta aberta e incluía inicialmente 27 categorias distintas, correspondentes às diferentes funções desempenhadas pelos colaboradores da empresa. Para permitir uma análise estatística mais eficiente e assegurar uma interpretação consistente, estas categorias foram agrupadas em cinco grandes grupos funcionais, definidos com base em responsabilidades e níveis hierárquicos semelhantes. Este procedimento simplificou a análise e a leitura dos resultados, preservando, no entanto, a relevância das distinções funcionais entre os colaboradores. Adicionalmente, foi criada a categoria “Outros”, destinada a englobar funções residuais ou menos representativas no conjunto da amostra, cuja frequência individual não justificava uma categoria autónoma. Esta agregação permitiu manter a robustez estatística das análises sem comprometer a diversidade funcional existente na organização.

2.7. Empresa em Estudo – Caracterização e Justificação da Seleção

O presente estudo incide sobre uma empresa têxtil de grande dimensão situada no Norte de Portugal. A escolha desta organização baseou-se em critérios de acessibilidade e facilidade de comunicação, essenciais para a rápida resolução de eventuais dúvidas durante a aplicação do questionário. Apesar de não residir na mesma localidade da empresa, a proximidade geográfica relativa permitiu um contacto direto e eficiente.

Embora existam outras empresas do setor têxtil em diferentes regiões do país, o acesso a essas organizações apresentava maiores dificuldades, devido a limitações geográficas e temporais. Nesse sentido, considerou-se pertinente realizar o estudo nesta empresa, que representa uma realidade significativa e pouco explorada na região Norte.

Por motivos de confidencialidade, o nome da organização será mantido em anonimato ao longo do presente trabalho. Adicionalmente, embora esta seleção tenha sido adequada para a execução prática do estudo, pode limitar a generalização dos resultados para outras organizações do setor, sendo esta questão abordada mais detalhadamente na secção de limitações.

2.8. Caracterização dos Participantes

Tendo presente que a população é definida como o conjunto dos dados que representa a característica em análise para todos os elementos considerados, e que a amostra é “subconjunto de dados que pertencem à população” (Guimarães & Cabral, 1997, p.2), considerou-se como critério de seleção todos os colaboradores em funções na empresa têxtil, num total de 800 indivíduos. Foram obtidas 104 respostas válidas, correspondendo a uma taxa de resposta de 13%.

A amostra, ou população inquirida, apresentou uma maior representatividade do sexo feminino, correspondendo a 56% (N = 58), comparativamente a 41% de colaboradores do sexo masculino (N = 43). Três participantes (2,9%) não responderam a esta questão – ver Tabela 3.

Apesar de a amostra permitir uma análise descritiva do perfil sociodemográfico e das perceções dos colaboradores, a taxa de resposta relativamente baixa constitui uma limitação, que deve ser considerada na interpretação e generalização dos resultados obtidos.

Quanto à faixa etária, a maioria dos colaboradores encontra-se entre os 36 e 50 anos (32,7%; N = 34), seguindo-se os com 51 anos ou mais (30,8%; N = 32) e os de 25 a 35 anos (28,8%; N = 30). A faixa etária mais jovem (18–24 anos) apresenta menor representatividade (3,8%; N = 4). Quatro participantes (3,8%) não responderam a esta questão – ver Tabela 3.

Relativamente ao estado civil, a maior parte dos colaboradores é casada ou vive em união de facto (58,7%; N = 61), seguindo-se os solteiros (26,9%; N = 28) e os divorciados (9,6%;

N = 10). Nenhum participante se identificou como viúvo(a). Cinco colaboradores (4,8%) não responderam a esta questão – ver Tabela 3.

Quanto às habilitações literárias, a maioria dos colaboradores possui ensino secundário completo (38,5%; N = 40), seguida pelos que têm bacharelato (28,8%; N = 30) e 3.º ciclo ou equivalente (11,5%; N = 12). O grupo com licenciatura representa 7,7% (N = 8) e o de mestrado 8,7% (N = 9). Apenas quatro participantes (3,8%) possuem o 2.º ciclo e nenhum participante declarou possuir 1.º ciclo ou doutoramento. Um colaborador (1%) não respondeu a esta questão – ver Tabela 3.

No que diz respeito ao tempo de serviço na organização, a maioria dos colaboradores trabalha há mais de 10 anos (36,5%; N = 38), seguida pelos que se encontram entre 1 e 5 anos (27,9%; N = 29) e entre 6 e 10 anos (26,9%; N = 28). Um pequeno grupo possui menos de 1 ano de serviço (2,9%; N = 3), enquanto seis participantes (5,8%) não responderam a esta questão – ver Tabela 3.

Relativamente ao cargo hierárquico como já mencionando anteriormente, todas as categorias foram agrupadas em cinco grandes grupos funcionais, considerando responsabilidades e níveis hierárquicos semelhantes, permitindo uma interpretação mais consistente e simplificada das perceções dos colaboradores. A distribuição dos colaboradores inquiridos revela que a maior parte se insere na Área Comercial e Administrativa (32,8%; N = 34), seguida da Direção e Coordenação (18,4%; N = 19) e da Área Técnica e Operacional (13,5%; N = 14). Os colaboradores inseridos na Produção e Logística representam 10,7% (N = 11), enquanto os que pertencem à categoria “Outros” somam 13,5% (N = 14). Por fim, 11,5% dos inquiridos (N = 12) enquadram-se na categoria Não Especificado – ver Tabela 3.

Por último, relativamente ao salário líquido mensal, observa-se que a maioria dos colaboradores auferem entre 1000€ e 1500€ (47,1%; N = 49), enquanto 21,2% (N = 22) recebem menos de 1000€. Apenas uma minoria situa a sua remuneração entre 1500€ e 2000€ (5,8%; N = 6) ou superior a 2000€ (2,9%; N = 3). Regista-se ainda uma proporção considerável de não respostas (23,1%; N = 24), o que pode refletir alguma reticência em

divulgar informação salarial, frequentemente observada em estudos organizacionais deste tipo — ver Tabela 3.

Variável		N	%
Sexo	Feminino	58	55,8
	Masculino	43	41,3
	Não Responde	3	2,9
Faixa Etária	De 18 a 24 anos	4	3,8
	De 25 a 35 anos	30	28,8
	De 36 a 50 anos	34	32,7
	A partir dos 51 anos	32	30,8
	Não Responde	4	3,8
Estado Civil	Solteiro (a)	28	26,9
	Casado (a)/ União de Facto	61	58,7
	Divorciado (a)	10	9,6
	Viúvo (a)	0	0
	Não Responde	5	4,8
Habilitações Literárias	1º Ciclo (4º ano)	0	0
	2º Ciclo (6º ano)	4	3,8
	3º Ciclo (9º ou equivalente)	12	11,5
	Ensino Secundário (12º ano)	40	38,5
	Licenciatura	8	7,7
	Bacharelato	30	28,8
	Mestrado	9	8,7
	Doutoramento	0	0
	Não Responde	1	1
Tempo na Organização	Menos de 1 ano	3	2,9
	Entre 1 e 5 anos	29	27,9
	Entre 6 e 10 anos	28	26,9
	Mais de 10 anos	38	36,5
	Não Responde	6	5,8

Cargo Hierárquico	Direção e Coordenação	19	18,4
	Área Comercial e Administrativa	34	32,8
	Área Técnica e Operacional	14	13,5
	Produção e Logística	11	10,7
	Outros	14	13,5
	Não Especificado	12	11,5
Salário (Líquido)	Menos de 1000€	22	21,2
	Entre 1000€ a 1500€	49	47,1
	Entre 1500€ a 2000€	6	5,8
	Mais de 2000€	3	2,9
	Não Responde	24	23,1

Tabela 3 - Caracterização Sociodemográfica dos participantes

Concluída a caracterização da amostra e dos procedimentos metodológicos, o ponto seguinte dedica-se à apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos através do inquérito por questionário.

3. Apresentação dos Resultados

Esta secção apresenta os principais resultados do estudo quantitativo, provenientes da análise estatística dos dados recolhidos através do questionário, com o objetivo de dar resposta à questão central desta dissertação. Os resultados são organizados de acordo com os objetivos estabelecidos, sendo sempre acompanhados de tabelas e gráficos quando necessário, de modo a facilitar a interpretação e a visualização das tendências observadas.

3.1. Estatísticas Descritivas

Como ponto de partida, procedeu-se ao cálculo da média, do desvio padrão e da mediana de cada um dos 50 itens do questionário, permitindo identificar tanto as respostas predominantes como os valores centrais mais elevados e mais baixos, assim como avaliar a dispersão das perceções dos colaboradores relativamente a cada item. Estes 50 itens já descritos anteriormente focam-se na avaliação do ambiente de trabalho em contexto organizacional, contemplando dimensões como motivação, condições laborais, oportunidades de desenvolvimento profissional, relações interpessoais, reconhecimento, justiça salarial e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outras, permitindo analisar de forma detalhada como os colaboradores percebem e experienciam o seu contexto laboral.

Itens do questionário.	Média	Desvio Padrão	Mediana
O ambiente de trabalho na minha organização é positivo e altamente motivador	3,61	0,908	4,00
As condições laborais proporcionadas pela organização são adequadas.	3,88	0,900	4,00
É difícil tirar tempo durante o trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	3,03	1,303	3,00
A minha empresa oferece oportunidades suficientes para desenvolver as minhas próprias competências.	3,66	1,039	4,00

A empresa fornece informação suficiente para que eu possa desempenhar as minhas responsabilidades.	3,88	0,921	4,00
É-me dada autonomia para decidir o meu próprio estilo e ritmo de trabalho.	3,51	1,024	4,00
Existe cooperação entre todos os departamentos para alcançar os objetivos.	3,34	1,020	4,00
Sinto-me à vontade para fazer comentários e sugestões sobre o meu desempenho.	3,79	1,163	4,00
Tenho orgulho em trabalhar na minha atual empresa.	3,78	1,174	4,00
Estou envolvido/a nas decisões que afetam o nosso trabalho.	3,65	1,031	4,00
Sou discriminado/a no meu trabalho devido ao meu género.	1,33	0,897	1,00
As políticas salariais da organização são justas e adequadas.	3,04	1,307	3,00
A empresa comunica de forma clara e atempada todas as alterações relevantes.	3,40	1,243	4,00
Existe uma relação harmoniosa com os meus colegas de trabalho.	3,72	1,194	4,00
Sinto-me verdadeiramente integrado/a na organização.	3,93	1,082	4,00
As exigências do trabalho impedem-me, por vezes, de tratar de assuntos de natureza pessoal.	3,26	1,223	3,00
As relações entre a gestão e os colaboradores são positivas e baseadas no respeito mútuo.	3,88	1,129	4,00
Existe uma relação cordial com o meu superior direto.	4,01	1,281	4,00
Recebo o suporte adequado da parte dos colaboradores que integram a minha equipa.	4,09	0,925	4,00
Os programas de formação na nossa empresa ajudam os colaboradores a adquirir as competências necessárias para desempenhar eficazmente o seu trabalho.	3,61	1,153	4,00

Os programas de formação têm como objetivo melhorar o relacionamento interpessoal entre os colaboradores.	3,41	1,212	4,00
A minha empresa oferece oportunidades de formação suficientes para desempenhar o meu trabalho com competência.	3,71	1,094	4,00
Considero que as formações deveriam ser realizadas com maior frequência.	3,55	1,379	4,00
Considero que a compensação que recebo é justa face ao trabalho que desempenho.	3,19	1,270	3,00
A política salarial tem em conta as responsabilidades inerentes a cada função.	3,19	1,422	3,00
A organização estabelece uma ligação clara entre o desempenho profissional e as recompensas atribuídas.	3,19	1,330	3,00
As promoções são geridas de forma justa.	3,04	1,386	3,00
O meu desempenho é reconhecido e valorizado pelo meu superior hierárquico.	3,53	1,174	4,00
Os benefícios complementares disponibilizados pela empresa são adequados.	3,18	1,260	3,00
A empresa assegura benefícios de proteção social, como o Fundo de Pensões, reembolso médico, entre outros.	2,73	1,679	3,00
São disponibilizadas boas condições de transporte aos colaboradores.	2,69	1,730	3,00
As medidas de segurança implementadas pela empresa são eficazes.	3,88	1,241	4,00
A organização desenvolve atividades de bem-estar que promovem a qualidade de vida dos colaboradores.	3,39	1,318	4,00
Sinto-me confortável e satisfeito/a com o meu trabalho atual.	3,69	1,053	4,00
Sinto que o meu posto de trabalho oferece estabilidade e segurança.	3,91	0,967	4,00

As condições existentes permitem-me atingir o meu máximo potencial de produtividade.	3,52	1,106	4,00
A presença de estruturas que representem e protejam os interesses dos trabalhadores é essencial.	3,72	1,347	4,00
A empresa proporciona um elevado nível de segurança no emprego.	4,04	0,858	4,00
Os meus rendimentos são justos quando comparados com os de outras pessoas que fazem o mesmo tipo de trabalho noutras empresas.	2,97	1,478	3,00
O processo de rotação de funções é bem estruturado e eficaz.	2,56	1,569	3,00
Sinto que o meu trabalho me permite dar o meu melhor numa determinada área.	3,53	1,140	4,00
As minhas funções proporcionam-me a oportunidade de utilizar plenamente as minhas capacidades.	3,71	1,067	4,00
A empresa adota políticas de flexibilidade horária, quando aplicável.	3,21	1,370	4,00
Parte das minhas funções pode ser desempenhada remotamente, quando necessário.	2,28	1,573	2,00
Considero que as minhas funções implicam um elevado nível de stress.	3,56	1,139	4,00
Estou disposto/a a assumir responsabilidades adicionais no âmbito das minhas funções.	3,64	1,321	4,00
Existe um equilíbrio adequado entre os objetivos definidos e os recursos disponibilizados.	3,38	1,192	4,00
Estão estabelecidos canais claros e eficazes para a comunicação e transferência de informação.	3,46	1,097	4,00
A organização disponibiliza os recursos necessários para otimizar o desempenho dos colaboradores.	3,56	0,993	4,00
A comunicação e o fluxo de informação entre os departamentos são satisfatórios e eficientes.	3,27	1,134	3,00

Tabela 4 - Estatísticas descritivas dos itens do questionário: média, mediana e desvio padrão

A análise das estatísticas descritivas permite obter uma visão abrangente das percepções dos colaboradores relativamente às diferentes dimensões avaliadas no questionário. De forma global, observa-se uma tendência positiva nas respostas, com médias situadas maioritariamente entre 3,5 e 4,0, o que indica níveis moderadamente elevados de satisfação e concordância relativamente aos aspetos avaliados. A mediana de 4,00 para a maioria dos itens reforça esta tendência, sugerindo que as percepções positivas são partilhadas pela maioria dos participantes – ver tabela 4.

As dimensões mais favoravelmente avaliadas dizem respeito à relação com colegas e superiores hierárquicos, à cooperação no ambiente de trabalho e à segurança no emprego. Itens como *“Existe uma relação cordial com o meu superior direto”* (M=4,01), *“Recebo o suporte adequado da parte dos colaboradores que integram a minha equipa”* (M=4,09) e *“A empresa proporciona um elevado nível de segurança no emprego”* (M=4,04) evidenciam uma percepção globalmente positiva do clima organizacional e das relações interpessoais.

Em contraste, observam-se médias mais baixas em itens relacionados com benefícios complementares, política salarial, flexibilidade laboral e possibilidade de teletrabalho, evidenciando potenciais áreas de insatisfação ou de melhoria. Itens como *“São disponibilizadas boas condições de transporte aos colaboradores”* (M=2,69), *“Parte das minhas funções pode ser desempenhada remotamente, quando necessário”* (M=2,28) e *“Os meus rendimentos são justos quando comparados com os de outras pessoas que fazem o mesmo tipo de trabalho noutras empresas”* (M=2,97) revelam percepções mais críticas nestas dimensões.

Os valores de desvio padrão, que oscilam geralmente entre 0,9 e 1,3, indicam uma variabilidade moderada nas respostas, o que sugere alguma heterogeneidade nas percepções dos colaboradores, possivelmente associada a diferenças nas funções, antiguidade ou departamentos. No entanto, em itens mais sensíveis, como os que abordam a discriminação de género (M=1,33; DP=0,897), observa-se uma dispersão reduzida, sugerindo consenso entre os participantes quanto à inexistência generalizada de práticas discriminatórias.

Em síntese, os resultados apontam para um ambiente de trabalho globalmente positivo, caracterizado por boas relações interpessoais e sentimento de pertença, mas com desafios evidentes no domínio das políticas salariais, benefícios sociais e flexibilidade organizacional. Estes resultados constituem uma base sólida para análises inferenciais subsequentes, que poderão explorar em maior profundidade as relações entre estas dimensões e variáveis como o grau de satisfação, o envolvimento organizacional ou a intenção de permanência na empresa.

3.2. Análise Fatorial Exploratória da Qualidade de Vida no Trabalho

A análise fatorial constitui uma técnica estatística multivariada utilizada para identificar e compreender as estruturas latentes que explicam os padrões de correlação entre um conjunto de variáveis observadas. De acordo com Marôco (2021), esta metodologia permite reduzir a dimensionalidade dos dados, sintetizando a informação em fatores comuns que representam dimensões subjacentes aos constructos estudados.

Com o objetivo de investigar as dimensões subjacentes à Qualidade de Vida no Trabalho na empresa têxtil em estudo, procedeu-se a uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), utilizando Análise de Componentes Principais com rotação *Direct Oblimin* e normalização de Kaiser, dada a expectativa de correlação entre os fatores. Esta abordagem permite simplificar e clarificar as relações entre variáveis, facilitando a interpretação conceptual dos resultados e a validação empírica do modelo teórico.

3.2.1. Adequação da amostra e teste de esfericidade

A adequação da amostra foi avaliada através do *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), obtendo-se um valor de 0,819, indicando que a amostra é adequada para análise fatorial. O Teste de Esfericidade de *Bartlett* foi significativo ($\chi^2 = 2719,763$; $df = 780$; $p < 0,001$), confirmando

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,819
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	2719,763
	df
	780

Tabela 5 - Índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Teste de Esfericidade de Bartlett

que as correlações entre os itens não formam uma matriz identidade, legitimando a aplicação da AFE - Ver tabela 5

3.2.2. Comunalidades e Cargas Fatoriais

Inicialmente, todos os 50 itens foram considerados na análise. As comunalidades extraídas indicaram que a maioria dos itens explicava adequadamente a variância comum (valores $\geq 0,5$), mesmo nos casos em que se extraíram 13 componentes, sendo praticamente todos os itens bem representados. No entanto, a análise isolada das comunalidades revelou-se insuficiente, uma vez que alguns itens apresentavam cargas fatoriais ambíguas ou múltiplas, evidenciando indefinição quanto ao fator ao qual deveriam pertencer.

A seleção final de itens baseou-se em dois critérios combinados:

1. **Comunalidades $\geq 0,5$** , garantindo que cada item contribui de forma significativa para a variância total.
2. **Cargas fatoriais $\geq 0,4$ em apenas um fator**, evitando itens com *cross-loadings* significativos.

A seleção final de itens baseou-se em dois critérios combinados:

1. Comunalidades $\geq 0,5$, garantindo que cada item contribui de forma significativa para a variância total.
2. Cargas fatoriais $\geq 0,4$, em apenas um fator, evitando itens com *cross-loadings* significativos.

Os itens que não cumpriam estes critérios foram eliminados, resultando em 37 itens estáveis distribuídos por 7 fatores interpretáveis. As comunalidades finais indicam a proporção da variância explicada por cada fator comum, revelando que os itens contribuem adequadamente para os fatores extraídos.

Os *loadings* fatoriais refletem o grau de correlação entre cada variável e o respectivo fator, permitindo identificar os itens que melhor definem cada dimensão. Com base na interpretação conceptual dos agrupamentos de itens, foram extraídos sete fatores,

integrando variáveis com características comuns e coerentes. Cada fator foi designado de acordo com o conteúdo teórico e semântico dos itens que o compõem, assegurando uma nomenclatura representativa da dimensão subjacente.

A Tabela 6 apresenta as comunalidades e os *loadings* fatoriais de cada item, bem como a respetiva distribuição pelos sete fatores identificados.

Os sete fatores identificados na análise fatorial (ver Tabela 6) estão distribuídos da seguinte forma, de acordo com o número de itens que os compõem:

1. **Condições de Trabalho e Bem-Estar** – 10 itens: abrangem aspetos como motivação, benefícios, condições de transporte, atividades de bem-estar, rotação de funções, utilização plena de capacidades, recursos disponibilizados e comunicação interna.
2. **Equidade e Justiça Organizacional** – 6 itens: contemplam envolvimento nas decisões, justiça na compensação, ligação entre desempenho e recompensas, políticas salariais, promoções e comparação de rendimentos com outros colaboradores.
3. **Identificação Organizacional e Desenvolvimento Profissional** – 7 itens: incluem adequação das condições laborais, oportunidades de desenvolvimento, autonomia, orgulho na empresa, clareza na comunicação de alterações, relações com a gestão e com o superior direto.
4. **Suporte Organizacional e Relações Interdepartamentais** – 5 itens: abordam fornecimento de informação, cooperação entre departamentos, programas de formação, equilíbrio entre objetivos e recursos e canais de comunicação eficazes.
5. **Participação Ativa e Apoio Social** – 3 itens: referem-se à liberdade de expressão sobre o desempenho, benefícios de proteção social e presença de estruturas de representação dos trabalhadores.
6. **Segurança e Integração Organizacional** – 5 itens: englobam integração na organização, suporte da equipa, medidas de segurança, estabilidade do posto de trabalho e segurança no emprego.
7. **Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal** – 1 item: trata das exigências do trabalho que podem impedir a gestão de assuntos pessoais.

FACTOR	ITEM	COMUNALIDADES	LOADING
1 - Condições de Trabalho e Bem-Estar	O ambiente de trabalho na minha organização é positivo e altamente motivador	0,620	0,457
	Os benefícios complementares disponibilizados pela empresa são adequados	0,666	0,540
	São disponibilizadas boas condições de transporte aos colaboradores.	0,589	0,589
	A organização desenvolve atividades de bem-estar que promovem a qualidade de vida dos colaboradores.	0,610	0,606
	As condições existentes permitem-me atingir o meu máximo potencial de produtividade.	0,756	0,620
	O processo de rotação de funções é bem estruturado e eficaz.	0,597	0,544
	Sinto que o meu trabalho me permite dar o meu melhor numa determinada área.	0,674	0,759
	As minhas funções proporcionam-me a oportunidade de utilizar plenamente as minhas capacidades.	0,709	0,569
	A organização disponibiliza os recursos necessários para otimizar o desempenho dos colaboradores.	0,659	0,516
	A comunicação e o fluxo de informação entre os departamentos são satisfatórios e eficientes.	0,667	0,723
2 - Equidade e Justiça Organizacional	Estou envolvido/a nas decisões que afetam o nosso trabalho.	0,577	- 0,435
	Considero que a compensação que recebo é justa face ao trabalho que desempenho.	0,778	- 0,861
	A organização estabelece uma ligação clara entre o desempenho profissional e as recompensas atribuídas.	0,786	- 0,838
	A política salarial tem em conta as responsabilidades inerentes a cada função.	0,716	- 0,785
	As promoções são geridas de forma justa.	0,705	- 0,777

	Os meus rendimentos são justos quando comparados com os de outras pessoas que fazem o mesmo tipo de trabalho noutras empresas.	0,630	- 0,710
3 - Identificação Organizacional e Desenvolvimento Profissional	As condições laborais proporcionadas pela organização são adequadas.	0,705	0,632
	A minha empresa oferece oportunidades suficientes para desenvolver as minhas próprias competências.	0,726	0,804
	É-me dada autonomia para decidir o meu próprio estilo e ritmo de trabalho.	0,551	0,702
	Tenho orgulho em trabalhar na minha atual empresa.	0,777	0,814
	A empresa comunica de forma clara e atempada todas as alterações relevantes.	0,622	0,408
	As relações entre a gestão e os colaboradores são positivas e baseadas no respeito mútuo.	0,658	0,522
	Existe uma relação cordial com o meu superior direto.	0,587	0,428
4 - Suporte Organizacional e Relações Interdepartamentais	A empresa fornece informação suficiente para que eu possa desempenhar as minhas responsabilidades.	0,664	0,723
	Existe cooperação entre todos os departamentos para alcançar os objetivos.	0,761	0,616
	Os programas de formação na nossa empresa ajudam os colaboradores a adquirir as competências necessárias para desempenhar eficazmente o seu trabalho.	0,632	0,571
	Existe um equilíbrio adequado entre os objetivos definidos e os recursos disponibilizados.	0,546	0,451
	Estão estabelecidos canais claros e eficazes para a comunicação e transferência de informação.	0,611	0,466
5 - Participação Ativa e Apoio Social	Sinto-me à vontade para fazer comentários e sugestões sobre o meu desempenho.	0,539	- 0,509
	A empresa assegura benefícios de proteção social, como o Fundo de Pensões, reembolso médico, entre outros.	0,553	0,600

	A presença de estruturas que representem e protejam os interesses dos trabalhadores é essencial.	0,572	0,667
6 - Segurança e Integração Organizacional	Sinto-me verdadeiramente integrado/a na organização.	0,702	0,510
	Recebo o suporte adequado da parte dos colaboradores que integram a minha equipa.	0,689	0,612
	As medidas de segurança implementadas pela empresa são eficazes.	0,703	0,724
	Sinto que o meu posto de trabalho oferece estabilidade e segurança.	0,634	0,728
	A empresa proporciona um elevado nível de segurança no emprego	0,722	0,744
7 - Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal	As exigências do trabalho impedem-me, por vezes, de tratar de assuntos de natureza pessoal.	0,547	0,672

Tabela 6 - Denominação de Fatores e respetivos itens

3.2.3. Extração e Variância Explicada

Conforme referido anteriormente, a Análise de Componentes Principais permitiu extrair 7 fatores, com base no critério de autovalores superiores a 1. Estes fatores explicam 65,36% da variância total, evidenciando uma solução estatisticamente robusta e conceptualmente interpretável. A distribuição da variância explicada por cada fator é apresentada na Tabela 7.

Fator	Valor próprio	% Variância	Variância acumulada
1	12,441	31,10%	31,10%
2	4,035	10,09%	41,19%
3	2,750	6,87%	48,06%
4	2,002	5,01%	53,07%
5	1,832	4,58%	57,65%
6	1,634	4,09%	61,73%
7	1,449	3,62%	65,36%

Tabela 7 - Valores da Variância Explicada

3.3. Análise de Clusters

A análise de clusters tem como propósito agrupar os elementos de uma amostra ou população em conjuntos distintos — designados *clusters* — com base no grau de semelhança entre eles face a um conjunto de variáveis. O objetivo principal é garantir que os elementos de um mesmo grupo apresentem elevada homogeneidade interna, enquanto os elementos de grupos diferentes se diferenciem significativamente, assegurando elevada heterogeneidade externa (Marôco, J., 2021).

A formação dos *clusters* baseia-se na seleção de uma medida de proximidade entre os objetos analisados, permitindo quantificar de forma objetiva a semelhança ou diferença existente entre cada par de observações.

Após testar diferentes combinações de métodos de aglomeração e medidas de proximidade, verificou-se que o método de ligação de Ward, aliado à distância euclidiana quadrada produziu os resultados mais consistentes. Importa salientar que, neste

contexto, a “distância” não se refere à proximidade geográfica entre os colaboradores, mas sim à diferença entre os valores numéricos das variáveis relativas à Qualidade de Vida no Trabalho observadas em cada indivíduo.

Os dendrogramas constituem representações visuais das etapas de um agrupamento hierárquico, permitindo observar como os clusters se formam e auxiliar na determinação do número adequado de clusters a manter. Devem ser evitados grupos únicos, exceto quando o objeto isolado representa claramente um valor discrepante. No dendrograma, as distâncias reais são redimensionadas para valores entre 0 e 25, preservando a proporção relativa das distâncias em cada passo do agrupamento. Linhas verticais mais longas entre clusters indicam a altura apropriada para a linha de corte, refletindo aumentos significativos no coeficiente de fusão, enquanto alturas mais pequenas sugerem que a ligação ocorreu entre clusters relativamente homogêneos (Marôco, J., 2021).

Como ilustra a Figura 2, é possível identificar dois clusters distintos. O Cluster 1, localizado no lado esquerdo do dendrograma, agrupa colaboradores com percepções relativamente homogêneas em relação às variáveis de QVT. O Cluster 2, no lado direito, reúne colaboradores cujas percepções são semelhantes entre si, mas claramente distintas das do Cluster 1. A distância observada entre os dois clusters sugere diferenças significativas nas experiências e percepções de Qualidade de Vida no Trabalho entre estes grupos.

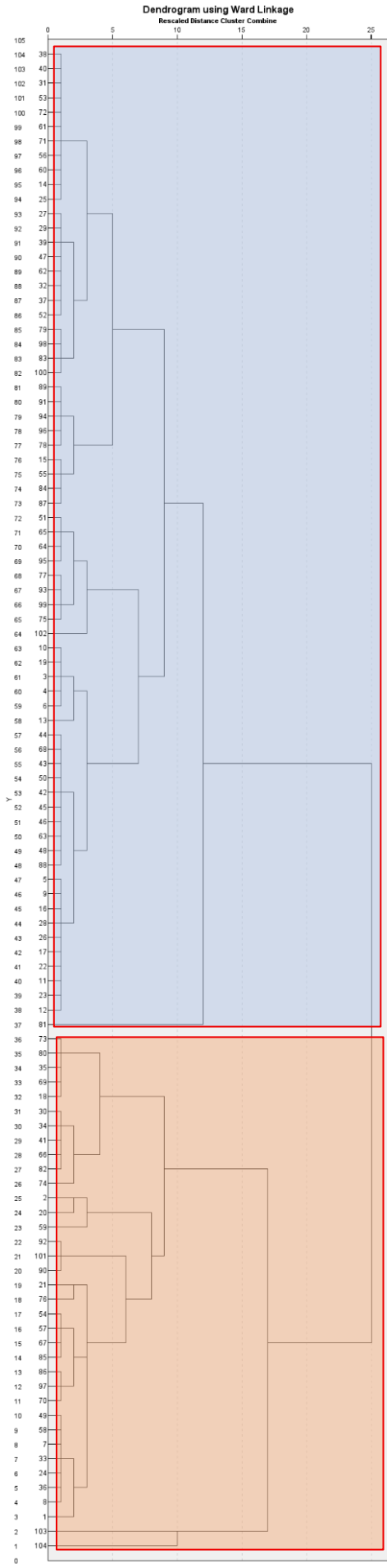


Figura 2 - Dendrograma dos Clusters

Para cada uma das sete dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, foram construídos Boxplots com base nos scores fatoriais padronizados (z-scores). Esta padronização transforma os scores de cada indivíduo em valores com média zero e desvio padrão um, permitindo comparar de forma consistente as distribuições entre os fatores. Nos Boxplots, a linha central representa a mediana, enquanto os limites da caixa correspondem ao primeiro e terceiro quartis e os “bigodes” indicam a dispersão dos dados e possíveis *outliers*. É importante notar que, embora os itens originais do questionário tenham sido medidos numa escala Likert de 1 a 5, os scores fatoriais resultam de combinações lineares ponderadas desses itens e podem assumir valores positivos ou negativos, refletindo percepções acima ou abaixo da média da amostra. Esta abordagem justifica a utilização de Boxplots com valores negativos e positivos para representar visualmente a distribuição das percepções de Qualidade de Vida no Trabalho.

Analisando a Figura 3, o Cluster 1 apresenta uma mediana negativa, o que indica que, de forma geral, os indivíduos pertencentes a este grupo revelam níveis mais baixos de satisfação com as condições de trabalho e bem-estar. A dispersão dos valores é considerável, com uma amplitude interquartil alargada e uma cauda inferior mais extensa, o que evidencia maior heterogeneidade nas percepções dentro deste grupo — alguns colaboradores apresentam avaliações francamente negativas relativamente às condições laborais.

Por outro lado, o Cluster 2 evidencia uma mediana positiva, revelando que os participantes deste grupo tendem a avaliar mais favoravelmente as condições de trabalho e o bem-estar proporcionado pela organização. A amplitude interquartil é mais reduzida, o que sugere maior homogeneidade nas respostas. Verifica-se ainda a presença de um *outlier* ligeiramente negativo, representando um caso isolado de menor satisfação, embora sem impacto significativo na tendência geral do grupo.

Em síntese, o gráfico evidencia que os colaboradores do Cluster 2 se encontram globalmente mais satisfeitos com o ambiente laboral, as condições físicas e psicológicas de trabalho e os programas de bem-estar, contrastando com o Cluster 1, cujas percepções se situam predominantemente abaixo da média.

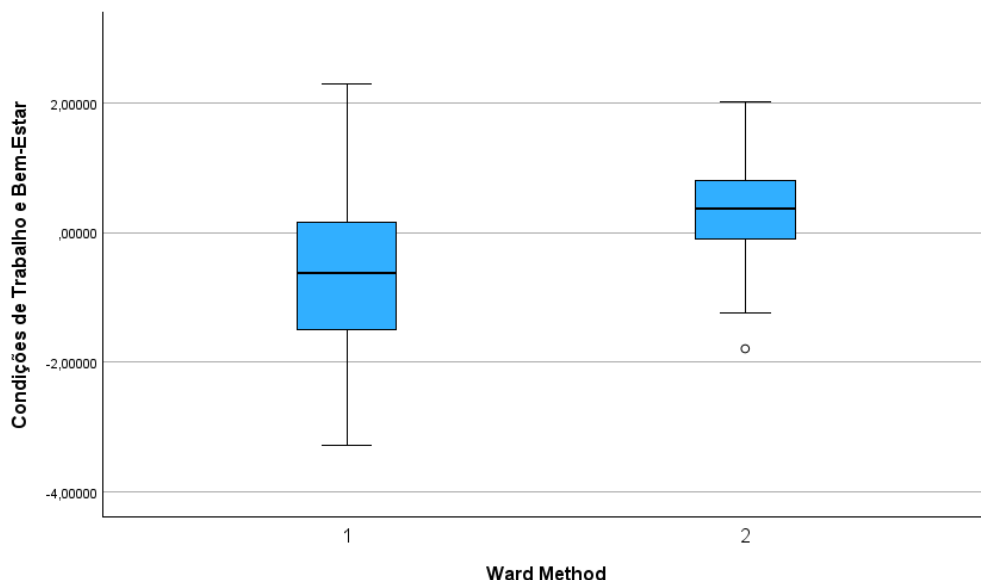


Figura 3 - BoxPlot da Dimensão "Condições de Trabalho e Bem-Estar"

Na Figura 4, o Cluster 1 apresenta uma mediana positiva, o que indica que os indivíduos deste grupo percebem maiores níveis de equidade e justiça organizacional. A distribuição dos valores mostra uma amplitude interquartil moderada, revelando alguma variação nas percepções, mas com uma tendência claramente positiva. As respostas situam-se, de modo geral, acima do ponto médio, sugerindo que estes colaboradores sentem que a organização aplica políticas e práticas justas, transparentes e equilibradas.

Por outro lado, o Cluster 2 evidencia uma mediana negativa, demonstrando uma percepção menos favorável da equidade e justiça organizacional. Este grupo revela também menor dispersão interna, o que significa que as opiniões são mais consistentes entre os participantes — ainda que orientadas para uma avaliação menos positiva. Observa-se a presença de dois *outliers* positivos, que indicam dois casos de percepção mais favorável dentro de um grupo maioritariamente insatisfeito neste domínio.

Em suma, o Boxplot mostra uma inversão do padrão observado na variável anterior: aqui, o Cluster 1 destaca-se pela percepção mais positiva da justiça e equidade na organização, enquanto o Cluster 2 apresenta avaliações mais críticas, sugerindo possíveis diferenças na forma como cada grupo vivencia as práticas de gestão, reconhecimento e tratamento interpessoal no contexto organizacional.

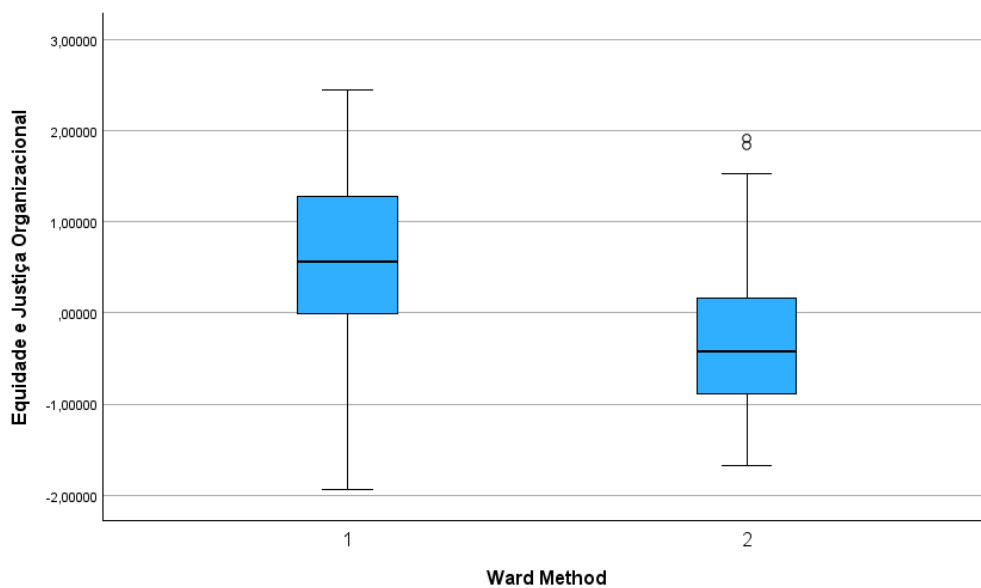


Figura 4 - BoxPlot da Dimensão "Equidade e Justiça Organizacional"

Na figura 5, O Cluster 1 apresenta uma mediana próxima de zero, ligeiramente negativa, o que sugere que os indivíduos deste grupo revelam níveis moderados ou ligeiramente reduzidos de identificação com a organização e de percepção de oportunidades de desenvolvimento profissional. A amplitude interquartil relativamente ampla indica uma maior variabilidade nas respostas, revelando percepções heterogêneas: alguns colaboradores demonstram identificação e satisfação com o seu percurso profissional, enquanto outros apresentam uma visão mais desfavorável sobre as oportunidades de crescimento e reconhecimento.

Já o Cluster 2 evidencia uma mediana positiva, refletindo maior identificação com a organização e percepção mais favorável das oportunidades de desenvolvimento profissional. A dispersão é menor, sugerindo maior consenso entre os participantes deste grupo quanto à valorização e apoio recebidos pela instituição. Observa-se, contudo, a presença de dois *outliers* negativos (um deles severo, claramente divergente da restante amostra), que representam casos isolados de colaboradores menos satisfeitos, mas que não alteram a tendência global positiva do grupo.

Em síntese, o gráfico demonstra que o Cluster 2 se distingue por uma ligação mais forte à organização e uma percepção mais otimista do desenvolvimento profissional, ao passo que o Cluster 1 revela menor identificação e maior diversidade de percepções. Estes resultados sugerem que os indivíduos do Cluster 2 poderão sentir-se mais motivados, reconhecidos e alinhados com os valores e objetivos organizacionais.

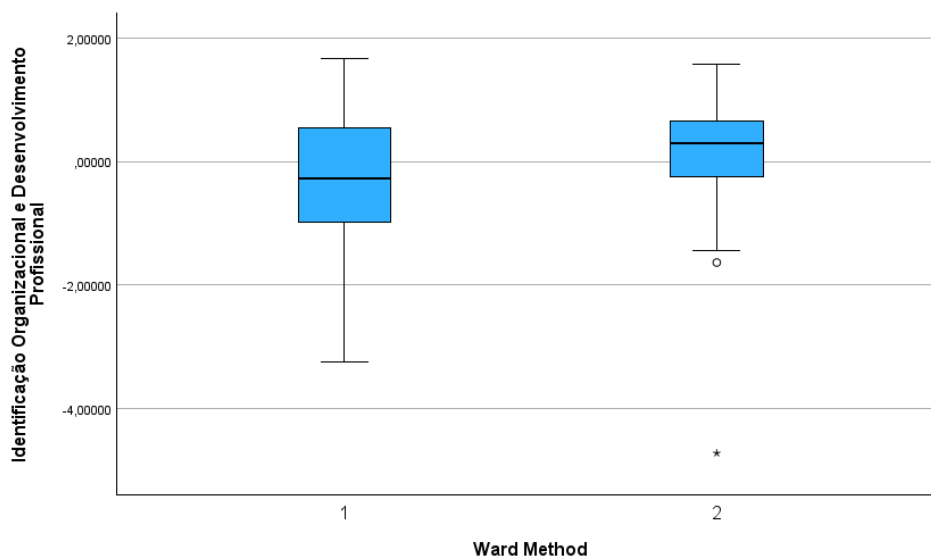


Figura 5 - BoxPlot da Dimensão "Identificação Organizacional e Desenvolvimento Profissional"

Analisando a Figura 6, observa-se que o Cluster 1 apresenta uma mediana negativa, indicando percepções globalmente menos favoráveis relativamente ao apoio da organização e à qualidade das relações entre departamentos. A amplitude interquartil é moderada, sugerindo alguma variabilidade nas respostas dentro do grupo. Verifica-se ainda a presença de um *outlier* negativo, representando um caso isolado de avaliação particularmente desfavorável. Este Cluster reflete, de forma geral, colaboradores que sentem menor apoio e identificam fragilidades na cooperação interdepartamental.

Por outro lado, o Cluster 2 evidencia uma mediana claramente positiva, revelando percepções superiores de suporte organizacional e de qualidade das relações entre áreas. A dispersão dos valores é ligeiramente mais reduzida, o que indica maior homogeneidade nas respostas. Nota-se, contudo, a existência de um *outlier* (severo) positivo, indicando um participante com avaliação ainda mais favorável do que a tendência geral do grupo.

Em síntese, o gráfico demonstra uma distinção clara entre os dois clusters: o Cluster 2 agrupa colaboradores que experienciam um ambiente mais colaborativo e integrado, enquanto o Cluster 1 reúne indivíduos com percepções mais críticas relativamente ao apoio e à cooperação entre departamentos.

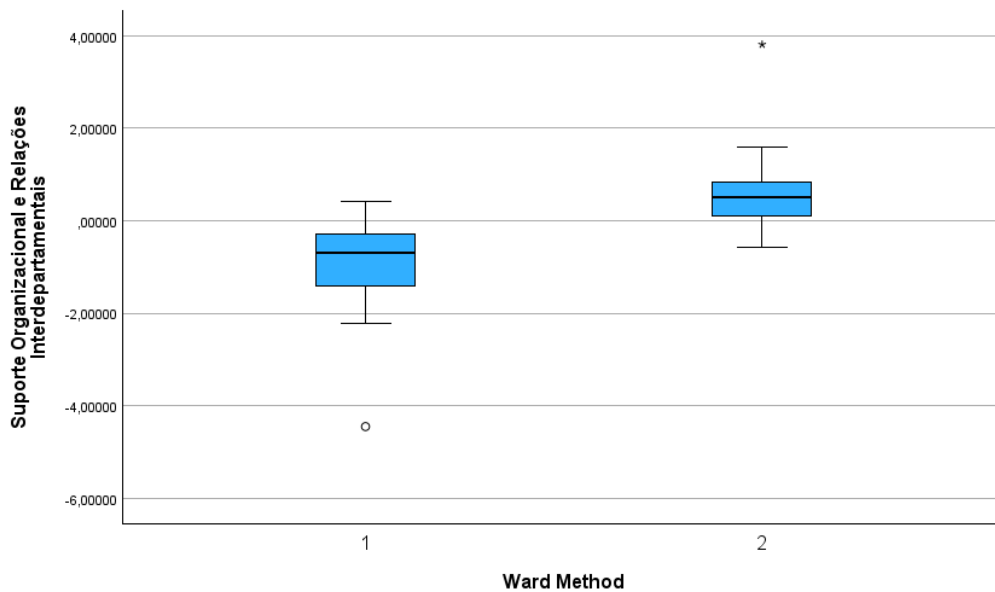


Figura 6 - BoxPlot da Dimensão "Suporte Organizacional e Relações Interdepartamentais"

Analisando a Figura 7, observa-se que o Cluster 1 apresenta uma mediana ligeiramente negativa, indicando que os indivíduos deste grupo tendem a perceber níveis inferiores de participação ativa e de apoio social no contexto laboral. A dispersão é considerável, com uma amplitude interquartil ampla e um *outlier* negativo, representando um caso isolado de percepção particularmente baixa, o que demonstra maior heterogeneidade nas percepções dentro deste cluster. De forma geral, os colaboradores deste grupo revelam menor envolvimento nas dinâmicas participativas da organização e percebem um apoio social mais limitado por parte de colegas e superiores.

O Cluster 2, por sua vez, evidencia uma mediana positiva, refletindo percepções mais favoráveis quanto à participação ativa nas decisões e ao suporte social recebido no ambiente de trabalho. A distribuição dos valores é relativamente equilibrada, ainda que com alguma variabilidade e a presença de um *outlier* negativo, representando um caso isolado de menor percepção de apoio. No entanto, a tendência central do grupo aponta

para um ambiente mais participativo, com interações interpessoais mais colaborativas e redes de suporte mais consolidadas.

Em síntese, os resultados ilustram uma diferença clara entre os dois clusters: enquanto o Cluster 2 representa colaboradores mais integrados e participativos, com maior percepção de apoio social, o Cluster 1 reflete indivíduos menos envolvidos e que sentem menor suporte nas relações profissionais.

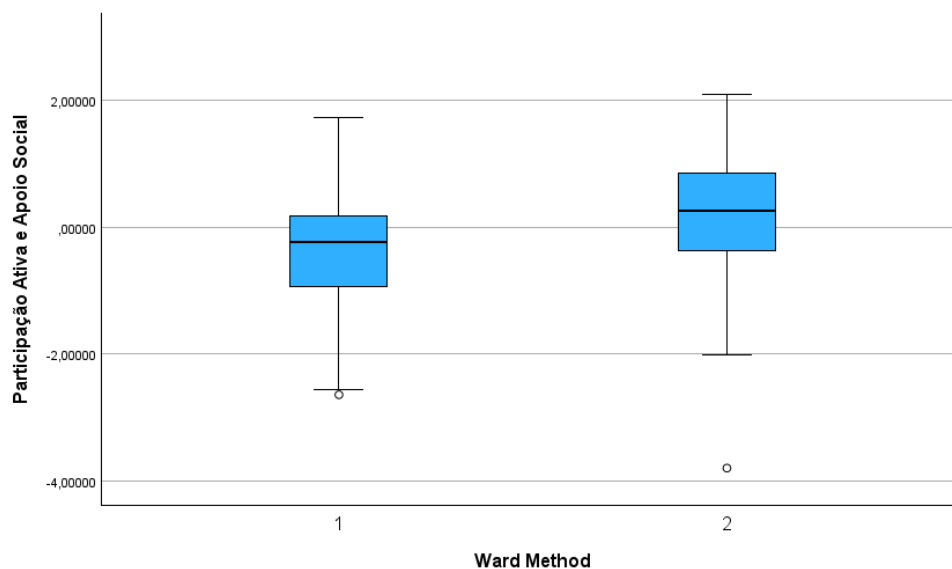


Figura 7 - BoxPlot da Dimensão "Participação Ativa e Apoio Social"

Analisando a Figura 8, constata-se que o Cluster 1 apresenta uma mediana ligeiramente negativa, refletindo percepções globalmente menos favoráveis relativamente à segurança no trabalho e ao sentimento de integração na organização. A amplitude interquartil é alargada, o que evidencia uma dispersão considerável das respostas e, portanto, maior heterogeneidade nas percepções deste grupo. Observa-se ainda a presença de um outlier negativo acentuado, representando um caso isolado de percepção particularmente desfavorável, possivelmente associado a experiências individuais de insegurança laboral ou fraca identificação com a cultura organizacional.

O Cluster 2, por outro lado, apresenta uma mediana positiva, indicando percepções mais elevadas de segurança e de integração na estrutura organizacional. A dispersão é mais reduzida, sugerindo maior homogeneidade entre os participantes deste grupo. Os

colaboradores integrados neste cluster tendem a demonstrar maior confiança nas políticas de segurança da instituição, bem como um sentimento mais sólido de pertença e alinhamento com os valores e objetivos organizacionais.

Em suma, o gráfico revela uma diferença clara entre os dois clusters: o Cluster 2 representa indivíduos que se sentem mais seguros e integrados no ambiente de trabalho, enquanto o Cluster 1 agrupa colaboradores com percepções mais frágeis relativamente à estabilidade e coesão organizacional.

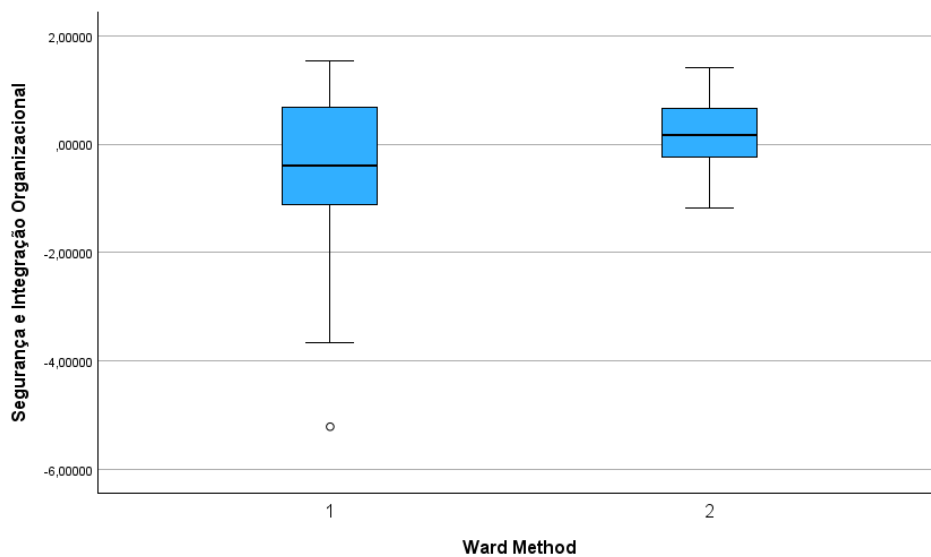


Figura 8 - BoxPlot da Dimensão "Segurança e Integração Organizacional"

Analisando a Figura 9, observa-se que o Cluster 1 apresenta uma mediana próxima de zero, ligeiramente negativa, indicando percepções moderadas relativamente ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A dispersão é moderada, com os valores concentrados em torno da mediana, embora estejam presentes outliers negativos extremos (-4,85; -3,52), que refletem casos isolados de percepções muito desfavoráveis, e valores positivos máximos (2,65).

Por seu lado, o Cluster 2 apresenta uma mediana ligeiramente positiva, refletindo uma tendência geral de percepções mais favoráveis. A dispersão é mais ampla, incluindo uma maior variedade de valores, desde outliers negativos significativos (-2,48; -1,32) até valores positivos mais elevados (2,65), demonstrando heterogeneidade interna.

Em síntese, os dados evidenciam que o Cluster 2 tende a experimentar percepções mais positivas, enquanto o Cluster 1 apresenta uma mediana neutra/ligeiramente negativa com valores concentrados próximos à mediana, mas com alguns casos extremos, mostrando que a heterogeneidade é mais marcada nos outliers do que na distribuição principal do grupo.

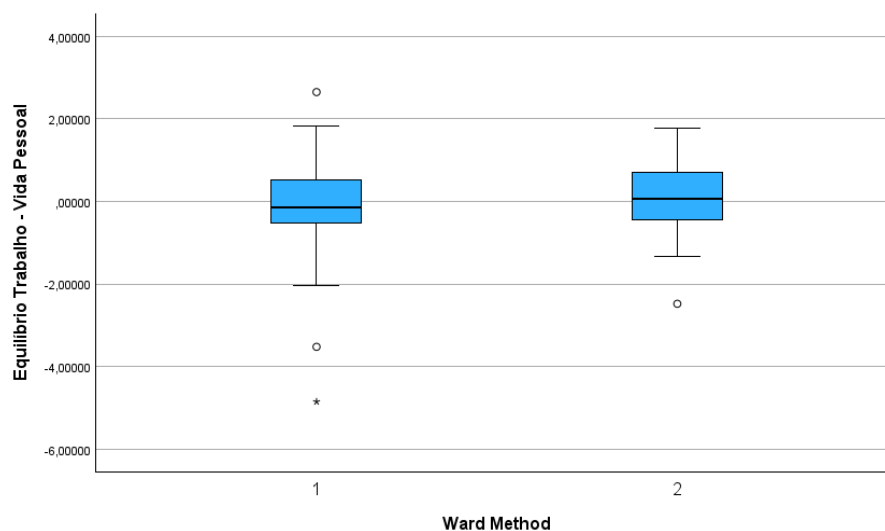


Figura 9 - BoxPlot da Dimensão "Equilíbrio Trabalho - Vida Pessoal"

3.4. Caracterização Sociodemográfica dos Clusters

Com o objetivo de caracterizar os clusters obtidos, analisou-se a sua composição em função das variáveis sociodemográficas. Dado que algumas categorias apresentavam uma frequência reduzida de casos, estas foram agrupadas, de modo a garantir a robustez estatística das análises e viabilizar a aplicação do teste do Qui-quadrado de *Pearson* (χ^2). Esta abordagem permitiu examinar de forma sistemática a distribuição dos participantes em cada cluster, proporcionando uma compreensão detalhada do perfil sociodemográfico predominante em cada grupo.

Conforme se observa na Tabela 8, o Cluster 1 apresenta uma maior proporção de participantes do sexo feminino (66,7%), enquanto no Cluster 2 essa distribuição é mais equilibrada entre mulheres (52,3%) e homens (47,7%). Apesar de, em termos relativos, o Cluster 1 concentrar aproximadamente o dobro de mulheres face aos homens, o teste do Qui-quadrado de *Pearson* não indicou diferenças estatisticamente significativas entre os sexos ($\chi^2(1) = 1,954$; $p = 0,162$).

Este resultado sugere que a composição por sexo não constitui um fator diferenciador relevante entre os clusters identificados, sendo a variação observada explicável por flutuações amostrais e não por um padrão sistemático.

Cluster (Método de Ward)	Feminino (n, %)	Masculino (n, %)	Total (n)	χ^2 de Pearson	p-valor
1	24 (66,7%)	12 (33,3%)	36		
2	34 (52,3%)	31 (47,7%)	65	1,954	0,162
Total	58	43	101		

Tabela 8 - Distribuição dos clusters por Sexo

Conforme apresentado na Tabela 9, não se verificam diferenças estatisticamente significativas na distribuição dos colaboradores entre os clusters em função do estado civil ($\chi^2(2) = 1,723$; $p = 0,423$).

Em termos de frequências, ambos os clusters apresentam predominância de colaboradores casados ou em união de facto, enquanto os solteiros e divorciados estão distribuídos de forma relativamente equilibrada entre os grupos.

Cluster (Método de Ward)	Solteiro(a) (n, %)	Casado(a)/União de Facto (n, %)	Divorciado(a) (n, %)	Total (n)	χ^2 de Pearson	p-valor
1	10 (30,3%)	18 (54,5%)	5 (15,2%)	33		
2	18 (27,3%)	43 (65,2%)	5 (7,6%)	66	1,723	0,423
Total	28	61	10	99		

Tabela 9 - Distribuição dos clusters por estado civil

Conforme apresentado na Tabela 10, observou-se uma associação estatisticamente significativa entre os clusters obtidos pelo método de Ward e o nível de habilitações literárias dos participantes ($\chi^2(2) = 7,754$; $p = 0,021$). Este resultado indica que a distribuição dos níveis de escolaridade difere de forma significativa entre os grupos identificados na análise de clusters.

O Cluster 1 é composto maioritariamente por colaboradores com ensino superior (58,3%), enquanto o Cluster 2 apresenta uma distribuição mais equilibrada entre ensino básico (22,4%), secundário (38,8%) e superior (38,8%).

Cluster (Método de Ward)	Ensino Básico (n, %)	Ensino Secundário (n, %)	Ensino Superior (n, %)	Total (n)	χ^2 de Pearson	p-valor
1	1 (2,8%)	14 (38,9%)	21 (58,3%)	36		
2	15 (22,4%)	26 (38,8%)	26 (38,8%)	67	7,754	0,021
Total	16	40	47	103		

Tabela 10 - Distribuição dos clusters por habilitações literárias

Esta diferença sugere que o nível de escolaridade influencia a percepção da qualidade de vida no trabalho, podendo refletir distintas expectativas e avaliações relativamente a fatores como as condições laborais, o reconhecimento profissional ou as oportunidades de desenvolvimento dentro da empresa têxtil.

Conforme apresentado na Tabela 11, não se observam diferenças estatisticamente significativas na distribuição dos colaboradores entre os clusters em função do tempo de serviço na organização ($\chi^2(2) = 0,314$; $p = 0,855$).

Em termos de frequências, ambos os clusters apresentam distribuições relativamente equilibradas: o Cluster 1 inclui colaboradores com menos de 5 anos (36,4%), entre 6 e 10 anos (27,3%) e mais de 10 anos (36,4%), enquanto o Cluster 2 apresenta uma composição semelhante (30,8%, 29,2% e 40,0%, respetivamente).

Estes resultados sugerem que o tempo de serviço na empresa não é um fator determinante na diferenciação dos clusters, indicando que percepções de qualidade de vida no trabalho não variam significativamente em função da antiguidade.

Cluster (Método de Ward)	< 5 anos (n, %)	6–10 anos (n, %)	> 10 anos (n, %)	Total (n)	χ^2 de Pearson	p-valor
1	12 (36,4%)	9 (27,3%)	12 (36,4%)	33		
2	20 (30,8%)	19 (29,2%)	26 (40,0%)	65	0,314	0,855
Total	32	28	38	98		

Tabela 11 - Distribuição dos clusters por tempo de serviço na organização

Conforme apresentado na Tabela 12, não se verificam diferenças estatisticamente significativas na distribuição dos colaboradores entre os clusters em função do cargo hierárquico ($\chi^2(4) = 1,997$; $p = 0,736$).

Em termos de frequências, ambos os clusters apresentam composições relativamente equilibradas: o Cluster 1 tem maior concentração na Área Comercial e Administrativa (43,3%), enquanto o Cluster 2 distribui-se de forma mais homogênea entre os diferentes cargos, mantendo percentagens semelhantes nas restantes áreas.

Cluster (Método de Ward)	Direção e Coordenação (n, %)	Área Comercial e Administrativa (n, %)	Área Técnica e Operacional (n, %)	Produção e Logística (n, %)	Não especificado (n, %)	Total (n)	χ^2 de Pearson	p-valor
1	5 (16,7%)	13 (43,3%)	5 (16,7%)	2 (6,7%)	5 (16,7%)	30		
2	14 (22,6%)	21 (33,9%)	9 (14,5%)	9 (14,5%)	9 (14,5%)	62	1,997	0,736
Total	19	34	14	11	14	92		

Tabela 12 - Distribuição dos clusters por cargo hierárquico

Estes resultados sugerem que o cargo hierárquico não constitui um fator determinante na diferenciação dos clusters, indicando que a perceção de qualidade de vida no trabalho não varia significativamente em função da posição ocupada na hierarquia da empresa. Nota-se que algumas células apresentam contagem esperada inferior a 5, pelo que os resultados devem ser interpretados com cautela.

Conforme apresentado na Tabela 13, não se observam diferenças estatisticamente significativas na distribuição dos colaboradores entre os clusters em função do salário líquido ($\chi^2(2) = 2,444$; $p = 0,295$).

Analisando as frequências, ambos os clusters apresentam maior concentração de colaboradores na faixa de 1000€–1500€, enquanto os valores inferiores a 1000€ e superiores a 1500€ estão distribuídos de forma relativamente equilibrada entre os clusters.

Cluster (Método de Ward)	< 1000€ (n, %)	1000€–1500€ (n, %)	> 1500€ (n, %)	Total (n)	χ^2 de Pearson	p-valor
1	5 (17,2%)	20 (69,0%)	4 (13,8%)	29		
2	17 (33,3%)	29 (56,9%)	5 (9,8%)	51	2,444	0,295
Total	22	49	9	80		

Tabela 13 - Distribuição dos clusters por salário líquido

Estes resultados sugerem que o salário líquido não constitui um fator determinante na diferenciação dos clusters, indicando que a percepção de qualidade de vida no trabalho não varia significativamente em função da remuneração mensal.

Nota-se que uma célula apresenta contagem esperada inferior a 5, pelo que os resultados devem ser interpretados com alguma cautela.

A caracterização dos clusters obtidos pelo método de Ward em função das variáveis sociodemográficas revelou que, com exceção do nível de escolaridade, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos em termos de sexo, antiguidade, cargo, salário ou estado civil. Esta associação indica que o nível de escolaridade pode influenciar, de forma limitada, a segmentação, mas, de forma geral, os clusters refletem sobretudo diferenças nas percepções de qualidade de vida no trabalho, independentemente do perfil demográfico dos colaboradores.

3.5. Discussão de Resultados

A presente investigação teve como objetivo analisar a percepção da QVT entre os colaboradores de uma grande empresa têxtil do Norte de Portugal, procurando compreender de que forma esta se relaciona com fatores como a motivação, a satisfação, o bem-estar e o desempenho profissional. A partir dos resultados obtidos, é possível afirmar que a QVT constitui um constructo multidimensional, refletido nos sete fatores identificados através da análise fatorial: Condições de Trabalho e Bem-Estar, Equidade e Justiça, Identificação e Desenvolvimento, Suporte Organizacional, Participação e Apoio Social, Segurança e Integração e Equilíbrio Trabalho-Vida.

De modo geral, os resultados evidenciam que os colaboradores da empresa demonstram níveis positivos de percepção quanto à QVT, embora com algumas discrepâncias entre os diferentes fatores. O fator “Condições de Trabalho e Bem-Estar” apresentou valores médios satisfatórios, o que sugere que a organização proporciona um ambiente físico e organizacional adequado, ainda que existam aspetos suscetíveis de melhoria. Estes resultados estão em consonância com o defendido por *Limongi-França* (2006), que considera que o bem-estar físico e psicológico no trabalho é essencial para a motivação e o desempenho dos colaboradores, sendo um dos pilares fundamentais da QVT.

No que respeita ao fator “Equidade e Justiça”, os resultados apontam para uma percepção moderadamente positiva, o que indica que, apesar de a maioria dos colaboradores reconhecer alguma justiça e transparência nos processos organizacionais, subsistem percepções de desigualdade, sobretudo em áreas relacionadas com a progressão na carreira e reconhecimento do mérito. Este dado encontra suporte em *Walton* (1973), que já referia que a justiça e a equidade são dimensões estruturantes da QVT, influenciando diretamente o comprometimento e o sentimento de pertença dos trabalhadores.

Por sua vez, o fator “Identificação e Desenvolvimento” registou valores favoráveis, sugerindo que os colaboradores se identificam com a missão da empresa e percebem oportunidades de crescimento profissional. Estes resultados alinham-se com o estudo de *Guest* (2017), que sublinha a importância da identificação organizacional como elemento promotor de motivação e envolvimento, reforçando o vínculo entre o trabalhador e a instituição.

O “Suporte Organizacional” e a “Participação e Apoio Social” também revelaram percepções positivas, indicando que os colaboradores reconhecem a existência de relações interpessoais saudáveis e de apoio por parte das chefias. Tais resultados corroboram a perspectiva de *Rico* (2010), que defende que o suporte e o envolvimento social no ambiente laboral constituem determinantes centrais do bem-estar organizacional. De igual modo, *Fernandes* (1996) refere que a participação ativa e o sentimento de pertença contribuem significativamente para a satisfação no trabalho e para o aumento do desempenho coletivo.

O fator “Segurança e Integração” destacou-se como um dos mais valorizados pelos participantes, refletindo a estabilidade contratual e a percepção de segurança laboral que caracterizam a empresa em estudo. Considerando o contexto da indústria têxtil, tradicionalmente associada a ritmos intensos e exigências operacionais elevadas, este resultado é particularmente relevante. De acordo com *Grote e Guest* (2017), a segurança no emprego é um elemento essencial da QVT, uma vez que mitiga o stress e potencia o comprometimento dos trabalhadores com os objetivos organizacionais.

Já o fator “Equilíbrio Trabalho-Vida” apresentou uma das médias mais baixas, o que indica que muitos colaboradores sentem dificuldades em conciliar as exigências profissionais com a vida pessoal. Esta constatação está em linha com as conclusões de *Eurofound* (2021), que apontam para a persistência de desafios nesta área, especialmente em setores produtivos e com horários rígidos, como é o caso do setor têxtil. Assim, embora a empresa revele bons indicadores gerais de QVT, a conciliação entre vida pessoal e profissional surge como uma dimensão crítica, merecendo maior atenção da gestão organizacional.

A análise de clusters permitiu identificar dois grupos distintos de percepção da QVT. O Cluster 1 caracteriza-se por níveis mais baixos de satisfação e motivação, associando-se a uma visão mais crítica das condições laborais, do equilíbrio trabalho-vida e do reconhecimento profissional. Já o Cluster 2 evidencia percepções mais positivas em todas as dimensões, representando colaboradores mais motivados, com maior identificação com a empresa e sentimento de justiça organizacional. Estes resultados sugerem que a QVT não é uniformemente percebida, sendo influenciada por variáveis individuais e contextuais.

No que respeita às variáveis sociodemográficas, apenas o nível de escolaridade revelou diferenças estatisticamente significativas, o que sugere que os colaboradores com graus de instrução mais elevados tendem a apresentar uma avaliação mais crítica das condições de trabalho e das oportunidades de progressão interna. Este resultado poderá estar associado ao facto de níveis educacionais superiores conduzirem, frequentemente, a expectativas profissionais mais elevadas e a uma maior consciência das práticas de gestão e de valorização organizacional. Deste modo, é plausível considerar que os colaboradores com maior qualificação académica manifestem uma perceção mais exigente da Qualidade de Vida no Trabalho, enquanto aqueles com níveis de escolaridade mais baixos tendem a adotar uma visão mais estável e menos crítica relativamente ao contexto laboral.

De forma global, as hipóteses formuladas no presente estudo encontram suporte empírico, confirmando a coerência entre a revisão de literatura e os resultados obtidos. A Hipótese 1 (H1) foi validada, evidenciando-se uma relação positiva entre a QVT e a motivação dos colaboradores, o que reforça a importância de ambientes laborais que promovam o bem-estar e o envolvimento profissional. A Hipótese 2 (H2) foi igualmente confirmada, demonstrando que perceções mais favoráveis das condições de trabalho se associam a níveis superiores de satisfação. A Hipótese 3 (H3) foi sustentada pelos resultados que revelam uma correlação significativa entre a QVT e as dimensões física, psicológica e social do bem-estar, evidenciando o carácter multidimensional deste conceito. Por fim, a Hipótese 4 (H4) também se confirmou, indicando que perceções mais positivas de QVT se traduzem em maior produtividade e melhor desempenho profissional, o que reforça a relevância estratégica de políticas organizacionais centradas na promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Em síntese, os resultados deste estudo reforçam a relevância da QVT como variável estratégica nas organizações, em especial em contextos industriais onde a pressão produtiva tende a sobrepor-se ao bem-estar humano. A empresa em análise apresenta um desempenho global positivo neste domínio, destacando-se pela segurança laboral e pelo suporte organizacional, embora persistam desafios no equilíbrio trabalho-vida e na perceção de equidade.

Deste modo, os resultados obtidos corroboram o que tem sido amplamente defendido na revisão de literatura (*Limongi-França, 2019; Guest, 2017; Eurofound, 2021*): investir em práticas de qualidade de vida no trabalho não é apenas uma questão ética, mas também uma condição essencial para a sustentabilidade e competitividade das organizações.

4. Conclusão

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção da QVT entre os colaboradores de uma grande empresa têxtil do Norte de Portugal, procurando compreender de que forma esta se relaciona com variáveis como a motivação, a satisfação, o bem-estar e o desempenho profissional. Para tal, recorreu-se a uma metodologia quantitativa, com recolha de dados através de questionário e posterior tratamento estatístico, incluindo análise fatorial e análise de clusters.

Os resultados obtidos permitiram confirmar que a QVT é um conceito multidimensional, composto por sete fatores principais: Condições de Trabalho e Bem-Estar, Equidade e Justiça, Identificação e Desenvolvimento, Suporte Organizacional, Participação e Apoio Social, Segurança e Integração e Equilíbrio Trabalho-Vida. De forma geral, os colaboradores apresentaram percepções positivas quanto à QVT, embora com diferenças entre as várias dimensões. As condições de trabalho, a segurança e o suporte organizacional foram avaliados de forma particularmente favorável, refletindo um ambiente de estabilidade e coesão interna. Por outro lado, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional revelou-se uma das dimensões mais frágeis, sugerindo a necessidade de políticas que promovam uma maior conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

A análise de clusters evidenciou a existência de dois grupos distintos de percepção da QVT: um primeiro cluster, com níveis mais baixos de satisfação e motivação, e um segundo, caracterizado por percepções mais positivas em todas as dimensões. Este resultado demonstra que a experiência da QVT não é homogénea dentro da organização, sendo influenciada por variáveis individuais e contextuais. Entre as variáveis sociodemográficas, apenas o nível de escolaridade apresentou diferenças estatisticamente significativas, indicando que colaboradores com maior qualificação académica tendem a adotar uma visão mais crítica relativamente às práticas organizacionais.

As hipóteses formuladas foram amplamente confirmadas. Verificou-se que percepções mais favoráveis de QVT se associam a níveis mais elevados de motivação, satisfação, bem-estar e desempenho profissional, o que confirma a relevância estratégica deste conceito para o sucesso organizacional. Estes resultados estão em consonância com a revisão de literatura, que defende que ambientes de trabalho saudáveis e justos promovem o

envolvimento, a produtividade e a sustentabilidade das organizações (Limongi-França, 2019; Guest, 2017; Eurofound, 2021).

Em síntese, este estudo evidencia que investir na QVT não é apenas uma questão ética ou social, mas uma condição essencial para o desenvolvimento humano e organizacional. A empresa em análise demonstra um compromisso significativo com o bem-estar dos seus colaboradores, embora permaneçam desafios relacionados com a equidade e o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional. Assim, recomenda-se que a gestão continue a adotar políticas integradas de promoção da QVT, capazes de reforçar a motivação, o desempenho e a retenção de talento, assegurando simultaneamente a competitividade e a sustentabilidade a longo prazo.

4.1. Limitações

A amostra obtida permitiu realizar análises descritivas e inferenciais sobre o perfil sociodemográfico e as perceções dos colaboradores. Contudo, a taxa de resposta relativamente baixa (13%) constitui uma limitação, podendo afetar a representatividade da amostra e restringir a generalização dos resultados para toda a população de colaboradores da empresa.

A escolha da empresa estudada baseou-se em critérios de acessibilidade e proximidade geográfica. Esta decisão limita a possibilidade de extrapolar os resultados para outras organizações do setor têxtil na região Norte ou em Portugal, devendo os resultados ser interpretados no contexto específico da empresa analisada.

Outras empresas do setor, situadas em diferentes regiões, não foram incluídas devido a restrições logísticas e temporais. Esta limitação restringe o âmbito do estudo, impedindo a comparação direta com organizações que possam apresentar contextos e práticas de gestão distintos.

A não identificação da empresa, embora ética e necessária, limita a possibilidade de comparar diretamente os resultados obtidos com outras organizações do mesmo setor. Esta restrição não afeta a validade interna do estudo, mas deve ser considerada na interpretação dos resultados.

4.2. Futuras Linhas de Investigação

Futuras investigações poderão envolver um número maior de colaboradores, incluindo diferentes departamentos e níveis hierárquicos, aumentando a representatividade e a robustez estatística dos resultados.

A análise comparativa entre várias empresas do setor têxtil ou de setores distintos permitiria verificar a consistência das percepções de qualidade de vida no trabalho em contextos organizacionais variados.

Estudos futuros poderão acompanhar a evolução das percepções de QVT ao longo do tempo, permitindo compreender melhor o impacto de políticas organizacionais, alterações na estrutura da empresa ou mudanças no contexto laboral.

Poderão ser exploradas variáveis complementares, como diferenças culturais, estilos de liderança ou políticas de recursos humanos, de modo a aprofundar a compreensão dos fatores que influenciam a percepção da QVT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barata, L. (2011). A nova abordagem do Webmarketing aliada ao comportamento do consumidor. Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa.
- Bell, J. (2010). Como Realizar um Projeto de Investigação: um guia para a pesquisa em ciências sociais e da educação. Lisboa: Gradiva – Publicações.
- Benko, C., Anderson, M., & Vickberg, S. (2011). The Corporate Lattice: A strategic response to the changing world of work.
- Bergeron, J. L., Petit A., Bélanger, L. (1984) Gestion des ressources humaines -une
- Caravantes, G. R., Caravantes, C. B. e Kloeckner, M. C. (2009). Comunicação e comportamento organizacional. Porto Alegre, RS: ICDEP.
- Carmo, H. & Ferreira, M. M. (2008). Metodologia da Investigação, (2ªEd.). Lisboa: Universidade Aberta
- Chiavenato, I. (1994). Recursos Humanos na Empresa (3ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2004) Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Elsevier Editora Lda.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78, 98-104.
- Cunha, M.P; Rego, Arménio; Cunha, Rita Campos; Cabral-Cardoso, Carlos & Neves, Pedro. (2014). Manual de Comportamento Organizacional e Gestão. Lisboa
- Davis, Keith. (1981) El comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw-Hill.
- de Moraes Wyse, R. (2018). Motivação: Teorias motivacionais do comportamento humano. *Revista de ciências gerenciais*, 22(36), 134–141.
- DeVellis, R.F. (2012). Scale development: Theory and applications. California: Sage.
- Eurofound. (2021). Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union

Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade

Ferreira, A., & Martinez, L. (2008). *Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional*. Lisboa: RH.

Ferreira, M. C., Alves, L. e Tostes, N. (2009). *Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais*.

Guest, D. & Grote, G. (2017). The Case for Reinvigorating Quality of Working Life Research. *Human Relations*, 70 (2), 149–167.

Guest, D. E. (2017). Human Resource Management and Employee Well-Being: Towards a New Analytic Framework. *Human Resource Management Journal*, 27 (1), 22–38.

Guimarães, R. C. & Cabral, J. A. S. (1997). *Estatística*. Lisboa: McGraw-Hill.

Hill, M. e Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. 2ªEd. Lisboa: Edições Sílabo.

Latham, G. P., & Ernst, C. T. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 16(2), 181-198.

Lessa, S.C e Schramm, F.R, (2015 Jan). *Proteção individual versus proteção coletiva: análise bioética do programa nacional de vacinação infantil em massa*. *Ciênc. saúde coletiva*. vol.20

Limongi-França, A. C. (2006) *Comportamento organizacional: conceitos e práticas*. São Paulo: Saraiva.

Limongi-França, A. C. (2019) *Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-industrial*. São Paulo: Atlas.

Marôco, J. (2021). *Análise estatística com o SPSS Statistics (8ª ed.)*. Lisboa: ReportNumber.

Marshall, M. (2000). Luxury, economic development, and work motivation: David Hume, Adam Smith, and JR McCulloch. *History of Political Economy*, 32(3), 631-648.

Maslach, C., W.B. Schaufeli and M.P. Leiter: 2001, 'Job burnout', *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397–422.

Nadler, D. A.; Lawler, E. E. (1983) Quality of work life: Perspectives and directions. Organizational dynamics.

Neves, J. (2011). Aptidões Individuais e Teorias Motivacionais. In José Ferreira, José Neves e António Caetano (Org.), Manual de Psicossociologia das Organizações. Lisboa: Ed. Escolar Editora, 289-316.

Neves, J., Caetano, A., & Ferreira, J. (2011). Manual de Psicossociologia das Organizações. Lisboa: Escolar Editora.

Pereira, V. M.; Peçanha, D. L. (2005) Qualidade de vida no trabalho: que qualidade? In: XII SIMPEP-Relações de trabalho no contexto da Engenharia de Produção. Bauru: Universidade Estadual Paulista.

Rico, J. (2010). Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: um estudo exploratório sobre a influência das variáveis sexo e idade. Tese de Mestrado, Lisboa – Faculdade de Psicologia.

Robertson, K.M., O'Reilly, J. & Hanna, D. R. (2020). Finding Meaning in Relationships: The Impact of Network Ties and Structure on the Meaningfulness of Work. *Academy of Management Review*, 45 (3), 596-619

Rodrigues, M. V. C. (1994) Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes.

Saklani, D. R. (2004). Quality of work life in the Indian context: An empirical investigation.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). Metodologia de Pesquisa (3ª ed.). Sao Paulo: McGraw-Hill.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). Research Methods for Business Students (6ª ed.). England: Pearson Education Limited.

Schaufeli, W.B. and A.B. Bakker: 2001, 'Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie' [Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology] *Gedrag & Organisatie*, pp. 229–253.

Sousa, M. J. & Baptista, C. S. (2011). Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios, Segundo Bolonha (4ª ed.). Pactor

Sousa, M. J. & Baptista, C. S. (2011). Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios, Segundo Bolonha (4ª ed.). Pactor.

Teixeira, S. (2013). Gestão das Organizações (3ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.

Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, 8 (1), 24-35.

Vroom, V., & Jago, A. (1995). "Situation effects and levels of analysis in the study of leader participation". New York: The Leadership Quarterly,.

Walton, R. E. (1973) Quality of working life: what is it?. Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21.

Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. Journal of Applied Psychology, 102(3), 403–420.

Parker, S. K. (2020). Reimagining the future of work and organizational design. Academy of Management Perspectives, 34(2), 1–19.

Apêndice I – Inquérito por Questionário

Gestão da Qualidade de Vida no Contexto Organizacional de uma grande empresa Têxtil do Norte de Portugal

A Qualidade de Vida no Trabalho assume um papel central no ambiente organizacional, influenciando diretamente o bem-estar, a motivação e o desempenho dos colaboradores. Este contexto revela a necessidade da realização de um estudo sobre a temática.

O trabalho encontra-se a ser desenvolvido pelo Francisco Costa Cardoso, com a orientação do Professor Doutor Adalmiro Álvaro Pereira, no âmbito do mestrado em Gestão das Organizações – Gestão Pública, no Instituto Superior Contabilidade e Administração do Porto – Instituto Politécnico do Porto.

Todas as respostas serão analisadas de forma absolutamente confidencial e utilizadas unicamente para este fim

Por favor, participe! Sem a sua colaboração este trabalho não será executado. A duração média de preenchimento é de 5min.

"Li e compreendi o objetivo e finalidade deste trabalho, pelo que, aceito responder ao inquérito, sabendo que não são solicitados dados pessoais e que posso contactar através do e-mail, quer o investigador (2180532@iscap.ipp.pt), quer o orientador do trabalho (adalmiro@iscap.ipp.pt) para esclarecer alguma dúvida."

Muito obrigado!

Consinto o tratamento dos dados de acordo com o exposto?

Sim

Não

Parte I - Qualidade de Vida no Trabalho

Numa escala de 1 a 5, indique a opção que melhor se identifica.

1 – Não concordo

2 – Concordo pouco

3 – Concordo moderadamente

4 – Concordo

5 – Concordo muito

NR – Não responde

	1	2	3	4	5	NR
1.1 O ambiente de trabalho na minha organização é positivo e altamente motivador						
1.2 As condições laborais proporcionadas pela organização são adequadas.						
1.3 É difícil tirar tempo durante o trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.						
1.4 A minha empresa oferece oportunidades suficientes para desenvolver as minhas próprias competências.						
1.5 A empresa fornece informação suficiente para que eu possa desempenhar as minhas responsabilidades.						
1.6 É-me dada autonomia para decidir o meu próprio estilo e ritmo de trabalho.						
1.7 Existe cooperação entre todos os departamentos para alcançar os objetivos.						
1.8 Sinto-me à vontade para fazer comentários e sugestões sobre o meu desempenho.						
1.9 Tenho orgulho em trabalhar na minha atual empresa.						
1.10 Estou envolvido/a nas decisões que afetam o nosso trabalho.						
1.11 Sou discriminado/a no meu trabalho devido ao meu género.						
1.12 As políticas salariais da organização são justas e adequadas.						

1.13 A empresa comunica de forma clara e atempada todas as alterações relevantes.						
1.14 Existe uma relação harmoniosa com os meus colegas de trabalho.						
1.15 Sinto-me verdadeiramente integrado/a na organização.						
1.16 As exigências do trabalho impedem-me, por vezes, de tratar de assuntos de natureza pessoal.						
1.17 As relações entre a gestão e os colaboradores são positivas e baseadas no respeito mútuo.						
1.18 Existe uma relação cordial com o meu superior direto.						
1.19 Recebo o suporte adequado da parte dos colaboradores que integram a minha equipa.						
1.20 Os programas de formação na nossa empresa ajudam os colaboradores a adquirir as competências necessárias para desempenhar eficazmente o seu trabalho.						
1.21 Os programas de formação têm como objetivo melhorar o relacionamento interpessoal entre os colaboradores.						
1.22 A minha empresa oferece oportunidades de formação suficientes para desempenhar o meu trabalho com competência.						
1.23 Considero que as formações deveriam ser realizadas com maior frequência.						
1.24 Considero que a compensação que recebo é justa face ao trabalho que desempenho.						
1.25 A política salarial tem em conta as responsabilidades inerentes a cada função.						
1.26 A organização estabelece uma ligação clara entre o desempenho profissional e as recompensas atribuídas.						
1.27 As promoções são geridas de forma justa.						
1.28 O meu desempenho é reconhecido e valorizado pelo meu superior hierárquico.						
1.29 Os benefícios complementares disponibilizados pela empresa são adequados.						
1.30 A empresa assegura benefícios de proteção social, como o Fundo de Pensões, reembolso médico, entre outros.						
1.31 São disponibilizadas boas condições de transporte aos colaboradores.						
1.32 As medidas de segurança implementadas pela empresa são eficazes.						

1.33 A organização desenvolve atividades de bem-estar que promovem a qualidade de vida dos colaboradores.						
1.34 Sinto-me confortável e satisfeito/a com o meu trabalho atual.						
1.35 Sinto que o meu posto de trabalho oferece estabilidade e segurança.						
1.36 As condições existentes permitem-me atingir o meu máximo potencial de produtividade.						
1.37 A presença de estruturas que representem e protejam os interesses dos trabalhadores é essencial.						
1.38 A empresa proporciona um elevado nível de segurança no emprego.						
1.39 Os meus rendimentos são justos quando comparados com os de outras pessoas que fazem o mesmo tipo de trabalho noutras empresas.						
1.40 O processo de rotação de funções é bem estruturado e eficaz.						
1.41 Sinto que o meu trabalho me permite dar o meu melhor numa determinada área.						
1.42 As minhas funções proporcionam-me a oportunidade de utilizar plenamente as minhas capacidades.						
1.43 A empresa adota políticas de flexibilidade horária, quando aplicável.						
1.44 Parte das minhas funções pode ser desempenhada remotamente, quando necessário.						
1.45 Considero que as minhas funções implicam um elevado nível de stress.						
1.46 Estou disposto/a a assumir responsabilidades adicionais no âmbito das minhas funções.						
1.47 Existe um equilíbrio adequado entre os objetivos definidos e os recursos disponibilizados.						
1.48 Estão estabelecidos canais claros e eficazes para a comunicação e transferência de informação.						
1.49 A organização disponibiliza os recursos necessários para otimizar o desempenho dos colaboradores.						
1.50 A comunicação e o fluxo de informação entre os departamentos são satisfatórios e eficientes.						

Parte II - Caracterização Sociodemográfica

Assinale com um (X) na quadricula que corresponde ao seu caso pessoal.

2.1 Sexo

- Masculino
- Feminino
- Outro
- Não responde

2.2 Idade

- De 18 a 24 anos
- De 25 a 35 anos
- De 36 a 50 anos
- A partir dos 51 anos
- Não responde

2.3 Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a)/União de facto
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Não responde

2.4 Habilitações Literárias

- 1ºCiclo (4ºano)
- 2ºCiclo (6ºano)
- 3ºCiclo (9ºano ou equivalente)
- Ensino Secundário (12ºano)
- Bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Não responde

2.5 Há quanto tempo trabalha na organização?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 a 5 anos
- Entre 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos
- Não responde

2.6 Qual o cargo hierárquico que ocupa?

2.7 Salário (Líquido)

- Menos de 1000€
- Entre 1000€ a 1500€
- Entre 1500€ a 2000€
- Mais de 2000€
- Não responde

Apêndice II – Codificação do Cargo Hierárquico

- 1- Administrativo
- 2- Assistente comercial
- 3- Comercial
- 4- Chefias Intermédias
- 5- Chefe de equipa
- 6- Gestor Comercial
- 7- Colaborador
- 8- Superior
- 9- Adjunto
- 10- Auxiliar Administrativo
- 11- Elétrico
- 12- Técnico
- 13- Técnico Superior
- 14- Técnico Fabril
- 15- Coordenador de produção
- 16- Adjunto chefe secção
- 17- Encarregado armazém
- 18- Auxiliar de Armazém
- 19- Controlador de qualidade
- 20- Técnico administrativo
- 21- Operador

22- Conferente

23- Encarregado de manutenção tecelagem

24- Responsável de Secção

25- Analista

26- Debuxador

27- Operário