

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

HUGO CORREIA ERNANDES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS FUNCIONÁRIOS DA CONLOG
UNIDADE DE GLÓRIA DE DOURADOS

Dourados/MS
2017

HUGO CORREIA ERNANDES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS FUNCIONÁRIOS DA CONLOG
UNIDADE DE GLÓRIA DE DOURADOS**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Professor Narciso Bastos Gomes, Dr.

Banca Examinadora:

Professor(a) Antônio Carlos Vaz Lopes, Dr

Professor(a) Jane Correa Alves Mendonça, Dr^a

Dourados/MS
2017

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS FUNCIONÁRIOS DA CONLOG
UNIDADE DE GLÓRIA DE DOURADOS

HUGO CORREIA ERNANDES

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Narciso Bastos Gomes, Dr (UFGD)

Presidente

Antônio Carlos Vaz Lopes, Dr (UFGD)

Avaliador (a)

Jane Correa Alves Mendonça, Dr^a (UFGD)

Avaliador (a)

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção e o nível da qualidade de vida no trabalho para os funcionários da empresa CONLOG. A qualidade de vida no trabalho se destaca como uma união de diversos fatores, sejam emocionais, físicos e/ou mentais, proporcionando bem-estar e equilíbrio ao ser humano. Os autores afirmam que inexiste um padrão de qualidade de vida que possam satisfazer a todos, devido a individualidade do ser humano, tendo dessa forma necessidades diferentes, assim com sua cultura. O que se faz necessário é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro das organizações tornando o ambiente de trabalho mais produtivo acrescentando dessa forma maior vantagem competitiva a empresa. Caracteriza-se como um estudo de caso, onde as estratégias de pesquisa foram a documental e descritiva, onde os dados foram obtidos por meio da aplicação de um questionário composto por 42 questões em uma empresa de transporte de pessoas que presta serviços terceirizados para usinas situadas na cidade de Glória de Dourados/MS, os dados secundários foram colhidos mediante a pesquisa documental, buscando-se dados em documentos oficiais da empresa ou em seu site. Os principais resultados apontam que os funcionários desta empresa estão satisfeitos com a qualidade de vida que tem no trabalho, tendo algumas alternativas de melhoria como implantar a participação de resultados/lucros para todos os colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; empresa; trabalhador

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the perception and level of quality of life at work for the employees of CONLOG. The quality of life in the work stands out a union of several factors be they emotional, physical and / or mental, providing well-being and balance to the human being. The authors also affirm that there is no standard of quality of life that can satisfy everyone, due to the individuality of the human being, thus having different needs, as well as their culture. What is needed is to have a good quality of life management within the organizations, making the work environment more productive, thus adding a greater competitive advantage to the company. It is characterized as a case study, where the research strategies were documentary and descriptive, where the data were obtained by means of the application of a questionnaire composed of 42 questions in a company of people transportation that provides outsourced services to plants located In the city of Glória de Dourados / MS, secondary data were collected through documentary research, searching for data in official company documents or on its website. The main results indicate that the employees of this company are satisfied with the quality of life they have at work, and have some improvement alternatives such as implementing the participation of results / profits for all employees.

Key words: Quality of life at work; company; worker

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 01 - Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.....	18
---	-----------

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Perfil dos entrevistados por formação escolar	62
Tabela 02 – Perfil dos entrevistados por cargo	63
Tabela 03 - Grau de satisfação em relação ao salário (remuneração).....	26
Tabela 04 - Grau de satisfação em relação às recompensas ou prêmios	27
Tabela 05 - Grau de satisfação em relação participação de resultados/lucros	28
Tabela 06 - Grau de satisfação em relação aos benefícios extras	29
Tabela 07 - Grau de Satisfação em relação à jornada de trabalho semanal	31
Tabela 08 - Grau de Satisfação em relação à carga de trabalho	31
Tabela 09 - Grau de Satisfação em relação ao uso de tecnologia	32
Tabela 10 - Grau de Satisfação em relação à segurança do local de trabalho	33
Tabela 11 - Grau de Satisfação em relação aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva	34
Tabela 12 - Grau de Satisfação em relação ao cansaço e fadiga do trabalho	34
Tabela 13 - Grau de Satisfação em relação à autonomia	36
Tabela 14 - Grau de Satisfação em relação à importância do trabalho	37
Tabela 15 - Grau de Satisfação em relação à polivalência	38
Tabela 16 - Grau de Satisfação em relação ao retorno sobre a avaliação de desempenho.....	39
Tabela 17 - Grau de Satisfação em relação as responsabilidades no cargo	39
Tabela 18 - Grau de Satisfação em relação a oportunidade de crescimento profissional	40
Tabela 19 - Grau de Satisfação em relação aos treinamentos	41
Tabela 20 - Grau de Satisfação em relação as situações e frequência de demissões	42
Tabela 21 - Grau de Satisfação em relação ao incentivo financeiro para estudo e capacitações	43
Tabela 22 - Grau de Satisfação em relação ao relacionamento com colegas de trabalho	44
Tabela 23 - Grau de Satisfação em relação ao relacionamento com o chefe	44
Tabela 24 - Grau de Satisfação em relação ao comprometimento da sua equipe	45
Tabela 25 - Grau de Satisfação em relação a valorização das ideias e iniciativas	46
Tabela 26 - Grau de Satisfação em relação ao respeito pelos direitos do trabalhador	47
Tabela 27 - Grau de Satisfação em relação a liberdade de expressão	47
Tabela 28 - Grau de Satisfação em relação as normas e regras do trabalho da empresa	48
Tabela 29 - Grau de Satisfação em relação a clareza das normas e regras	49
Tabela 30 - Grau de Satisfação em relação a influência do trabalho sobre vida/rotina familiar	50

Tabela 31 - Grau de Satisfação em relação a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer	51
Tabela 32 - Grau de Satisfação em relação ao horário de trabalho e descanso semanal	51
Tabela 33 - Grau de Satisfação em relação ao orgulho de realizar o trabalho e desempenhar o cargo na empresa	52
Tabela 34 - Grau de Satisfação em relação a imagem da empresa perante a sociedade.....	53
Tabela 35 - Grau de Satisfação em relação a integração comunitária que a empresa tem	54
Tabela 36 - Grau de Satisfação em relação aos serviços prestados e qualidade dos serviços que a empresa oferece	55
Tabela 37 - Grau de Satisfação em relação a política de recursos humanos	55

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Justificativa	12
1.2 Objetivos	13
1.2.1 Objetivo Geral.....	13
1.2.2 Objetivos Específicos.....	13
2. REVISÃO TEÓRICA	14
2.1 Fundamentos da Qualidade de Vida	14
2.2 Motivação e Qualidade de Vida no trabalho	15
2.3 Qualidade de Vida no trabalho	16
2.4 Metodologia para elaboração de estudos sobre QVT	17
3. METODOLOGIA.....	20
3.1 Tipo de Pesquisa	20
3.2 Método de pesquisa.....	20
3.3 Universo ou unidade de pesquisa	21
3.4 Amostra.....	21
3.5 Instrumento de coleta de dados.....	21
3.6 Tratamento e análise dos dados	22
3.7 Caracterização da CONLOG.	22
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
4.1 Perfil sócio profissional	25
4.2 Percepção dos empregados	26
4.2.1 Compensação justa e adequada	26
4.2.2 Segurança e saúde nas condições de trabalho	30
4.2.3 Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana	35
4.2.4 Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados	40
4.2.5 Integração social no trabalho.....	43
4.2.6 Constitucionalismo	46
4.2.7 Trabalho e o espaço total de vida	49
4.2.8 Relevância social e importância do seu trabalho.....	52
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS	59
GLOSSÁRIO	61
APÊNDICE A	62
APÊNDICE B.....	63
APÊNDICE C	64

1 INTRODUÇÃO

Atualmente no Brasil, o tema Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser discutido por administradores que buscam melhorias no funcionamento da organização, destaca-se nesse ínterim, a importância do papel dos recursos humanos na identificação das necessidades de cada indivíduo, promovendo ferramentas de gestão que atendam a todos e tornando o ambiente de trabalho mais satisfatório (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

O aumento da competitividade nas organizações, ocasionado por inúmeros acontecimentos ocorridos no âmbito mundial, dentre eles a própria globalização, obrigam as empresas a buscarem formas de se tornarem mais competitivas. Atualmente, de acordo com Tolfo e Piccinini (2001) as pessoas atuantes nas organizações são colaboradores que propiciam as organizações uma vantagem competitiva, fazendo-se necessário, dessa forma, a implementação de ações que possibilitem a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. É de imprescindível importância os investimentos em recursos para desenvolvimento e na manutenção do capital humano, conforme Timossi, et al (2010) quando descreve também que o cuidado e a atenção com a saúde dos colaboradores têm uma possível relação com o desempenho da organização.

No que tange a importância das pessoas em uma organização, Ribeiro e Santana (2015) explicam que os colaboradores vivem grande parte de suas vidas no interior das organizações buscando alcançar seus objetivos pessoais e individuais, onde a relação entre as pessoas e as organizações caracteriza-se como mútua, isto é, ambas as partes dependem uma da outra para a sobrevivência.

Quanto à Qualidade de Vida, Ribeiro e Santana (2015) define Qualidade de Vida como uma união de diversos fatores, sejam emocionais, físicos e/ou mentais, proporcionando bem-estar e equilíbrio ao ser humano. Os autores afirmam ainda que inexistem um padrão de qualidade de vida que possam satisfazer a todos, devido a individualidade do ser humano, tendo dessa forma necessidades diferentes, assim com sua cultura. O que se faz necessário, de acordo com os autores, é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro das organizações tornando o ambiente de trabalho mais produtivo acrescentando dessa forma maior vantagem competitiva a empresa.

Ao definir Qualidade de Vida no Trabalho, França (2002) define “Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

Quanto à definição do termo “Qualidade de Vida no Trabalho”, autores como Tolfo e Piccinini (2001) e Fernandes (1996) afirmam que embora o tema tenha uma extensa revisão

bibliográfica não se tem um consenso quanto à sua definição, existindo alguma incerteza quanto ao sentido exato do termo.

No que se refere ao início dos estudos ligados a Qualidade de Vida no Trabalho, Tolfo e Piccinini (2001) afirmam que estes se iniciaram nos anos 1950, onde Eric Trist destaca-se como precursor dessas pesquisas ligadas à qualidade de vida no trabalho, iniciando uma série de trabalhos baseados na preocupação com a satisfação e o bem-estar do trabalhador e na reestruturação da tarefa, onde o movimento ligado à Qualidade de Vida no Trabalho toma impulso na década de 1960, a partir de conhecerem a importância da busca por melhores formas de organização do trabalho.

Iniciou-se discussão a respeito do tema “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)”, no início da década de 1970, nos centros de estudos dos Estados Unidos da América, através do professor Louis Davis, conforme desenvolvida seu estudo sobre o delineamento de cargos, contudo, logo o movimento se tornou conhecido mundialmente e a preocupação com a saúde e bem estar se intensificou (RIBEIRO; SANTANA, 2015)

No que tange a Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil, Fernandes (1996) descreve que surge mais tardiamente também em função da globalização em relação a uma maior abertura para importação de produtos estrangeiros, atribuindo-se também a uma maior conscientização dos trabalhadores e ao aumento das responsabilidades sociais das organizações.

A motivação ocasiona maior desempenho e comprometimento do trabalhador, onde a organização que possui colaboradores motivados tem um ambiente de trabalho mais agradável e satisfatório, obtendo dessa forma maior Qualidade de Vida no Trabalho, além de obter maior produtividade (ANDRADE, 2012).

Quanto à motivação Ribeiro e Santana (2015) também afirma que a produtividade de uma organização tem relação com a motivação de seus colaboradores, onde a valorização do recurso humano é essencial para o desenvolvimento organizacional. Os autores enfatizam ainda que identificar o que motiva cada colaborador e proporcionar ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho é um desafio das organizações, além das empresas terem que tornar suas equipes aptas para o desempenho de seu trabalho com excelência.

Um dos mais importantes conceitos dentre os programas de qualidade de vida está na premissa de que, se melhora somente o que se pode medir, portanto é necessário avaliar a satisfação dos colaboradores, pois, dessa forma, será possível detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores interventores na Qualidade de Vida no Trabalho, conforme descrevem Ribeiro e Santana (2015).

Diante deste contexto é que se pretende neste trabalho identificar o padrão de qualidade de vida no trabalho desejado pelos colaboradores da empresa CONLOG.

Este estudo está dividido em seis partes. Na primeira parte, apresenta-se uma introdução ao tema abordado no presente trabalho para que, em seguida, na revisão teórica, apresentar os autores e abordagens que sustentam e embasam o estudo e caracterização do tema Qualidade de Vida no Trabalho. Em terceiro, apresenta-se a trajetória metodológica e metodologia de coleta e análise dos dados. Por fim, apresenta-se a tabulação e análise dos dados, considerações gerais do estudo e as referências utilizadas para referenciar os autores no trabalho.

1.1 Justificativa

Quanto a importância e justificativa deste estudo, Gonçalves, et al (2013) destaca o papel da qualidade de vida no trabalho e a sua contribuição nas relações humanas nas empresas, enfatizando que a falta da qualidade de vida no trabalho causa impactos importantes nos resultados das organizações, como por exemplo, baixa produtividade, índice de absenteísmo, entre outros, tornando-se imprescindível a implementação e gerenciamento na qualidade de vida no trabalho.

Atualmente, destaca-se como um dos grandes desafios de uma organização a necessidade de identificar e entender fatores que proporcionam motivação ao seu colaborador, visto que funcionários motivados tendem a desempenhar com mais eficácia suas funções, neste ínterim a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação, afetando nas atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade do indivíduo e do grupo (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Justificando este estudo, Pizzoli (2005) traz que um trabalho que aborda sobre a verificação da qualidade de vida no trabalho, que interferem diretamente na satisfação e motivação pessoal e permite conhecer como as pessoas se sentem frente a vários aspectos da empresa, sejam internos ou externos. A autora também destaca que os dados desses estudos referentes à qualidade de vida no trabalho, podem ser gerenciados e transformados em informações bases para que possa ser estipuladas estratégias que visem o aumento do envolvimento como um todo.

A importância deste estudo vem ao encontro da necessidade das organizações de terem colaboradores motivados e comprometidos com os objetivos e filosofia organizacional, dessa forma, o levantamento de informações a respeito das percepções dos funcionários em relação

aos fatores intervenientes da qualidade de vida no trabalho torna-se imprescindível para o alcance dessa necessidade (PIZZOLI, 2005).

Nesse contexto é que se estabelece a seguinte questão de pesquisa: Identificar a percepção do nível da qualidade de vida no trabalho para os funcionários da empresa CONLOG.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral:

Analisar o nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa CONLOG.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- 1 – Caracterizar a qualidade de vida no ambiente do trabalho a luz das teorias sobre o tema;
- 2 – Analisar o nível da satisfação da qualidade de vida no trabalho predominante na empresa;
- 3 – Apresentar sugestões para melhoria da qualidade de vida na empresa.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 Fundamentos da Qualidade de Vida

A Qualidade de vida no trabalho é definida por Fernandes (1996) como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores tecnológicos, físicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas, deve ser a busca constante da organização do século XXI.

A qualidade de vida no trabalho envolve tanto aspectos físicos, ambientais e psicológicos. Nessa lógica, os gestores estão percebendo que, ao melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores, melhoram também o rendimento da empresa, tornando-a mais saudável para o trabalho, produtiva e consequentemente melhorando a sua competitividade (FERNANDES, 1996).

No que se refere aos programas de qualidade, Campos (1992) destaca que um dos mais importantes conceitos destes programas está na hipótese de que melhora apenas o que se pode medir enfatizando, contudo, que é imprescindível medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho. Questões como o posicionamento do funcionário em relação ao posto de trabalho ocupado, ao ambiente, às formas de organização do trabalho e à relação chefia/subordinado são itens que não podem deixar de ser avaliados.

No que tange a melhoria da qualidade de vida no trabalho, Werther e Davis (1983) descrevem que o interesse dos trabalhadores e empresas no geral em desenvolver a qualidade de vida no trabalho evidencia visivelmente a progresso da sociedade e da organização em atender as necessidades das pessoas que passaram na sociedade contemporânea a exigir melhores condições de trabalho. Assim, espera-se que o gestor tenha a compreensão das reais necessidades das pessoas, ficando este incumbido a promover um ambiente agradável, de forma que os empregados consigam se sentir motivados, satisfeitos e inspirados para produzir.

Estudos sobre qualidade de vida no trabalho vêm sendo desenvolvido nas universidades, seja em trabalhos de graduação, pós-graduação lato sensu ou stricto sensu, de forma trazer contribuições que possam provocar mudanças na mentalidade dos administradores frente à qualidade de vida necessária as pessoas no trabalho, bem como mostrar as realidades do padrão da qualidade de vida no trabalho presente nas organizações em diversos contextos (FERNANDES, 1996).

No que tange ao comportamento do ser humano no trabalho, este está ligado a personalidade, histórico de vida, aspectos socioeconômicos, experiência, valores organizacionais e a forma que a empresa lida com os valores humanos, sendo que dentro das empresa as pessoas são considerados portadores de conhecimentos e habilidades que colaboram no processo produtivo e crescimento empresarial, contudo, faz-se imprescindível ressaltar que essas pessoas dotadas de expectativas, objetivos pessoais e necessidades próprias (ANDRADE, 2012).

Lima e Stano (2004) ao tratar da gestão da qualidade de vida no trabalho afirma que diversas abordagens teóricas sobre o tema enfocam em aspectos internos da organização, como insalubridade, periculosidade etc., sendo que dessa forma tem-se uma visão limitada tanto do aspecto interno da empresa quanto do homem como sendo apenas um ser produtivo deixando de lado aspectos humanos como lazer, religião etc. Os autores trazem uma visão de Recursos Humanos que defende a extrapolação do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho trazendo uma abordagem mais ampla, capaz de agregar os ambientes internos e externos da organização para que tenha uma efetiva qualidade de vida do trabalhador tanto dentro quanto fora da empresa, fornecendo dessa forma uma visão holística do ser humano, diferente da visão desmembrada.

2.2 Motivação e qualidade de vida no trabalho

A garantia de qualidade de vida no trabalho não vem apenas da preocupação da organização com o ambiente físico, mas também com os aspectos psicológicos e físicos de seus funcionários, conforme destaca Carvalho et al (2013), onde constata-se também que dentro do panorama atual a motivação exerce papel essencial na execução das atividades dentro da organização, uma vez que afeta impacta a qualidade de vida do colaborador.

A motivação no trabalho, de acordo com Andrade (2012) é fundamental para a manutenção das atividades laborais dentro da realidade das organizações atualmente, influenciando diretamente no comportamento humano, afetando a qualidade dos produtos e serviços, assim como a produtividade da organização. Motivação faz como que o colaborador tenha maior desempenho e comprometimento, tendo em vista que a empresa que tem trabalhadores motivados apresenta um ambiente de trabalho mais agradável e satisfatório proporcionando mais qualidade de vida, além de alcançar uma maior produtividade. A autora ainda destaca que muitas ações podem ser tomadas pela empresa para motivar um funcionário, como por exemplo, um plano de carreira.

Leite et al (2016) destaca que no período da revolução industrial não havia a preocupação com a motivação das pessoas, sendo que as pessoas que continham posse se sentiam motivadas devido ao seu próprio objetivo, enquanto que as outras classes menos favorecidas não tinham a motivação como chance de crescimento na vida pessoal e profissional. Foi após a revolução que os estudiosos desenvolveram pesquisas sobre o tema motivação, sendo que a partir desse período que foram formados diversos conceitos objetivando identificar as necessidades dos seres humanos ligados às organizações.

No que se refere a motivação Ribeiro e Santana (2015) afirmam que a preocupação das organizações é minimizar conflitos no ambiente de trabalho, como o baixo comprometimento, a queda na produtividade, dentre outros, sendo que a sobrevivência da organização se dá pela adoção de modelos que respeitem o funcionário como importante membro da empresa, sendo que um dos grandes desafios é entender e identificar os fatores que levam a motivação do colaborador, sendo importante destacar que funcionários motivados tendem a desempenhar suas tarefas com mais eficácia e seriedade.

Faz-se imprescindível destacar que a motivação está diretamente ligada a qualidade de vida no trabalho, pois a motivação afeta atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade da empresa, tais como, a criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças assim como agregar valor a organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

2.3. Qualidade de vida no trabalho

O programa de Qualidade Total consiste em uma técnica de administração aperfeiçoada no Japão partindo de ideias americanas iniciadas após a Segunda Guerra Mundial, podendo ser resumida em quatro fases, a fase da inspeção formal, o controle estatístico do processo, a garantia da qualidade e a gestão estratégica da qualidade, sendo imprescindível destacar que esse programa afeta as relações de trabalho que por consequência a qualidade de vida no trabalho (MONACO; GUIMARAES, 2000).

Muitas empresas adotam um programa de qualidade total para resolver problemas imediatos de curto prazo tais como relacionamento dentro da empresa, capacitação de mão-de-obra ou até mesmo para resolver problemas de baixa qualidade nos produtos ou serviços, contudo conforme Monaco e Guimarães (2000) poucas empresas se importam realmente com os aspectos sociais, culturais e organizacionais desses programas.

Ao tratar da Qualidade de Vida no Trabalho, Moretti (2003) afirma que a satisfação no trabalho não deve estar isolada da vida do indivíduo como um todo, a qualidade de vida no

trabalho atualmente pode ser definida como uma forma de pensamento que envolve pessoas, o trabalho e as empresas, destacando dois fatores: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e a participação deste nas decisões da empresa.

A tecnologia de qualidade de vida no trabalho pode ser empregada nas empresas para que restaurem suas formas de organização no trabalho de forma a elevar o nível de satisfação pessoal, que por consequência eleve a produtividade das organizações como resultado de uma maior participação dos funcionários nos processos relacionados ao trabalho (MORETTI, 2003).

A Qualidade de vida no trabalho acarreta em um desafio para o setor de Recursos Humanos, sendo que para aumentar esta qualidade os cargos precisam oferecer oportunidades para realização, reconhecimento e crescimento psicológico, sendo que o setor de Recursos Humanos desempenha papel importante neste interim, pois podem usar métodos a fim de melhorar os cargos através de reformulação, como por exemplo, a rotação de cargo, enriquecimento do grupo de trabalho, cabendo destacar que essas técnicas são referidas como programas de qualidade de vida no trabalho (MORETTI, 2003).

2.4 Metodologia para elaboração de estudos sobre QVT

Em relação às metodologias para estudar a qualidade de vida, vários autores dentre eles Hackman e Oldham (1975), Walton (1973) e Davis e Newstrom (1992) que explica o modelo de Herzberg, continuam sendo utilizados em estudos recentes. No caso de Walton (1973) esse autor propõe oito categorias para se avaliar QVT, conforme Quadro 1.

Critérios	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilhas de ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total de trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário

6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direito trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 01 – Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

Adaptada: WALTON apud Fernandes (1996:48)

Walton (1973) estabelece critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho. Estes se dividem em oito categorias conceituais. A categoria compensação justa e adequada procura averiguar, se o que a empresa paga ao trabalhador é apropriado para as tarefas executadas se comparado a outro emprego e também se a renda é aceitável quando comparada com os padrões sociais determinados ou individuais do empregado.

No que tange a categoria segurança e saúde nas condições de trabalho, Walton (1973) conceitua como a que abrange fatores como horas aceitáveis de trabalho, condições físicas do trabalho que proporcione o mínimo de risco de enfermidades relacionadas ao trabalho, assim como, minimize os acidentes de trabalho, remuneração sobre horas extras trabalhadas, estipulação de limite de idade quando a tarefa a desempenhar tem potencial destrutivo em relação ao bem-estar dos trabalhadores sejam acima ou abaixo de determinada idade. Já a categoria Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana destaca cinco fatores necessários para que tenha este desenvolvimento, impactando na participação, a autoestima e alterações no trabalho: informação e perspectiva, habilidades, tarefas completas, autonomia e planejamento.

Quanto à categoria, oportunidade futura para crescimento e segurança continuados, Walton (1973) descreve que se refere à oportunidade de carreira na empresa, como: oportunidades de progresso, desenvolvimento, segurança, e aplicação futura. Em relação a categoria, integração social na organização do trabalho, segundo Walton (1973), são considerados variáveis dentro do ambiente de trabalho como o igualitarismo, a ausência de preconceitos, os grupos preliminares de apoio, mobilidade, senso comunitário e abertura interpessoal.

No que tange a categoria, constitucionalismo na organização do trabalho, Walton (1973) descreve que se relaciona aos direitos e deveres de um componente da organização

tem quando é impactado por alguma deliberação tomada no que se refere a seus interesses, assim como se relaciona com a maneira como este indivíduo pode se proteger.

Já a respeito da categoria, trabalho e o espaço total de vida, Walton (1973) explica que se refere aos efeitos do trabalho sejam positivos ou negativos em relação ao sua vida pessoal e nas relações familiares. Consideráveis jornadas de trabalho podem ocasionar consequências sérias na vida familiar. O trabalho tem sua função equilibrada quando as tarefas e cursos solicitados não extrapolam ao tempo de lazer e com os familiares.

Quanto a categoria, a relevância social do trabalho na vida, Walton (1973) descreve que a autoestima do trabalhador é afetada no momento em que a empresa em que trabalha não é responsável no âmbito social, causando uma diminuição do próprio trabalho ou até mesmo de sua carreira.

3 METODOLOGIA

Esta seção apresenta os métodos selecionados para o desenvolvimento do estudo. A metodologia tem como objetivo proporcionar ao investigador os métodos e os meios técnicos a fim de garantir a objetividade e a precisão no estudo, conforme destaca Assis (2014).

Quanto ao método científico, Gil (2006) destaca como sendo um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicas adotadas para se atingir o conhecimento que o pesquisador possa delinear os objetivos pretendidos no trabalho.

3.1 Tipo de Pesquisa

O tipo de pesquisa pode ser descrita quanto aos objetivos ou procedimentos técnicos, sendo exploratória, descritiva ou explicativa referente aos objetivos e, bibliográfica, documental, experimental, levantamento, pesquisa-ação e estudo de caso quanto aos procedimentos técnicos (GIL, 2006).

Quanto ao tipo de pesquisa, este estudo caracteriza-se como pesquisa documental por tratar da caracterização da organização com vistas o desenvolvimento de seu histórico e o levantamento da quantidade de empregados em seus respectivos cargos e setores.

A pesquisa documental, de acordo com Gil (2006) tem a vantagem de considerar os documentos com uma fonte rica e estável de dados, além de seu custo relativamente baixo, visto que exige dedicação do pesquisador demandando tempo para a análise dos documentos.

3.2 Método de pesquisa

Quanto ao método de pesquisa, este estudo caracteriza-se por ser um estudo de caso. O estudo de caso, de acordo com a perspectiva de Yin (2005) é uma investigação empírica, sendo um método que compreende o planejamento, técnicas de coleta de dados e análise dos mesmos.

Uma prioridade no estudo de caso é ter uma estratégia analítica geral, visto que a partir do momento, que se tem uma estratégia, as ferramentas podem acabar sendo extremamente úteis ou irrelevantes. Destacam-se três estratégias gerais que norteiam o estudo de caso (YIN, 2005).

A primeira estratégia analítica geral corresponde às hipóteses teóricas referentes ao projeto original, sendo que este deve estar baseado nos objetivos, questões de pesquisa, revisões de literatura a respeito do tema e as novas suposições ou hipóteses que possam surgir. A segunda estratégia aborda sobre as explicações concorrentes, sendo útil para fazer avaliações do estudo de caso. A terceira e última estratégia, trata da descrição de caso, onde desenvolve uma estrutura descritiva, organizando o estudo de caso, sendo relevante ao enfrentar dificuldades em utilizar as hipóteses teóricas ou explicações concorrentes (YIN, 2005).

Independente da estratégia analítica escolhida deve-se tentar de tudo para se certificar que a análise é de alta qualidade, no mínimo quatro princípios são fundamentais: a análise deve deixar claro que se baseia em todas as evidências; a análise deve abranger todas as principais interpretações concorrentes; a análise deve se dedicar aos aspectos mais significativos de estudo de caso; deve-se utilizar o conhecimento prévio de especialista em seu estudo de caso. De preferência, deve-se demonstrar conhecimento das discussões e do debate atual sobre o tópico do estudo de caso (YIN, 2005).

3.3 Universo ou unidade de pesquisa

A pesquisa foi realizada em uma empresa de transporte de pessoas que presta serviços terceirizados para usinas situada na cidade de Glória de Dourados/MS.

3.4 Amostra

A amostra é constituída por 45 empregados, que constituem o quadro de pessoal da empresa lotados nos setores de administrativos, direção e operações, sendo que desse total foram obtidos 43 questionários respondidos.

3.5 Instrumento de coletas de dados

Os dados primários foram coletados mediante a aplicação de um questionário composto por 42 questões, onde o respondente indica sua satisfação ou insatisfação em relação as condições de trabalho, ao uso da capacidade pessoal no trabalho, as oportunidades no trabalho, a integração social no trabalho, ao constitucionalismo, ao espaço que o trabalho ocupa na vida, a relevância social e importância do trabalho.

Os dados secundários foram colhidos mediante a pesquisa documental, buscando-se dados em documentos oficiais da empresa ou em seu site na Internet.

3.6 Tratamento e análise dos dados

Os dados foram analisados pela análise de Conteúdos. Os dados foram primários e quantitativos foram tratados por meio da utilização de planilha Excel e os resultados foram tratados qualitativamente por meio da análise das informações e das expressões contidas nos formulários da pesquisa em forma de sugestões.

3.7 Caracterização da CONLOG

A CONLOG - Concórdia Logística S/A, matriz, iniciou suas atividades no ano de 2006 com a missão de customizar soluções logísticas, integrando a cadeia de suprimentos com simplicidade e efetividade. Dentre seus produtos soluções logísticas, com foco na eficiência operacional, segurança e modernização dos sistemas e processos e atua fortemente nos negócios de Distribuição, Terminais Retroportuários, Armazenagem, Operações de Transferência, Transporte de Pessoas e Projetos Logísticos Customizados (CONLOG, 2017).

A CONLOG - Matriz possui mais de 2.200 colaboradores distribuídos nos 23 pontos de atuação localizados nos Estados de Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Mato Grosso do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro, Manaus, Goiás e Pernambuco. Para melhor atender seus clientes, a CONLOG conquistou as certificações do Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade – SASSMAQ e ISO 9001 (CONLOG, 2017).

Conforme relata a empresa a sua história se remete na época em que era constituída inicialmente por pequenos empresários do transporte a operadores logísticos. Ano a ano, novos negócios da empresa passavam a fazer parte da vida destas transportadoras. Foi assim que, fortalecidos no mercado, alguns cooperados identificaram nestes nichos um grande potencial de expansão. Identificaram também que estas operações possuíam um perfil operacional característico, diferente daquele comumente praticados com a Coopercarga (CONLOG, 2017).

Diante desta percepção e de mais uma oportunidade de diferenciação em um mercado - como sempre - altamente competitivo, este grupo de empresários definiu pela criação de uma nova organização que pudesse focar o atendimento completo das necessidades de

logística destas operações e seus respectivos clientes. Surge, assim, no ano de 2001, UNILOG LOGÍSTICA E TRANSPORTES S.A. - fruto da fusão de um grupo de empresas associadas da Coopercarga que direcionaria sua performance exclusivamente para operações com as mesmas características operacionais (CONLOG, 2017).

Em pouco tempo, grandes parcerias já estavam firmadas. Esta atuação ganhou força e foco no negócio de distribuição urbana de bebidas e logo outra empresa (também formada por cooperados da Coopercarga) constituiu-se para potencializar as oportunidades de crescimento no negócio. A ALT LOGÍSTICA passava gerir, ao lado da UNILOG, as operações de distribuição urbana de bebidas (CONLOG, 2017).

Estas particularidades, aliadas a própria realidade vivida pelas operações em ambos os negócios (terminais de contêineres e distribuição urbana), instigava nos associados mais do que o desejo de especializar-se e dedicar-se cada vez mais nestas unidades de negócio, mas oferecer ao cliente todos os serviços através de uma única empresa, que contemplaria em seu quadro de sócios todos os associados da Coopercarga interessados em investir nestas operações específicas (CONLOG, 2017).

Assim, em Assembléia Geral Ordinária realizada em 2006, os cooperados da Coopercarga deliberaram pela criação de uma nova empresa: desta vez uma sociedade anônima, cuja atuação seria focada, inicialmente, no negócio Terminais de Contêineres (através da incorporação das operações já em desenvolvimento desde 2003 dentro da Coopercarga e pelo desenvolvimento de novas parcerias no segmento). Todos os cooperados interessados na oportunidade oferecida puderam ingressar neste novo modelo de constituição. Um modelo que passaria, em breve, a marcar a história do transporte e logística no cenário nacional. (CONLOG, 2017).

Surge a CONLOG. Sua constituição ocorreu em 11 de dezembro de 2006, pela subscrição de 41 acionistas. Em 2007, a estrutura consolidada da CONLOG possibilita a incorporação dos negócios de distribuição urbana de bebidas, antes já conduzidos pelas empresas incorporadas UNILOG e ALT (CONLOG, 2017).

Já a partir de 2009, acontece a incorporação de seis empresas (ALT LOGÍSTICA E TRANSPORTES SA; DANTHIAGO TRANSPORTES LTDA; TRANS-MILÊNIO LTDA; TRANSPORTES RODOZANI LTDA; TRANSPORTES SÃO CAETANO LTDA; TRANSPORTES TATO LTDA e UNILOG LOGÍSTICA E TRANSPORTES SA). Nesse momento a CONLOG começa também a ofertar soluções logísticas em armazenagem, através de estruturas estrategicamente localizadas junto aos seus terminais retroportuários (CONLOG, 2017).

Hoje a CONLOG oferta em seu portfólio os mais variados serviços e soluções personalizadas nos negócios distribuição urbana, terminais retroportuários, armazenagem, operações de transferência Brasil e projetos logísticos customizados (CONLOG, 2017).

Uma empresa recém constituída, mas com profissionais com vasta experiência em logística, um sistema de gestão eficiente, conhecimento e aplicação das melhores e mais modernas tecnologias em uma carteira de clientes fiel e consolidada. Assim podem ser resumidos os primeiros anos desta empresa, que já nasceu com uma experiência de mais de 20 anos no mercado do transporte e logística (CONLOG, 2017).

A operação da CONLOG em Glória de Dourados se iniciou no dia 21 de janeiro de 2014. Com o segmento de transporte de passageiros para um único cliente, Odebrecht, unidade Eldorado/MS. A operação é desempenhada com excelência até a presente data, totalizando três anos e dois meses sem nenhum registro de acidente (CONLOG, 2017).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção apresentam-se os dados obtidos na pesquisa que indicam o perfil sócio profissional e a percepção da qualidade de vida no trabalho dos pesquisados.

4.1 Perfil sócio profissional

Conforme os apêndices 01 e 02, quanto ao gênero predomina o sexo masculino com 97,44% dos pesquisados, sendo que nesse gênero 39,54% tem ensino fundamental incompleto, seguido de 18,60% com ensino médio completo e 13,95% de ensino médio incompleto. 9,30% tem ensino fundamental completo.

Quanto a remuneração 83,72% ganha até R\$ 1.874,00, seguidos de 9,3% que ganha até R\$ 2.811,00. Quanto a maior remuneração paga pela empresa, 2,3% ganham na faixa de R\$ 6,559,00 até R\$ 9,370,00. Dos que ganham até R\$ 1.874,00, 83% são motoristas, seguido de 17% que ocupam cargo de lavador, auxiliar de mecânico, lanterneiro e assistente administrativo; 42,8% tem ensino fundamental incompleto, seguido de 20,0% que tem ensino médio completo e de 11, 43% que tem ensino médio incompleto. Na categoria de cargo ocupada pelo gênero masculino, predomina 90,70% que ocupa cargos operacionais compreendido de 69,76% de motoristas, 6,98% de lavadores. Dos 9,3% que ocupam cargos administrativos, 2,33% é de gerente de filial e 4,66% representados pelo cargo de assistente administrativo e técnico de segurança do trabalho. Quanto a formação escolar, destaca-se tendo a maioria o Ensino Fundamental Incompleto, percentualmente 39,54%. Dos 18,60% que tem ensino médio completo, 75% é motorista, 12,5% eletricitista e 12,5% técnico de segurança do trabalho.

Quanto ao tempo de serviço 86,05% estão há mais de um ano, seguido de 13,95% que está a menos de um ano na empresa.

Dos 39,5% que tem ensino fundamental incompleto, 88,24% são motoristas, 5,88% supervisor operacional e 5,88% mecânico, assim como 94,11% está entre um a três anos na empresa.

Quanto o gênero feminino que representa 2,56% dos pesquisados, tem ensino superior incompleto, ocupa o cargo de Assistente Administrativo de Pessoal júnior, está entre 1 a 3 anos na empresa e ganha até R\$ 1.874,00.

4.2 Percepção dos empregados

Essa subseção apresenta a percepção dos pesquisados que compõem o quadro de empregados da CONLOG.

4.2.1 Compensação Justa e adequada

Para Walton (1973) na categoria compensação justa e adequada, procura averiguar, se o que a empresa paga ao trabalhador é apropriado para as tarefas executadas se comparado a outro emprego e também se a renda é aceitável quando comparada com os padrões sociais determinados ou individuais do empregado. Essa categoria englobam questões a respeito de salários, recompensas ou prêmios, participações em resultados/lucros e benefícios extras recebidos pelos empregados da CONLOG.

Quanto à satisfação com a remuneração, 83,72% dos empregados ganham até R\$ 1.874,00, sendo que 40,00% estão satisfeitos, 37,20% muito satisfeitos, seguido de 20,00% que estão nem satisfeitos nem insatisfeitos com a remuneração que recebem. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00. 71,4% estão satisfeitos, 14,30% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 14,30% muito satisfeitos, totalizando 85,70% dos empregados que apresentam boa satisfação com a remuneração que recebem.

Os dados mostram, portanto que em relação a remuneração predomina no estudo os que estão satisfeitos e muito satisfeitos com o que recebem, sendo 77,20% dos que ganham até R\$ 1.874,00 e 85,70% dos que recebem de R\$ 1.874,00 até R\$ 9.370,00.

Tabela 03 – Grau de satisfação em relação ao salário (remuneração)

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	2	4,65
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	3	6,98
Satisfeito	22	51,16
Muito satisfeito	16	37,21
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

As recompensas ou prêmios se destacam por ser uma forma de compensação extra, que vai além da remuneração mensal, como uma bonificação que o trabalhador recebe pelo

resultado de uma ação bem-sucedida, sendo um fator importante para avaliar a qualidade de vida no trabalho.

Em relação às recompensas ou prêmios, de uma forma geral 44,19% encontram-se satisfeitos, sendo a maioria, cabe destacar também que alguns trabalhadores não recebem esse tipo de bonificação, em números percentuais somam 18,60%, conforme mostra a Tabela 04.

Tabela 04 - Grau de satisfação em relação às recompensas ou prêmios

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	2	4,65
Satisfeito	19	44,19
Muito satisfeito	13	30,23
Não recebo recompensas ou prêmios	8	18,60
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao analisar a satisfação com as recompensas ou prêmios em relação a faixa salarial, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 50,00% estão satisfeitos, 33,33% estão muito satisfeitos, seguido de 2,78% que estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 13,89% que não recebem recompensas ou prêmios, completando dessa forma 83,33% dos trabalhadores que mostram satisfação com as recompensas ou prêmios que recebem referente essa faixa salarial. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,29% estão satisfeitos, 14,29% nem satisfeito e nem insatisfeito, 14,29% muito satisfeito, 14,29% muito insatisfeito e 42,86% não recebem recompensas ou prêmios, totalizando 28,58% dos empregados que apresentam boa satisfação com as recompensas ou prêmios que recebem.

Pode-se analisar que os funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 estão mais satisfeitos com as recompensas ou prêmios que recebem do que os que têm salário acima de R\$ 1.874,01, visto que a menor faixa salarial apresenta 83,33% de trabalhadores satisfeitos, enquanto que acima desta faixa salarial apenas 28,58% estão com o mesmo grau de satisfação.

A participação de resultados/lucros é uma forma de a empresa colaborar com a qualidade de vida ao trabalhador, na medida em que proporciona uma remuneração baseado nos resultados e lucros que o trabalhador ajudou a propiciar. Nesta empresa, a maioria dos

trabalhadores responderam que não recebem participação de resultados/lucros da empresa, sendo esse número 74,43%, conforme mostra a Tabela 05, sendo que apenas 11,63% demonstraram estar satisfeitos.

Ao analisar o perfil salarial em relação à participação de resultados/lucros, tem-se como efeito que dentre os 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 2,78% estão insatisfeitos, 8,33% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 13,89% estão satisfeitos, 8,33% muito satisfeitos e 66,67% não recebem participações de resultados/lucros da empresa, demonstrando, portanto apesar de 22,22% destes trabalhadores mostrarem boa satisfação, a maioria, 66,67% declara não receber este tipo de participação. Pode-se afirmar ainda que dentre estes 66,67% de trabalhadores que declaram não receber participações de resultados/lucros da empresa 4,16% ocupam a função de Auxiliar de Mecânico, 12,50% a de Lavador, 4,16% a de Assistente de Administração Pessoal Junior, 4,16% Lanterneiro e 75,00%, sendo a maioria, a função de Motorista.

Em contrapartida dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,29% estão nem satisfeito e nem insatisfeito, 14,29% muito insatisfeito e 71,42% não recebem recompensas ou prêmios, analisando que dentro deste perfil salarial o fator participação nos resultados/lucros não apresentou boa satisfação.

Os resultados apontam que independente da faixa salarial, teve predominância dos funcionários que não recebem participação nos resultados/lucros da empresa, sendo 66,67% da faixa salarial de até R\$ 1.874,00 e 71,42% da faixa de R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00. Cabe destacar também que dentre os funcionários que ganham mais de R\$ 1.874,01 nenhum apresentou satisfação nesse aspecto, enquanto que os que recebem até R\$ 1.874,00 22,22% declaram estarem satisfeitos com o valor que ganham de participações em resultados ou lucros.

Tabela 05 - Grau de satisfação em relação participação de resultados/lucros

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,32
Insatisfeito	1	2,32
Nem satisfeito e nem insatisfeito	4	9,30
Satisfeito	5	11,63
Muito satisfeito	0	0
Não recebo participações de resultados/lucros	32	74,43
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Os benefícios extras vêm ao encontro do incentivo ao trabalhador em suas tarefas e ações, colaborando com o desempenho e ajudando a reter os talentos. Quanto a esses benefícios, foi obtido como resultado geral um total de 44,19% de trabalhadores satisfeitos com esses benefícios, como mostra a Tabela 06.

Ao analisar estes benefícios extras com a faixa salarial dos empregados, dentre os 83,72% empregados que recebem até R\$ 1.874,00, 8,34% estão muito insatisfeitos, 5,56% estão insatisfeitos, 16,67% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 38,88% estão satisfeitos, 30,55% muito satisfeitos, portanto 30,57% não demonstraram satisfação nesse aspecto, enquanto que 69,43% mostraram ter uma boa satisfação. Pode-se afirmar ainda que dentre os trabalhadores que recebem um salário até R\$ 1.874,00 e mostraram-se satisfeitos e muito satisfeitos 52,00% possuem Ensino Fundamental Incompleto, 8,00% Ensino Fundamental Completo, 24,00% Ensino Médio Incompleto, 8,00% Ensino Médio Completo, 8,00% Ensino Superior Incompleto e 4,00% Ensino Superior Completo.

Ao analisar dentre os 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,29% estão muito insatisfeitos, 71,42% satisfeitos e 14,29% muito satisfeitos, totalizando dentro deste perfil salarial, 85,71% dos empregados que apresentam boa satisfação com os benefícios extras que recebem.

Os resultados apontam que independente da faixa salarial, predomina a satisfação quanto aos benefícios extras, sendo 69,43% da faixa salarial de até R\$ 1.874,00 e 85,71% da faixa de R\$ R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00.

Tabela 06 - Grau de satisfação em relação aos benefícios extras

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	4	9,30
Insatisfeito	2	4,65
Nem satisfeito e nem insatisfeito	6	13,95
Satisfeito	19	44,19
Muito satisfeito	12	27,90
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A categoria, compensação justa e adequada é importante pois a partir dessas formas de remuneração é que são atendidas as necessidades pessoais, sociais e econômicas do trabalhador. De um modo geral, os dados apontam que os trabalhadores mostraram-se

satisfeitos quanto a esses aspectos, com exceção das participações em resultados/lucros, onde a maioria não recebe essas participações.

4.2.2 Segurança e saúde nas condições de trabalho

A categoria Segurança e saúde nas condições de trabalho, de acordo com Walton (1973) é a que abrange fatores como horas aceitáveis de trabalho, condições físicas do trabalho que proporcione o mínimo de risco de enfermidades relacionadas ao trabalho, assim como, minimizem os acidentes de trabalho, remuneração sobre horas extras trabalhadas, estipulação de limite de idade quando a tarefa a desempenhar tem potencial destrutivo em relação ao bem-estar dos trabalhadores sejam acima ou abaixo de determinada idade.

A jornada de trabalho é um fator essencial ao analisar a segurança e saúde nas condições de trabalho, visto que se o total das horas trabalhadas for muito extenso podem acarretar na vida pessoal e familiar do trabalhador. No que tange ao grau de satisfação em relação à jornada de trabalho semanal, 60,47% responderam estar muito satisfeitos, conforme a Tabela 07.

Ao analisar pelo perfil salarial em relação à jornada de trabalho semanal, tem-se como resultado que dentre os 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 5,56% estão muito insatisfeitos, 27,78% estão satisfeitos, 66,67% muito satisfeitos, sendo que dentre os 5,56% que estão muito insatisfeitos são de cargo operacional/produção e da ocupação Motorista, que trabalham na empresa entre 01 a 05 anos de empresa. Pode-se afirmar que 94,45% demonstram considerável satisfação a sua jornada de trabalho semanal. Dentre os 94,45% que consideram satisfeitos ou muito satisfeitos com a jornada de trabalho, 85,29% tem entre 1 a 5 anos de empresa e 14,71% menos de 1 ano.

No que tange aos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 71,43% satisfeitos e 28,57% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 100% dos empregados que apresentam boa satisfação quanto a jornada de trabalho semanal.

Os resultados apontam que independente da faixa salarial, teve considerável predominância de satisfação em relação a jornada de trabalho semanal, sendo que dos que recebem até R\$ 1.874,00 somam 94,45% e dos que recebem entre R\$ 1.874,01 a R\$ 9.370,00, 100%.

Tabela 07 – Grau de Satisfação em relação à jornada de trabalho semanal

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	2	4,65
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	0	0
Satisfeito	15	34,88
Muito satisfeito	26	60,47
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação à carga de trabalho, os respondentes se mostraram divididos entre satisfeitos e muito satisfeitos, sendo percentualmente 46,51% e 53,49% respectivamente, conforme mostra na Tabela 08. Os trabalhadores estarem satisfeitos com a carga de trabalho mostra que esta é adequada, não atrapalhando a saúde nem a segurança destes.

Em relação aos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se 41,67% satisfeitos e 58,34% muito satisfeitos, obtendo dessa forma 100% de satisfação dessa faixa salarial. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 71,43% satisfeitos e 28,57% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 100% dos empregados apresentam boa satisfação quanto a carga de trabalho.

No que tange à carga de trabalho independentemente da faixa salarial que recebem, pode-se afirmar que todos os trabalhadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com essa carga no trabalho exercido.

Tabela 08 – Grau de Satisfação em relação à carga de trabalho

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	0	0
Satisfeito	20	46,51
Muito satisfeito	23	53,49
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A tecnologia mostra-se importante para o trabalho, para que este fique mais seguro e mais ágil, proporcionando dessa forma maior qualidade de vida ao trabalhador. A maioria dos trabalhadores estão satisfeitos com o uso de tecnologia na empresa, quase 49,00%, conforme mostra a Tabela 09.

Ao analisar pelo perfil salarial em relação ao uso de tecnologia, tem-se como efeito que dentre os 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 8,34% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 50,00% estão satisfeitos, 41,66% muito satisfeitos. Pode-se afirmar que 91,66% demonstram considerável satisfação no que se refere ao uso da tecnologia para facilitar o seu trabalho.

No que tange aos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 71,43% satisfeitos e 28,57% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 100% dos empregados que apresentam boa satisfação quanto ao uso de tecnologia.

Os resultados apontam que independente da faixa salarial, teve considerável predominância de satisfação em relação ao uso de tecnologia no trabalho, sendo que dos que recebem até R\$ 1.874,00 somam 91,66% e dos que recebem entre R\$ 1.874,01 a R\$ 9.370,00 somam 100%.

Tabela 09 – Grau de Satisfação em relação ao uso de tecnologia

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	5	11,63
Satisfeito	21	48,84
Muito satisfeito	17	39,53
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A segurança do local de trabalho está diretamente ligada a categoria segurança e saúde nas condições de trabalho, visto que ter segurança no local de trabalho é extremamente importante para que o trabalhador possa ter qualidade de vida. No que tange ao grau de satisfação em relação à segurança do local de trabalho, os respondentes se mostraram muito satisfeitos, correspondendo a 62,79%, conforme mostra na Tabela 10.

Em relação aos 83,72% dos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se 2,78% muito insatisfeitos, 33,34% satisfeitos e 63,89% muito satisfeitos, somando 97,23% de trabalhadores com boa satisfação com relação a segurança de seu local de trabalho. Em contrapartida dentre os 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 42,86% estão satisfeitos e 57,14% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, todos os empregados estão pelo menos satisfeitos quanto a segurança do local que trabalham.

Os resultados apontam que se predomina a satisfação em relação ao aspecto segurança do local de trabalho, sendo que dos que recebem até R\$ 1.874,00 são 97,23% e dos que recebem salário de R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 são 100% dos trabalhadores.

Tabela 10 – Grau de Satisfação em relação à segurança do local de trabalho

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	0	0
Satisfeito	15	34,88
Muito satisfeito	27	62,79
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Ter equipamento de segurança, proteção individual e coletiva se torna obrigatório na empresa, para que se preserve a segurança, assim como a saúde do trabalhador de um modo geral. Quanto ao grau de satisfação em relação aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva, mais da metade dos trabalhadores mostraram-se muito satisfeitos, percentualmente 62,79%, conforme mostra a Tabela 11.

Ao analisar pelo perfil salarial em relação aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva, tem-se como efeito que dentre os 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 2,77% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 30,56% estão satisfeitos, 66,67% muito satisfeitos. Pode-se afirmar que 97,23% demonstram considerável satisfação no que se refere aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 42,86% estão satisfeitos e 57,14% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, todos os empregados apresentam boa satisfação no que se refere aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva.

Os resultados apontam que independente da faixa salarial, teve considerável predominância de satisfação em relação ao uso de tecnologia no trabalho, sendo que dos que recebem até R\$ 1.874,00 somam 97,23% e dos que recebem entre R\$ 1.874,01 a R\$ 9.370,00 somam 100%.

Tabela 11 – Grau de Satisfação em relação aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	1	2,33
Satisfeito	15	34,88
Muito satisfeito	27	62,79
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

O cansaço e fadiga do trabalhador pode ser um fator que demonstra a sua insatisfação quanto ao trabalho, acarretando em stress e prejudicando a saúde do trabalhador. O resultado do grau de satisfação em relação ao cansaço e fadiga do trabalho mostra que 39,53% dos trabalhadores estão satisfeitos e 39,53% muito satisfeitos, representando a maioria, conforme mostra a Tabela 12.

Ao analisar pelo perfil salarial em relação ao cansaço e fadiga do trabalho, tem-se como efeito que dentre os 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 2,78% estão muito insatisfeitos, 16,67% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 36,11% estão satisfeitos, 44,44% muito satisfeitos. Pode-se afirmar que 80,55% demonstram considerável satisfação no que se refere ao cansaço e fadiga do trabalho. Contudo, dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 71,42% estão satisfeitos enquanto que 28,57% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 71,42% apresentam boa satisfação no que se refere ao cansaço e fadiga do trabalho.

Os resultados apontam que independente da faixa salarial, teve considerável predominância de satisfação em relação ao cansaço e fadiga do trabalho, sendo que dos que recebem até R\$ 1.874,00 somam 80,55% e dos que recebem entre R\$ 1.874,01 a R\$ 9.370,00 somam 71,42%.

Tabela 12 – Grau de Satisfação em relação ao cansaço e fadiga do trabalho

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	8	18,60
Satisfeito	17	39,53
Muito satisfeito	17	39,53
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A categoria relacionada a segurança e saúde nas condições de trabalho resultou de um modo geral em satisfação por parte dos trabalhadores, ao verificar que os aspectos, equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva, segurança local de trabalho, à jornada de trabalho semanal e carga de trabalho foram analisados pelos trabalhadores e os dados apontam boa satisfação entre os funcionários.

4.2.3 Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana

Quanto à categoria, Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana destaca cinco fatores necessários para que tenha este desenvolvimento, impactando na participação, a autoestima e alterações no trabalho: informação e perspectiva, habilidades, tarefas completas, autonomia e planejamento. (WALTON, 1973).

No que tange à autonomia no trabalho, a maioria dos trabalhadores mostraram-se satisfeitos, mais de 58%, conforme mostra a Tabela 13. Sendo esse, um aspecto importante para a análise da qualidade de vida, pois é por meio deste que o trabalhador tem autocontrole de suas atividades, visto que esta autonomia e o autocontrole estão intrinsicamente ligados à autoestima deste trabalhador.

No que tange a satisfação quanto a autonomia, dentre os 83,72% empregados que recebem até R\$ 1.874,00, 8,34% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 61,11% estão satisfeitos, 30,55% muito satisfeitos, portanto 91,66% mostraram ter uma boa satisfação quanto a autonomia de seu trabalho. Todavia ao analisar dentre os 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,28% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, enquanto que 42,86% estão satisfeitos e 42,86% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 85,72% apresentam boa satisfação no que se refere a autonomia.

Os resultados apontam que independente da faixa salarial, predomina a satisfação quanto a autonomia, sendo 91,66% da faixa salarial de até R\$ 1.874,00 e 85,72% da faixa de R\$ R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00.

Tabela 13 – Grau de Satisfação em relação à autonomia

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	4	9,30
Satisfeito	25	58,14
Muito satisfeito	14	32,56
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Faz-se imprescindível destacar que além da avaliação quanto a satisfação referente a autonomia do trabalhador, é essencial analisar também o grau de satisfação em relação a importância do trabalho que o mesmo desenvolve. O resultado a respeito dessa análise mostrou que 48,84% dos trabalhadores estão satisfeitos, como mostra a Tabela 14.

Essa satisfação, conforme se observa na Tabela 14, pela maioria demonstra que o colaborador tem ciência da relevância e consequência das suas ações perante a empresa, onde isso se torna indispensável para o desenvolvimento de suas capacidades no trabalho.

Ao analisar pelo perfil salarial no que se refere a importância do trabalho que realiza, tem-se como resultado que dentre os 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 2,78% estão muito insatisfeitos, 8,34% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 44,44% estão satisfeitos e 44,44% muito satisfeitos. Pode-se afirmar que 88,88% demonstram considerável satisfação em relação a importância do trabalho ao cansaço e fadiga do trabalho. Contudo, dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,28% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, enquanto que 42,86% estão satisfeitos e 42,86% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 85,72% apresentam boa satisfação no que se refere a importância do trabalho.

Os dados indicam que independentemente da faixa salarial, teve considerável predominância de satisfação em relação ao cansaço e fadiga do trabalho, sendo que dos que recebem até R\$ 1.874,00 somam 88,88% e dos que recebem entre R\$ 1.874,01 a R\$ 9.370,00 somam 85,72%.

Tabela 14 – Grau de Satisfação em relação à importância do trabalho

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	4	9,30
Satisfeito	21	48,84
Muito satisfeito	17	39,53
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

No que se refere ao grau de satisfação em relação a polivalência, a maioria não desenvolve atividades polivalentes, 37,21%, conforme mostra a Tabela 15. Pode-se perceber nesse íterim que a possibilidade do trabalhador desempenhar várias tarefas e trabalhos é ínfima dentro desta empresa, conforme mostra a Tabela 15, sendo que esta oportunidade é importante para o crescimento profissional do trabalhador, visto que na medida em que ultrapassa o limite de sua função começa a desenvolver suas competências de um modo geral.

Em relação aos 83,72% dos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se 2,78% muito insatisfeitos, 8,34% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 36,11% satisfeitos, 11,11% muito satisfeitos no que tange a polivalência e 41,67% dos trabalhadores não desenvolvem atividades polivalentes, somando 47,22% de trabalhadores com boa satisfação com relação a esse aspecto. Em contrapartida dentre os 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,28% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 14,28% não desenvolvem atividades polivalentes, 28,57% estão satisfeitos e 42,86% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 71,43% apresentam boa satisfação no que se refere a polivalência.

Os resultados apontam que tem mais empregados que recebem até R\$ 1.874,00 que não desenvolvem atividades polivalentes (41,67%) do que os que recebem salários de R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (14,28%). Pode-se afirmar também que tem predominância de satisfação em todas as faixas salariais, sendo 47,22% dos que recebem até R\$ 1.874,00 e 71,43% dos que recebem salário de R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00.

Tabela 15 – Grau de Satisfação em relação à polivalência

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	4	9,30
Satisfeito	13	30,23
Muito satisfeito	9	20,93
Não desenvolve atividades polivalentes	16	37,21
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A avaliação de desempenho contribui para que o trabalhador tenha informações e perspectivas no trabalho, ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho. No que tange a avaliação dos colaboradores referente ao grau de satisfação em relação ao retorno sobre a avaliação de desempenho a maioria dos trabalhadores, 48,84% mostraram-se satisfeitos, como mostra a Tabela 16.

Essa satisfação quanto ao retorno sobre a avaliação de desempenho, mostra que o trabalhador está obtendo informações significativas sobre o processo total do trabalho e as decorrências de sua própria ação tal que permita o funcionário contemplar a importância e as implicações destas ações.

Em relação aos 83,72% dos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se 11,12% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 44,44% satisfeitos, 44,44% muito satisfeitos no que tange ao retorno da empresa sobre a avaliação de desempenho do trabalho, somando 88,88% de trabalhadores com boa satisfação com relação a esse fator. Em contrapartida dentre os 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 100% apresentam boa satisfação no que se refere ao retorno sobre a avaliação de desempenho, sendo que 71,43% estão satisfeitos e 28,57% muitos satisfeitos.

Os resultados apontam considerável satisfação tanto por parte dos colaboradores que recebem até R\$ 1.874,00 quanto R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 88,88% e 100% respectivamente.

Tabela 16 – Grau de Satisfação em relação ao retorno sobre a avaliação de desempenho

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	4	9,30
Satisfeito	21	48,84
Muito satisfeito	18	41,86
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A percepção da responsabilidade no trabalho exercido por parte dos trabalhadores reflete nos resultados e desempenho deste trabalho, onde maior essa percepção de responsabilidade maior o conhecimento dos reais resultados obtidos. Portanto, no que se referem às responsabilidades no cargo, todos os trabalhadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos, sendo que a maioria estão muito satisfeitos, 60,47%, como mostra a Tabela 17.

Em relação aos 83,72% dos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se 41,67% satisfeitos e 58,33% muito satisfeitos no que tange as responsabilidades no cargo, resultando, portanto em um total de 100% dos trabalhadores com boa satisfação com relação a esse aspecto. Em contrapartida dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 100% apresentam boa satisfação no que se refere as responsabilidades no cargo, sendo que 28,57% estão satisfeitos e 71,43% muitos satisfeitos.

Os resultados apontam que tanto os empregados que recebem até R\$ 1.874,00 quanto os que recebem de R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 demonstram considerável satisfação em relação às responsabilidades conferidas no sem cargo/empresa.

Tabela 17 – Grau de Satisfação em relação as responsabilidades no cargo

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	0	0
Satisfeito	17	39,53
Muito satisfeito	26	60,47
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2.4 Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados

A categoria, oportunidade futura para crescimento e segurança continuados refere-se a oportunidade de carreira na empresa, como: oportunidades de progresso, desenvolvimento, segurança, e aplicação futura.

A oportunidade de crescimento profissional diz respeito sobre a disponibilidade de avançar em termos organizacionais ou de carreira, refletindo em segurança no emprego. Quanto a oportunidade de crescimento profissional, a maioria dos trabalhadores mostraram-se muito satisfeitos, 53,48% em termos relativos, conforme mostra a Tabela 18.

Ao analisar a oportunidade de crescimento profissional em relação a faixa salarial, dos 83,72% dos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se 2,78% estão muito insatisfeitos, 8,33% insatisfeitos, 8,33% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 50% satisfeitos e 30,56% muito satisfeitos no que tange a oportunidade de crescimento profissional, resultando, portanto em um total de 80,56% dos trabalhadores com boa satisfação com relação a esse aspecto. Em contrapartida, dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,28% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, entretanto 85,71% estão satisfeitos com a oportunidade de crescimento profissional no cargo ou na empresa.

Os resultados apontam que a maioria dos empregados independentemente da faixa salarial mostraram-se satisfeitos, sendo que dos recebem até R\$ 1.874,00 somam 80,56% e dos que recebem R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 somam 85,71%.

Tabela 18 – Grau de Satisfação em relação a oportunidade de crescimento profissional

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	1	2,33
Nem satisfeito e nem insatisfeito	5	11,63
Satisfeito	13	30,23
Muito satisfeito	23	53,48
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Os treinamentos desenvolvem as potencialidades do trabalhador auxiliando no crescimento profissional trazendo segurança ao trabalho. No que se refere aos treinamentos, 53,48% dos trabalhadores estão muito satisfeitos conforme mostra a Tabela 19.

Quanto à satisfação com os treinamentos realizados pelos colaboradores proporcionados pela empresa, dentre os 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 2,78% estão muito insatisfeitos, 11,11% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 27,78%

está satisfeito e 58,33% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 86,11%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,29% estão insatisfeitos, 14,29% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 42,86% estão satisfeitos e 28,56% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 71,42% apresentam boa satisfação no que se refere aos treinamentos que faz e a empresa proporciona.

Os dados mostram, portanto que em relação aos treinamentos realizados pelos empregados proporcionados pela empresa predominam no estudo os que estão satisfeito e muito satisfeito com o que recebem, sendo 86,11% dos que ganham até R\$ 1.874,00 e 71,42% dos que recebem de R\$ 1.874,00 até R\$ 9.370,00.

Tabela 19 – Grau de Satisfação em relação aos treinamentos

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	1	2,33
Nem satisfeito e nem insatisfeito	5	11,63
Satisfeito	13	30,23
Muito satisfeito	23	53,48
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

O processo de demissão com muita frequência dentro de uma empresa ocasiona preocupação e insegurança nos trabalhadores, sendo um fator importante para analisar a oportunidade futura para crescimento e segurança continuados. Na empresa analisada, 39,53% dos trabalhadores estão satisfeitos com as situações e frequência de demissões, conforme mostra a Tabela 20.

No que tange à satisfação com as situações e a frequência em que ocorrem as demissões na empresa, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 5,55% estão insatisfeitos, 27,78% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 44,44% está satisfeito e 22,22% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 66,66%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,29% estão insatisfeitos, 57,13% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 28,57% estão satisfeitos e 14,29% muitos satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial, 42,86% apresentam boa satisfação no que se refere às situações e frequência de demissões e 57,13% não demonstraram satisfação e nem insatisfação representando a maioria dos empregados.

Os dados mostram, portanto que em relação às situações e frequência de demissões que ocorrem dentro da empresa a faixa salarial até R\$ 1.874,00 demonstram maior satisfação do que os que recebem de R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, visto que o grau de satisfação por faixa soma 66,66% e 42,86% respectivamente.

Tabela 20 – Grau de Satisfação em relação às situações e frequência de demissões

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	4	9,30
Nem satisfeito e nem insatisfeito	13	30,23
Satisfeito	17	39,53
Muito satisfeito	9	20,93
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

O incentivo financeiro para estudos e capacitações é primordial para o bom desenvolvimento do trabalhador podendo ocasionar até mesmo o crescimento profissional, além de que o trabalhador se sente mais confiante no trabalho que desenvolve. O resultado da análise desse tipo de incentivo financeiro foi que a maioria dos trabalhadores não recebem incentivos financeiros, como mostra a Tabela 21, 44,19% em termos relativos.

Em relação aos 83,72% dos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se 8,33% estão muito insatisfeitos, 8,33% insatisfeitos, 5,55% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 27,78% satisfeitos, 8,33% muito satisfeitos no que tange ao incentivo financeiro para estudo e capacitações e 41,66% não recebem este tipo de incentivo, somando 36,11% de trabalhadores com boa satisfação com relação a esse fator, enquanto que 22,21% não demonstram satisfação. Em contrapartida dentre os 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,29% estão insatisfeitos, 28,57% estão satisfeitos e 71,42% não recebem incentivo financeiro, destacando que dentro deste perfil salarial, apenas 28,57% apresentam boa satisfação no que se refere ao incentivo financeiro para estudo e capacitações e em contrapartida, a maioria não recebem esse tipo de incentivo.

Os resultados apontam que a maioria tanto que recebem salário até R\$ 1.874,00 quanto de R\$ 1.874,01 a R\$ 9.370,00 não recebem incentivo financeiro para estudos e capacitações, sendo que os trabalhadores com menor faixa salarial somam 41,66% contrapondo os que recebem de R\$ 1.874,01 a R\$ 9.370,00, 71,42%.

Tabela 21 – Grau de Satisfação em relação ao incentivo financeiro para estudo e capacitações

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	3	6,98
Insatisfeito	4	9,30
Nem satisfeito e nem insatisfeito	2	4,65
Satisfeito	13	30,23
Muito satisfeito	2	4,65
Não recebem incentivo financeiro	19	44,19
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2.5 Integração social no trabalho

A categoria integração social no trabalho são considerados variáveis dentro do ambiente de trabalho como o igualitarismo, a ausência de preconceitos, os grupos preliminares de apoio, mobilidade, senso comunitário e abertura interpessoal.

Para se obter uma qualidade de vida no trabalho satisfatória, alguns fatores como recompensas, benefícios, oportunidade de crescimento entre outros, são importantes, contudo destaca-se com um aspecto importante também a harmonia do ambiente de trabalho, um local agradável, nesse interim se destaca o relacionamento com colegas de trabalho, onde um bom relacionamento pode colaborar para se atingir uma qualidade de vida no trabalho.

Esse fator de relacionamento com colegas de trabalho foi classificado pela maioria dos trabalhadores como muito satisfatório conforme se observa na Tabela 22, mostrando que na empresa em questão, no que se relaciona a convivência com os colegas de trabalho, o ambiente é agradável.

Em relação aos 83,72% dos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se que 2,78% estão insatisfeitos, 13,89% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 30,55% satisfeitos, 52,78% muito satisfeitos no que tange ao relacionamento com colegas de trabalho, somando 83,33% de trabalhadores com boa satisfação com relação a esse fator. Em contrapartida dentre dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 42,86% estão satisfeitos e 57,14% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere ao relacionamento com colegas de trabalho.

Os resultados apontam considerável satisfação tanto por parte dos colaboradores que recebem até R\$ 1.874,00 quanto R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 83,33% e 100% respectivamente, no que tange ao relacionamento com colegas de trabalho.

Tabela 22 – Grau de Satisfação em relação ao relacionamento com colegas de trabalho

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	1	2,33
Nem satisfeito e nem insatisfeito	5	11,63
Satisfeito	12	27,90
Muito satisfeito	25	58,14
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

O relacionamento com o chefe é um requisito para se ter um ambiente agradável assim como o relacionamento entre colegas de trabalho, nesse tema 69,77% dos trabalhadores mostraram-se muito satisfeitos, como mostra a Tabela 23.

Em relação aos 83,72% dos empregados que recebem até R\$ 1.874,00, destacam-se que 5,56% estão muito insatisfeitos, 2,78% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 13,88% satisfeitos, 77,78% muito satisfeitos no que tange ao relacionamento com o chefe, somando 91,66% de trabalhadores com boa satisfação com relação a esse fator. Em contrapartida dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 57,14% estão satisfeitos e 42,86% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere ao relacionamento com o chefe.

Os resultados apontam considerável satisfação tanto por parte dos colaboradores que recebem até R\$ 1.874,00 quanto R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 91,66% e 100% respectivamente, no que tange ao relacionamento com o chefe.

Tabela 23 - Grau de Satisfação em relação ao relacionamento com o chefe

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	2	4,65
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	1	2,33
Satisfeito	10	23,25
Muito satisfeito	30	69,77
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Quanto ao comprometimento da equipe, a maioria dos trabalhadores mostraram-se satisfeitos, 46,51% em termos relativos, conforme observa na Tabela 24.

No que tange à satisfação com ao comprometimento da sua equipe, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 5,56% estão muito insatisfeitos, 5,56% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 41,66% está satisfeito e 47,22% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 88,88%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 57,14% estão satisfeitos e 42,86% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere ao comprometimento da sua equipe e colegas de trabalho para realização do trabalho e alcance dos resultados.

Os dados mostram, portanto que em relação ao comprometimento da sua equipe da faixa salarial até R\$ 1.874,00 88,88% demonstram boa satisfação enquanto que 100% dos que recebem de R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 demonstram considerável satisfação no que se refere ao comprometimento da sua equipe e colegas de trabalho para realização do trabalho e alcance dos resultados.

Tabela 24 – Grau de Satisfação em relação ao comprometimento da sua equipe

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	2	4,65
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	2	4,65
Satisfeito	20	46,51
Muito satisfeito	19	44,18
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A valorização de ideias e iniciativas demonstra que o trabalhador tem a liberdade de opinar e iniciar ações em relação ao seu trabalho e a empresa irá valorizar essas sugestões, melhorando o ambiente social da empresa, e em consequência a qualidade de vida no trabalho. Em relação a essa valorização, 32,56% encontram-se satisfeitos e muito satisfeitos, somando 65,12%, conforme observa na Tabela 25.

No que tange à satisfação com a valorização das ideias e iniciativas, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 5,56% estão muito insatisfeitos, 36,11% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 33,33% está satisfeito e 25,00% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 58,33%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 57,14% estão satisfeitos e

42,86% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere a valorização das ideias e iniciativas.

Os dados mostram que os funcionários que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 estão mais satisfeitos com relação a valorização das ideias e iniciativas do que os que recebem até R\$ 1.874,00, visto que por mais que a maioria desta faixa salarial se mostraram satisfeitos, 58,33% tem-se um número considerável de funcionários que não demonstraram satisfação quanto a valorização das ideias e iniciativas, 41,67%.

Tabela 25 – Grau de Satisfação em relação a valorização das ideias e iniciativas

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	2	4,65
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	13	30,23
Satisfeito	14	32,56
Muito satisfeito	14	32,56
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2.6 Constitucionalismo

A categoria Constitucionalismo, de acordo com Walton (1973) se relaciona aos direitos e deveres de um componente da organização tem quando é impactado por alguma deliberação tomada no que se refere a seus interesses, assim como se relaciona com a maneira como este indivíduo pode se proteger.

Esta categoria abrange o respeito pelos direitos do trabalhador, a liberdade de expressão e as normas e regras do trabalho. Quanto ao respeito pelos direitos do trabalhador, a maioria encontra-se satisfeitos, 46,51% ou muito satisfeitos, 46,51% também, conforme mostra a Tabela 26.

No que tange à satisfação com o respeito pelos direitos do trabalhador, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 8,33% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 44,44% está satisfeito e 47,22% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 91,66%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 42,86% estão satisfeitos e 57,14% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se referem ao respeito pelos direitos do trabalhador.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 no que se refere ao respeito pelos direitos do trabalhador.

Tabela 26 – Grau de Satisfação em relação ao respeito pelos direitos do trabalhador

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	3	6,98
Satisfeito	20	46,51
Muito satisfeito	20	46,51
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A satisfação do trabalhador com a liberdade de expressão dentro da empresa impacta na qualidade de vida no trabalho, devido ao trabalhador ter a possibilidade de manifestar seus pensamentos e expressões. A maioria dos trabalhadores encontram-se satisfeitos com a liberdade de expressão, conforme mostra a Tabela 27.

No que tange à satisfação com a liberdade de expressão, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 11,12% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 66,66% está satisfeito e 22,22% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 88,88%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 42,86% estão satisfeitos e 57,14% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere a liberdade de expressão.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 no que se refere a liberdade de expressão, 88,88% e 100%, respectivamente.

Tabela 27 – Grau de Satisfação em relação a liberdade de expressão

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	3	6,98
Satisfeito	27	62,79
Muito satisfeito	13	30,23
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

As normas e regras do trabalho estão presentes em toda empresa, entretanto quando estas são muito rígidas pode implicar na qualidade de vida no trabalho, causando insatisfação por parte dos trabalhadores.

Em relação as normas e regras do trabalho, a maioria encontram-se satisfeitos, percentualmente 55,81%, conforme observa na Tabela 28.

No que tange à satisfação com as normas e regras do trabalho da empresa, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 5,56% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 58,33% está satisfeito e 36,11% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 94,44%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 42,86% estão satisfeitos e 57,14% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere as normas e regras do trabalho da empresa.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 no que se refere as normas e regras do trabalho da empresa, 94,44% e 100%, respectivamente.

Tabela 28 – Grau de Satisfação em relação as normas e regras do trabalho da empresa

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	1	2,33
Satisfeito	24	55,81
Muito satisfeito	18	41,86
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Além de existirem as normas e regras no trabalho, é importante o trabalhador ter clareza de todas elas, a satisfação quanto essa clareza é importante para a qualidade de vida. Quanto o grau de satisfação da clareza de normas e regras, mais da metade dos trabalhadores estão satisfeitos, como mostra a Tabela 29.

No que tange à satisfação com clareza das normas e regras do trabalho da empresa, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 13,88% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 52,77% está satisfeito e 33,33% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 86,10%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 42,86% estão satisfeitos e 57,14% muito

satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere a clareza das normas e regras do trabalho da empresa.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (86,10%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (100%) no que se refere a clareza das normas e regras do trabalho da empresa.

Tabela 29 – Grau de Satisfação em relação a clareza das normas e regras

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	4	9,30
Satisfeito	24	55,81
Muito satisfeito	15	34,88
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2.7 Trabalho e o espaço total de vida

A categoria, trabalho e o espaço total de vida, refere-se aos efeitos do trabalho sejam positivos ou negativos em relação a sua vida pessoal e nas relações familiares. Consideráveis jornadas de trabalho podem ocasionar consequências sérias na vida familiar. O trabalho tem sua função equilibrada quando as tarefas e cursos solicitados não extrapolam ao tempo de lazer e com os familiares.

No que tange a influência do trabalho sobre vida/rotina familiar é indispensável que seja mínima para que o trabalhador tenha uma qualidade de vida no trabalho e não atrapalhe na vida familiar. A maioria dos trabalhadores encontra-se satisfeitos com a influência do trabalho sobre vida/rotina familiar, percentualmente 55,81%, conforme mostra a Tabela 30.

No que tange à satisfação com a influência do trabalho sobre vida/rotina familiar, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 5,56% estão muito insatisfeitos, 2,78% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 52,78% está satisfeito e 38,88% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 91,66%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 57,14% estão satisfeitos e 42,86% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere a influência do trabalho sobre vida/rotina familiar.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (91,66%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (100%) no que se refere a influência do trabalho sobre vida/rotina familiar.

Tabela 30 – Grau de Satisfação em relação a influência do trabalho sobre vida/rotina familiar

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	2	4,65
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	0	0
Satisfeito	24	55,81
Muito satisfeito	17	39,53
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

O lazer é um fator importante na vida do trabalhador, quando o trabalho influencia a possibilidade do lazer diminui a qualidade de vida do trabalhador. Em relação à influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer, do total de respondentes, 46,51% mostram-se satisfeitos, conforme mostra a Tabela 31.

No que tange à satisfação com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 5,56% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 44,44% está satisfeito e 50,00% está muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 94,44%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 57,14% estão satisfeitos e 42,86% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (94,44%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (100%) no que se refere a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer.

Tabela 31 – Grau de Satisfação em relação a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	2	4,65
Satisfeito	20	46,51
Muito satisfeito	21	48,84
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A satisfação em relação ao descanso semanal e horário de trabalho por parte dos trabalhadores pode refletir em uma qualidade de vida no trabalho, visto que o trabalhador tem um descanso toda semanal e um horário de trabalho adequado. No que se refere ao horário de trabalho e descanso semanal, 44,19% dos trabalhadores responderam estar satisfeitos como se observa na Tabela 32.

No que tange à satisfação com o horário de trabalho e descanso semanal, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 5,56% estão muito insatisfeitos e 38,88% está satisfeitos e 55,56% muito satisfeito, sendo que a maioria mostrou ter satisfação neste aspecto, somando 94,44%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 57,14% estão satisfeitos e 42,86% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere ao horário de trabalho e descanso semanal.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (94,44%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (100%) no que se refere ao horário de trabalho e descanso semanal.

Tabela 32 – Grau de Satisfação em relação ao horário de trabalho e descanso semanal

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	2	4,65
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	0	0
Satisfeito	19	44,19
Muito satisfeito	22	51,16
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2.8 Relevância social e importância do seu trabalho

A categoria, a relevância social e importância do trabalho na vida, Walton (1973) que a autoestima do trabalhador é afetada no momento em que a empresa em que trabalha não é responsável no âmbito social, causando uma diminuição do próprio trabalho ou até mesmo de sua carreira.

O orgulho de realizar o trabalho e desempenhar o cargo na empresa para o trabalhador reflete na autoestima deste, impactando na qualidade de vida. No que se refere a esse orgulho, todos os trabalhadores mostraram-se satisfeitos ou muito satisfeitos, em termos relativos, 34,88% e 65,12%, respectivamente, como mostra a Tabela 33.

No que tange à satisfação ao orgulho de realizar o trabalho e desempenhar o cargo na empresa, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 36,11% está satisfeitos e 63,88% muito satisfeito, sendo todos os funcionários mostram ter satisfação neste aspecto, somando 100%. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 57,14% estão satisfeitos e 42,86% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere ao orgulho de realizar o trabalho e desempenhar o cargo na empresa.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (100%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (100%) no que se refere ao orgulho de realizar o trabalho e desempenhar o cargo na empresa.

Tabela 33 – Grau de Satisfação em relação ao orgulho de realizar o trabalho e desempenhar o cargo na empresa

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	0	0
Satisfeito	15	34,88
Muito satisfeito	28	65,12
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A imagem da empresa perante a sociedade quando na opinião do trabalhador é boa, este valoriza seu trabalho dentro da empresa causando-lhe maior satisfação em exercê-lo e fazer parte da equipe. Em relação ao grau de satisfação da imagem desta empresa perante a sociedade, a maioria dos trabalhadores mostraram-se muito satisfeitos, 67,44%, como mostra a Tabela 34.

No que tange à satisfação do empregado em relação a imagem da empresa perante a sociedade, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 2,78% estão muito insatisfeitos, 2,78% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 22,22% satisfeitos e 72,22% muito satisfeito, sendo que 94,44% dos funcionários mostram ter satisfação neste aspecto. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 42,86% estão satisfeitos e 57,14% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere a imagem da empresa perante a sociedade.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (94,44%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (100%) no que se refere a imagem da empresa perante a sociedade.

Tabela 34 – Grau de Satisfação em relação a imagem da empresa perante a sociedade

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	1	2,33
Satisfeito	12	27,91
Muito satisfeito	29	67,44
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Trabalhar em uma empresa responsável socialmente, que tem integração com a comunidade é um fator importante para avaliar a qualidade de vida no trabalho e para a valorização de seu trabalho pelo trabalhador. A maioria dos trabalhadores, 51,16% percentualmente, mostraram-se muito satisfeitos em relação a integração comunitária que a empresa tem, como mostra a Tabela 35.

No que tange à satisfação referente a integração comunitária que a empresa tem, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 11,11% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 41,67% satisfeitos e 47,22% muito satisfeito, sendo que 88,89% dos funcionários mostram ter satisfação neste aspecto. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 14,29% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 28,57% estão satisfeitos e 57,14% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial 85,71% dos trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere a integração comunitária que a empresa tem.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (88,89%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (85,71%) no que se refere a integração comunitária que a empresa tem.

Tabela 35 – Grau de Satisfação em relação a integração comunitária que a empresa tem

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	4	9,30
Satisfeito	17	39,53
Muito satisfeito	22	51,16
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

O trabalhador ao visualizar o resultado final do seu trabalho, com uma boa qualidade tende a valorizar a empresa que trabalha e a ter uma melhor qualidade de vida no trabalho em consequência. Quanto aos serviços prestados e qualidade dos serviços que a empresa oferece, 62,79 % dos trabalhadores estão satisfeitos, representando a maioria conforme se observa na Tabela 36.

No que tange à satisfação aos serviços prestados e qualidade dos serviços que a empresa oferece, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 2,78% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 36,11% satisfeitos e 61,11% muito satisfeito, sendo que 97,22% dos funcionários mostram ter satisfação neste aspecto. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 28,57% estão satisfeitos e 71,42% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere aos serviços prestados e qualidade dos serviços que a empresa oferece.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (97,22%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (100%) no que se refere aos serviços prestados e qualidade dos serviços que a empresa oferece.

Tabela 36 – Grau de Satisfação em relação aos serviços prestados e qualidade dos serviços que a empresa oferece

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	0	0
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	1	2,33
Satisfeito	15	34,88
Muito satisfeito	27	62,79
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

A política de recursos humanos é a forma da empresa trabalhar e a satisfação em relação a esta política é importante na análise da qualidade de vida no trabalho. No que tange a política de recursos humanos, a maioria, representando 67,44% estão muito satisfeitos, conforme mostra a Tabela 37.

No que tange à satisfação referente a política de recursos humanos, dos 83,72% dos empregados que ganham até R\$ 1.874,00, 2,78% estão muito insatisfeitos, 25,00% satisfeitos e 72,22% muito satisfeito, sendo que 97,22% dos funcionários mostram ter satisfação neste aspecto. Dos 16,28% dos empregados que ganham entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00, 28,57% estão satisfeitos e 71,42% muito satisfeitos, destacando que dentro deste perfil salarial todos os trabalhadores apresentam boa satisfação no que se refere a política de recursos humanos.

Os dados mostram predominância de satisfação tanto em relação a percepção dos funcionários que recebem até R\$ 1.874,00 (97,22%) quanto os que recebem entre R\$ 1.874,01 até R\$ 9.370,00 (100%) no que se refere a política de recursos humanos.

Tabela 37 – Grau de Satisfação em relação a política de recursos humanos

Satisfação	Fr	(%)
Muito insatisfeito	1	2,33
Insatisfeito	0	0
Nem satisfeito e nem insatisfeito	0	0
Satisfeito	13	30,23
Muito satisfeito	29	67,44
Total	43	100

Fonte: Elaborado pelo autor

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste estudo é analisar a satisfação da qualidade de vida no trabalho para os empregados da empresa CONLOG.

Quanto ao primeiro dos objetivos específicos, “Caracterizar a qualidade de vida no ambiente do trabalho a luz das teorias sobre o tema” através da pesquisa bibliográfica com base nos autores Walton (1973); França (2002), Ribeiro e Santana (2015) e Fernandes (1996) a qualidade de vida é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, considerando a união de diversos fatores, sejam emocionais, físicos e/ou mentais, proporcionando bem estar e equilíbrio ao ser humano. Os autores afirmam ainda que inexiste um padrão de qualidade de vida que possam satisfazer a todos, devido a individualidade do ser humano, tendo dessa forma necessidades diferentes, assim com sua cultura. O que se faz necessário, de acordo com os autores, é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro das organizações tornando o ambiente de trabalho mais produtivo acrescentando dessa forma maior vantagem competitiva a empresa.

A Qualidade de vida no trabalho é definida também como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores tecnológicos, físicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas, deve ser a busca constante da organização do século XXI.

Ao analisar o nível da satisfação da qualidade de vida no trabalho predominante na empresa, que parte do segundo objetivo específico, verificam-se evidências de que os empregados da CONLOG estão satisfeitos com a qualidade de vida que tem no trabalho, uma vez que os resultados obtidos em relação às oito categorias do modelo de Walton (1973) apontam para uma boa satisfação por parte dos empregados.

No que tange a primeira categoria, compensação justa e adequada mostram que os trabalhadores estão satisfeitos em relação ao salário (remuneração), recompensas ou prêmios e benefícios extras, refletindo em uma equidade tanto interna quanto externa, além de justiça na compensação, entretanto em relação a participação de resultados/lucros a maioria dos funcionários responderam não receber este tipo de participação, apontando evidências, portanto que a empresa não partilha dos ganhos de produtividade.

Em relação à categoria, segurança e saúde nas condições de trabalho, os trabalhadores mostraram-se satisfeitos aos seguintes fatores, jornada de trabalho semanal, carga de trabalho, uso de tecnologia, segurança do local de trabalho, equipamentos de segurança, proteção

individual e coletiva e cansaço e fadiga do trabalho. Os dados apontam que dentro desta categoria a empresa proporciona ao trabalhador uma jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável, assim como uma ausência de insalubridade.

Os resultados obtidos na categoria, oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana, demonstram boa satisfação, de uma forma geral, por parte dos funcionários que avaliaram aspectos como autonomia, importância do trabalho, polivalência, retorno sobre a avaliação de desempenho, responsabilidades no cargo. Dentro dessa categoria, verifica-se evidências que o trabalhador tem autonomia e um autocontrole relativo, entretanto os dados apontam que a maioria dos trabalhadores não exercem atividades polivalentes o que pode acarretar em falta de informações sobre o processo total de trabalho.

Quanto à categoria oportunidade futura para crescimento e segurança continuados, os trabalhadores mostraram-se de uma forma geral muito satisfeitos, considerando fatores como oportunidade de crescimento profissional, treinamentos, situações e frequência de demissões e incentivo financeiro para estudo e capacitações. Esses resultados apontam que os empregados tem possibilidade de carreira e crescimento pessoal, uma perspectiva de avanço salarial, assim como segurança de emprego.

No que tange a categoria integração social no trabalho, os resultados mostraram que de uma forma geral os trabalhadores estão satisfeitos, considerando aspectos como relacionamento com colegas de trabalho, relacionamento com o chefe, comprometimento da sua equipe e valorização das ideias e iniciativas. Cabe destacar que os resultados desta categoria evidenciam uma ausência de preconceitos, igualdade, bem como um senso comunitário por parte da empresa.

Os dados obtidos demonstram que na categoria constitucionalismo, os trabalhadores estão satisfeitos, sendo considerado o respeito pelos direitos do trabalhador, a liberdade de expressão, as normas e regras do trabalho da empresa e a clareza em relação a estas normas e regras. O resultado desta categoria é importante para a qualidade de vida no trabalho, devido apresentar que os trabalhadores tem sua privacidade pessoal, tratamento imparcial, seus direitos trabalhistas e de proteção.

Em relação à categoria espaço que o trabalho ocupa na sua vida, os resultados mostraram que de uma forma geral os funcionários tem boa satisfação, considerando fatores como a influência do trabalho sobre vida/rotina familiar, a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer e o horário de trabalho e descanso semanal. Através dos dados obtidos nesta categoria, têm-se evidências que os empregados têm um tempo para lazer da família,

estabilidade de horários, papel balanceado no trabalho e poucas mudanças geográficas, proporcionando descanso, lazer, vida familiar e pessoal ao trabalhador.

No que tange a categoria relevância social e importância do seu trabalho, a maioria dos funcionários mostraram-se muito satisfeitos, sendo levado em consideração aspectos como a política de recursos humanos, serviços prestados e qualidade dos serviços que a empresa oferece, a integração comunitária que a empresa tem, imagem da empresa perante a sociedade, assim como o orgulho de realizar o trabalho e desempenhar o cargo na empresa. Os dados apontam, contudo que a empresa é vista pelos seus empregados como tendo responsabilidade pelos produtos, responsabilidade social, boas práticas de empresa, resultando em uma boa imagem desta.

Finalmente o estudo mostra indícios de satisfatório o nível de satisfação com a qualidade de vida na empresa CONLOG, uma vez que em todas as categorias a maioria dos empregados demonstraram-se satisfeitos.

O estudo teve algumas limitações, dentre essas a amostra não ser todos os funcionários da empresa, devido ter faltado 2 funcionários para responder, impossibilitando de ter uma visão total da qualidade de vida no trabalho e o tempo que demorou na aplicação dos questionários.

Como sugestões para reduzir os índices de insatisfação nas respectivas categorias analisadas, sugere-se que sejam revistas às políticas principalmente dos elementos que apresentam pouca satisfação, tais como as participações de resultados e lucros da empresa, desenvolvimento de atividades polivalentes e recebimento de recompensas ou prêmios.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pós graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.
- ASSIS, M. C. **Metodologia do Trabalho Científico**. 48 p. 2014. Disponível em: <https://portal.virtual.ufpb.br/biblioteca-virtual/files/pub_1291081139.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2016.
- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. **O que é Avaliação de Desempenho?** 2017. Disponível em: <https://avaliacaodedesempenho.net/o-que-e-avaliacao-de-desempenho/>. Acesso em: 17 jan. 2017.
- CAMPOS, V. F. **TQC - Controle de qualidade total**. 2.ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.
- CARVALHO, J.F., et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em foco**. Ed. n. 07. Set. 2013. p. 21-31.
- CATHO, **PLR: Como funciona a participação nos lucros e resultados?** 2012. Disponível em: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/plr-como-funciona-a-participacao-nos-lucros-e-resultados>. Acesso em: 17 jan. 2017.
- CONLOG – **Concórdia Logística S/A**. Santa Catarina, 2017. Disponível em: <<http://www.conlogsa.com.br/>> Acesso em: 11 mar. 2017
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento Humano no Trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.
- DIREITO TRABALHISTA. **Jornada de Trabalho**. 2017. Disponível em: <http://direito-trabalhista.info/direitos-do-trabalhador/jornada-de-trabalho.html>. Acesso em: 17 jan. 2017.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FRANÇA. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- GESTOR. **Satisfação e motivação na empresa através de dois tipos de recompensas**. 2012. Disponível em: <http://gestor.pt/satisfacao-e-motivacao-na-empresa-atraves-de-dois-tipos-de-recompensas/#ixzz4X9zCXhye>. Acesso em: 17 jan. 2017.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- GONÇALVES, F. N. et al. A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas. **Anuário de Produções Acadêmico-Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia**, vol. 02, n. 02. Goiânia, 2013. pg. 61-77.
- GRAVENA, J. **Você sabe o que é um profissional polivalente?** 2014. Disponível em: <http://www.blogdaqualidade.com.br/voce-sabe-o-que-e-um-profissional-polivalente/>. Acesso em: 17 jan. 2017.
- GUIA TRABALHISTA. **Qual é a diferença entre salário e remuneração?** 2016. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>. Acesso em: 17 jan. 2017.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. vol. 60, no. 2, 159-170, 1975.

LEITE, R. C. et al. **Motivação e qualidade de vida nas organizações**. Faculdade Integrada de Três Lagoas, 2016. Disponível em: <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/4bbc8ec867.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2016.

LIMA, W. D.; STANO, R. C. T. M. Pesquisa de clima organizacional como ferramenta estratégica de gestão da qualidade de vida no trabalho. **XI SIMPEP**. Bauru-SP. 08 a 10 de novembro de 2004.

MARQUES, J. R. **Política de recursos humanos: o que é?** 2016. Disponível em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-politica-de-recursos-humanos/#>. Acesso em: 17 jan. 2017.

MONACO, F.F.; GUIMARAES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 4, n. 03, set./dez. 2000. pg. 67-88.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de Vida no Trabalho e auto-Realização Humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG**, Blumenau, 1,3, pp.73-80, 2003.

PANTALEAO, S. R. **EPI - Equipamento de Proteção Individual** - não basta fornecer é preciso fiscalizar. 2012. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm>. Acesso em: 17 jan. 2017.

PIZZOLI, L. M. L. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. **Ciênc. saúde coletiva [online]**, vol.10, n.4, 2005. pg.1055-1062. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232005000400028>>. Acesso em: 17 jun. 2016.

QUE CONCEITO. **Conceito de Benefício**. 2017. Disponível em: <http://queconceito.com.br/beneficio>. Acesso em: 17 jan. 2017.

RANGEL, A. **Principal Definição de Autonomia Empresarial**. 2013. Disponível em: <http://autonomiaempresarial.blogspot.com.br/2013/05/principal-definicao-de-autonomia.html>. Acesso em: 17 jan. 2017.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC**. Vol. 02, n. 02. Cairu, 2015. p 75-96.

SANTIAGO, E. **Liberdade de expressão**. 2017. Disponível em: <http://www.infoescola.com/direito/liberdade-de-expressao/>. Acesso em: 17 jan. 2017.

TIMOSSI, et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Revista Produção**, v. 20, n. 3, jul./set. 2010, p. 471-480.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, 2001, p. 165-193.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** *Sloan Management Review*, Cambridge, v.5, n.1, 1973.

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

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

GLOSSÁRIO

Conceito	Definição
Remuneração Mensal	É a soma do salário contratualmente estipulado com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, comissões, gratificações etc. (GUIA TRABALHISTA, 2016).
Recompensas	As recompensas são benefícios além do salário e de um benefício remuneratório – podem relacionar-se com oportunidade de formação, novos desafios, aumento de responsabilidades, ou progressão na empresa, por exemplo, dentre outros (GESTOR, 2012).
Participação em resultados/lucros	É um bônus ofertado pelo empregador e negociado com uma comissão de trabalhadores da empresa de acordo com o resultado (LUCRO) da empresa que este trabalha (CATHO, 2012).
Benefícios extras	São algumas regalias ou vantagens concedidas aos empregados como parte que se adiciona aos salários, uma remuneração extra de acordo com que os empregados de uma empresa com respeito a ganhos extras. Um plano de saúde, vales alimentação, dentista, locais bem estruturados para as reuniões, seguro de vida, licença maternidade, horas extras remuneradas, etc., são exemplos de benefícios (QUE CONCEITO, 2017).
Jornada de trabalho	É o período estabelecido no contrato da empresa que deve ser cumprido pelo empregado (DIREITO TRABALHISTA, 2017).
Equipamentos de proteção	é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado a proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde (PANTALEAO, 2012).
Autonomia	Ter oportunidade de escolha no ambiente de trabalho, liberdade de escolher o jeito de executar uma tarefa, tomar decisões (RANGEL, 2013).
Polivalência	É a possibilidade de desempenhar muitas funções diferentes (GRAVENA, 2014).
Avaliação de desempenho	A Avaliação de Desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada funcionário em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento (AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, 2017).
Liberdade de expressão	É a garantia assegurada a qualquer indivíduo de se manifestar, buscar e receber ideias e informações de todos os tipos, com ou sem a intervenção de terceiros, por meio de linguagens oral, escrita, artística ou qualquer outro meio de comunicação (SANTIAGO, 2017).
Política de recursos humanos	Trata-se mais de um conceito que diz respeito ao conjunto de processos, competências, práticas, normas e políticas que objetivam gerir, conduzir e administrar o capital humano de uma organização (MARQUES, 2016).

APÊNDICE A

Tabela 01 – Perfil dos entrevistados por formação escolar

Gênero	Fr	(%)
Masculino	42	97,44
Feminino	1	2,56
Formação Escolar	Fr	(%)
Ensino Fundamental Incompleto	17	39,54
Ensino Fundamental Completo	4	9,30
Ensino Médio Incompleto	6	13,95
Ensino Médio Completo	8	18,60
Ensino Superior Incompleto	3	6,98
Ensino Superior Completo	5	11,63
Tempo de serviço	Fr	(%)
Menos de 1 ano	6	13,95
Entre 1 e 5 anos	37	86,05
Entre 6 e 10 anos	0	0
Entre 11 e 15 anos	0	0
Mais de 16 anos	0	0
Remuneração Mensal	Fr	(%)
Até R\$ 1.874,00	36	83,72
Até R\$ 2.811,00	4	9,30
De R\$ 2.811,00 até R\$ 4.685,00	2	4,65
De R\$ 4.685,00 até R\$ 6.559,00	0	0
De R\$ 6.559,00 até R\$ 9.370,00	1	2,33
Acima de R\$ 9.370,00	0	0

APÊNDICE B

Tabela 02 – Perfil dos entrevistados por cargo

Cargo	Fr	(%)
Administrativo	4	9,30
Operacional/Produção	39	90,70
Posição ocupada	Fr	(%)
Assistente Administrativo Pessoal Junior	1	2,33
Técnico de Segurança do Trabalho	1	2,33
Assistente Operacional	1	2,33
Gerente de Filial	1	2,33
Motorista	30	69,76
Lavador	3	6,98
Lanterneiro	1	2,33
Auxiliar de Mecânico	1	2,33
Mecânico	1	2,33
Supervisor Operacional	1	2,33
Supervisor de Frota	1	2,33
Eletricista Automotivo	1	2,33

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE C**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO****INSTRUÇÕES**

Prezado (a) Sr. (a),

Este questionário é parte integrante de uma pesquisa acadêmica que visa obter dados sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho na empresa onde você trabalha para compor o Trabalho de Graduação para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Escolha entre a resposta que melhor indica a sua satisfação ou insatisfação com os fatores avaliados na empresa e coloque um X na opção que melhor represente a sua opinião.

Não há necessidade de colocar o seu nome no formulário. Em caso de dúvidas em relação a algum termo consulte o glossário anexo ao formulário.

Por favor responda todas as questões.

Perfil do respondente**1. Qual sua Formação Escolar?**

- ☐ Ensino Fundamental Incompleto
- ☐ Ensino Fundamental Completo
- ☐ Ensino Médio Incompleto
- ☐ Ensino Médio Completo
- ☐ Ensino Superior Incompleto
- ☐ Ensino Superior Completo

2. Há quanto tempo você trabalha na empresa CONLOG?

- ☐ menos de 1 ano
- ☐ entre 1 e 5 anos
- ☐ entre 6 e 10 anos
- ☐ entre 11 e 15 anos
- ☐ mais de 16 anos

3. Qual sua remuneração mensal na empresa (salário + horas extras + prêmios + benefícios)?

- ☐ até R\$ 1.874,00
- ☐ até R\$ 2.811,00
- ☐ de R\$ 2.811,00 a R\$ 4.685,00
- ☐ de R\$ 4.685,00 a R\$ 6.559,00
- ☐ de R\$ 6.559,00 a R\$ 9.370,00
- ☐ Acima de R\$ 9.370,00

4 - Cargo ocupado:

- ☐ Administrativos
- ☐ Operacional/produção

5 - Posição ocupada:

- ☐ Encarregado Setor
- ☐ Gerente de área
- ☐ Supervisor
- ☐ Nenhuma das alternativas

6 - Escreva seu cargo:

Avaliação da Qualidade de Vida

7. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração) que recebe na empresa?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

8. O quanto você está satisfeito com as recompensas ou prêmios que você recebe da empresa?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito
- ☐ Não recebo recompensas ou prêmios

9. O quanto você está satisfeito com a participação em resultados/lucros que você recebe da empresa?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito
- ☐ Não recebo participação nos lucros

10. O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito
- ☐ Não recebo benefícios extras

Em relação as suas condições de trabalho

11. O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

12. Em relação a sua carga de trabalho no cargo exercido (quantidade de trabalho), como você se sente?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito

() Muito satisfeito

13. Em relação ao uso de tecnologia para facilitar seu trabalho, como você se sente?

- () Muito insatisfeito
() Insatisfeito
() Nem satisfeito e Nem insatisfeito
() Satisfeito
() Muito satisfeito

14. Quanto à segurança do seu local de trabalho, você está?

- () Muito insatisfeito
() Insatisfeito
() Nem satisfeito e Nem insatisfeito
() Satisfeito
() Muito satisfeito

15. Quanto os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa, você está:

- () Muito insatisfeito
() Insatisfeito
() Nem satisfeito e Nem insatisfeito
() Satisfeito
() Muito satisfeito

16. Em relação ao cansaço e a fadiga que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

- () Muito insatisfeito
() Insatisfeito
() Nem satisfeito e Nem insatisfeito
() Satisfeito
() Muito satisfeito

Em relação ao uso das suas capacidades pessoais no trabalho
--

17. Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

- () Muito insatisfeito
() Insatisfeito
() Nem satisfeito e Nem insatisfeito
() Satisfeito
() Muito satisfeito

18. Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

- () Muito insatisfeito
() Insatisfeito
() Nem satisfeito e Nem insatisfeito
() Satisfeito
() Muito satisfeito

19. Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

- () Muito insatisfeito
() Insatisfeito
() Nem satisfeito e Nem insatisfeito
() Satisfeito
() Muito satisfeito

☐ Não desenvolve atividades polivalentes

20. Quanto ao retorno que a empresa lhe dá sobre sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

- ☐ Muito insatisfeito
☐ Insatisfeito
☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito

21. Em relação as responsabilidades conferida a você no seu cargo/empresa (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

- ☐ Muito insatisfeito
☐ Insatisfeito
☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho

22. Quanto a sua oportunidade de crescimento profissional no cargo ou na empresa?

- ☐ Muito insatisfeito
☐ Insatisfeito
☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito

23. Quanto os treinamentos que você faz e a empresa lhe proporciona?

- ☐ Muito insatisfeito
☐ Insatisfeito
☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito

24. Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?

- ☐ Muito insatisfeito
☐ Insatisfeito
☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito

25. Em relação ao incentivo financeiro que a empresa dá para você estudar, se capacitar, como você se sente?

- ☐ Muito insatisfeito
☐ Insatisfeito
☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito
☐ Não recebo incentivo financeiro

Em relação à integração social no seu trabalho

26. Em relação ao seu relacionamento com colegas de trabalho na empresa, como você se sente?

- ☐ Muito insatisfeito

- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

27. Em relação ao seu relacionamento com seu chefe (superior imediato) no seu trabalho, como você se sente?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

28. Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho para realização do trabalho e alcance dos resultados, como você se sente?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

29. O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho
--

30. Quanto o respeito pela empresa dos direitos do trabalhador prevista na legislação do trabalho?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

31. Quanto sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões e sugestões para melhorias do trabalho) no trabalho?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

32. Quanto às normas e regras do seu trabalho instituídas pela empresa, você está:

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

33. Quanto à clareza das normas e regras instituídas pela empresa, você está:

- ☐ Muito insatisfeito

- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito

Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida
--

34. Quanto à influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar, você está:

- ☐) Muito insatisfeito
- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito

35. Quanto à influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer fora do trabalho, você está:

- ☐) Muito insatisfeito
- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito

36. Quanto seus horários de trabalho e de descanso semanal, você está:

- ☐) Muito insatisfeito
- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito

Em relação à relevância social e importância do seu trabalho

37. Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho e desempenhar seu cargo na empresa, como você se sente?

- ☐) Muito insatisfeito
- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito

38. Quanto à imagem que esta empresa tem perante a sociedade, você está:

- ☐) Muito insatisfeito
- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito

39. Quanto à integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem na sociedade ou na comunidade em que está inserida, você está:

- ☐) Muito insatisfeito
- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito

40. Quanto os serviços prestados e a qualidade dos serviços que a empresa oferece, você está:

- ☐) Muito insatisfeito

- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito

41. Quanto à política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem, você está:

- ☐) Muito insatisfeito
- ☐) Insatisfeito
- ☐) Nem satisfeito e Nem insatisfeito
- ☐) Satisfeito
- ☐) Muito satisfeito