



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DO PANTANAL  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**



**VALESKA DOS SANTOS SILVA VIEIRA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS  
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE TRANSPORTES**

**CORUMBÁ-MS  
2023**

**BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO****QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE TRANSPORTES**

Projeto Acadêmico - Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Ravelli Elizeu Maciel

**CORUMBÁ-MS**  
**2023**

**VALESKA DOS SANTOS SILVA VIEIRA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS  
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE TRANSPORTES**

Projeto Acadêmico - Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

**BANCA EXAMINADORA**

Orientador

---

Professor Dr. Wilson Ravelli Elizeu Maciel

Membros

---

Professora Dra. Caroline Gonçalves

---

Professor Dr. Fernando Thiago

Corumbá-MS, 19 de Outubro de 2023

*Dedico esta obra aos meus maiores incentivadores, meu pai, Jorge Luiz Nunes da Silva (in memoriam) e minha mãe, Vera Lúcia dos Santos Silva que tanto prezaram pela minha educação e desenvolvimento.*

*À minha irmã Vanessa dos Santos Silva Prado que mesmo de longe sempre me apoiou.*

*Ao meu esposo Rodrigo Antelo Vieira e minha filha Maria Alice da Silva Antelo Vieira por sempre estarem comigo, me impulsionando.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus pelas preces atendidas e a Nossa Senhora da Candelária por sempre ser luz em minha vida.

Agradeço aos meus familiares que sempre acreditaram em meu sonho, à minha sogra Marlene, meu sogro Hermínio e meu cunhado Bruno por sempre terem disponibilidade para ficar com minha filha Maria Alice para que eu pudesse redigir esse trabalho. À minha mãe Vera por sempre me elogiar, me incentivar e também cuidar da Mali quando eu mais necessitei, à minha irmã Vanessa, meu cunhado Jhone e meu sobrinho Felipe por sempre estarem ao meu lado mesmo de longe, rezarem por mim e sempre estarem prontos para me socorrer quando eu precisar. Ao meu esposo Rodrigo por todo cuidado com meu ambiente de estudo, incentivo e motivação. Você e a Maria Alice são meus combustíveis, sem vocês não teria conseguido. Peço desculpas a todos pela ausência durante esse processo. E agradeço ao meu pai (*in memoriam*) que sempre me apoiou e tanto sonhou com minha colação, sei que estaria muito feliz se estivesse aqui.

Agradeço também a minha equipe e meus colegas de trabalho, aos colaboradores entrevistados por participarem da pesquisa e agradeço aos gestores pela parceria de sempre. Muito obrigada!

E não posso deixar de agradecer ao coordenador do curso prof. Dr. Fernando Thiago por todo apoio, prof. Dra. Caroline Gonçalves pelo aceite e ao meu orientador prof. Dr. Wilson Ravelli pela paciência e zelo por essa obra. E a prof. Dra. Roosiley Souza por ser minha maior inspiração. Meu muito obrigada pelo profissionalismo de vocês e de todos os docentes que de alguma forma colaboraram direta ou indiretamente para meu processo e desenvolvimento dentro da UFMS. Gratidão e que Deus abençoe todos vocês!

## RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo um tema bastante visado e estudado dentro das organizações, afim de melhorar o ambiente laboral. Sabendo que para o desenvolvimento da organização, atingimento de metas e resultados promissores, a organização depende de seus colaboradores, a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada a satisfação, motivação, bem-estar, saúde física e psicológica dos colaboradores dentro e fora da organização. Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo analisar a percepção dos colaboradores de uma empresa de transporte através dos parâmetros da avaliação da QVT. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de caráter quantitativo junto aos funcionários, utilizando-se do modelo desenvolvido por Walton (1973), que aborda 8 fatores da teoria de QVT. Os resultados apontaram um alto número de satisfação em relação aos fatores avaliados, sendo os fatores compensação justa e adequada, condições de trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida sendo os fatores com maior satisfação, já os fatores que os colaboradores responderam como nem satisfeito nem insatisfeito demonstrando indiferença e necessitando de atenção por parte da organização. Sendo os fatores de uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social e relevância social da vida no trabalho. Para que haja satisfação, motivação e saúde física e psicológica dos colaboradores, a implantação de programas de QVT dentro da organização é essencial, visto que o impacto negativo sobre a qualidade de vida no trabalho acarreta em baixa produtividade e colaboradores doentes.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho, satisfação, motivação.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### GRÁFICOS

Gráfico 1 - Em relação ao salário (compensação) justo e adequado.....	19
Gráfico 2 - Em relação as suas condições de trabalho.....	21
Gráfico 3 - Em relação ao uso das capacidades no trabalho.....	23
Gráfico 4 - Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho.....	24
Gráfico 5 - Em relação à integração social no seu trabalho.....	26
Gráfico 6 - Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho.....	27
Gráfico 7 - Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida.....	29
Gráfico 8 - Em relação à relevância social e importância do seu trabalho.....	30

### QUADROS

Quadro 1 - Modelos de QVT.....	11
--------------------------------	----

### TABELAS

Tabela 1 - Em relação ao salário (compensação) justo e adequado.....	20
Tabela 2 - Em relação as suas condições de trabalho.....	22
Tabela 3 - Em relação ao uso das capacidades no trabalho.....	23
Tabela 4 - Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho.....	25
Tabela 5 - Em relação à integração social no seu trabalho.....	26
Tabela 6 - Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho.....	28
Tabela 7 - Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida.....	29
Tabela 8 - Em relação à relevância social e importância do seu trabalho.....	31

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	10
2.1 QVT nas organizações.....	10
2.1 Modelos de QVT .....	11
2.1.1 O modelo de Walton .....	13
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	17
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	17
4.1 Análise geral por fator .....	18
4.1.1 Fator 1 .....	18
4.1.2 Fator 2 .....	20
4.1.3 Fator 3 .....	22
4.1.4 Fator 4 .....	24
4.1.5 Fator 5 .....	25
4.1.6 Fator 6 .....	27
4.1.7 Fator 7 .....	28
4.1.8 Fator 8 .....	30
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	33
<b>6 REFERÊNCIAS</b> .....	35
<b>7 ANEXOS E/OU APÊNDICES</b> .....	37
7.1 Solicitação de Autorização para pesquisa acadêmica.....	37
7.2 Instrumento de pesquisa utilizado na coleta de dados.....	39

## 1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito das organizações se tornou objeto de estudo no início de 1950, em meio aos desafios e tendências do desenvolvimento social, a QVT e suas problemáticas vem sendo motivo de interesse acadêmico (LILLY et al. 2015).

Os estudos com a temática qualidade de vida eram realizados tendo como base a produtividade das pessoas, o que veio a mudar, tomando como foco as pessoas. Sendo a motivação e entusiasmo dessas pessoas seu principal objetivo de estudo, para a realização e melhoria das atividades do âmbito geral (FERRO, 2012).

Após a inovação produtiva e tecnológica a competitividade das organizações aumentou trazendo a necessidade de melhorias e reestruturação nas empresas a fim de aumentar a produção. Entretanto, o ambiente de produção ao absorver essas mudanças de maneira abrupta gerou impactos negativos em seus colaboradores. Ferreira (2016) e Campos (2016) destacam que a QVT passou a adquirir destaque para solução de problemas de desgaste físico e psicológico, pressão por resultados, baixa autoestima e insatisfação, sendo reflexo desse novo mundo do trabalho.

A QVT trouxe consigo como um dos objetivos para a organização, a satisfação e motivação do colaborador e em contrapartida o aumento de produtividade, metas e resultados da organização. Em meados do século XX, com o surgimento de temáticas como responsabilidade social, envelhecimento populacional e desenvolvimento sustentável, trouxeram desencadeadores da qualidade de vida no trabalho, sendo os vínculos e estrutura da vida pessoal, fatores socioeconômicos, metas empresariais e pressões organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Para Amorim (2010), os estudos sobre QVT estão focados no bem-estar do colaborador no ambiente de trabalho, procurando em seguida a solução de problemas para que houvesse o enriquecimento das tarefas diárias com o objetivo de estimular a criatividade, tornando o ambiente mais pessoal e acolhedor, sendo tema obrigatório presente no planejamento estratégico e visto como uma das vantagens competitivas a fim de trazer e manter na organização bons profissionais.

Diante dessa necessidade, os estudos na temática QVT evidenciam a percepção dos colaboradores, de maneira que gere maior interesse na busca por dados adequados na esfera da

satisfação e motivação no ambiente de trabalho, através da gestão de pessoas diretamente ligada na qualidade de vida do ser humano (RODRIGUES, 2000).

Segundo Moreira (2010), a QVT sendo uma ferramenta organizacional, envolve ações como: inovações tecnológicas, implantação de melhorias gerenciais e estruturais, dentro e fora do ambiente organizacional, propiciando ao trabalhador melhores condições de trabalho. As ações que as empresas promovem mobilizam os colaboradores a participar e se comprometer com a organização, sendo o bem-estar das equipes fundamental para o alcance das metas propostas pela empresa.

Nesse sentido, a QVT é um tema relevante e de grande importância ao promover o comprometimento do colaborador e da organização, na melhoria da produtividade e do bem-estar geral. Existindo a necessidade dos gestores repensarem as práticas adotadas pela organização a fim buscar uma reestruturação, respondendo de maneira eficiente as demandas voltadas principalmente para a gestão de pessoas (FERREIRA et al. 2009).

Desta forma, a presente pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: Como os colaboradores de uma empresa de transporte percebem os parâmetros de QVT? Para tanto, tem-se como objetivo analisar a percepção dos parâmetros da avaliação da QVT por colaboradores de uma empresa de transporte.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 QVT NAS ORGANIZAÇÕES**

Segundo Amorim (2010), houve o aumento da abordagem do tema QVT nas organizações devido a percepção de saúde física e mental no ambiente de trabalho, tendo impacto sobre a produtividade dos colaboradores, influenciando diretamente nos resultados da organização. Trabalhadores adoecendo por doenças ocupacionais que acabam causando afastamento do trabalho por doença se tornam frequentes.

Para Battisti, Guimarães e Simas (2005), as organizações, da mesma forma que expõe seus colaboradores a níveis elevados de estresse e cobranças diárias, muitas vezes para cumprimento de meta, tem instalado em seu ambiente programas de prevenção de doenças e saúde, levando em consideração que é no ambiente de trabalho que os colaboradores passam a maior parte do tempo enquanto acordados.

Para Gil (2001), a dedicação e motivação na realização de tarefas no ambiente organizacional depende do colaborador, mas pode ser influenciado pela organização. Dessa maneira, a organização se propondo a cuidar da satisfação e qualidade dos seus colaboradores, podendo

criar um ambiente de satisfação e motivação. Nessas circunstâncias, as iniciativas para que haja a QVT, são de suma importância para o desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal dos colaboradores, contribuindo também para o desenvolvimento da organização.

De acordo com Lacombe (2014), um bom gestor deve priorizar um ambiente de trabalho que promova aos seus colaboradores o desempenho de suas atividades de maneira eficaz e eficiente, fazendo com que a capacidade de seus trabalhadores seja elevada. Um ambiente que proporcione aos trabalhadores o exercício de suas atribuições com compromisso e realização de suas aspirações a fim de alcançar o reconhecimento profissional almejado.

Neste sentido, são as pessoas que fazem a empresa, elas são instrumento, são como engrenagens e elas podem provocar o sucesso ou fracasso da organização. A qualidade dos produtos e dos serviços da organização só serão obtidos, se os colaboradores tiverem Qualidade de Vida no Trabalho, sendo esse um compromisso de todos (FERNANDES, 1996).

Para Ferreira (2016), diante da diversidade dos aspectos do trabalho que devem ser adequados para que haja Qualidade de Vida no Trabalho, dizendo respeito aos elementos: ambiente físico arejado, materiais utilizados no trabalho, equipamento e instrumentos, mobiliários existentes no ambiente de trabalho, iluminação nos ambientes e postos de trabalho, níveis de ruídos, suporte técnico. Esse elementos estão diretamente ligados a ergonomia. O oferecimento de suporte organizacional aos colaboradores é requisito fundamental para que a organização alcance os objetivos que almeja.

Esses são alguns exemplos dos benefícios, podendo variar de acordo com a implementação do programa de QVT dentro organização.

## 2.2 MODELOS DE QVT

No quadro 1 está exposto os principais autores e seus modelos de abordagem da QVT, dentre os autores citados, temos como precursor Walton (1973) que despertou pesquisas nesse âmbito de estudo, abordando o equilíbrio entre o pessoal e profissional, entre o social e o organizacional.

**Quadro 1 – Modelos de QVT**

Modelos de QVT	
Autor	Abordagem
Walton (1973)	Atendimento das necessidades humanas e poder da empresa. Compensação justa, uso das capacidades, integração social, importância do trabalho na vida social.

Hackman e Oldham (1975)	Trabalhador voltado a satisfação pessoal através de experiências na organização. Responsabilidade em relação aos resultados do trabalho e conhecimentos desses resultados que, promovem a satisfação e a motivação dos trabalhadores
Lippitt (1978)	Oportunidade de o colaborador satisfazer a variedade de necessidades pessoais. Fatores individuais: função, produção de trabalho e estrutura organizacional.
Guest (1979)	A organização impulsiona o processo criativo dos colaboradores, envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho.
Westley (1979)	A busca pela solução de problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas, envolvimento das pessoas, trabalho e organização
Werther e Davis (1983)	Melhoria da qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios através de condições de execução do trabalho, projetos de cargos e benefícios.
Nadler e Lawler (1983)	Abordagem de quatro aspectos: participação dos colaboradores nas decisões, reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho
Fernandes (1996)	Fatores que tornam cargos satisfatórios: condições de limpeza, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe-subordinado e organização do trabalho.
Morgeson e Humphrey (2006)	Aborda os recursos no ambiente de trabalho disponíveis para os colaboradores, como apoio social, oportunidade de desenvolvimento, autonomia. Sendo esses fatores determinantes para QVT.
Ferreira (2011)	Baseado em diferentes indicadores e fatores estruturantes para avaliação da QVT como condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e o elo trabalho-vida social

**Fonte:** Adaptado de Klein et al. (2019).

O conceito de QVT vem sendo construído ao longo do tempo, ainda sendo um tema abrangente e em construção, à medida que a sociedade evolui as expectativas dos colaboradores, as teorias e práticas sobre o ambiente de trabalho também evoluem. Diversos autores expuseram suas abordagens e contribuíram com análises e implementações que mudaram o cenário organizacional. Com os avanços tecnológicos, a informatização e industrialização sempre

houve a preocupação com a competitividade, lucratividade e o bem-estar dos colaboradores, aumentando inclusive estudos para uma melhor gestão organizacional.

De acordo com Ferreira (2016), a importância do avanço da QVT pode ser dividida em três dimensões para investigação sendo elas:

- Ponto de vista social: as abordagens possibilitam uma junção entre as esferas de bem-estar, eficiência e eficácia. Promovendo cidadania organizacional;
- Ponto de vista institucional: os estudos podem contribuir para que haja harmonia no ambiente organizacional, através de pesquisas com o intuito de compreender as causas que impactam a qualidade de vida no trabalho;
- Ponto de vista acadêmico: as pesquisas que são realizadas, têm o intuito de estabelecer uma visão crítica afim de pensar e agir em conjunto a respeito do indivíduo, trabalho e organização.

Para Gil (2001), o sentimento de felicidade das pessoas, torna elas mais produtivas e motiva a valorização ao executar as tarefas dentro da empresa. Através das abordagens de QVT o ambiente laboral se torna um ambiente mais harmônico, onde o trabalhador motivado e valorizado pela empresa tende a demonstrar maior interesse em suas atividades, em contrapartida as organizações ganham em produtividade, criatividade e inovação. Com profissionais cada vez mais competentes.

As abordagens e teorias com o passar dos anos tornaram o ambiente organizacional mais satisfatório para o trabalhador, que hoje se depara com empresas com benefícios atrativos que motivam e colaboram para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores que valorizam a empresa ao realizar atividades.

### **2.2.1 O MODELO DE WALTON**

O modelo de Walton (1973) foi escolhido como objeto de estudo por ser categórico, trazendo em seus fatores vertentes que podem facilitar a aplicabilidade e desenvolvimento da pesquisa, os fatores estudados por Walton, mesmo que depois de cinco décadas, ainda são fatores que necessitam de atenção, sendo seu estudo de grande valia para que se tenha uma visão sistêmica da QVT dentro da organização.

Segundo Limongi-França (2004), Walton foi reconhecido por ser o primeiro autor norte-americano que se dedicou aos estudos sobre QVT. Sendo seu modelo muito utilizado por diversos pesquisadores. E o escolhido para base de dados dessa pesquisa, por ser um modelo amplo, abrangente que proporciona a percepção e entendimento das diversas questões no

âmbito organizacional relacionadas a satisfação individual, realização e organização (TIMOSSI, 2008).

Para Walton (1973), a QVT tem sido o estudo voltado para a recuperação dos valores humanos e ambientais, que foram negligenciados pelos avanços tecnológicos, aumento da produtividade e crescimento econômico. Sendo o descontentamento com a vida no trabalho, algo independente do cargo, o fator que afeta os colaboradores de tal maneira que acaba sendo prejudicial física e psicologicamente afetando o convívio social e familiar, causando prejuízo tanto para o colaborador quanto para a organização. Através dessas questões o autor avalia oito fatores que podem afetar a QVT, sendo eles:

**1 – Compensação justa e adequada:** O colaborador é compensado de maneira justa pelas atividades desempenhadas, sendo pago de forma apropriada principalmente em relação aos colegas que desempenharem a mesma função. E adequada com base nos padrões socialmente determinados. De acordo com o salário e o cargo ocupado dentro da organização. O cenário ideal é que não haja diferenciação de qualquer tipo e sim que se estime a equidade na organização em relação a remuneração, pacote de benefícios e planos de carreira.

**2 – Condições de trabalho:** A jornada de trabalho, sua duração e pagamento de horas extras, satisfação do colaborador em relação ao ambiente de trabalho proposto, sendo um ambiente que minimize os riscos de doenças e lesões, condições de trabalho ofertadas pela organização devem ser observados. A qualidade e quantidade de recursos para se realizar o trabalho proposto também deve ser levado em consideração, a fim da organização não sobrecarregar e pressionar o colaborador por não oferecer os recursos necessários, outro fator que merece atenção é a capacidade da organização de oferecer condições psicológicas, fazendo com que o colaborador se mantenha interessado no trabalho dentro da organização.

**3 – Uso e desenvolvimento das capacidades:** Consiste na oportunidade que os colaboradores tem para que haja o desenvolvimento de suas habilidades e conhecimentos, sendo elas:

- Autonomia: para que o colaborador possa realizar a análise de maneira independente sobre suas atividades;
- Múltiplas habilidades: fazendo com que o colaborador se disponha a utilizar as habilidades e talento para melhorias dentro da organização, setor que trabalha ou qualquer área da organização;

- Informação e perspectiva: partindo da análise de como pode haver melhorias através da qualidade e quantidade de informações que circulam no ambiente laboral, fazendo com que as tarefas sejam realizadas da melhor maneira;
- Tarefas completas: analisa como o colaborador se envolve com o trabalho, tarefas propostas e as responsabilidades exigidas, se o colaborador apresenta um bom desempenho;
- Planejamento: a análise é feita a fim de verificar se o colaborador se planeja em relação ao seu trabalho.

Muitas organizações abrem processos seletivos internos a fim de dar oportunidade para colaboradores que almejam mudar de setor ou demonstrar interesse no setor que está alocado. Sendo uma maneira da organização mostrar que se importa com o desenvolvimento dos colaboradores primeiro, antes de abrir processos seletivos externos.

**4 – Oportunidade de crescimento e segurança:** Diz respeito às oportunidades visando a valorização da carreira do colaborador, através de cursos na área que o colaborador trabalha, desenvolvimento de plano de carreira, incentivo para realização de cursos ou retorno aos estudos, investimento integral ou parcial para desenvolvimento técnico e/ou acadêmico. E o reconhecimento para formados através de promoções, gratificações e bonificações. Utilização das habilidades e conhecimentos adquiridos, oportunidade de crescimento dentro da organização utilizando das habilidades adquiridas e o colaborador se sentir seguro em relação à renda e ao emprego onde muitas vezes acaba sendo um estímulo para a busca de novos conhecimentos.

**5 – Integração social no trabalho:** Relações interpessoais no ambiente de trabalho. Aceitação da individualidade, igualdade de oportunidade e inserção dos colaboradores na comunidade organizacional. Trata do relacionamento dos colaboradores com os envolvidos dentro do setor e com outros setores da organização. Sendo possível a observação da existência do igualitário, o relacionamento entre os superiores e subordinados, se existe abertura para expor opiniões e a contribuição do colaborador no planejamento, sem que haja o receio de ser retaliado, ameaçado ou constrangido.

**6 – Constitucionalismo:** Cumprimento dos direitos e deveres dos integrantes da organização que são previstos em lei. Sendo eles: privacidade, liberdade de expressão, equidade e direitos trabalhistas. A privacidade deve estar relacionada ao

comportamento dos colaboradores e seus familiares fora da empresa, não tendo relação com a mesma. Já a liberdade de expressão diz respeito ao direito do colaborador se expressar, expor suas ideias e opiniões. A equidade é o tratamento justo, seja por recompensa ou compensação. E o direito trabalhista é a possibilidade dos colaboradores se manifestarem diante das decisões organizacionais.

**7 – Trabalho e o espaço total de vida:** Trata do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Devendo haver ponderação entre essas duas esferas. Nesse sentido, para esse fator existem o tempo de hora extra correspondente as horas extras de trabalho realizados dentro da organização ou quando o colaborador leva trabalho para ser realizado em casa. Tempo com a família, correspondente ao tempo que o colaborador utiliza para atividades sociais, de lazer, convívio familiar sem que seja afetado pelo trabalho e as atividades cívicas benéficas, que são as atividades realizadas pela organização, sendo essas atividades propostas para o benefício dos colaboradores da organização.

**8 – Relevância social da vida no trabalho:** Necessidade de responsabilidade social por parte da organização para com os serviços, com o trabalhador e com a comunidade. Fazendo com que o colaborador leve as boas práticas adotadas dentro da organização para seu convívio externo. Responsabilidade social e ambiental são fatores que estimulam o colaborador dentro e fora da organização.

As dimensões descritas por Walton (1973) são de grande valia para o ambiente de trabalho, são fatores que não envolvem apenas o ambiente organizacional, mas também o ambiente familiar, que por vezes acaba sendo afetado, afinal o colaborador passa mais tempo no ambiente de trabalho do que com seus familiares. Então é possível que a organização conserve a saúde desse colaborador, desenvolvendo boas práticas que viabilizem e estimulem a saúde física e mental desses profissionais.

Os fatores descritos por Walton (1973), tem-se por finalidade a avaliação da satisfação do colaborador. Dessa maneira, devido a amplitude de suas dimensões, esse modelo será utilizado como base a fim de obter dados com efeito de medir a QVT através da análise da percepção dos colaboradores de uma empresa de transportes. Sendo seus oito indicadores apresentados bem definidos e de grande relevância, tendo como propósito a manifestação do nível de satisfação e motivação dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho.

### **3 METODOLOGIA**

A presente pesquisa apresenta-se como de caráter quantitativo, pois através das análises estatísticas descritivas, tem como objetivo descrever as variáveis do estudo em questão (FONSECA, 2002).

O objetivo da pesquisa foi o detalhamento das opiniões de um determinado grupo através da investigação das características descritivas, demonstrando o foco desse grupo, tendo como aspecto próprio da pesquisa descritiva a aplicação de procedimentos padronizados de coleta de dados (GIL, 2022).

A pesquisa em questão foi desenvolvida junto a uma transportadora do município de Ladário-MS, que conta com 39 colaboradores. Para tanto, o meio de pesquisa utilizado foi o método de levantamento ou método *survey*, que consiste na busca de informações e opiniões de determinado grupo, tendo como foco atingir determinada população, através de questionários como instrumento da pesquisa (FONSECA, 2002).

Como ferramenta de coleta de dados, utilizou-se de um questionário, composto por 35 questões objetivas, de resposta em escala tipo Likert, extraída do modelo consolidado de avaliação de QVT proposto por Walton (1973). Nesse sentido, os fatores do modelo de Walton foram utilizados como base para o desenvolvimento da pesquisa, referindo-se: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho.

A aplicação do questionário foi realizada, após autorização prévia da empresa mediante solicitação para pesquisa (documento em anexo), no período de 29 de agosto de 2023 à 12 de setembro de 2023 sendo realizada eletronicamente (através da elaboração do questionário na plataforma Google Forms e com link encaminhado aos e-mails funcionais dos colaboradores), e contou com o retorno de 33 colaboradores, o que corresponde a 84,62 % do total da força de trabalho da empresa. Quanto a análise dos dados obtidos, utilizou-se de estatística descritiva, com análise de médias e desvio padrão para as discussões (FONSECA, 2002).

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Nessa seção serão demonstrados os resultados coletados através da tabulação dos dados após a aplicação do questionário do modelo de Timossi et.al (2008), afim de analisar os 8 fatores de Walton (1973) sobre a QVT na organização. Tendo um total de 33 questionários respondidos.

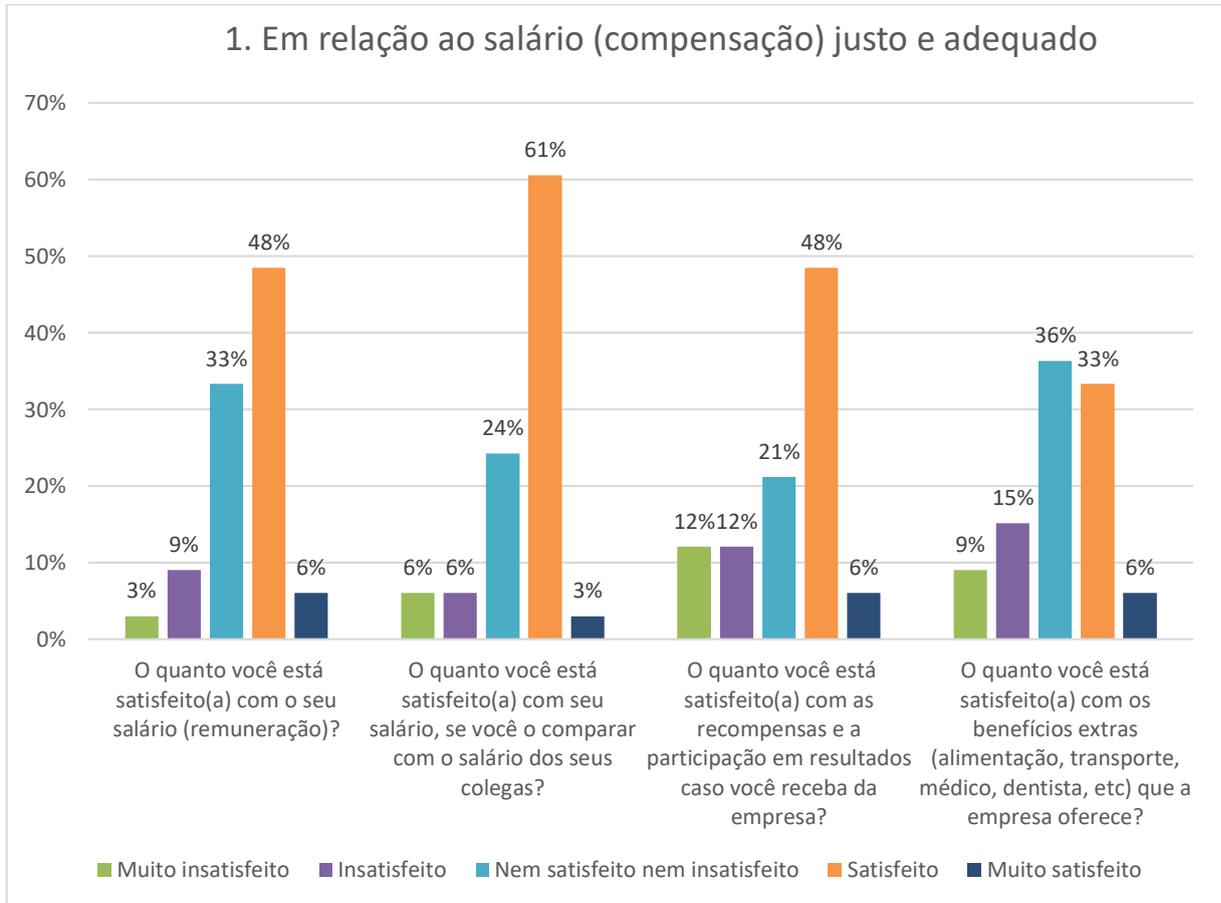
## **4.1 ANÁLISE GERAL POR FATOR**

Através dos resultados obtidos pela pesquisa, foi possível a identificação dos 8 fatores apresentados por Walton (1973). Dessa maneira, a análise foi separada em forma de quadros, tabelas e gráficos com o percentual de satisfação, cálculo de média e desvio padrão dos dados coletados para melhor entendimento e visualização dos dados coletados.

A escala de classificação Likert utilizada na pesquisa, tendo como variáveis de muito insatisfeito (satisfação mínima = 1) e muito satisfeito (satisfação máxima = 5), estabelecendo como limite o nível nem insatisfeito nem satisfeito (indiferença = 3). Dessa maneira, os resultados que obtiverem média inferior a 3, requerem maior atenção da administração da empresa.

### **4.1.1 FATOR 1**

No fator 1 que corresponde ao Salário (compensação) justo e adequado, Walton (1973) descreve que a remuneração deve ser paga de forma justa e condizente ao cargo e em comparação com os demais colegas de trabalho da mesma função. Apontando que o cenário ideal é que não haja nenhum tipo de diferenciação. No Gráfico 1, pode-se observar a satisfação dos colaboradores entrevistados em relação a esse fator.

**Gráfico 1 - Em relação ao salário (compensação) justo e adequado**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

A avaliação do fator, foi analisada através de 4 questões, conforme observado no Gráfico 1. Sendo a primeira questão sobre a satisfação do colaborador com sua remuneração tendo um total de 48% dos entrevistados satisfeitos. E na questão onde se questiona se o colaborador está satisfeito ao comparar o salário com seus colegas, tivemos um total de satisfação de 61% dos entrevistados. Em relação as recompensas e participação de resultados 48% se sentem satisfeitos e sobre os benefícios 36% dos entrevistados estão nem satisfeitos nem insatisfeitos mostrando indiferença dos colaboradores, sendo um ponto onde a organização necessite rever em relação a questão de benefícios oferecidos, podendo haver melhorias. No geral foi notado que o grau de satisfação dos colaboradores nesse fator está satisfatório.

Na Tabela 1, pode-se observar a média e o desvio padrão dos resultados do fator 1, sabendo que a média é a soma dos elementos analisados dividido pela quantidade e o desvio padrão demonstra o quanto os dados coletados estão variando em torno da média, onde com o valor do desvio padrão conseguimos saber o grau de dispersão dos dados, ou seja, quanto maior o desvio padrão em relação à média, maior será a dispersão dos dados em torno da pesquisa.

**Tabela 1 - Fator 1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado**

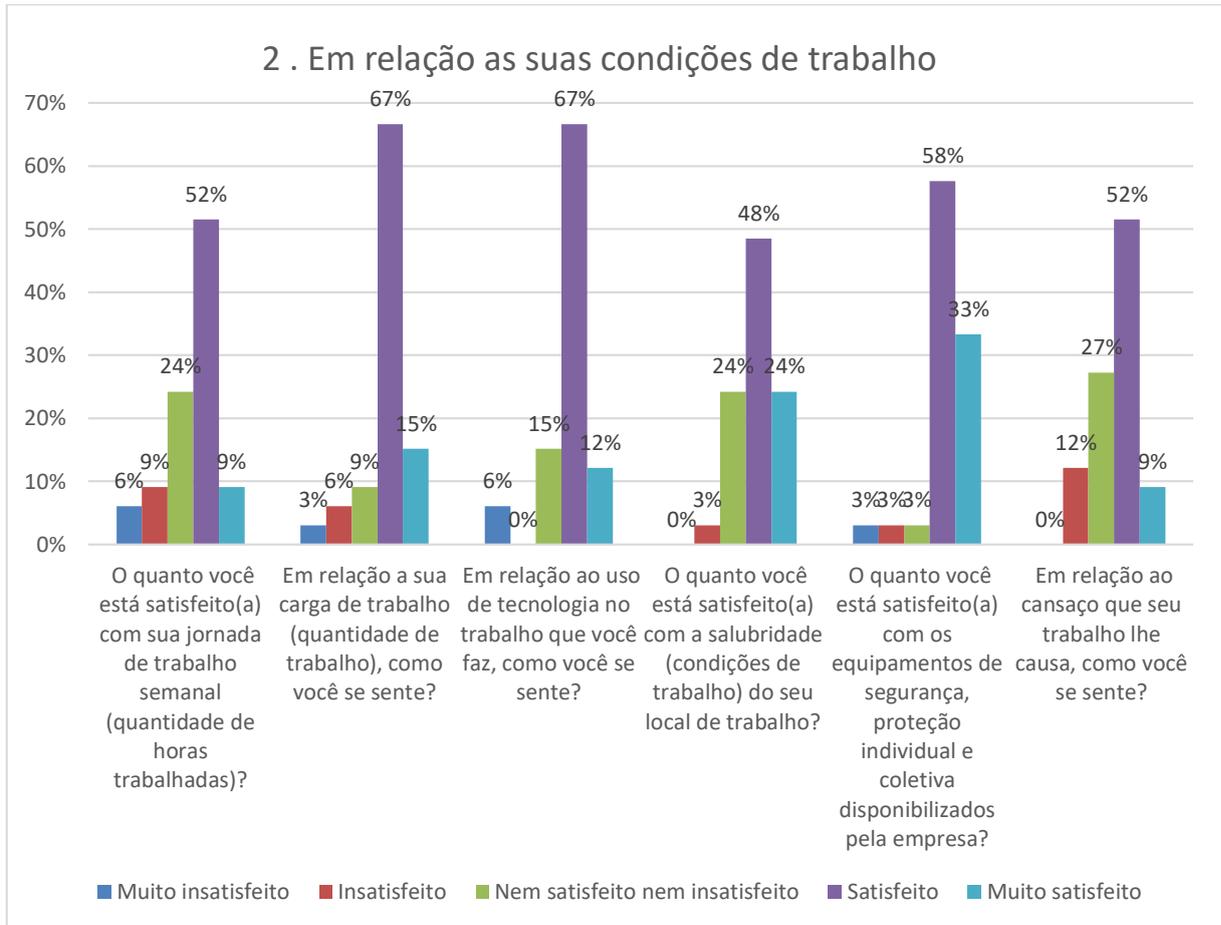
<b>Fator 1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário (remuneração)?	4	0,87
O quanto você está satisfeito(a) com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	4	0,91
O quanto você está satisfeito(a) com as recompensas e a participação em resultados caso você receba da empresa?	4	1,15
O quanto você está satisfeito(a) com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?	3	1,05
<b>Média Geral</b>	<b>4,00</b>	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Em relação ao desvio padrão apresentado nas 4 questões respondidas pode-se perceber na Tabela 1, que os dados demonstram pouca variabilidade em torna da média calculada, havendo homogeneidade nos dados coletados. Nas questões sobre a satisfação do salário e satisfação do salário em comparação com o salário dos colegas o desvio padrão ficou abaixo de 1, estando muito próximos da média, mostrando pouca variação e muita consistência nos dados coletados. Já nas questões sobre a satisfação com as recompensas e benefícios, mesmo o desvio padrão acima de 1, como a variação é pequena em relação à média, também indicam a homogeneidade dos dados.

#### **4.1.2 FATOR 2**

O fator 2 trata das condições de trabalho que a organização concede ao colaborador, Walton (1973) enfatiza que a empresa deve proporcionar ao trabalhador um ambiente seguro e com condições de trabalho que não sobrecarregue física ou psicologicamente o colaborador. Observamos abaixo no Gráfico 2, os resultados sobre a pesquisa em questão.

**Gráfico 2 – Em relação as suas condições de trabalho**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

O fator 2 de Walton (1973) foi avaliado através de 6 perguntas sobre as condições de trabalho dos colaboradores. Sendo 52% dos entrevistados satisfeitos com a jornada de trabalho semanal, 67% dos entrevistados satisfeitos com a carga horária, 67% dos entrevistados se sentem satisfeitos com o uso de tecnologia que utilizam, 48% estão satisfeitos com a salubridade, 58% dos entrevistados se sentem satisfeitos com os equipamentos de segurança e proteção disponibilizados pela empresa e 52% satisfeitos em relação ao cansaço que o trabalho causa. Na Tabela 2, verificamos a média e desvio padrão em relação ao fator 2 avaliado.

**Tabela 2 – Fator 2. Em relação as suas condições de trabalho**

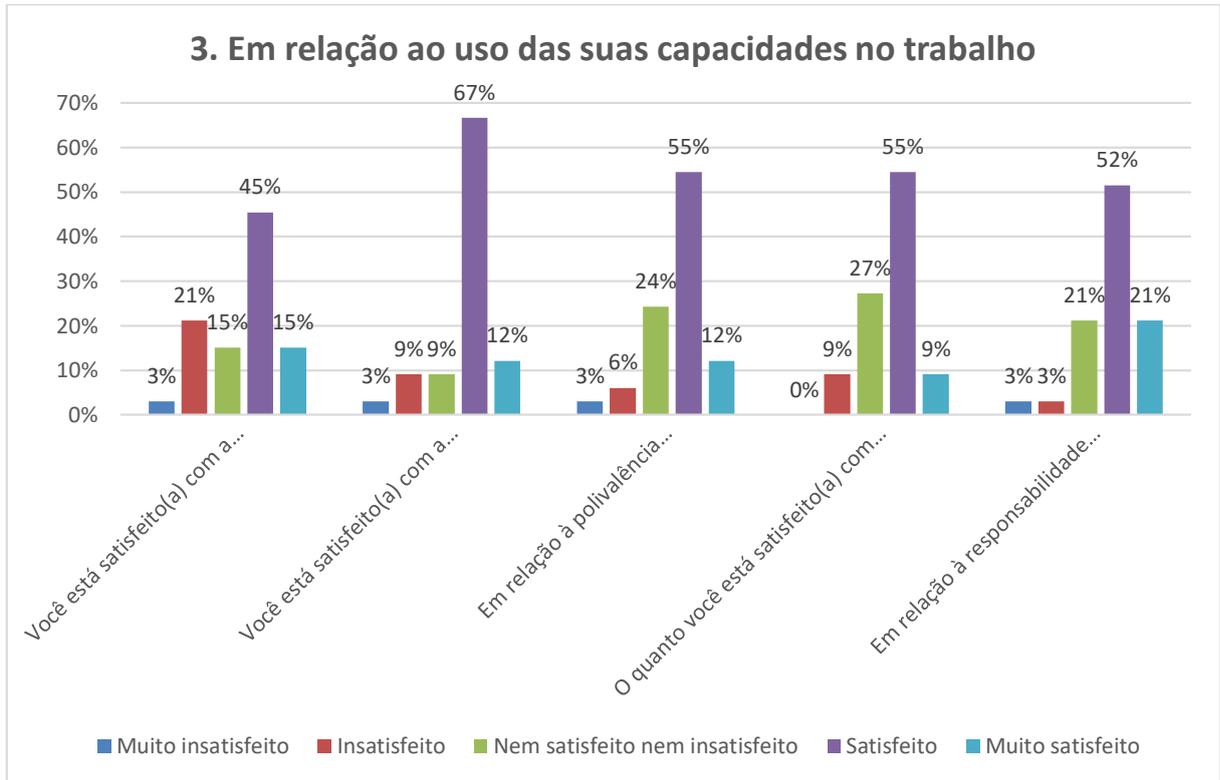
<b>Fator 2. Em relação as suas condições de trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
O quanto você está satisfeito(a) com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	4	1,00
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	4	0,87
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	4	0,89
O quanto você está satisfeito(a) com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	4	0,79
O quanto você está satisfeito(a) com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	4	0,87
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	4	0,83
<b>Média Geral</b>	<b>4,00</b>	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

O desvio padrão apresentado na Tabela 2 observamos homogeneidade nos dados demonstrando pouca variação em relação aos dados coletados, visto que o resultado do desvio padrão calculado estão muito próximo da média, demonstrando menor dispersão dos dados.

#### **4.1.3 – FATOR 3**

Para a avaliação do fator 3, que diz respeito ao uso das suas capacidades no trabalho que consiste em dar oportunidade e valorizar os colaboradores visando suas capacidades e habilidades, com o intuito dar oportunidade de crescimento dentro da organização. Os resultados da pesquisa em relação a esse fator então abaixo no Gráfico 3.

**Gráfico 3 - Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

A aplicação do questionário contou com 5 questões, tendo como resultados apresentados no Gráfico 3, onde 45% dos entrevistados estão satisfeitos com a autonomia que possuem no trabalho, 67% estão satisfeitos com a importância da atividade que fazem, 55% se sentem satisfeitos em relação a polivalência, 55% estão satisfeitos com a avaliação de desempenho e 52% estão satisfeitos com a responsabilidade conferida. Já na Tabela 3, temos os resultados de média e desvio padrão.

**Tabela 3 – Fator 3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho**

Fator 3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho	Média	Desvio padrão
Você está satisfeito(a) com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	4	1,09
Você está satisfeito(a) com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	4	0,90
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	4	0,89
O quanto você está satisfeito(a) com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	4	0,78
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	4	0,91
<b>Média Geral</b>	<b>4,00</b>	

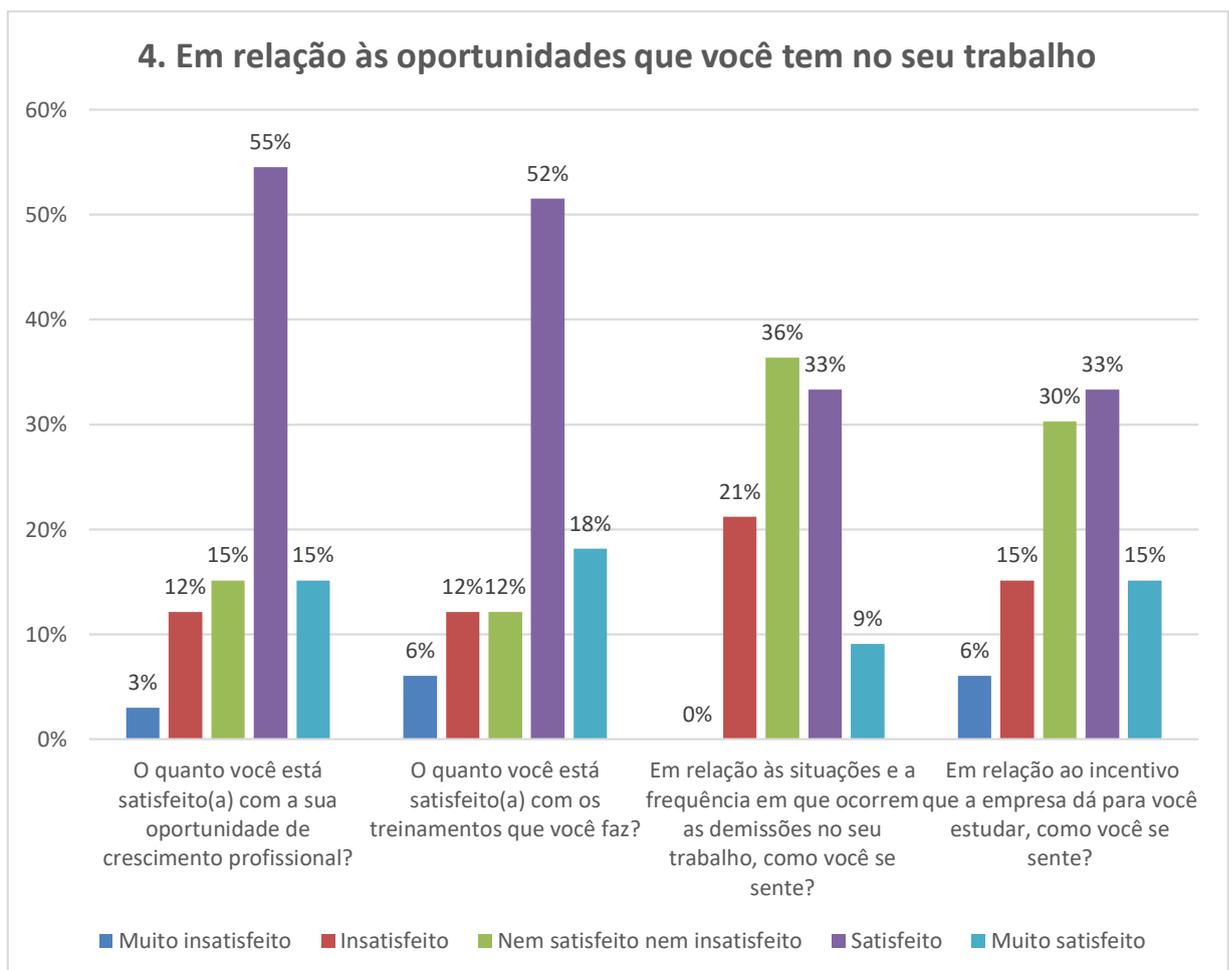
**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

As informações obtidas através da pesquisa demonstram o resultado na Tabela 3 de pouca variação das informações obtidas, mostrando uniformidade nos dados coletados. Os resultados do desvio padrão dos dados obtidos através dos questionamentos são considerados baixos, portando apresentam menor dispersão em relação à média.

#### 4.1.4 – FATOR 4

O fator 4 de Walton (1973) descreve sobre as oportunidades que o colaborador tem no ambiente de trabalho, visando sua valorização. Uma das maneiras de se valorizar o colaborador é investindo em cursos, gratificações, bonificações e plano de carreira, motivando o trabalhador e gerando satisfação. Para sua avaliação solicitamos a resposta em 4 questões sobre o tema. Os resultados são apresentados abaixo no Gráfico 4.

**Gráfico 4 - Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Os resultados apresentados no Gráfico 4, demonstra que 55% dos entrevistados está satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional, 52% está satisfeito com os

treinamentos, 36% se sentem nem satisfeitos nem insatisfeitos com a frequência de demissões, 33% está satisfeito com o incentivo dado pela empresa para estudar. Sendo a frequência em que ocorrem demissões um ponto que precise de atenção, os colaboradores apresentam indiferença em relação a esse questionamento. Afim de evitar uma taxa de turnover alta, a gestão deve mapear a causa dessas demissões e investir em recrutamentos para uma filtragem mais específica com o intuito de diminuir a rotatividade. A Tabela 4 abaixo demonstra o desvio padrão em relação à média.

**Tabela 4 – Fator 4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho**

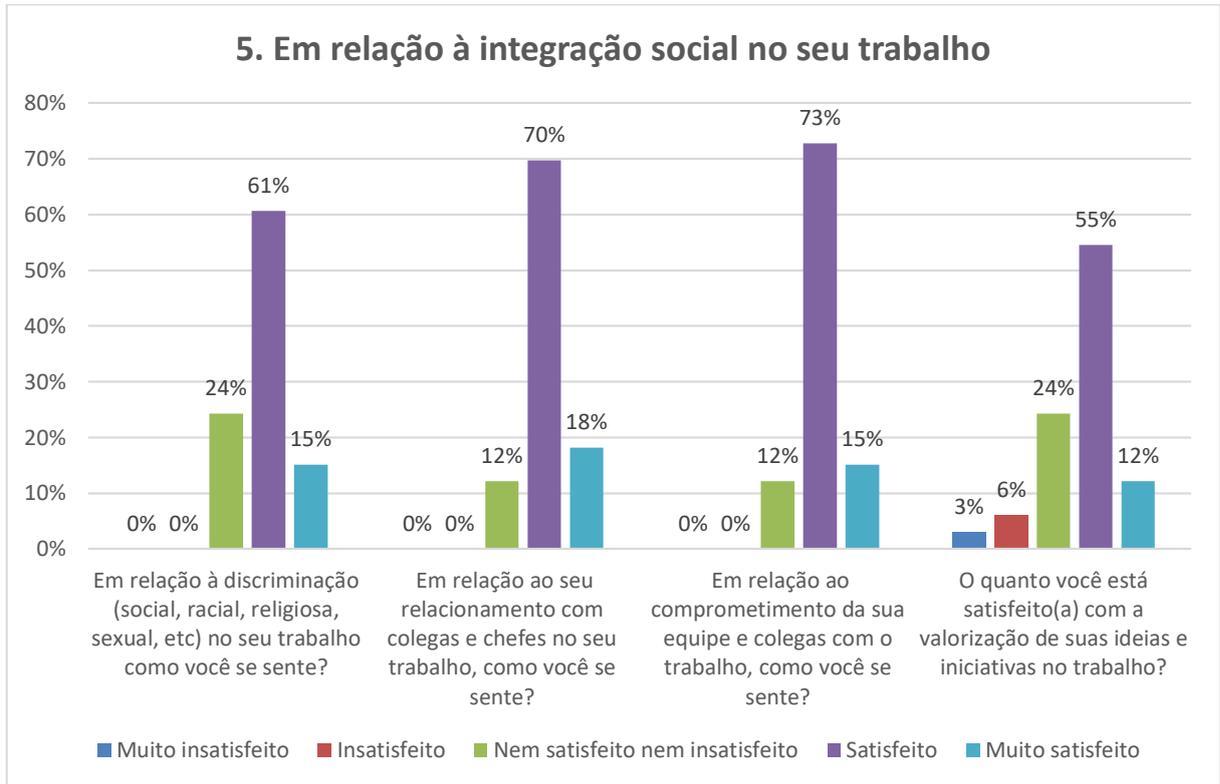
<b>Fator 4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
O quanto você está satisfeito(a) com a sua oportunidade de crescimento profissional?	4	0,99
O quanto você está satisfeito(a) com os treinamentos que você faz?	4	1,11
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	3	0,92
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	3	1,11
<b>Média Geral</b>	<b>3,50</b>	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Pode-se perceber na Tabela 4, que em relação à média, para o fator 4, houve pouca variação, mostrando que os resultados da pesquisa são uniformes. Mesmo os resultados de desvio padrão dos questionamentos sobre a satisfação em relação ao treinamento e em relação ao sentimento sobre o incentivo para o estudo terem sido acima de 1, ainda são considerados desvios padrões baixos em relação ao resultado da média. Mostrando que a dispersão dos dados é baixa.

#### **4.1.5 – FATOR 5**

O fator 5 trata da Integração social no trabalho, sendo essa uma relação em sua essência, dada como primordial. Afinal, passamos mais tempo na organização enquanto acordados do que com nossa família, portanto deve ser um local de harmonia e acolhimento onde a gestão deve se aproximar dos colaboradores. Abaixo segue o Gráfico 5 com os resultados de satisfação dos entrevistados.

**Gráfico 5 - Em relação à integração social no seu trabalho**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Para avaliação do fator 5 de Walton (1973) foi analisado através de 4 questões apresentadas aos colaboradores como mostra o Gráfico 5. Sendo 61% satisfeitos em relação a discriminação no trabalho, 70% satisfeitos com a relação entre colegas e chefes, 73% satisfeitos em relação ao comprometimento da equipe e colegas e 55% satisfeitos com a valorização das iniciativas e ideias. Sendo observado a satisfação e comunicação eficiente entre colegas e chefias. Na Tabela 5 temos os resultados indicadores da média e desvio padrão.

**Tabela 5 – Fator 5. Em relação à integração social no seu trabalho**

<b>Fator 5. Em relação à integração social no seu trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?	4	0,63
Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	4	0,56
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	4	0,53
O quanto você está satisfeito(a) com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	4	0,89
<b>Média Geral</b>	<b>4,00</b>	

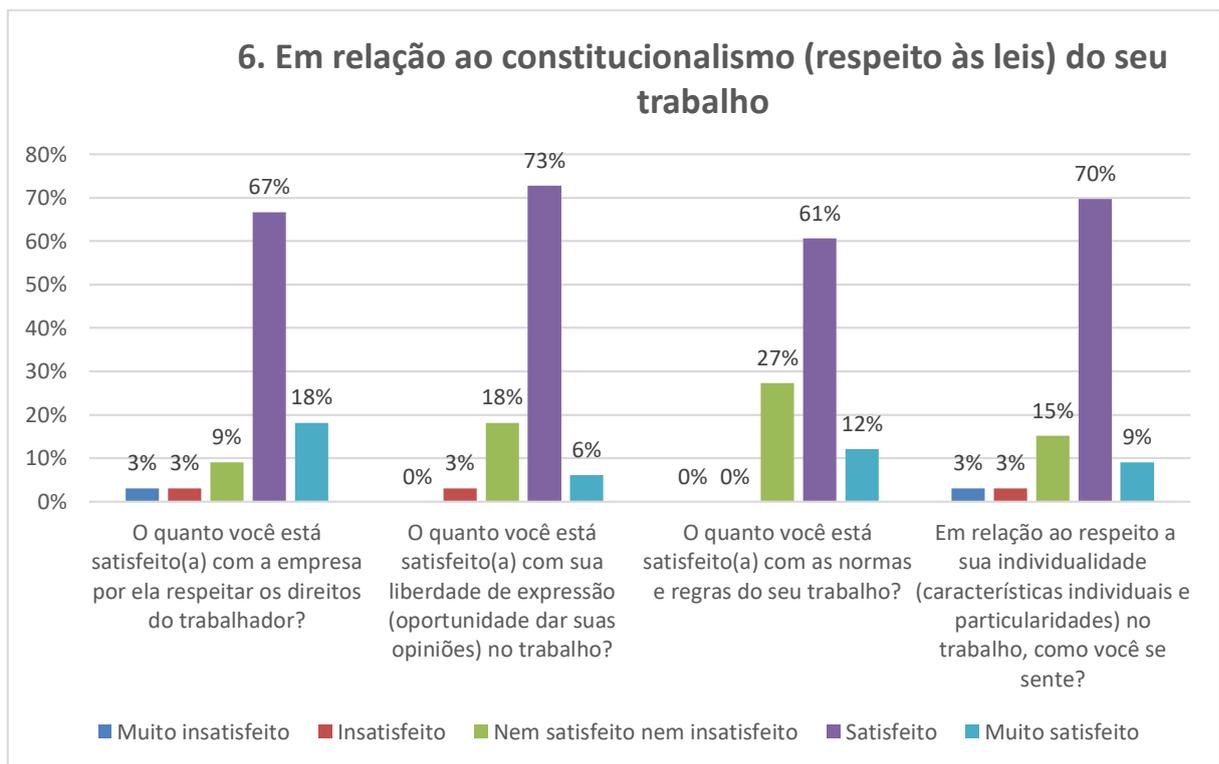
**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Ao analisar o desvio padrão da Tabela 5, vemos o quando os dados estão consistentes em relação à média apresentada. Os resultados do desvio padrão apresentados em relação as 4 questões sobre à integração social no seu trabalho demonstraram que existe homogeneidade nos dados coletados e que a dispersão dos dados é baixa, visto que os resultados do desvio padrão se aproximam do resultado da média.

#### 4.1.6 – FATOR 6

O fator 6 descrito por Walton (1973) são os direitos e deveres do colaborador previstos por lei, a liberdade de expressão, equidade, privacidade e direitos trabalhistas. Devendo estes estarem presentes na organização garantindo o respeito que muitos colaboradores lutaram para conseguir. No Gráfico 6 abaixo se encontram os resultados da pesquisa.

**Gráfico 6 - Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Nos resultados apresentados no Gráfico 6 em relação ao constitucionalismo foi avaliado o fator 6 de Walton (1973) por meio de 4 questões, onde obtivemos os resultados de 67% dos colaboradores estão satisfeitos com o respeito da empresa sobre seus direitos, 73% estão satisfeitos com sua liberdade de expressão no trabalho, 61% satisfeitos com as normas e regras

da empresa e 70% satisfeitos com o respeito as individualidades. Demonstrando que a organização respeita as leis e seus colaboradores. Na Tabela 6 abaixo temos os indicadores de média e desvio padrão da pesquisa desse fator.

**Tabela 6 – Fator 6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho**

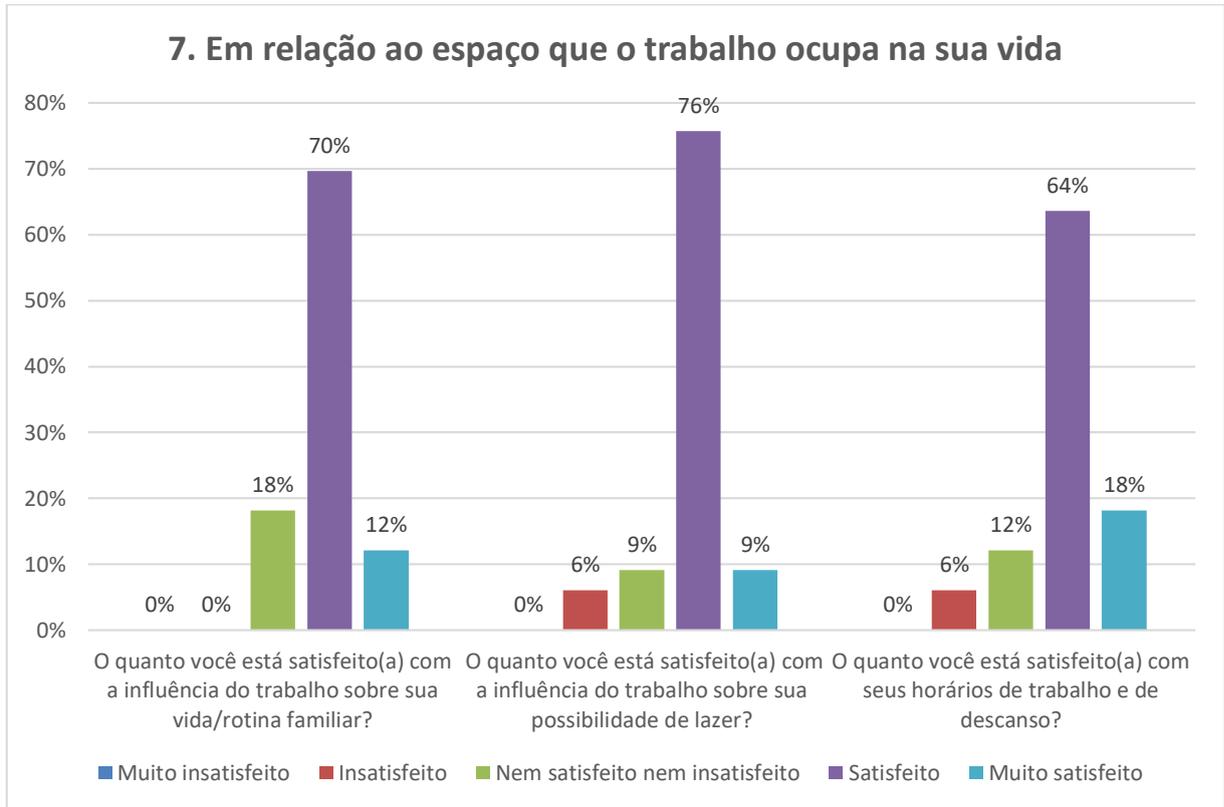
<b>Fator 6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
O quanto você está satisfeito(a) com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	4	0,83
O quanto você está satisfeito(a) com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	4	0,58
O quanto você está satisfeito(a) com as normas e regras do seu trabalho?	4	0,62
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	4	0,78
<b>Média Geral</b>	<b>4,00</b>	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Os dados apresentados na Tabela 6 são homogêneos e apresentam pouca variação em relação à média calculada. Através dos resultados apresentados do desvio padrão é possível analisar que a variação é baixa e os dados coletados são consistentes, afinal o desvio padrão se aproxima da média mostrando menor dispersão dos dados coletados.

#### **4.1.7 – FATOR 7**

O fator 7 trata do espaço que o trabalho ocupa na vida do colaborador, excesso de trabalho ultrapassando até 12 horas de trabalho além do cansaço físico e mental, pode afetar o relacionamento familiar tanto quando se leva trabalho para casa ou quando se chega tarde em casa por ter feito horas extras. Abaixo veremos o Gráfico 7 demonstrando os resultados dessa pesquisa em relação ao fator em questão.

**Gráfico 7 - Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Para a análise do fator 7 de Walton (1973), foram utilizadas 3 questões, onde obtivemos os resultados de 70% dos colaboradores entrevistados estavam satisfeitos com a influência do trabalho sobre sua vida, 76% estão satisfeitos com a influência do trabalho sobre seu lazer e 64% satisfeitos com seus horários de trabalho. Na Tabela 7, teremos os resultados da média e desvio padrão.

**Tabela 7 – Fator 7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida**

<b>Fator 7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
O quanto você está satisfeito(a) com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	4	0,56
O quanto você está satisfeito(a) com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	4	0,65
O quanto você está satisfeito(a) com seus horários de trabalho e de descanso?	4	0,75
<b>Média Geral</b>	<b>4,00</b>	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

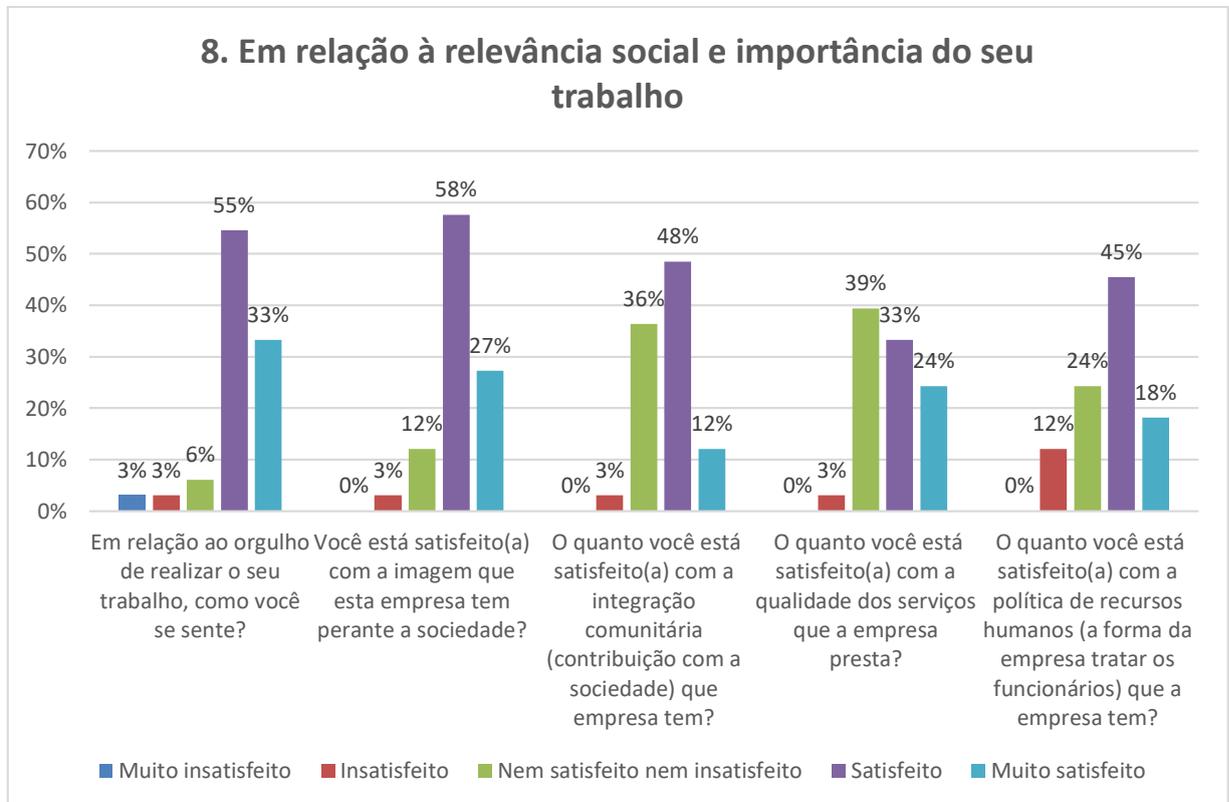
Na Tabela 7, temos uma baixa variabilidade, demonstrando baixa dispersão dos dados, através da análise realizada com os resultados dos cálculos do desvio padrão, é possível

observar que os resultados se aproximam da média, demonstrando que os dados coletados são homogêneos devido ao baixo desvio padrão.

#### 4.1.8 FATOR 8

Esse fator é essencial para conscientização da responsabilidade social que a empresa deve ter e como ela transmite para seus colaboradores e o papel dela na comunidade. No Gráfico 8 podemos visualizar os resultados em relação à relevância social e a importância que a empresa transmite aos seus colaboradores.

**Gráfico 8 - Em relação à relevância social e importância do seu trabalho**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Esse fator foi avaliado através de 5 questões, onde temos os resultados demonstrados no Gráfico 8, onde: 55% estão satisfeitos em relação ao orgulho de realizar seu trabalho, 58% se sentem satisfeitos com a imagem da empresa perante a sociedade, 48% estão satisfeitos com a integração comunitária que a empresa tem, 39% nem satisfeito nem insatisfeito com a qualidade do serviço que a empresa presta e 45% estão satisfeitos com a política de recursos humanos que a empresa tem. O que podemos perceber também é que uma porcentagem significativa de colaboradores está indiferente aos questionamentos feitos, para um tema tão importante, a gestão da organização deve ter atenção e estudar possibilidades de aumento do

engajamento e motivação dos colaboradores em relação a esse fator. Na Tabela 8 temos os resultados de média e desvio padrão.

**Tabela 8 – Fator 8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho**

<b>Fator 8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	4	0,89
Você está satisfeito(a) com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	4	0,72
O quanto você está satisfeito(a) com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?	4	0,73
O quanto você está satisfeito(a) com a qualidade dos serviços que a empresa presta?	4	0,86
O quanto você está satisfeito(a) com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	4	0,92
<b>Média Geral</b>	<b>4,00</b>	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023). Elaborado pela autora

Na tabela 8, estão os resultados onde mostram a uniformidade dos dados. Devido aos resultados do desvio padrão de cada questão, podemos observar o baixo desvio padrão, indicando que os dados são homogêneos e menor dispersão das informações coletadas em relação à média calculada.

No panorama geral, as pesquisas demonstram os colaboradores em grande parte como satisfeitos, porém deve-se observar fatores como nível de satisfação, nem satisfeito nem insatisfeito apresentando indiferença pelo tema abordado. Através da análise feita a indiferença dos colaboradores da empresa estudada em questão, são com os benefícios, frequência de demissões, incentivo ao estudo, integração comunitária, qualidade de serviços que a empresa presta e a política dos Recursos Humanos (RH). A indiferença em relação a esses fatores pode acarretar em funcionários desmotivados, insatisfeitos e inclusive pedidos de demissão frequentes. (WALTON, 1973)

Para Rodrigues (2000), na área do RH, as atividades que são desenvolvidas dependem da colaboração dos funcionários da organização. Se os trabalhadores estiverem alinhados ao propósito da empresa, eles estarão mais satisfeitos e motivados, até mesmo quando houver dificuldades que a empresa possa enfrentar. Diante disso o investimento em programas de QVT que melhorem esses impasses já identificados será benéfico para a organização e os colaboradores.

O fator 1 em relação ao salário (compensação) justo e adequado, deve ser observado no fator benefícios extra, no qual uma parte dos colaboradores demonstraram indiferença na pesquisa. Atenção especial também deve ser direcionada ao fator 4, no quesito frequência de demissões e incentivo para estudo e o fator 8, no modo integração comunitária, qualidade dos serviços e políticas de RH.

Não são necessárias medidas extremas, as medidas se já são tomadas precisam de reavaliação. Independente da condição que a empresa se encontra, há possibilidades de cuidar dos colaboradores e mantê-los pelo menos motivados, através de reuniões, melhorias no ambiente de trabalho e feedbacks. Visto que a indiferença identificada em alguns questionamentos deve receber atenção da gestão, para que não comece a gerar insatisfação entre os colaboradores.

Através dos resultados obtidos na pesquisa os pontos que merecem maior atenção são o fator 1, em relação ao salário (compensação) justo e adequado, o fator 4, em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho e o fator 8, em relação à relevância social e importância do seu trabalho. O nível de insatisfação só ultrapassou os 15% quando o questionamento diz respeito a satisfação em relação a frequência de demissões que ocorrem no trabalho, chegando ao total de 21% dos entrevistados estarem insatisfeitos. Nesse quesito demissões, é importante que seja mapeado o motivo dessas demissões afim de diminuir-las se possível, melhorar o recrutamento pode ser uma medida eficaz se a motivação dos desligamentos for por falta de qualificação ou dificuldade de enquadramento ou adaptação nas equipes ou na organização.

No que diz respeito aos benefícios extras (Fator 1), 36% dos colaboradores demonstraram indiferença. Sendo o benefício já existente de auxílio alimentação, sua melhoria faria com que os colaboradores venham a se sentir mais motivados.

É importante que haja incentivo ao estudo (Fator 4), visto que 30% dos colaboradores entrevistados se sentem indiferentes em relação ao incentivo dados pela empresa. A sugestão é que o incentivo seja em forma de parcerias ou incentivo financeiro para qualificações, os colaboradores podem se sentir motivados e a organização também ganha com profissionais mais competentes. Em relação ao tema de integração comunitária (Fator 8), onde 36% dos colaboradores apresentaram indiferença sobre esse quesito, é possível que se tenha parcerias com empresas ou órgãos afim de promover a imagem da empresa realizando trabalhos que contribuam com a comunidade.

Para o tema de qualidade do serviço prestado (Fator 8), o resultado da pesquisa demonstrou indiferença de 39% colaboradores entrevistados, sendo um ponto que necessite de atenção da organização, principalmente porque os colaboradores fazem parte do serviço prestado e precisam estar envolvidos para êxito do processo. E o tratamento da empresa para com seus colaboradores também deve ser revisto pela gestão, visto que 24% dos entrevistados demonstraram indiferença, sendo esse um fator parte do acolhimento e condição para um ambiente harmonioso.

Em relação à média calculada, foi obtido a média geral 4 (satisfeito). Somente no fator 4 que a média chegou a 3,5. Ficando entre satisfação e indiferença. Já o desvio padrão calculado se manteve sempre entre 0 e 1, mostrando que há homogeneidade dos dados, afinal quanto mais próximo da média, menor seu grau de dispersão.

Com os fatores que geraram maior satisfação, temos o fator 5 que diz respeito à integração social no trabalho, onde 73% dos entrevistados se demonstram satisfeitos com o comprometimento da equipe e colegas de trabalho, mostrando que as relações interpessoais são satisfatórias entre os colaboradores, tornando o ambiente de trabalho acolhedor. Também tivemos o fator 6, em relação ao constitucionalismo que apresentou 73% dos colaboradores satisfeitos com a liberdade de expressão, demonstrando respeito ao direito do colaborador se expressar, podendo expor suas opiniões, ideias e argumentos diante das situações no ambiente de trabalho. E em relação ao fator 7, sobre o espaço que o trabalho ocupa em sua vida, 76% dos colaboradores entrevistados demonstraram estar satisfeitos com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer, mostrando que há equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Segundo Walton (1973), para que haja um ambiente laboral harmonioso para os colaboradores, são necessários feedbacks em relação ao desempenho ao longo dos anos, sendo os 8 fatores utilizados no levantamento do nível de satisfação e motivação desses colaboradores, com o intuito de destacar o desempenho do colaborador dentro e fora da organização utilizando os fatores para que se tenha qualidade de vida no trabalho.

Por fim, a média de satisfação dos colaboradores é de satisfeitos e durante a observação dentro da organização, a gestão sempre se mostra compreensível no atendimento das demandas, e no intuito de acolhimento de todos, com o propósito de não causar descontentamento e colaboradores desmotivados.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A QVT vem sendo, dia a dia, mais difundida nas organizações, principalmente, pelo motivo de que sua ausência afeta a produtividade e a saúde dos colaboradores e, conseqüentemente, o desempenho global da empresa.

Os programas de QVT impulsionam e motivam os colaboradores, sendo uma troca mútua de satisfação e produtividade. O estudo traz importantes questões relacionadas ao ambiente laboral em função de seu objetivo, de analisar a percepção dos colaboradores de uma empresa de transportes em relação a qualidade de vida no trabalho, no qual foi alcançado.

Os dados coletados através de questionários, indicaram que os colaboradores em sua grande maioria estão satisfeitos com os fatores que foram avaliados segundo o modelo de Walton (1973). Neste sentido, a participação também foi um fator positivo observado, visto que foram obtidas 33 respostas em um total de 39 colaboradores.

Em relação aos fatores abordados as condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, integração social no trabalho, constitucionalismo e trabalho e espaço total de vida são os fatores com percentuais de satisfação acima de 45%.

Os níveis de nem satisfeito nem insatisfeito são evidenciados nos fatores de salário (compensação) justo e adequado, oportunidade de crescimento e segurança e relevância social da vida no trabalho, chegando à 39% o percentual avaliado. Demonstrando indiferença. Foi observado na organização, poucos programas de QVT, que de acordo com a gestão são projetos que estão em fase inicial, visto que a empresa está em crescimento devido a mudança de modalidade e projetos de expansão futura. A média foi de satisfação entre os questionamentos realizados em relação aos 8 fatores do modelo de Walton (1973).

A análise realizada também demonstrou que a pesquisa teve um desvio padrão baixo, tendo pouca variabilidade em torno da média calculada, sendo os dados coletados homogêneos e consistentes. Sendo a média geral 4 (satisfeito) e o desvio padrão entre 0 e 1, próximo da média.

Como a organização se encontra em expansão, os resultados da pesquisa serão de grande valia, para mostrar os níveis de satisfação dos colaboradores no sentido de que a gestão possa traçar estratégias para melhoria da QVT e, conseqüentemente, a motivação, produtividade e, resultados na empresa.

É importante que seja analisada a QVT das organizações com o intuito de se obter diagnóstico que possam ser utilizados para melhoria do ambiente de trabalho dos colaboradores, a pesquisa aplicada e os resultados são de suma importância como conhecimento das dificuldades dos colaboradores enquanto parte da organização e evolução da QVT. O estudo realizado tem grande importância para a panorama acadêmico, pois são pesquisas que comprovam as teorias através dos resultados obtidos.

Já para a gestão da organização, os resultados serão essenciais para discussões em torno da QVT no sentido de aplicação e melhorias para a organização principalmente no setor operacional, visto que é o setor com maior quantidade de colaboradores e com maior índice de demissões. Sendo possível futuras pesquisas em relação a saúde e bem-estar dos colaboradores da organização.

## 6 REFERÊNCIAS

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo – PR. v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357/465> - Acesso em: 25 de mar. 2023.

BATTISTI, H. H.; GUIMARÃES, A.C.A.; SIMAS, J.P.N. Atividade física e Qualidade de Vida de Operadores de Caixa de Supermercado. **Revista Brasileira de Ciências e Movimento**, Florianópolis – SC. v. 13, n. 1, p. 71-78, 2006. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rbcm/article/view/614> - Acesso em: 01 de jun. 2023.

CAMPOS, N. M. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense lotados em Pelotas**. 2016. 93 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós graduação em Política Social da UCPel - Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2016. Disponível em: [https://pos.ucpel.edu.br/ppgps/wp-content/uploads/sites/5/2018/03/NILO.CAMPOS\\_Qualidade-de-vida-no-trabalho-dos-servidores-t%C3%A9cnico-administrativos-do-Instituto-Federal-Sul-Rio-Grandense-lotados-em-Pelotas.pdf](https://pos.ucpel.edu.br/ppgps/wp-content/uploads/sites/5/2018/03/NILO.CAMPOS_Qualidade-de-vida-no-trabalho-dos-servidores-t%C3%A9cnico-administrativos-do-Instituto-Federal-Sul-Rio-Grandense-lotados-em-Pelotas.pdf). Acesso em: 25 de abr. 2023.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 3. ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3. ed. Brasília, DF: Paralelo 15, 2016.

FERREIRA, R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP Management Journal**, v. 44, n. 2, art. 5, p. 147-157, 2009. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/6831/concepcao-e-implantacao-de-um-programa-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-no-setor-publico--o-papel-estrategico-dos-gestores> - Acesso em: 21 de jun. 2023.

FERRO, F. F. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura** 2012. 92 f. . Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em atenção Básica em Saúde da Família). UFMG, Brumadinho-MG, 2012. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3756.pdf>. Acesso em: 15 de mai. 2023.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.  
GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2022.

KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A. D., LEMOS, R. B. **Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público**. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo-

SP. v. 20, n. 3, p. eRAMG190134, 2019. Disponível em: <doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134> - Acesso em: 15 de abr. 2023.

LACOMBE, F. **Recursos humanos: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LILIJ, S.; JULIA, K.; ELENA, K., OKSANA, Y.; ANASTASIA, F. The higher education impact on the quality of young people working life. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, Kasan, v. 191, n. 2, p. 2412–2415, 2015. Disponível em: <doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.589> - Acesso em: 25 de abr. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

MOREIRA, M. G. **Qualidade de Vida no Trabalho: Levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos**. 2010. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica) -Faculdade de ciências Econômicas da UFMG, Belo Horizonte, MG, 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

TIMOSSI, L. S., SANTOS JR, G., FRANCISCO, A.C. Procedimentos no planejamento de amostras em pesquisas sobre qualidade de vida. **ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**, v. 28, p. 1-11, 2008.

## 7 ANEXOS E/OU APÊNDICES

### 7.1 SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA ACADÊMICA



Serviço Público Federal  
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



#### SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA ACADÊMICA

À

Transaço Transportes Nacionais e Internacionais LTDA.  
Rodovia BR359/MS KM 522 + 100 metros, s/ n Lotes rurais 251 e 252  
Cinturão verde  
Ladário-MS

Prezado Gestor,

Solicitamos autorização para realização de uma pesquisa integrante do Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, da acadêmica: Valeska dos Santos Silva Vieira, orientada pelo Prof. Dr. Wilson Ravelli Elizeu Maciel, tendo como título **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da percepção dos colaboradores de uma empresa de transportes.**

A pesquisa consiste na busca de subsídios sólidos na forma de dados estatísticos, possibilitando que o gestor da organização participante tenha embasamento para diagnósticos relacionados à qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da organização. Acreditamos que essas informações possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, conseqüentemente, dos resultados dessa organização.

Desta forma, solicita-se a anuência desta empresa para a realização da pesquisa de campo junto aos colaboradores. Ressalta-se que todo o trabalho será realizado apenas para fins acadêmicos e as informações tabuladas e analisadas de forma generalista, com a ética e a confidencialidade dos dados coletados.

O questionário eletrônico (formulário do Google Forms) é simples e rápido de ser respondido (não tomará mais do que 5 minutos e poderá ser acessado e respondido via smartphone, tablet ou computadores, a partir do link a ser disponibilizado), junto aos colaboradores do setor de serviços em que participa esta empresa. Será Garantido que todas as informações obtidas serão tratadas de forma confidencial e não haverá a identificação da empresa ou dos colaboradores que participaram da pesquisa.

Espera-se que a participação nessa pesquisa traga benefícios tanto para a empresa, no sentido de obter informações valiosas sobre a saúde e bem-estar de seus colaboradores, quanto para a acadêmica envolvida, que poderá aplicar seus conhecimentos estatísticos em um contexto real.

Contamos com a participação e apoio da Transaço para a execução desse projeto, reforçando o compromisso da nossa instituição em contribuir com a sociedade local.

Caso haja o aceite da participação da empresa na pesquisa vinculada à atividade de extensão, favor assinalar como deferido essa autorização.

À disposição para esclarecer quaisquer dúvidas ou fornecer informações adicionais.

Agradecemos a atenção e nos colocamos ao inteiro dispor para melhores esclarecimentos.

Corumbá-MS, 28 de agosto de 2023.

  
\_\_\_\_\_  
Valeska dos Santos Silva Vieira  
Acadêmica

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Wilson Ravelli Elizeu Maciel  
Professor Orientador

Deferido (  )

Indeferido (  )

  
\_\_\_\_\_  
TRANSACO ANMAZENS GERAIS  
Joel Pereira  
CPF: 337.650.338-98

Representante da empresa concedente da pesquisa  
Assinatura e carimbo

## 7.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA UTILIZADO NA COLETAS DE DADOS

### AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

#### ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Olá, me chamo Valeska, sou acadêmica do curso de Administração da UFMS - Câmpus do Pantanal. Convido vocês a participarem dessa pesquisa que será de grande importância para o meu trabalho de conclusão de curso.

Essa pesquisa foi autorizada pelo Gestor dessa organização e não terá identificação dos participantes, como será a título de diagnóstico, as informações permanecerão em sigilo. Agradeço a atenção e colaboração de todos.

#### Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho no último mês. Escolha entre as alternativas e marque a que melhor represente a sua opinião.

#### Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

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

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

#### Em relação as suas condições de trabalho:

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

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?				
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

1	2	3	4	5
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?				
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

1	2	3	4	5
2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?				
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

1	2	3	4	5
2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?				
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito

1	2	3	4	5
2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?				
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

1	2	3	4	5
2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?				
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

**Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:**

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

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

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

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito

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

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:**

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

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

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação à integração social no seu trabalho:**

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

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

6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:**

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:**

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5