



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração



Tribunal de Contas do Distrito Federal

nine Núcleo de Estudos e Pesquisas
em Inovação e Estratégia

ÉLIDA NOGUEIRA MOTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Percepção dos Colaboradores do
TCDF.**

Brasília – DF

2017

ÉLIDA NOGUEIRA MOTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Percepção dos Colaboradores do
TCDF.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão Público.

Professor Orientador: Doutor em Administração, Edgar Reyes Júnior

Brasília – DF

2017

AGRADECIMENTOS

Agradeço acima de tudo, a Deus, por acreditar que sem Ele, nada é possível.

Agradeço aos amigos e familiares, pelo incentivo e companheirismo ao longo dessa jornada.

Agradeço a todos os professores e colegas de curso, em especial ao Professor Doutor Edgar Reyes Júnior, pelo empenho e competência com que me orientou ao longo dessa pesquisa.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que compartilharam comigo, mais essa oportunidade de desenvolvimento e formação que tanto irá contribuir para minha realização pessoal e profissional.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
1.1	Problematização	8
1.2	Objetivo Geral	8
1.3	Objetivo Específicos	8
1.4	Justificativa	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	9
2.2	Conceitos de QVT.....	10
2.3	Modelos de QVT.....	11
2.3.1	Modelo de QVT de Nadler e Lawler.....	11
2.3.2	Modelo de Hackman e Oldhan.....	12
2.3.3	Modelo de Walton.....	13
2.4	Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público.....	15
2.5	Saúde e Bem-Estar X Qualidade de Vida no Trabalho.....	16
2.5.1	Estresse Ocupacional.....	16
2.5.2	Motivação.....	17
2.6	Satisfação X Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	20
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	20
3.2	Caracterização da organização, setor ou área.....	21
3.3	População e amostra	21
3.4	Caracterização dos instrumentos de pesquisa	22
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	22
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	23
4.1	Análise do Perfil dos colaboradores.....	23
4.1.1	Faixa etária.....	23
4.1.2	Sexo.....	24
4.1.3	Estado Civil.....	25

4.1.4	Escolaridade.....	25
4.1.5	Tempo TCDF.....	27
4.1.6	Vínculo Funcional.....	27
4.1.7	Participação Renda Familiar.....	28
4.1.8	Renda.....	29
4.1.9	Número de pessoas na família.....	30
4.1.10	Número de filhos menores.....	31
4.2	Percepção com a Qualidade de Vida no Trabalho.....	32
4.2.1	Condições local de trabalho.....	34
4.2.2	Retribuição.....	35
4.2.3	Respeito.....	36
4.2.4	Médias fatores QVT.....	36
4.3	Percepção da Satisfação no Trabalho.....	37
4.3.1	Trabalho.....	39
4.3.2	Relacionamento.....	40
4.3.3	Aspecto Físico.....	41
4.3.4	Satisfação Financeira.....	41
4.3.5	Médias fatores Satisfação no Trabalho.....	42
4.4	Relação entre QVT e Satisfação.....	43
4.5	Relação entre Satisfação e QVT.....	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
	REFERÊNCIAS.....	50
	APÊNDICES.....	52
	Apêndice A.....	52
	Apêndice B.....	53
	Apêndice C.....	55

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

QVT Qualidade de Vida no Trabalho

TCDF Tribunal de Contas do Distrito Federal

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Faixa Etária.....	24
Gráfico 2	Sexo.....	25
Gráfico 3	Estado Civil.....	26
Gráfico 4	Escolaridade.....	27
Gráfico 5	Tempo TCDF.....	28
Gráfico 6	Vínculo Funcional.....	29
Gráfico 7	Participação Renda Familiar.....	30
Gráfico 8	Renda.....	31
Gráfico 9	Número de pessoas na família.....	32
Gráfico 10	Número de filhos menores.....	33
Gráfico 11	Condições local de trabalho.....	35
Gráfico 12	Retribuição.....	36
Gráfico 13	Respeito.....	37
Gráfico 14	Médias fatores QVT.....	38
Gráfico 15	Trabalho.....	40
Gráfico 16	Relacionamento.....	41
Gráfico 17	Aspectos Físicos.....	42
Gráfico 18	Satisfação financeira.....	43
Gráfico 19	Médias fatores satisfação.....	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Adequação das questões na QVT.....	33
Tabela 2	Adequação das questões sobre satisfação no trabalho.....	38
Tabela 3	Regressão linear QVT.....	44
Tabela 4	Regressão linear satisfação.....	46

1 INTRODUÇÃO

Há muitos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Alguns abordam as práticas de QVT em termos de realização de atividades de lazer, físicas e culturais. Em outros, as características da tarefa, a satisfação e a motivação do trabalhador tem lugar privilegiado visando, dentre outros aspectos, o aumento da produtividade do trabalhador. Outros, ainda, discutem modelos de QVT segundo propostas de autores consagrados tais como Walton, Hackman & Oldham e Lippit. A riqueza e profusão de estudos que tratam da temática QVT mostram-se crescente, e as pesquisas são desenvolvidas em diferentes contextos organizacionais, aspectos que evidenciam o quanto é um assunto relevante, atual e fonte de preocupação de gestores, instigando muitas organizações a promoverem diagnósticos e intervenções no âmbito da QVT (Hackman & Oldham, 1975; Beth & Rose, 2007; Rezende & Silva, 2008; Souza & Medeiros, 2007; Medeiros & Ferreira, 2011; Limongi-França, 2013).

O trabalhador é o responsável pela sua QVT e, portanto, as fontes concretas da fadiga, presentes no contexto organizacional, permanecem intocáveis. Ele é a variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente hostil. Nesta perspectiva, as atividades visam, de forma implícita, aumentar a sua resistência às adversidades organizacional.

Foi a partir da década de 1970 que o fenômeno denominado Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começou a ser objeto de estudo e preocupação por parte de cientistas e, principalmente, de grandes organizações (Ferreira, Alves, Tostes, 2009). Começou-se a pensar em como as organizações poderiam agir de modo que o trabalhador pudesse ter um ambiente e condições adequadas de trabalho e uma boa qualidade de vida no trabalho.

Portanto, a QVT pode ser vista como uma forma de boa gestão no sentido de a organização oferecer boa estrutura, reconhecimento e valorização aos seus funcionários, favorecendo satisfação, bem-estar e desempenho de seus membros, o que poderá favorecer resultados positivos para a organização (Conte, 2003).

Satisfação no trabalho para Robbins (1999, p. 98) é uma “atitude geral de um indivíduo em relação ao seu trabalho”, ou seja, satisfação no trabalho nada mais é do que o quanto as pessoas fazem o que gostam ou que se realizam na execução de suas tarefas organizacionais.

1.1 Problematização

O presente estudo busca responder ao seguinte questionamento: Qual a percepção dos colaboradores do TCDF sobre a QVT e sua relação com a Satisfação no Trabalho?

1.2 Objetivo Geral

- O objetivo geral do presente trabalho é identificar a percepção dos colaboradores do TCDF da Qualidade de Vida no Trabalho e sua relação com a Satisfação no Trabalho.

1.3 Objetivos Específicos

- Determinar os fatores que contribuem para a QVT dos colaboradores do TCDF.
- Identificar os fatores que contribuem para a Satisfação no trabalho dos colaboradores do TCDF.
- Relacionar a QVT à Satisfação no trabalho.

1.4 Justificativa

A realização deste estudo justifica-se no aspecto aplicado como contribuição para que a organização possa verificar se a política de QVT proporciona benefícios perceptíveis e satisfação ao trabalhador, apresentando condições ao trabalhador de desenvolver as suas capacidades e habilidades.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A qualidade de vida no trabalho hoje pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dos aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Muito se tem falado sobre a qualidade de vida no trabalho. Mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo com um todo. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

O homem, desta forma passa maior parte de sua vida em seus locais de trabalho, dedicando sua força, energia e esforços para as organizações. Ou seja, disponibilizando maior parte do seu tempo ao trabalho do que propriamente com suas famílias e amigos.

Além disso, com o avanço tecnológico, o “local de trabalho” pode ser em qualquer lugar: em viagens, casa, hotéis, etc. em todos os locais pode-se “trabalhar” para a organização.

A organização, por outro lado, percebe cada vez mais, a importância do ser humano para o alcance de resultados. Pois a capacidade de raciocínio, de criatividade, de solucionar problemas, está presente nas pessoas e não nas máquinas.

Desta forma, a organização passa a ser preocupar em oferecer um ambiente de traga ao indivíduo: conforto, respeito, segurança e bem-estar, entre outros. Ou seja, a organização deve oferecer um ambiente propício e que favoreça o uso de suas capacidades.

Walton (1973), um dos mais citados na literatura, propõe o equilíbrio entre trabalho e vida, destacando o papel social da organização e a importância de conjugar produtividade com os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVTs (Ferreira et al., 2009, p. 148).

Richard Walton foi o primeiro autor a considerar os critérios de QVT, “com uma abordagem sobre valores ambientais e humanos relegados pela Revolução Industrial, notadamente devido ao avanço tecnológico, à produtividade e ao crescimento econômico” (Guidelli; Bresciani, 2008, p. 347).

Os estudos sobre QVT, segundo Marques et al. (2003 apud Souza; Bastos, 2009, p. 5), reúnem, num mesmo campo de pesquisa, aspectos antes estudados pelas teorias e motivação, fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho.

2.2 Conceitos de QVT

“A QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, propõe a visão integrada, ou holística do ser humano” Maximiano (2000, p. 498).

Vasconcelos (2001, p. 25), apud França “A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.

Como pode ser observada, a qualidade de vida no trabalho interfere não somente no trabalho em si, mas tem implicações do campo familiar e social dos indivíduos, e vice-versa.

Para Davis e Newstrom (2001), a proposta de QVT é desenvolver um ambiente de trabalho que seja tão bom para as pessoas como para saúde econômica da organização. Para tanto, é necessário que haja um enriquecimento no trabalho, de forma a deixá-lo mais desafiador.

O conceito de qualidade de vida no trabalho sofreu evoluções em suas concepções ao longo dos anos e cada período com uma forma diferente de ser entendida.

Por qualidade de vida no trabalho segundo Davis e Newstrom (1992), quer dizer os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. Onde a proposta básica da QVT é desenvolver um ambiente de trabalho quer seja bom tanto para os trabalhadores como também propiciem a organização atingir seus resultados.

2.3 Modelos de QVT

Para demonstrar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade e vida. Diversos estudiosos ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, criaram uma espécie de indicadores mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores.

2.3.1 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Chiavenato (1999) descreve que para Nadler e Lawler, a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários nas decisões.
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e dos grupos autônomos de trabalho.
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Estes aspectos demonstram que o ser humano passa a ser parte integrante das organizações e mostra a evolução da importância dos mesmos. Por exemplo: a tendência da participação nas decisões cede lugar ao invés da idéia predominante até pouco que os funcionários deviam ser simples executores e outros com mais capacidades, os planejadores e “pensadores”.

2.3.2 Modelo de Hackman e Oldhan

Para Hackman e Oldhan, as dimensões do cargo são fundamentais na QVT, estes aspectos produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho.

Conforme Davis e Newstrom (1992, p.151) “as dimensões essenciais tendem a promover a motivação, a satisfação e a qualidade do trabalho e a reduzir a rotatividade e o absenteísmo.” (1992, p.151).

Os aspectos baseados nos cargos são:

- Variedades de habilidades: o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimento.
- Identidade da tarefa: ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado palpável.
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que forma o seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais.
- Autonomia: defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las. Um exemplo seria a prática de gerência por objetivos, pois proporciona um papel importante aos trabalhadores no estabelecimento de seus próprios objetivos e na busca de planos para consegui-los, Davis e Newstrom (1992).
- *Feedback*: refere-se às informações, pode ser dividido em retroação do próprio trabalho e retroação extrínseca.
 - Retroação do próprio trabalho: os superiores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho.
 - Retroação extrínseca: deve haver um retorno dos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa.

A idéia do feedback é simples, mas de grande importância para as pessoas no trabalho, pois através desse retorno é que o trabalhador poderá fazer uma auto-análise, visando melhorias em sua conduta profissional.

- Inter-relacionamento: o contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou clientes dever ser estimulado e possibilitado.

Pelos indicadores citados, observa-se a importância dos administradores para a conscientização da qualidade de vida dos trabalhadores. Por exemplo, no quesito significado da tarefa depende da visão administrativa em mostrar a importância da tarefa para o executor. Ou seja, a tarefa pode ser simples, mas de vital importância para o processo e isso ser entendido pelo executor, o que traz um sentido de satisfação pessoal ao indivíduo no ato de desempenhar o trabalho que lhe foi designado.

Da mesma forma, o feedback permite ao colaborador avaliar e corrigir as possíveis falhas na execução das atividades.

2.3.3 Modelo de Walton

O modelo proposto por Walton, apresentado a seguir é dividido em oito fatores e cada um deles abrange várias dimensões.

QUADRO 1 – Modelo de Walton.

Fatores de QVT	Dimensões
1 – Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Salário adequado ao trabalhador. • Equidade ou compatibilidade interna. • Equidade ou compatibilidade externa.
2 – Condições de segurança e saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho. • Ambiente físico (seguro e saudável).
3 – Utilização e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia. • Significado da tarefa. • Identidade da tarefa. • Variedade de habilidades. • Retroação e retroinformação.
4 – Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de carreira. • Crescimento profissional. • Segurança do emprego.

5 – Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de oportunidades. • Relacionamentos interpessoais e grupais. • Senso comunitário.
6 – Garantias constitucionais	<ul style="list-style-type: none"> • Respeito às leis e direitos trabalhistas. • Privacidade pessoal. • Liberdade de expressão. • Normas e rotinas claras da organização.
7 – Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8 – Relevância social da via no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa. • Responsabilidade social pelos produtos/serviços. • Responsabilidade social pelos empregados.

Percebe-se que as dimensões da QVT são abrangentes, basicamente envolvem a vida tanto organizacional como social, o que confirma a visão biopsicossocial.

Estes fatores confirmam a importância do bem-estar dos trabalhadores para a saúde da organização. Além disso, percebe-se o papel do ser humano: cada vez mais integrante, de valor e participante na vida das organizações. Dentre estes fatores pode-se destacar:

- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** a organização passa a dar espaço para que as potencialidades do indivíduo sejam desenvolvidas e utilizadas. Esta postura, por parte da administração, é um dos novos paradigmas: antes as pessoas eram “treinadas” para trabalhos repetitivos, enquanto que hoje, a tecnologia executa estes tipos de trabalhos e as pessoas precisam desenvolver suas capacidades. A tendência é que as pessoas tenham um certo grau de autonomia e identificação com o trabalho.
- **Oportunidades de crescimento contínuo:** o trabalho deve proporcionar crescimento e desafios constantes. As pessoas são muito mais capazes do que pensam que são, mas para isso a organização deve oportunizar o crescimento, tanto em termos pessoais e intelectuais como profissional.
- **Integração social na organização:** neste aspecto fica evidente a importância da igualdade de oportunidades.

- Garantias constitucionais: a liberdade de expressão e o respeito à individualidade e diferenças devem ser respeitadas pela organização.

Com a QVT surge o conceito de trabalho humanizado segundo Davis e Newstrom (1992), a hipótese básica do trabalho humanizado é que ele é mais vantajoso quando promove o “melhor ajustamento” entre os empregados, tarefas, tecnologia e meio ambiente.

2.4 Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público

Um novo perfil de servidor público passou a ser requerido para atender à crescente demanda pela melhoria da qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade. Várias iniciativas surgiram em função dessa demanda, destacando-se a reestruturação das carreiras, a instituição da avaliação de desempenho individual e da política de desenvolvimento do servidor, a certificação ocupacional para cargos estratégicos e a instituição de remuneração variável, por meio do prêmio por produtividade e de gratificações vinculadas ao desempenho (Ribeiro et al, 2011).

Entretanto, com todo esse processo de mudanças, pode-se ter consequências, positivas ou negativas, para a satisfação dos servidores, uma vez que estes passaram a ser mais cobrados pelo alcance de resultados, maior produtividade, qualidade e comprometimento, bem como pelo cumprimento de prazos

O interesse de gestores públicos em proporcionar uma melhor QVT aos servidores vem crescendo (Ferreira, Alves, Tostes, 2009). Isso se deve a relatos de desmotivação e baixa qualidade nos serviços públicos (Frossard, 2009).

Ferreira et. al. (2009) alertam sobre diversos dilemas que gestores enfrentam na tentativa de implementar Programas de Qualidade de Vida no Trabalho no setor público. Podem ser citados os seguintes: a adesão dos servidores nesses programas e a conscientização de que a QVT é uma tarefa de todos os indivíduos a qual leva à produtividade e bem-estar. Um bom diagnóstico de QVT, que envolva as opiniões e percepções dos servidores acerca de seu contexto de trabalho consiste em etapa fundamental de qualquer política e programa de QVT na organização.

2.5 Saúde e Bem-Estar X Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho envolve o bem-estar físico, mental, psicológico e emocional. Aspectos subjetivos e objetivos, que dependem da percepção de cada indivíduo.

Desta forma, não se pode afirmar que haja um estado de bem-estar pleno, principalmente, quando consideramos os aspectos psicossociais.

No contexto de trabalho, um constante estado de bem-estar é algo utópico, portanto, pouco provável de ocorrer plenamente, entretanto o resgate de um estado de bem-estar melhora essa Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde geral do trabalhador, provocando uma diminuição de doenças psicossomáticas, que podem provocar problemas na área de saúde mental.

Analisando o quadro histórico vemos que muito tem sido realizado nesta área, mas ainda há muito a ser feito, o homem continua sendo o mesmo trabalhador e produto final, com suas necessidades, desejos e frustrações.

Desta forma, conhecer o indivíduo, suas necessidades, estudar a relação entre estas patologias (física, mental, psicológica e emocional) e o trabalho contribui para transformar a qualidade da saúde mental do trabalhador e sua relação com o trabalho, propiciando maior Qualidade de Vida no Trabalho.

Há dois fatores reconhecidos pela interferência direta na saúde mental do trabalhador: o estresse ocupacional e a motivação.

2.5.1 Estresse Ocupacional

O estresse é um fenômeno muito banalizado na atualidade. As pessoas utilizam o termo – estresse, para explicar ou expressar os seus sentimentos nas mais variadas situações e em diferentes contextos e, também, quando não sabem explicar o que estão sentindo.

A palavra “stress” pode ter sido derivada do latim “stringere” - que significa apertar ou pressionar.

A definição de estresse pode ser baseada no estímulo, como transação.

No estímulo, o estresse se concentra na atenção do indivíduo, na adequação das condições ambientais para a realização de suas tarefas, o que pode gerar certa limitação na compreensão do termo, pois não explica por que dois indivíduos expostos a mesma situação reagem de formas diferentes.

No estresse como transação, o indivíduo avalia a importância de uma determinada situação e valoriza sua relevância para o seu bem-estar, ele avalia seu controle sobre a situação e os recursos que dispõe para enfrentá-la. Nesse processo o estresse surge quando os recursos que o indivíduo possui ameaçam seu bem-estar.

No ponto de vista de Paschoal e Tamayo (2004) sobre a definição de estresse ocupacional, para algo na organização ser considerado um fator estressante, ele precisa ser percebido como tal pelo colaborador

Desta forma, o estresse ocupacional pode ser definido como um processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como estressoras, de modo que, ao exceder suas habilidades de enfrentamento, desencadeiam reações negativas no trabalhador.

2.5.2 Motivação

A palavra motivação vem do latim “*motivus*”, relativo a movimento, coisa móvel. Quem motiva uma pessoa, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, forçando o indivíduo a buscar novos horizontes, novas conquistas.

A motivação é um conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo.

Segundo Vergas apud Fiorelli (2004), “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa que nasce de nossas necessidades interiores”.

Quando ela acontece as pessoas tornam-se mais produtivas, têm maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores dentro da organização e na vida pessoal do colaborador. O que motiva as pessoas é o fato de serem reconhecidas, serem tratadas como pessoas, de modo justo, serem ouvidas, desafiadas, receberem novas oportunidades.

Segundo Chiavenato (2000), as pessoas não são simples recursos empresariais, mas seres humanos com capacidades, características individuais, aptidões diferenciadas de conhecimentos e habilidades específicas. Assim sendo, a organização que investe na

motivação de seus colaboradores, alcançará seus resultados e satisfará seu público alvo com muito mais rapidez e segurança, uma vez que seus colaboradores motivados gerarão um nível de QVT muito maior.

A energia desempenhada no ambiente de trabalho está diretamente relacionada a como está o “eu” do colaborador, logo, a influência gerencial sobre o colaborador exige uma contínua motivação da equipe, quer seja com melhores salários, planos de carreiras, reconhecimento profissional ou desafios profissionais.

Por todo o exposto, concluímos que resguardando a saúde física e a psicológica, que são fatores primordiais e diretamente ligados ao bem-estar e a saúde do trabalhador, a organização, conseqüentemente promoverá uma maior Qualidade de Vida no Trabalho.

2.6 Satisfação X Qualidade de Vida no Trabalho

A satisfação no trabalho é um fenômeno amplamente estudado e esse interesse decorre da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador, afetando sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional, social, tanto com repercussões para a vida pessoal e familiar do indivíduo como para as organizações (Cura, 1994; Locke, 1976; Pérez-Ramos, 1980; Zalewska 1999a, 1999b).

Nas grandes instituições, as pessoas trabalham cumprindo ordens que podem não entender ou não aprovar, no entanto, para que tenham colaboradores interessados, é preciso fazer com que eles se sintam satisfeitos em seu ambiente de trabalho.

Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Vale ressaltar que esse autor difere valores de necessidades, em que necessidades se referem à sobrevivência e ao bem-estar do indivíduo, sendo essas inatas e comuns a todos, e os valores são diferentes de pessoa para pessoa, pois vai ao encontro do que o indivíduo deseja ou percebe como benéfico (Locke, 1969, 1976). Segundo Locke (1969, 1976), a satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação).

Para Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já Robbins (2002, p.74) define satisfação

no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. Esse autor assim define pois considera que o homem possui uma reação ativa às situações de trabalho que não o satisfazem, deliberando atitudes de mudanças. Esta concepção aborda a satisfação e a insatisfação no trabalho como fenômenos distintos, sendo que a insatisfação está relacionada aos fatores que determinam o trabalho, como ambiente, recompensas e chefia, sendo essa concepção baseada na Teoria de Herzberg (Herzberg, 1971).

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Este trabalho tem como tipo de pesquisa a **descritiva**, porque descreve uma situação através da mensuração de um evento ou atividade. A natureza da pesquisa é a **quantitativa** porque serão utilizados números para mensurar e representar as variáveis de pesquisa (Hair Jr et al, 2007).

De acordo com Vergara (2009, p. 42), “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”. Sendo esta descritiva, pois sua característica principal é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, por exemplo, a aplicação de questionário e a observação sistemática, Gil (1999).

A presente pesquisa se enquadra como sendo de levantamento, pois absorve as informações das pessoas do universo pesquisado, sendo que na maioria dos levantamentos não são todos os integrantes que participam das pesquisas. Na organização estudada para fazer a pesquisa não foram todos os participantes requeridos para a pesquisa e sim um número x de colaboradores.

Para Gil (2002, p. 59), trata-se também de uma pesquisa de campo, pois “procuram muito mais aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis”.

Esta estratégia de pesquisa procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população, segundo determinadas variáveis. Apresenta maior flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo da pesquisa. É desenvolvida no próprio local em que ocorrem os fenômenos, utilizando-se técnicas de observação direta (Gil, 2002, p. 52).

“Pesquisa é o mesmo que busca ou procura. Pesquisar, portanto, é buscar ou procurar resposta para alguma coisa. Em se tratando de ciência a pesquisa é a busca de solução a um problema que alguém queira saber a resposta” (Bello, 2004, p. 5). Assim,

com o intuito de analisar o nível de motivação e satisfação dos colaboradores do TCDF adotou-se a pesquisa de caráter exploratório com análise descritiva dos dados.

É interessante lembrar que o questionário, numa pesquisa, é um instrumento de coleta de dados e por isso a linguagem deve ser simples e direta a fim de que a pessoa a ser questionada compreenda com clareza o que está sendo perguntado (Bello, 2004).

3.2 Caracterização da organização, setor ou área

O TCDF, tem a missão de exercer o controle externo da administração dos recursos públicos do Distrito Federal, em auxílio à Câmara Legislativa, zelando pela legalidade, legitimidade, efetividade, eficácia, eficiência e economicidade na gestão desses recursos. Ou seja, o TCDF empenha-se na manutenção e preservação do patrimônio público, ao procurar assegurar a efetiva e regular aplicação do dinheiro público em benefício da sociedade brasiliense.

A Corte de Contas, compõe-se de sete Conselheiros, três deles são escolhidos pelo Governador do Distrito Federal e quatro pela Câmara Legislativa. Faz parte ainda do Tribunal o Ministério Público de Contas, composto por um Procuradora-Geral e três procuradores.

Nas sessões do Plenário é composta por sete Conselheiros e três Auditores, é integrada, ainda, pela Procuradora-Geral, ou, em sua ausência, por um dos Procuradores.

3.3 População e amostra

A população à qual será dirigida a pesquisa é composta por 100 colaboradores de um universo de 634 servidores do TCDF, incluindo servidores efetivos, cargos em comissão, estagiários e terceirizados.

O presente trabalho busca informações a respeito da QVT e sua relação com a Satisfação no Trabalho dos colaboradores do TCDF. Será aplicado um questionário com 24 (vinte e quatro) questões afirmativas que busca entender o grau de QVT e Satisfação dos colaboradores do TCDF com 20 (vinte) questões afirmativas. Segundo Roesch (2005) população é o grupo de pessoas que será relevante pesquisarem.

3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

Os instrumentos para a coleta de dados utilizados nesta pesquisa foram questionários. O questionário de Qualidade de Vida no Trabalho foi elaborado com base na teoria de Walton (apud Chiavenato, 1999) e o questionário de Satisfação no Trabalho fundamentado no modelo teórico de Locke (1984, apud Carlotto e Câmara, 2008, p. 204). Foi aplicado também um questionário de perfil sócio-econômico.

O questionário QVT é composto por 24 afirmativas de 7 pontos (1 = Discordo fortemente, 2 = Discordo, 3 = Discordo levemente, 4 = Não concordo nem discordo, 5 = Concordo levemente, 6 = Concordo, 7 = Concordo fortemente). Com os resultados da aplicação, foram identificados três fatores decorrentes da análise, são eles: 1) Condições; 2) Retribuição; e 3) Respeito.

O questionário de Satisfação no Trabalho é composto por 20 afirmativas de 7 pontos (1 = Fortemente satisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Levemente insatisfeito, 4 = Neutro, 5 = Levemente satisfeito, 6 = Satisfeito, 7 = Fortemente satisfeito). Com os resultados da aplicação, foram identificados quatro fatores decorrentes da análise, são eles: 1) Trabalho; 2) Relacionamento; 3) Aspectos Físicos; e 4) Satisfação Financeira.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados foi realizada no TCDF durante a jornada de trabalho dos funcionários. Para a realização da coleta de dados, o pesquisador perguntou aos funcionários se desejavam participar da pesquisa.

A análise dos dados foi de forma quantitativa, de estatística descritiva. Segundo Vieira Neto (2004, p. 2) a análise estatística descritiva é utilizada para resumir e descrever os dados apresentados por elementos como gráficos e tabelas, a fim de tirar conclusões a respeito de características do interesse do objeto em estudo.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão analisados todos os itens abordados junto à pesquisa realizada, seguida de gráficos contendo as porcentagens e médias obtidas.

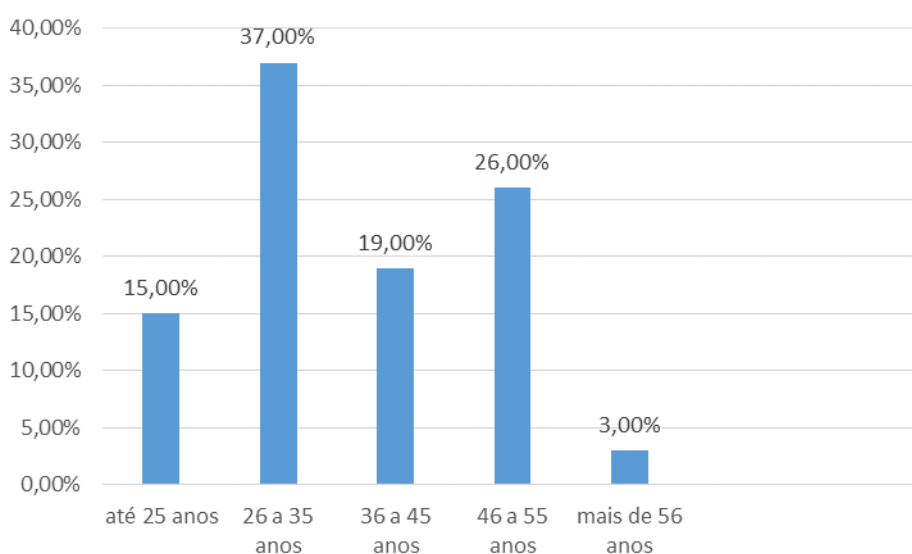
4.1 Análise do Perfil dos colaboradores

Para caracterizar o perfil sócio-econômico dos colaboradores pesquisados, foram utilizados os seguintes fatores: idade, sexo, estado civil, escolaridade, tempo de TCDF, vínculo funcional, participação na renda familiar, renda, número de pessoas na família e número de filhos menores.

4.1.1 Faixa etária

Quanto a faixa etária dos colaboradores, observa-se que 15,00% tem até 25 anos, 37% de 26 a 35 anos, 19% de 36 a 45 anos, 26% de 46 a 55 anos e 3% tem mais de 56 anos, conforme gráfico 1.

Gráfico 1 – Faixa etária



Esse resultado sinaliza que o quadro de pessoal do órgão no Distrito Federal é significativamente jovem, com mais de 50% dos servidores com idade inferior a 36

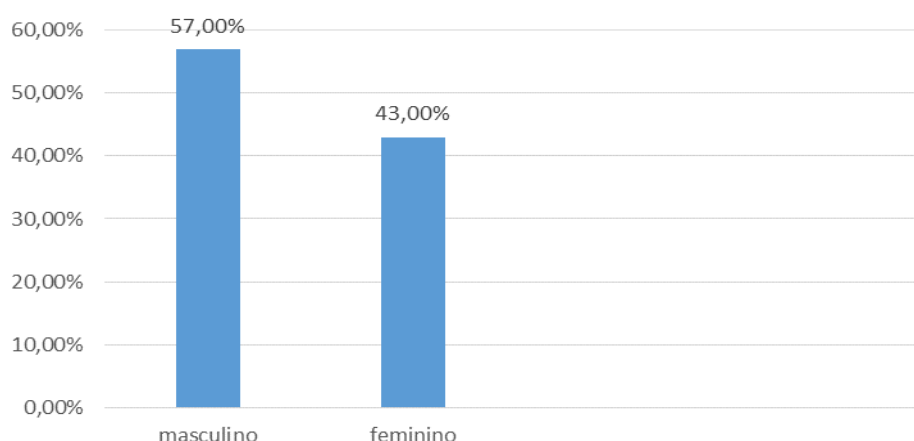
anos. Tal característica deve-se a política de renovação do quadro de pessoal promovida pelo TCDF desde 2011, com a realização sucessiva de concursos públicos desde então.

No que se refere ao baixo percentual de colaboradores com idade superior a 56 anos, pode-se afirmar que essa característica peculiar ao serviço público, deve-se ao fato de que os requisitos para aposentadoria neste setor, são diferentes daqueles estabelecidos para a iniciativa privada, sendo, no geral, mais benéficos. Com isso, vários servidores assim que completam tais requisitos optam logo em passar para a aposentadoria, sendo, ainda, em muitos casos com direito a provento integrais e paridade plena.

4.1.2 Sexo

Conforme dados apresentados no Gráfico 2, há relativo equilíbrio no ambiente de trabalho, no que se refere ao gênero, sendo 57% homens de 43% mulheres.

Gráfico 2 – Sexo

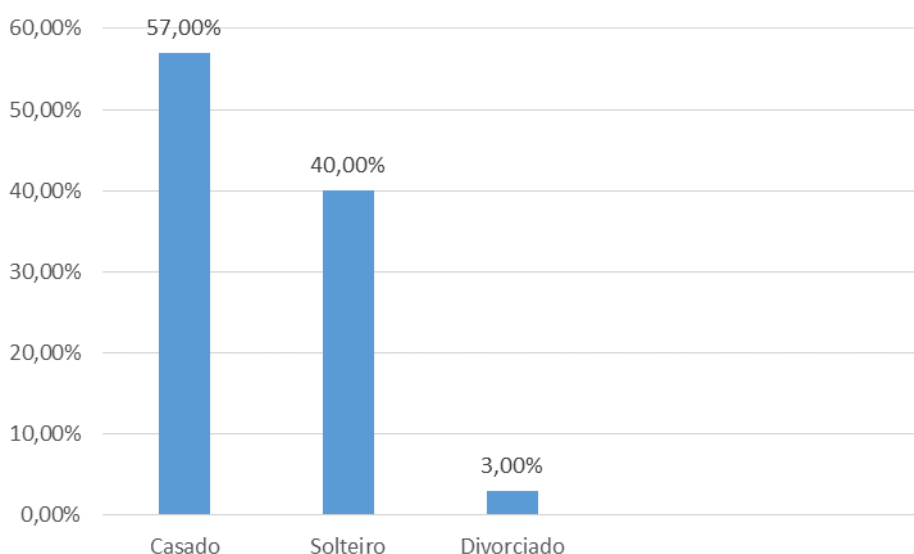


A rigor tal característica não é influenciada diretamente por alguma ação do TCDF. Por ser um órgão público, o TCDF seleciona os seus colaboradores mediante concurso, o qual não faz nenhuma distinção em relação ao sexo dos concursandos. Assim, o perfil dos servidores é formado de acordo com os aprovados no concurso.

4.1.3 Estado Civil

No gráfico 3, o grupo classificado como “casado” apresentou maior frequência percentual 57%, os solteiros em segundo lugar com 40% e os divorciados em terceiro lugar com 3%.

Gráfico 3 – Estado Civil



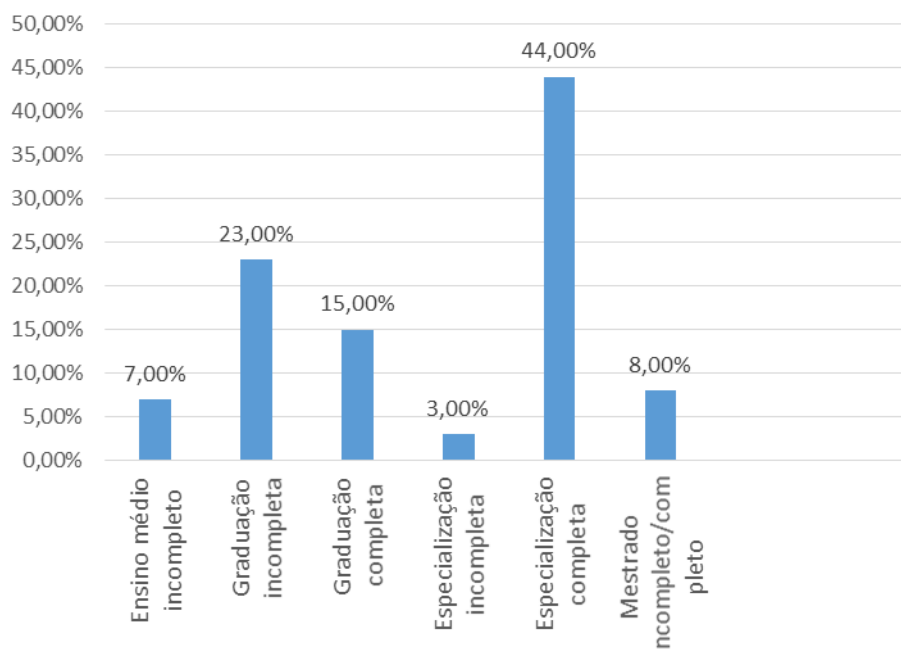
O maior percentual de casados, pode ser explicado em parte, pela boa remuneração concedida pelo TCDF, uma vez que esta garante segurança financeira aos colaboradores, permitindo a constituição e manutenção da família.

4.1.4 Escolaridade

Conforme resultado obtido no Gráfico 4, 4,44% dos colaboradores possuem Especialização completa. Ficando em sua minoria, colaboradores com Ensino médio incompleto 7%, Graduação incompleta 23%, Graduação completa 15%, Especialização incompleta 3% e Mestrado incompleto/completo 8%.

Deste modo, constatamos que se trata de um quadro de funcionários (as) que são extremamente instruídos.

Gráfico 4 – Escolaridade



No que tange aos colaboradores com ensino médio incompleto, a partir do cruzamento das informações levantadas na pesquisa, percebe-se que estes, em sua grande maioria, referem-se aos terceirizados do TCDF.

Quanto aos demais perfis, estes são constituídos pelos servidores comissionados e concursados.

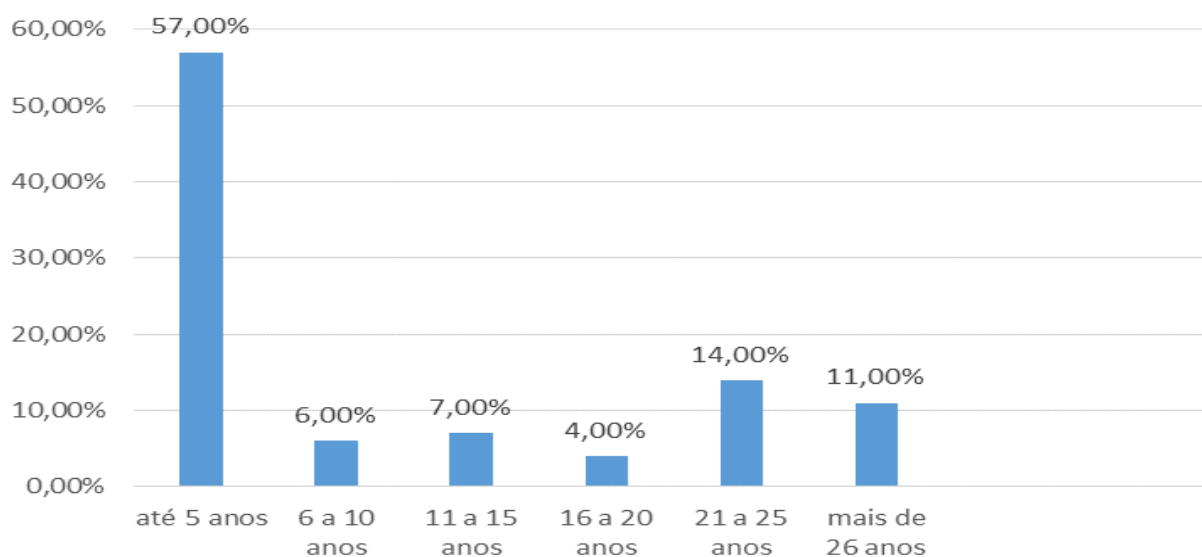
Ressalta-se que o nível de escolaridade inicial dos servidores concursados é estabelecido pelo TCDF, quando da realização do concurso público. Para os Técnicos de Administração Pública é exigido no mínimo o nível médio completo, já para os cargos de Analista de Administração Pública e Auditor de Controle Externo é exigido o nível superior completo.

Com relação ao alto nível percentual de servidores com especialização, tal característica é resultado da política de valorização dos colaboradores instituída pelo órgão. Como ação dessa política, pode-se destacar o “Adicional de Qualificação”, programa por o servidor é incentivado, mediante um acréscimo remuneratório, a realizar de curso de qualificação/treinamento e de graduação e pós-graduação. Outra ação institucional promovida pelo TCDF nesta área é a concessão de bolsas de estudo para a realização de graduação e pós-graduação.

4.1.5 Tempo TCDF

Os dados do gráfico 5 apresentam que uma maioria significativa 57% dos pesquisados estão no órgão a 5 anos, 6% de 6 a 10 anos, 7% de 11 a 15 anos, 4% de 16 a 20 anos, 14% de 21 a 25 anos e 11% mais de 26 anos.

Gráfico 5 – Tempo TCDF

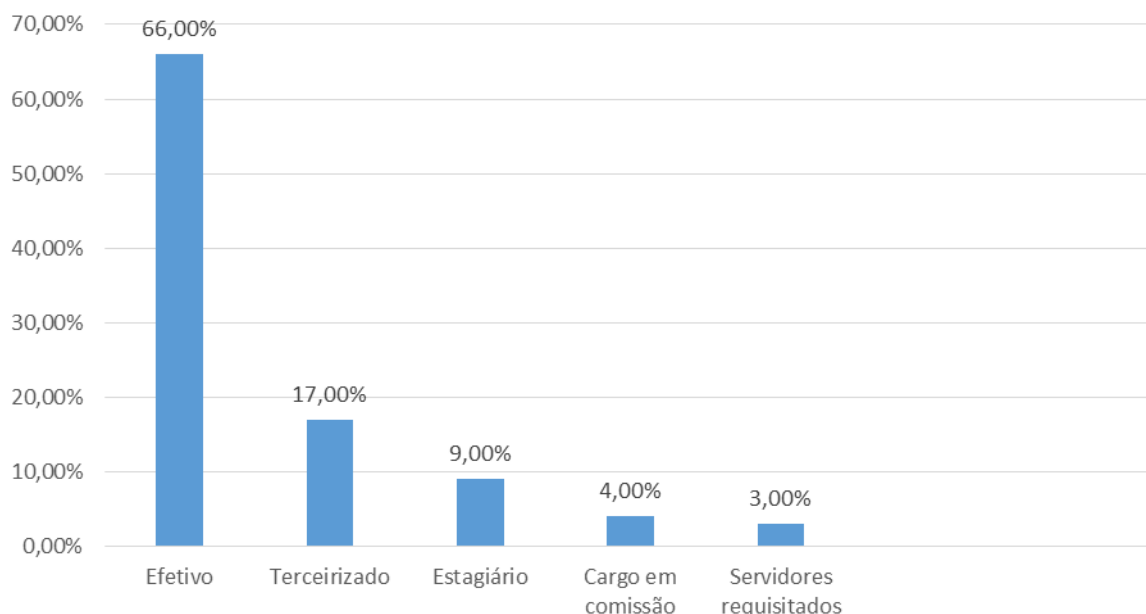


A concentração de colaboradores na faixa de até 5 anos deve-se a política de renovação do quadro de pessoal já citada, na qual o TCDF vem realizando sucessivos concursos públicos desde 2011.

4.1.6 Vínculo Funcional

O resultado do gráfico 6 demonstra que 66% dos colaboradores são do cargo efetivo, 17% terceirizados, 9% estagiário, 4% cargo em comissão e 3% servidores requisitados.

Gráfico 6 – Vínculo Funcional



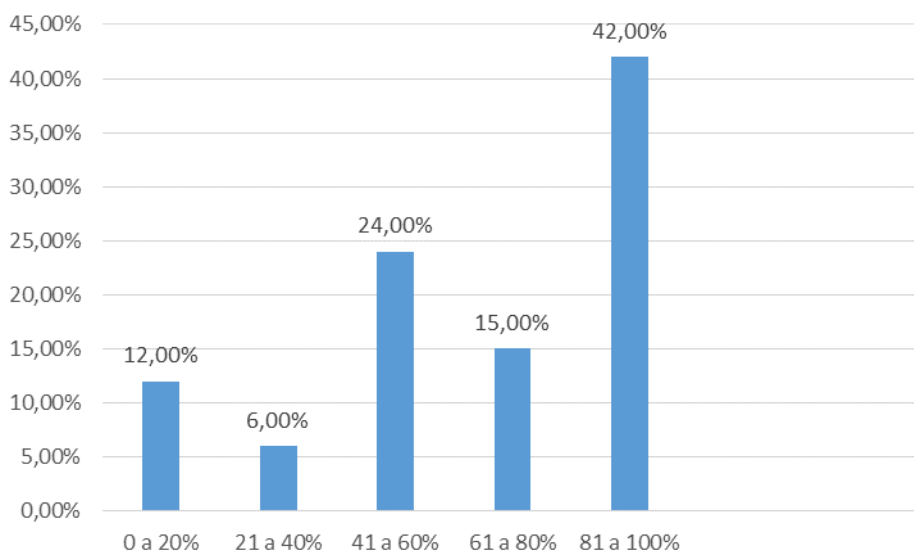
Como já dito alhures, por ser um órgão público, o TCDF está obrigado a realizar concurso, fato que explica a maior concentração de colaboradores no vínculo funcional de efetivo.

O limite máximo de colaboradores de cargo em comissão e estagiários é determinado em lei, sendo, portanto, o resultado da pesquisa apenas reflexo destas normas.

4.1.7 Participação Renda Familiar

Pelos dados apresentados no Gráfico 7 com relação a participação na renda familiar, 12% dos colaboradores tem participação de 0 a 20% na renda familiar, 6% de 21 a 40%, 24% de 41 a 60%, 15% de 61 a 80% e 42% de 81 a 100% na participação.

Gráfico 7 – Participação Renda Familiar



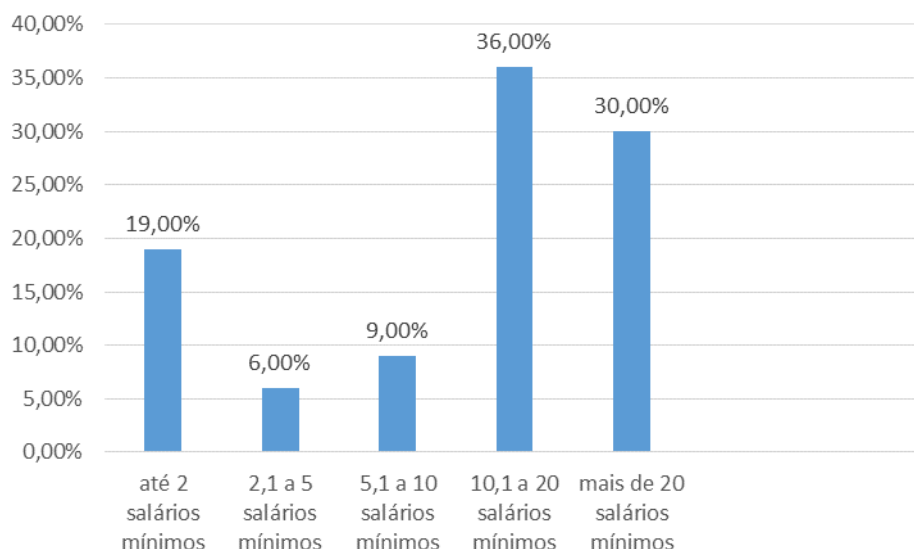
Observa-se a alta participação dos colaboradores do Tribunal para a formação da renda familiar, com 57% contribuindo em mais de 60% da renda. Tal fato pode ser explicado, em parte, pela alta remuneração proporcionada pelo órgão, a qual permite que a família seja mantida somente pela renda do colaborador, permitindo ao cônjuge dedicar-se exclusivamente à família.

Ademais, outra característica que corrobora esse resultado, é o fato de que a remuneração do Tribunal é superior à média dos salários pagos no mercado de trabalho público e privado do Distrito Federal. Assim, natural que o cônjuge tenha uma renda menor do que a do colaborador do TCDF.

4.1.8 Renda

Os dados do Gráfico 8 com relação a renda, pode-se afirmar que uma maioria significativa 36% recebe entre 10,1 a 20 salários mínimos, 19% até 2 salários mínimos, 6% de 2,1 a 5 salários mínimos, 9% de 5,1 a 10 salários mínimos e 30% mais de 20 salários mínimos.

Gráfico 8 – Renda



No que tange aos colaboradores que recebem até 5 salários mínimos, a partir do cruzamento das informações levantadas na pesquisa, percebe-se que estes, em sua grande maioria, referem-se aos terceirizados e estagiários do TCDF.

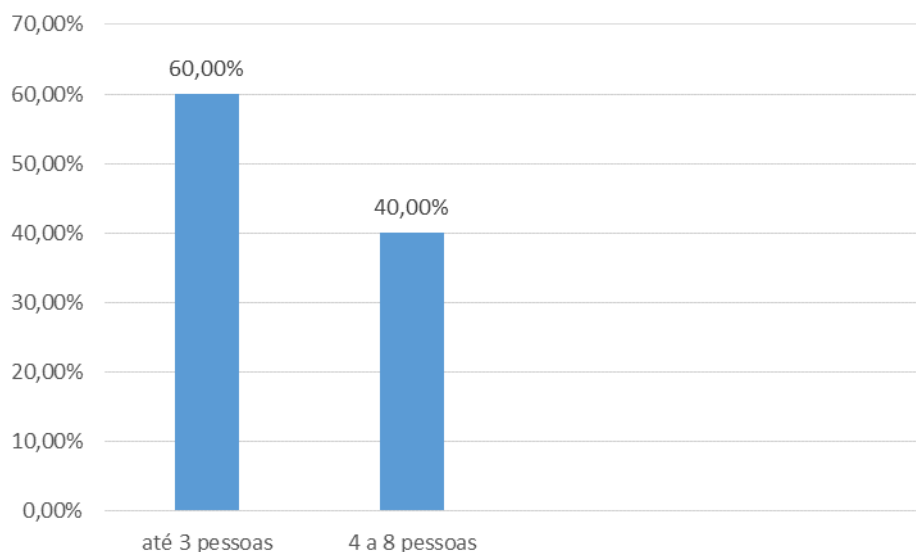
Quanto aos demais perfis, estes são constituídos majoritariamente pelos servidores comissionados e concursados. Percebe que há uma política de valorização dos servidores, mediante a remuneração, com mais de 66% recebendo acima de 10 salários mínimos.

Ressalta-se que para os servidores comissionados e efetivos a remuneração é estabelecida por meio de lei. Para os efetivos há, ainda, um plano de cargos e salários, também definido em lei, com a remuneração aumentando paulatinamente ao longo da vida profissional do servidor.

4.1.9 Número de pessoas na família

Com relação ao número de pessoas na família, identifica-se, através do Gráfico 9, que a maioria dos colaboradores 60% possuem até 3 pessoas na família e 40% possuem de 4 a 8 pessoas.

Gráfico 9 – Número de pessoas na família

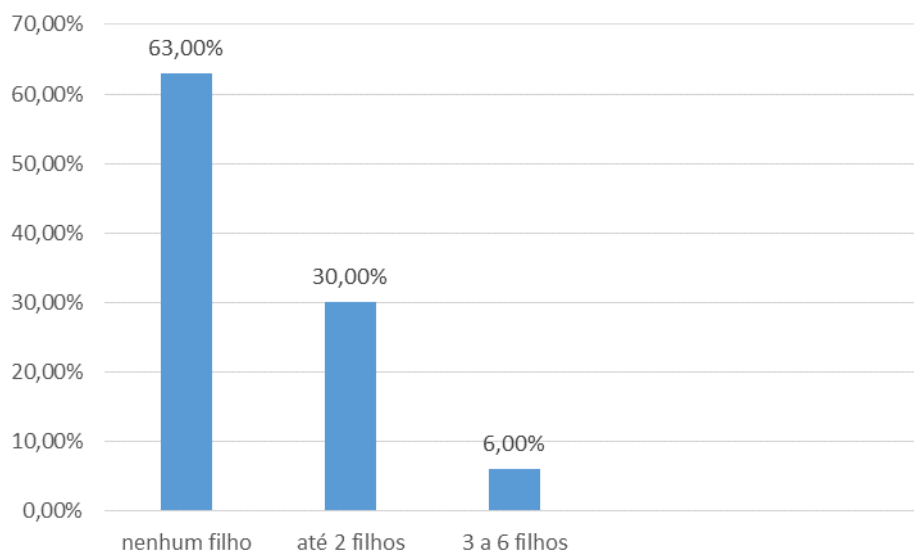


A maioria dos colaboradores pesquisados, demonstraram ter até 3 pessoas na família, pelo cruzamento com outras informações tais como, faixa etária e estado civil, podemos inferir que é um modelo de família formada por um casal e um filho. Esse perfil familiar associado com o alto padrão remuneratório oferecido pelo TCDF pode, de certa forma proporcionar ao colaborador maior satisfação no trabalho, em razão da segurança financeira e do padrão de vida que lhe é assegurado.

4.1.10 Número de filhos menores

Os dados do Gráfico 10 apresentam que a maioria dos colaboradores 63% não tem nenhum filho de menor, 30% tem até 2 filhos e 6% tem de 3 a 6 filhos menores.

Gráfico 10 – Número de filhos menores



O resultado desta análise é reflexo do perfil etário dos colaboradores do TCDF. Como dito anteriormente a maioria dos funcionários tem menos de 35 anos e como se sabe, cada vez mais, as pessoas estão esperando para ter filhos mais tarde, conforme o estudo “Saúde Brasil”, do Ministério da Saúde as brasileiras estão esperando chegar aos 30 anos ou mais para ter o primeiro filho.

4.2 Percepção com a Qualidade de Vida no Trabalho

A aplicação dos testes de adequação retornou um índice de KMO de 0,871 e significância de Barlett de 0,00 (Tabela 1). Esse grupo de variáveis tem um comportamento uniforme e pode ser tratado como uma única variável.

Tabela 1 – Adequação das questões na Qualidade de Vida no Trabalho

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0,871
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1570,464
	df	276
	Sig.	,000

Matriz de componente			
	Componente		
	Condições	Retribuição	Respeito
Q7Suporte	0,820		
Q3LibEst	0,749		
Q12Fis	0,718		
Q11Org	0,682		
Q21Com	0,675		
Q9RelCh	0,624		
Q8RelSoc	0,611		
Q4Infra			
Q5DesPes			
Q6InvFicar			
Q24vt			
Q20Bolsa		0,901	
Q15AssOd		0,831	
Q10Sal		0,765	
Q22Trein		0,707	
Q14AssM		0,673	
Q13Jorn		0,642	
Q17Apoio			0,811
Q16RespS			0,801
Q18RespC			0,618
Q19Rec			0,618
Q2RecComp			0,611
Q1ValorF			
Q23Seg			

Dos fatores gerados e suas variáveis componentes, não foram incluídos na tabela 1 os fatores Q4Infra, Q5DesPes, Q6InvFicar, Q24vt, Q1ValorF e Q23Seg.

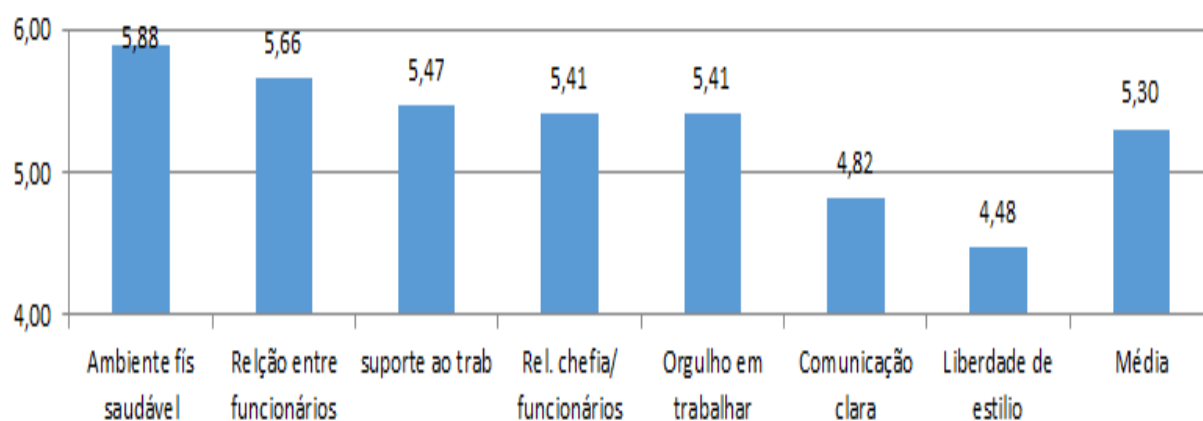
A seguir se discorrerá sobre cada um dos fatores individualmente que foram incluídos na tabela. Fator “Condições” variável Q7Suporte com carga fatorial 0,820; Q3LibEst carga fatorial 0,749; Q12Fis carga fatorial 0,718; Q11Org carga fatorial 0,682; Q21Com 0,675; Q9RelCh carga fatorial 0,624 e Q8RelSoc carga fatorial 0,611. Fator

“Retribuição” variável Q20Bolsa com carga fatorial 0,901; Q15AssOd carga fatorial 0,831; Q10Sal carga fatorial 0,765; Q22Tren carga fatorial 0,707; Q14AssM carga fatorial 0,673 e Q13Jorn carga fatorial 0,642. Fator “Respeito” variável Q17Apoio carga fatorial 0,811; Q16RespS carga fatorial 0,801; Q18RespC carga fatorial 0,618; Q19Rec carga fatorial 0,618 e Q2RecComp carga fatorial 0,611.

4.2.1 Condições local de trabalho

Com relação às condições do local de trabalho na organização, 5,88 dos colaboradores afirmam, que acham o ambiente físico saudável, 5,66 possibilita relações agradáveis entre os funcionários, 5,47 fornece um bom suporte tecnológico para o desempenho do trabalho, 5,41 estimula o bom relacionamento entre chefias e funcionários, 5,41 faz os funcionários se sentirem orgulhosos por trabalhar nela, 4,82 tem um sistema de comunicação claro, 4,48 dá liberdade para o funcionário executar o trabalho com o seu estilo pessoal, com a média de 5,30, conforme gráfico 1.

Gráfico 11 – Condições local de trabalho

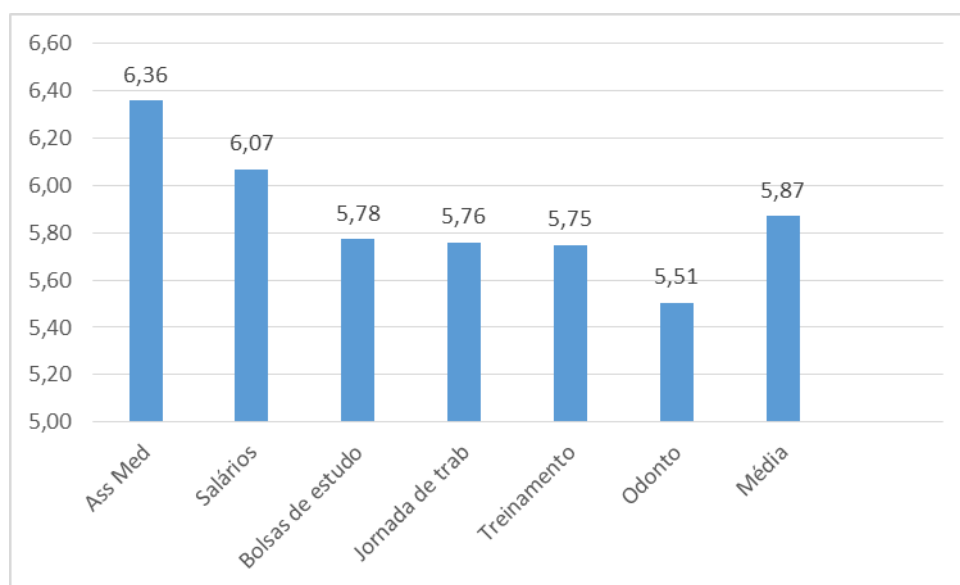


O gráfico mostra que 5,88 dos servidores consideram que o ambiente de trabalho em que exercem sua atividade é sempre agradável. Importante salientar que diversos fatores contribuem para um ambiente de trabalho agradável, ou não, como higiene e segurança. Entretanto, mesmo considerando a percepção positiva dos servidores em relação a este aspecto, é importante considerar ainda, as condições sociais e psicológicas que também fazem parte do ambiente de trabalho. O equilíbrio entre esses fatores gera qualidade e produtividade. Porém, esse equilíbrio só é alcançado, quando as organizações são dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam, e recompensadas adequadamente por sua contribuição.

4.2.2 Retribuição

Conforme resultado obtido junto à pesquisa, 6,36 dos entrevistados mencionam que, o que é mais importante dentro da organização é a assistência médica, 6,07 destacaram que o mais importante é o salário, 5,78 oferece bolsa de estudo para os funcionários, 5,76 assegura uma adequada jornada de trabalho, 5,75 treinamentos e 5,51 oferece assistência odontológica, com a média de 5,87, conforme gráfico 2.

Gráfico 12 – Retribuição



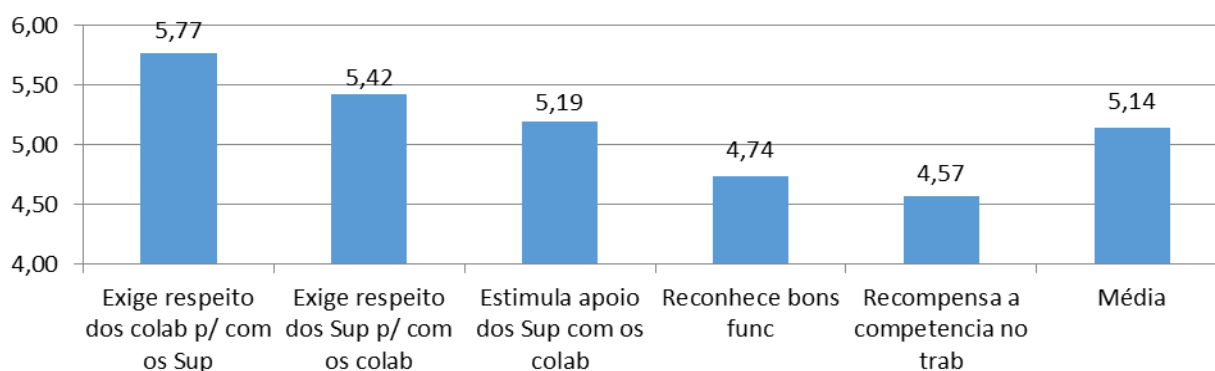
Uma satisfatória distribuição de carga horária é um aspecto que deve ser observado pelos diretores do órgão, com o objetivo de evitar sobrecarga de trabalho para servidores de um mesmo departamento. É indiscutível que a natureza do trabalho, a forma como as tarefas são gerenciadas pelos gestores, os valores e o estilo gerencial, refletem realidades distintas que podem gerar impactos na carga horária dos servidores, desencadeando diferentes sentimentos e emoções no trabalhador, conforme ressalta Bom Sucesso (1997).

Investir em programas contínuos de treinamentos, é uma forma de atender às expectativas profissionais do servidor, principalmente quando a capacitação e a orientação atendem às necessidades individuais do servidor. Portanto, qualidade de vida no trabalho exige investir em processos de aperfeiçoamento que gerem um maior desempenho profissional, conforme ressalta Guimarães (1999), quando afirma que a motivação e a capacidade do trabalhador são pré-requisitos para uma maior produtividade.

4.2.3 Respeito

Neste gráfico, 5,77 dos colaboradores afirmaram que, na organização exige respeito dos colaboradores para com seus superiores, 5,42 exige respeito dos superiores para com seus colaboradores, 5,19 estimula o apoio dos superiores a seus colaboradores, 4,74 reconhece os bons funcionários e 4,57 recompensa a competência no trabalho, com a média de 5,14, conforme gráfico 3.

Gráfico - Respeito



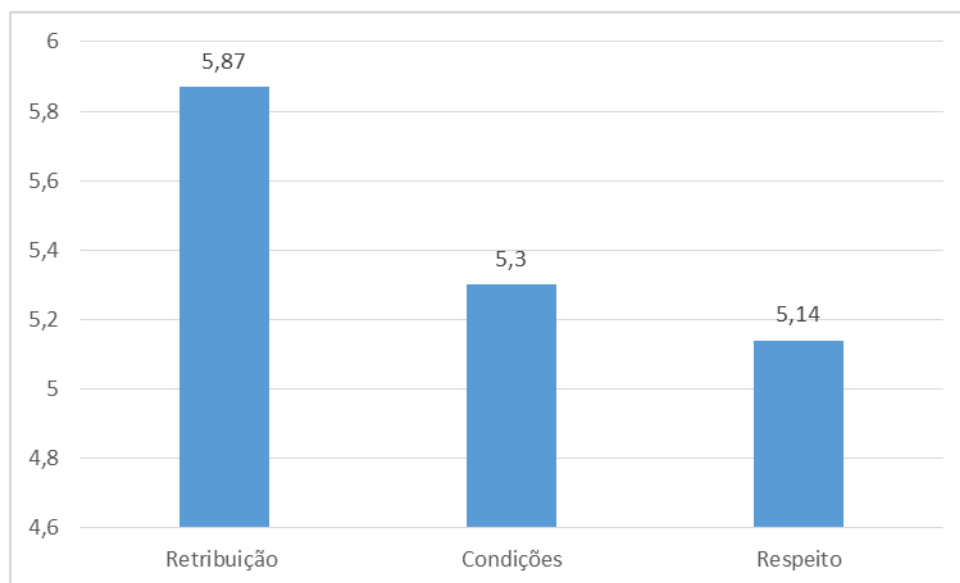
A qualidade de vida no ambiente de trabalho é relacionada a uma perfeita gestão estratégica que possa gerar competitividade, fácil relacionamento entre funcionários e qualidade de serviço prestado. Estes aspectos sugerem atitudes de reconhecimento profissional pelo bom desempenho profissional. O reconhecimento profissional, portanto, gera satisfação do servidor com seu trabalho, e a satisfação do servidor é um dos elementos do atual conceito de qualidade de vida no trabalho.

A expressão “satisfação no trabalho” representa “a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações” (Siqueira, 2008). De acordo com a autora, as dimensões que conseguem se manter ao longo de anos de estudo, para explicar a satisfação no trabalho, foram: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho. Cada uma dessas cinco dimensões compreende um foco, uma fonte ou origem de tais experiências prazerosas.

4.2.4 Média fatores QVT

No gráfico 4, podemos demonstrar o resultado das médias dos fatores QVT, sendo que 5,87 fator retribuição, 5,3 fator condições e 5,14 fator respeito.

Gráfico 14 - Médias fatores QVT



Os colaboradores estão mais satisfeitos na percepção da QVT que o órgão oferece na “retribuição financeira” como o salário, assistência média, bolsas estudos, depois com as “condições no trabalho” como ter um bom suporte para tecnológico, liberdade para o funcionários executar seu trabalho com seu estilo pessoal, ambiente físico saudável e por último “respeito” como o apoio dos superiores com os seus colaboradores, exige respeito dos superiores para com seus colaboradores, reconhece os bons funcionários.

4.3 Percepção da Satisfação no Trabalho

A aplicação dos testes de adequação retornou um índice de KMO de de 0,891 e significância de Barlett de 0,00 (Tabela 2). Esse grupo de variáveis tem um comportamento uniforme e pode ser tratado como uma única variável.

Tabela 2 - Adequação das questões sobre satisfação no trabalho

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0,891
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1487,294
	df	190
	Sig.	,000

Matriz de componente				
	Componente			
	Trabalho	Relaciona- mento	Aspectos Físicos	Satisf. Financeira
S2Opt	0,881			
S13RelSup	0,779			
S12Carreira	0,771			
S1prof	0,737			
S3gosto	0,688			
S20Particip	0,620			
S18ApoioSup	0,617			
S19Auton	0,610			
S15PerSup		0,847		
S14Superv		0,820		
S10Conf		0,815		
S16FormaAval		0,742		
S5Metas		0,678		
S17Trat		0,664		
S9Vent			0,887	
S6Hg			0,758	
S8Illum			0,647	
S4Sal				0,834
S7AuxAl				0,770
S11Atual				0,659

Todas as variáveis foram incluídas nos fatores.

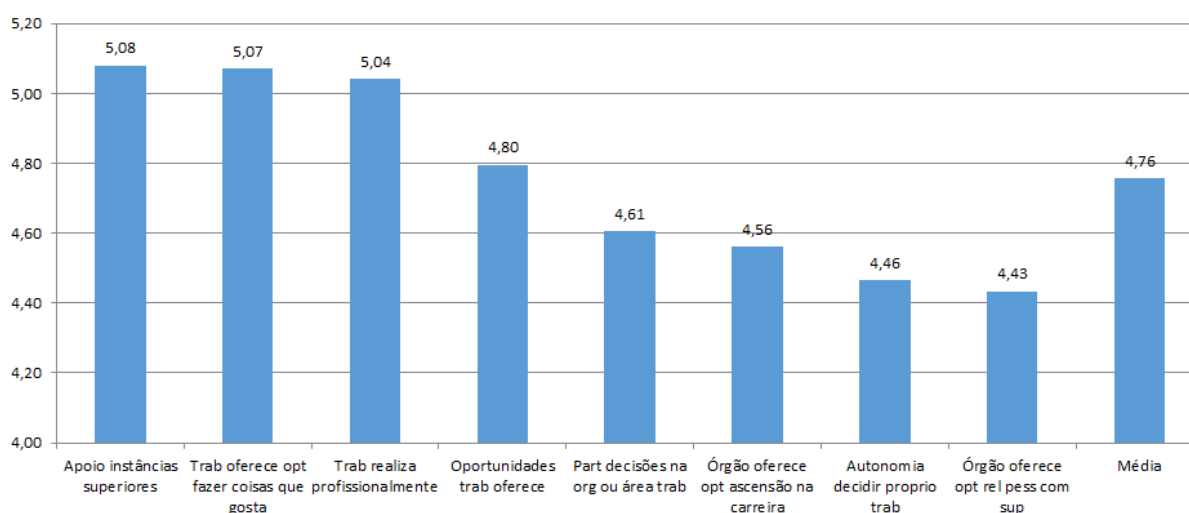
A seguir se discorrerá sobre cada um dos fatores individualmente que foram incluídos na tabela 2. Fator “Trabalho” variável S2Opt com carga fatorial 0,881; S13RelSup carga fatorial 0,779; S12Carreira carga fatorial 0,771; S1prof carga fatorial 0,737; S3gosto carga fatorial 0,688; S20Particip carga fatorial 0,620; S18ApoioSup carga fatorial 0,617 e S19Auton carga fatorial 0,610. Fator “Relacionamento” variável S15Persup carga fatorial 0,847; S14Superv carga fatorial 0,820; S10Conf carga fatorial 0,815; S16FormaAval carga fatorial 0,742; S5Metas carga fatorial 0,678 e S17Trat carga fatorial 0,664. Fator “Aspectos Físicos” variável S9Vent carga fatorial ,887; S6Hg carga

fatorial 0,758 e S8Illum carga fatorial 0,647. Fator “Satisfação Financeira” variável S4Sal carga fatorial 0,834; S7AuxAl carga fatorial 0,770 e S11Atual carga fatorial 0,659.

4.3.1 Trabalho

Cerca de 5,08 dos entrevistados, afirmaram ter apoio das instâncias superiores, 5,07 o trabalho oferece oportunidade de fazer coisas que gostam, 5,04 o trabalho realiza profissionalmente, 4,80 podem se destacar pelas oportunidades que o trabalho oferece, 4,61 ter participação nas decisões na organização ou na área de trabalho, 4,56 órgão oferece oportunidades de ascensão na carreira, 4,46 ter autonomia de decidir sobre o próprio trabalho, 4,43 órgão oferece oportunidade de relação pessoal com as instâncias superiores, com a média de 4,76, conforme gráfico 1.

Gráfico 15 – Trabalho

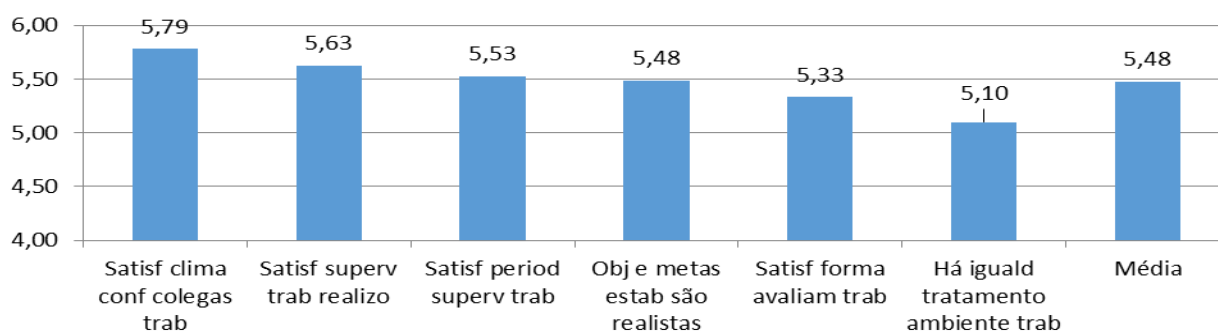


Para o empregado estar satisfeito com o trabalho ele precisa estar satisfeito também com seu chefe, seu superior. É ele quem exerce as funções de líder do grupo. Tanto para Bowditch e Buono (1992) quanto para Robbins (2010) o líder é quem tem a capacidade de influenciar pessoas para alcançar determinada meta ou objetivo. O chefe deve saber conduzir, trazer motivação aos seus subordinados, por isso pode refletir positiva ou negativamente nos índices da organização.

4.3.2 Relacionamento

Com relação ao relacionamento dentro da organização, 5,79 dos entrevistados estão satisfeitos com o clima de confiança entre os colegas de trabalho, 5,63 com a supervisão sobre o trabalho que realizam, 5,53 com a periodicidade da supervisão do trabalho, 5,48 com os objetivos e metas estabelecidas realizadas, 5,33 com a forma que avaliam e julgam o trabalho, 5,10 com a igualdade de tratamento no ambiente de trabalho, com a média de 5,48, conforme gráfico 2.

Gráfico 16 – Relacionamento



Uma gestão deficiente na distribuição de tarefas, sobrecarrega os servidores e compromete a produtividade. Para que essa situação possa ser revertida, é importante que os gestores adotem uma ação administrativa que contemple o trabalho com recursos humanos, financeiros e materiais, para atingir objetivos organizacionais através do desempenho das funções de planejar, organizar, liderar e controlar.

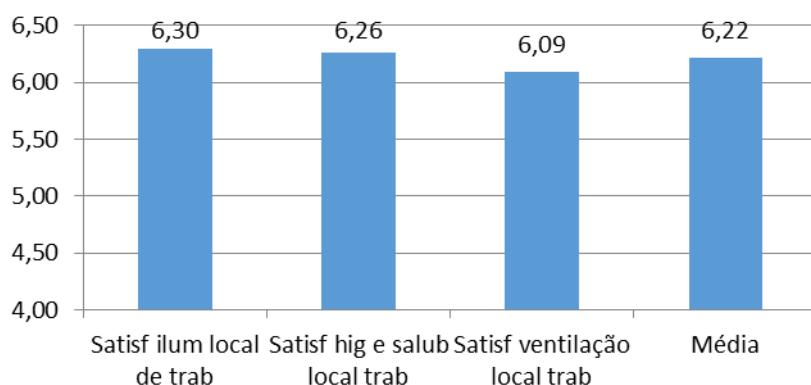
A relação entre o desempenho e a satisfação no trabalho está clara, porém existem duas explicações opostas para tal. A primeira, segundo Spector (2005), é que a satisfação resulta em desempenho, ou seja, quando as pessoas gostam do seu trabalho, se empenharão mais e como consequência terão um desempenho melhor. A segunda, de acordo com o autor, é que o desempenho resulta em satisfação, isto é, quando as pessoas têm um bom desempenho, elas tendem a se beneficiar e os benefícios poderão aumentar a satisfação.

Robbins (2002, P. 75), resume a seguinte forma, “embora não possamos dizer que um funcionário feliz é mais produtivo, podemos afirmar que as organizações felizes são mais produtivas”.

4.3.3 Aspecto Físico

Segundo pesquisa, 6,30 dos entrevistados afirmaram que estão satisfeitos com iluminação do local de trabalho, 6,26 com a higiene e salubridade, 6,09 com a ventilação do local de trabalho, com a média de 6,22, conforme gráfico 3.

Gráfico 17 – Aspectos Físicos



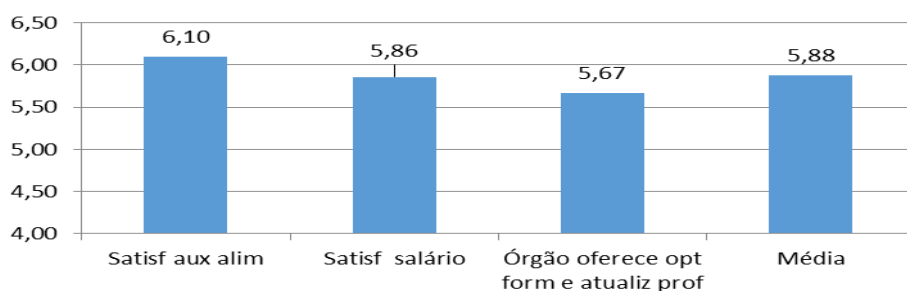
A frase “funcionários felizes são funcionários mais produtivos”, geralmente é verdadeira. Essa especulação iniciou-se nos anos de 1930 a 1940, principalmente pela contribuição dos estudos de Hawthorne orientados por pesquisadores na Western Electric. A partir desses resultados os gestores passaram a concentrar-se nas condições e ambiente de trabalho para que seus funcionários fossem mais felizes.

Para as empresas bem-sucedidas tornou-se essencial fazer do ambiente de trabalho um local agradável, por ele torna mais fácil o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade.

4.3.4 Satisfação Financeira

Com relação à satisfação financeira, 6,10 dos entrevistados estão satisfeitos com o auxílio alimentação, 5,86 com o salário e 5,67 o órgão oferece oportunidades de formação e atualização profissional, com a média de 5,88, conforme gráfico 4.

Gráfico 18 - Satisfação Financeira



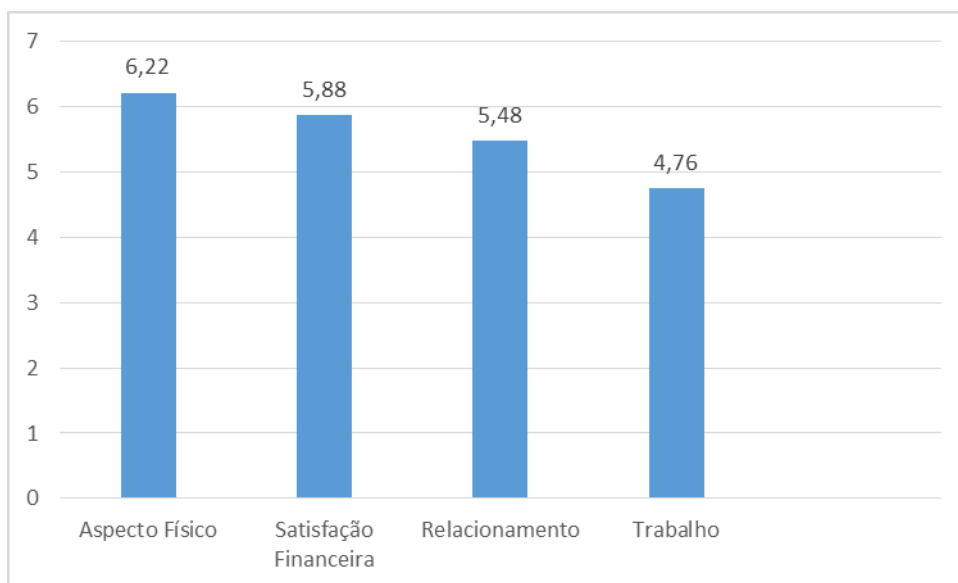
Inicialmente, faz-se a relação da satisfação no trabalho com o salário e seus benefícios, estes, considerados fatores extrínsecos da satisfação. Oliveira (2006, p. 82) diz que “partindo do contrato de trabalho, o trabalhador despende energia para produzir em força de uma remuneração pelo trabalho, com a qual reproduz sua energia: o salário”. Com essa idéia, conclui-se que o salário e os benefícios são os meios que o trabalhador possui para conseguir seus bens fundamentais, satisfazendo assim suas necessidades. Contudo, esse benefício não pode ser cancelado, pois isso pode causar uma atitude de inversão à satisfação, ou seja, a insatisfação.

Para Siqueira (2008, p. 266), “o acúmulo de estudos já demonstrou que características pessoais dos trabalhadores do ambiente, pouco contribuem para explicar variações em níveis de satisfação”. A autora refere-se a características pessoais sendo a (idade, sexo, estado civil, nível de escolaridade), e do ambiente (temperatura, iluminação). A autora ainda afirma que as dimensões que conseguem medir essa satisfação, e que conseguiram manter-se ao longo de décadas foram às cinco: satisfação com o salário, colegas, chefia, com as promoções e com o próprio salário.

4.3.5 Médias fatores Satisfação

No gráfico 5, podemos demonstrar o resultado das médias dos fatores Satisfação, sendo que 6,22 aspecto físico, 5,88 fator satisfação financeira, 5,48 fator relacionamento e 4,76 fator trabalho.

Gráfico 19 – Médias fatores satisfação



Os colaboradores estão mais satisfeitos com o aspecto físico do local de trabalho, depois com a satisfação financeira, relacionamento e por último o trabalho. Ou seja, se importam mais com o ambiente de trabalho do que com a remuneração em si.

4.4 Relação entre QVT e Satisfação

O resultado da regressão linear múltipla é apresentado na Tabela 3. Utilizou-se as dimensões “QVT - Respeito no trabalho”, “Renda” e “QVT - condições no trabalho”, como variáveis independentes e a “Satisfação no Trabalho”, como variável dependente.

O modelo tem poder explicativo de 65,2% de variável dependente, e o teste de Anova mostrou-se altamente significativo.

Tabela 3 – Regressão linear QVT

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,814 ^a	,663	,652	,50709

ANOVA^b

Modelo		Soma dos quadrados	df	Quadrado médio	F	Sig.
1	Regressão	48,481	3	16,160	62,847	,000 ^a
	Resíduo	24,685	96	,257		
	Total	73,166	99			

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.
		B	Erro padrão	Beta		
1	(Constante)	,577	,292		1,975	,051
	QCond	,199	,066	,252	3,030	,003
	QResp	,493	,075	,547	6,570	,000
	Renda	,202	,035	,343	5,770	,000

$$\text{SAT} = 0,577 + 0,547 * \text{QResp} + 0,343 * \text{Renda} + 0,252 * \text{QCond} + \text{Erro}$$

Onde:

SAT= Satisfação no Trabalho

QResp = QVT - Respeito no trabalho

Renda

QCond = QVT - Condições no trabalho

A equação apresenta que a Satisfação no Trabalho é uma função dependente do respeito no trabalho, da renda e das condições no trabalho.

O resultado da equação, demonstra-se que o respeito no trabalho é diretamente proporcional a satisfação no trabalho, de modo que o aumento de 1% naquela variável promove a satisfação em 0,547. Esse resultado está em consonância com a teoria aplicada ao tema, discutida no item 3.

De igual modo, o resultado apurado para a renda também está alinhado com a teoria, sendo que, para o modelo em questão, o aumento de 1% nesta variável acarreta o aumento de 0,343 na satisfação.

O resultado da equação demonstra que a condição no trabalho é favorável à satisfação, ou seja, o aumento de uma variável provoca o aumento de outra. Pelo modelo acima, verifica-se que o acréscimo de 1% na condição no trabalho provoca um aumento de 0,252 na satisfação.

De modo geral, pode-se verificar que, para os colaboradores do TCDF o respeito no trabalho é mais relevante para a percepção de uma boa satisfação no trabalho, superando as questões renda e condições no trabalho. Deste modo, ações voltadas para o respeito no trabalho deveriam ser priorizadas pelos gestores do Tribunal.

4.5 Relação entre Satisfação e QVT

O resultado da regressão linear múltipla é apresentado na Tabelas 4. Utilizou-se as dimensões “Satisfação no trabalho”, “Satisfação financeira” e “Participação na renda familiar”, como variáveis independentes e a QVT como variável dependente.

O modelo tem poder explicativo de 67,0% de variável dependente, e o teste de Anova mostrou-se altamente significativo.

Tabela 4 – Regressão linear Satisfação

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,825 ^a	,680	,670	,49357

ANOVA ^b						
Modelo		Soma dos quadrados	df	Quadrado médio	F	Sig.
1	Regressão	49,231	3	16,410	67,361	,000 ^a
	Resíduo	23,143	95	,244		
	Total	72,374	98			

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.
		B	Erro padrão	Beta		
1	(Constante)	2,359	,260		9,089	,000
	STrab	,422	,046	,630	9,125	,000
	SFin	,296	,068	,311	4,381	,000
	PartR	-,149	,037	-,240	-3,986	,000

$$QVT = 2,359 + 0,630 * STrab + 0,311 * Sfin - 0,240 * PartR + \text{Erro}$$

Onde:

QVT = qualidade de vida no trabalho

STrab = satisfação nas condições de trabalho

Sfin = satisfação financeira

PartR = participação na renda familiar

A equação acima demonstra que a Qualidade de Vida no Trabalho é uma função dependente da satisfação nas condições de trabalho, da satisfação financeira e da participação na renda familiar.

A partir do resultado da equação, demonstra-se que as condições de trabalho são diretamente proporcionais a qualidade de vida, de modo que o aumento de 1% naquela variável promove a QVT em 0,630. Esse resultado está em consonância com a teoria aplicada ao tema, em especial aquela discorrida no item 2.1.

De igual modo, o resultado apurado para a satisfação financeiro também está alinhado com a teoria, sendo que, para o modelo em questão, o aumento de 1% nesta variável acarreta o aumento de 0,311 na QVT.

Por outro lado, o resultado da equação demonstra que a participação na renda familiar é inversamente proporcional à QVT, ou seja, o aumento de uma variável provoca a redução de outra. Pelo modelo acima, verifica-se que o acréscimo de 1% na participação na renda familiar provoca uma redução de 0,240 a QVT.

De modo geral, pode-se verificar que, para os colaboradores do TCDF as condições do trabalho são mais relevantes para a percepção de uma boa QVT, superando as questões financeiras e a participação do colaborador para a formação da renda familiar. Deste modo, ações voltadas para melhorar as condições do trabalho deveriam ser priorizadas pelos gestores do Tribunal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo analisar a percepção dos colaboradores sobre a QVT e sua relação com a Satisfação no Trabalho. Para isso, foram determinados os fatores que contribuem para a QVT dos colaboradores do TCDF, identificados os fatores que contribuem para a Satisfação no trabalho e foi relacionada a QVT à Satisfação no trabalho.

Quanto aos fatores que contribuem para a QVT, identificou-se que as condições no trabalho como um ambiente saudável, relações agradáveis entre os funcionários, um bom suporte tecnológico, bom relacionamento entre chefias e funcionários, fazem os colaboradores se sentirem orgulhosos em trabalhar no órgão. Ter um sistema de comunicação claro e a liberdade para o funcionário executar o trabalho com o seu estilo pessoal, também são fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho. Outros fatores importantes são a retribuição como assistência médica, salário, bolsa de estudo, adequada jornada de trabalho e assistência odontológica. Por último, o fator respeito contribui para a QVT dos funcionários. A organização exige respeito dos colaboradores para com seus superiores, respeito dos superiores para com seus colaboradores, estimula o apoio dos superiores a seus colaboradores, reconhece os bons funcionários e recompensa a competência no trabalho.

A partir da pesquisa, identificou-se que os colaboradores do TCDF, no geral, estão satisfeitos no trabalho. Os fatores nos quais os servidores demonstram maior grau de satisfação são aqueles relacionados com os aspectos físicos do local de trabalho e com a remuneração. O relacionamento com os colegas de trabalho e com a chefia, assim como as questões relacionadas diretamente com o trabalho, por sua vez, são os fatores nos quais os colaboradores demonstraram-se menos satisfeitos, muito embora os indicadores possam ser considerados elevados. Quanto ao relacionamento, os maiores pontos de insatisfação dos colaboradores foram a igualdade de tratamento no ambiente de trabalho e a forma de como avaliam o seu trabalho. E quanto ao trabalho, os pontos de menor satisfação diz respeito ao fato de que entendem o órgão não oferecer oportunidade de relação pessoal com os superiores e não lhe oferece autonomia para decidir o próprio trabalho.

A contribuição gerencial deste trabalho é permitir demonstrar que a Satisfação do colaborador está muito mais ligada a aspectos de respeito do que a renda. Se quiser

aumentar a satisfação do colaborador, o gestor tem que focar mais na questão do respeito, do que na renda, da mesma forma se quiser aumentar a QVT, tem que focar mais nas condições de trabalho, do que nas condições financeiras. O estudo pode orientar o gestor nas políticas internas de Gestão de Pessoas, demonstrando que o foco não está na questão retribuição monetária, e sim o objetivo dos colaboradores está focado mais no ambiente, no tratamento e nos relacionamentos interpessoais, na forma como os colegas se comportam, no trato da chefia, esses aspectos são muito mais importantes que a questão remuneratória. Em termos de vantagens monetárias, o trabalho demonstra que os colaboradores estão satisfeitos, essa vantagem não mais vai repercutir nem na QVT e nem na satisfação. Mais importante do que isso, é a questão do respeito e a satisfação para com a tarefa, a atividade, que se deve fazer é uma discussão para uma melhor alocação dos colaboradores dentro do órgão. Analisar a locação dos colaboradores, porque pode ter pessoas super capacitadas postas em funções que estão subvalorizadas, enquanto outras pessoas estão exercendo funções acima de suas capacidades ou tem gente que tem um conjunto de capacidades e estão sendo obrigadas a exercer funções que exige todo o domínio do conjunto de capacidades.

Como sugestão de estudo futuro, recomenda-se focar em ações pontuais voltadas para o “relacionamento” e o “trabalho, por serem pontos de insatisfação dos colaboradores e analisar longitudinalmente o impacto dessas ações. Ampliar essa pesquisa para outros órgãos, assim como comparar seus resultados em outro TCE.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. *Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total*. Revista da Administração, São Paulo v.33, n.2, p.40-50, abril/junho 1998.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Qualitumark/Dunya, 1997.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. Revista FAE BUSINESS, n.7, nov. 2003.

DAVIS Keith; NEWSTROM John W. *Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica*. São Paulo: 1992.

FAGANELLO, Fabrina. *Satisfação no trabalho: um estudo na empresa Digal Pneus de Santo Ângelo-RS*. Documento sistematizador do TCC. Ijuí, 2013.

FERNANDES, E. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador, BA. 2ª edição. Casa da Qualidade, 1996

FERREIRA, M. C. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Uma abordagem Centrada no Olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo 15, 2ª Ed. Revista e Ampliada, 2012, v. 1. 341 p.

FERREIRA, R. 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*. R. Adm., São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

Gil, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: atlas, 2002.

GUIDELLI, S. N.; BRESCIANI, L. P. *Qualidade de Vida no Trabalho e Ambiente de Inovação*. Revista Brasileira de Inovação, Rio de Janeiro (RJ), 7 (2), P.341-365, julho/dezembro 2008.

Izabela Maria Rezende Taveira, Ana Cristina Limongi-França, Mário César Ferreira. *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudos e Metodologias Brasileiras*. Editora CRV, Curitiba – Brasil:2015

MAXIMIANO, A. C. A. *Introdução à Administração*. São Paulo: 2000.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 9ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. 11º ed. São Paulo: Pearson education, 1999.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração*. Guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SOUZA, J. J.; BASTOS, AV. V. B. *Programas de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada*. Disponível em: <http://www.read.ea.ufrgs.br/edições/pdf/artigo_592.pdf>.

SIQUEIRA, M.M.M, *Medidas do comportamento organizacional: satisfação no trabalho*. São Paulo: Artmed, 2008.

SPECTOR, Paul E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2002.

TAMAYO, A. Valores Organizacionais: *sua relação com a satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo*. Revista de Administração da US. São Paulo, v. 33, p. 56-63, jul./set. 1998.

VASCONCELOS, A.F. *Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas*. *Caderno de pesquisas em administração*. São Paulo, v. 08, nº 1, p. 23-35, janeiro/março 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 10.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA NETO, Paulo. *Estatística descritiva: conceitos básicos*. 2004

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário da pesquisa de QVT

Pesquisa acadêmica

O Tribunal aprovou a realização da pesquisa, sua participação é voluntária, sigilosa e anônima. Porém, saiba que a sua contribuição será muito importante para a percepção dos colaboradores do TCDF, quanto a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua relação com a Satisfação no Trabalho.

Preencha abaixo os campos com informações sobre você. Lembre-se: nenhuma informação pessoal será divulgada sob nenhuma hipótese.

Parte 1

1. Idade: _____
2. Sexo: () Masculino () Feminino
3. Estado Civil: () Solteiro () Casado () Viúvo () Divorciado
4. Escolaridade: () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo
 () Graduação incompleta () Graduação completa
 () Especialização incompleta () Especialização completa
 () Mestrado () Doutorado
 Incompleto/completo Incompleto/completo
5. Há quanto tempo trabalha no TCDF? _____
6. Vínculo Funcional: () Efetivo () Cargo em Comissão () Estagiário () Terceirizado
 () Função de Confiança
7. Participação na renda familiar: () 0 a 20% () 21 a 40% () 41 a 60% () 61 a 80%
 () 81 a 100%
8. Renda: () Até 2 salários mínimos () 2,1 a 5 salários mínimos () 5,1 a 10 salários mínimos
 () 10,1 a 20 salários mínimos () mais de 20 salários mínimos
9. Número de pessoas na família? _____
10. Número de filhos menores na família? _____

Apêndice B – Questionário da pesquisa de QVT

Parte 2 – Questionário – Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Este instrumento pretende avaliar se seu órgão está preocupado com a qualidade de vida dos seus funcionários. Para tal, você deve avaliar cada uma das 24 afirmativas abaixo, indicadores de qualidade de vida no trabalho, marcando um “X” conforme os códigos seguintes:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo fortemente	Discordo	Discordo levemente	Não concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo	Concordo fortemente

A minha organização:

Item		1	2	3	4	5	6	7
1	Valoriza o trabalho dos funcionários							
2	Recompensa a competência no trabalho							
3	Dá liberdade para o funcionário executar o trabalho com o seu estilo pessoal							
4	Fornecer a infra-estrutura material necessária para a execução do trabalho							
5	Apoia o desenvolvimento pessoal							
6	Investe para que o funcionário não mude de órgão							
7	Fornecer um bom suporte tecnológico para o desempenho do trabalho							
8	Possibilita relações sociais agradáveis entre os funcionários							
9	Estimula o bom relacionamento entre chefias e funcionários							
10	Paga salários justos							
11	Faz os funcionários se sentirem orgulhosos por trabalhar nela							
12	Investe para que o ambiente físico de trabalho seja saudável							
13	Assegura uma adequada jornada de trabalho							

14	Oferece assistência médica							
15	Oferece assistência odontológica							
16	Exige respeito dos superiores para com seus colaboradores							
17	Estimula o apoio dos superiores a seus colaboradores							
18	Exige respeito dos colaboradores para com seus superiores							
19	Reconhece os bons funcionários							
20	Oferece bolsas de estudo para os funcionários							
21	Tem um sistema de comunicação claro							
22	Oferece treinamento para os funcionários							
23	Investe na segurança dos funcionários							
24	Desenvolve programas de qualidade de vida no trabalho							

Apêndice C – Questionário da pesquisa de Satisfação no Trabalho

Parte 3 – Questionário – Satisfação no Trabalho

Este instrumento pretende avaliar a sua satisfação no trabalho. Para tal, você deve avaliar cada uma das 20 afirmativas abaixo, indicadoras de qualidade de vida no trabalho, marcando com um “X” conforme os códigos seguintes:

1	2	3	4	5	6	7
Fortemente insatisfeito	Insatisfeito	Levemente insatisfeito	Neutro	Levemente satisfeito	Satisfeito	Fortemente satisfeito

Item		1	2	3	4	5	6	7
1	Meu trabalho me realiza profissionalmente							
2	Posso me destacar pelas oportunidades que o trabalho me oferece							
3	Meu trabalho me oferece a oportunidade de fazer coisas que eu gosto							
4	Sinto-me satisfeito com o salário							
5	Os objetivos e metas estabelecidos para mim são realistas							
6	Sinto-me satisfeito com a higiene e salubridade do local de trabalho							
7	Sinto-me satisfeito com o auxílio alimentação							
8	Sinto-me satisfeito com a iluminação do local de trabalho							
9	Sinto-me satisfeito com a ventilação do local de trabalho							
10	Sinto-me satisfeito com o clima de confiança entre os colegas de trabalho							
11	Meu órgão me oferece oportunidades de formação e atualização profissional							
12	Meu órgão me oferece oportunidades de ascensão na carreira							
13	Meu órgão oferece oportunidade de relação pessoal com as instâncias superiores							
14	Sinto-me satisfeito com a supervisão sobre o trabalho							

	que realizo							
15	Sinto-me satisfeito com a periodicidade da supervisão do meu trabalho							
16	Sinto-me satisfeito com a forma que avaliam e julgam meu trabalho							
17	Sinto que há igualdade de tratamento no meu ambiente de trabalho							
18	Tenho apoio das instâncias superiores							
19	Tenho autonomia de decidir sobre o meu próprio trabalho							
20	Tenho participação nas decisões na organização ou na área de trabalho							