

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS  
CAMPUS OURO PRETO  
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA QUALIDADE

BEATRIZ PEREIRA BENTO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo de caso com os vendedores  
e atendentes dos comércios da Rua São José, Ouro Preto**

OURO PRETO  
2023

BEATRIZ PEREIRA BENTO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso com os vendedores  
e atendentes dos comércios da Rua São José, Ouro Preto**

Monografia apresentada ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, Campus Ouro Preto, como parte das exigências para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão da Qualidade.

Orientadora: Simone Cássia Corrêa de Sousa.

OURO PRETO

2023

---

B478q

Bento, Beatriz Pereira.

Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : um estudo de caso com os vendedores e atendentes dos comércios da Rua São José, Ouro Preto / Beatriz Pereira Bento. – 2023.

70 f. : il.

Orientadora: Simone Cássia Corrêa de Sousa.

Trabalho de Conclusão de Curso (tecnologia) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Preto, 2023.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Satisfação no trabalho. 3. Gestão da Qualidade. I. Sousa, Simone Cássia Corrêa de. II. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Preto. III. Título.

CDU: 331.48

---

Catálogo: Kelly Cristiane Santos Morais - CRB-6/3217

BEATRIZ PEREIRA BENTO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM OS  
VENDEDORES E ATENDENTES DOS COMÉRCIOS DA RUA SÃO JOSÉ, OURO  
PRETO

Monografia apresentada ao Instituto Federal  
de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas  
Gerais, Campus Ouro Preto, como parte das  
exigências para a obtenção do título de  
Tecnólogo em Gestão da Qualidade.

Aprovada em:



---

Orientadora: Simone Cássia Corrêa de Sousa



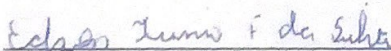
---

Solange Rodrigues



---

Andrea Ferreira de Oliveira Calderaro



---

Edson Junio Ferreira da Silva

OURO PRETO

2023

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pois foi Ele quem me possibilitou alcançar meus objetivos ao longo de todos os anos de estudo. Sou grata à minha família, amigas e meu namorado pelo amor, carinho e apoio incondicional que sempre recebi, além de estarem ao meu lado, me encorajando a nunca desistir.

Também expresso minha gratidão a todos os professores que fizeram parte da minha jornada acadêmica. Em especial, agradeço à Professora Simone Cássia pela orientação e dedicação ao meu desenvolvimento.

Não posso deixar de mencionar meus colegas de sala de aula que compartilharam comigo momentos de companheirismo ao longo deste percurso.

Todos esses apoios foram fundamentais para que eu chegasse até aqui e, por isso, expresso minha sincera gratidão a cada um deles.

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar a qualidade de vida dos funcionários dos estabelecimentos comerciais localizados na Rua São José, em Ouro Preto, Minas Gerais. Durante o período de 14/06/2023 a 13/07/2023, foi realizado um estudo que envolveu a aplicação do diálogo TQWL-42 (Total Quality of Work Life / Qualidade de Vida no Trabalho Total) em 44 funcionários que trabalham no comércio, contendo questões que abrangem assuntos como a avaliação da qualidade de vida no trabalho e a frequência que se sentiam cansados durante o expediente, entre outros aspectos. Observa-se que a maioria das pessoas tem um posicionamento em relação à qualidade de vida no trabalho, podendo impactar até mesmo em sua vida social.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida, Trabalho, Gestão.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to analyze the quality of life of employees of commercial establishments located on Rua São José, in Ouro Preto, Minas Gerais. During the period from 06/14/2023 to 07/13/2023, a study was carried out that involved the application of the TQWL-42 dialogue (Total Quality of Work Life/Quality of Life at Work Total) in 44 employees who work in retail , containing questions that cover subjects: how they evaluate the quality of life at work, how often they feel tired during work, among other aspects that the involvement of the subject presented in question. Note that most people have a position regarding the quality of life at work, which can even impact their social life.

**Keywords:** Quality of life, Work, Management.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade dos Funcionários.....	21
Gráfico 2 – Gênero.....	21
Gráfico 3 - Estado Civil.....	22
Gráfico 4 – Escolaridade .....	23
Gráfico 5 - Tempo de serviço na empresa em que você trabalha .....	24
Gráfico 6 - F1.1 Como você avalia sua Qualidade de vida no Trabalho? .....	25
Gráfico 7 - A1.1 Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho? .....	26
Gráfico 8 - A1.2 O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar? .....	27
Gráfico 9 - A2.1 Você sente capaz de realizar suas tarefas no trabalho? .....	28
Gráfico 10 - A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho? .....	29
Gráfico 11 - A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus funcionários? .....	30
Gráfico 12- A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha? .....	31
Gráfico 13 - A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho? .....	31
Gráfico 14 - A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir? .....	32
Gráfico 15 - B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho? .....	33
Gráfico 16 - B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)? .....	34
Gráfico 17 - B2.1 - O quanto importante você considera o trabalho que você realiza? .....	35
Gráfico 18 - B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade? .....	36
Gráfico 19 - B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quanto correto ou errado você realiza o seu trabalho? .....	37
Gráfico 20 - B3.2 – Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho? .....	38
Gráfico 21 - B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho? .....	39
Gráfico 22 - B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional? ...	40
Gráfico 23 - C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique? .....	41
Gráfico 24 - C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha? .....	42
Gráfico 25 - C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho? .....	43
Gráfico 26- C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho? .....	44

Gráfico 27 - C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor? .....	45
Gráfico 28 - C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho? .....	46
Gráfico 29 - C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer? .....	47
Gráfico 30 - C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer? .....	48
Gráfico 31 - D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades? .....	49
Gráfico 32 - D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário? .....	50
Gráfico 33 - D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios? .....	51
Gráfico 34 - D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha? .....	52
Gráfico 35 - D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo? .....	53
Gráfico 36 - D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal? .....	54
Gráfico 37 - D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha? .....	55
Gráfico 38 - D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha? .....	56
Gráfico 39 - E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho etc.) do seu cargo são adequadas? .....	57
Gráfico 40 - E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho? .....	58
Gráfico 41 - E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo? .....	59
Gráfico 42 - E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha? .....	60
Gráfico 43 - E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono? .....	61
Gráfico 44 - E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo? .....	62
Gráfico 45 - E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim? .....	63
Gráfico 46 - E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza? .....	64
Gráfico 47 - F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho? .....	65

## **LISTA DE SIGLAS**

- IFMG/OP Instituto Federal de Minas Gerais campus Ouro Preto
- ISMA-BR Associação Internacional de Gerenciamento de Estresse.
- OMS Organização Mundial de Saúde
- QVT Qualidade de Vida no Trabalho
- TQWL-42 Total Quality of work life / Qualidade de vida no trabalho total

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 OBJETIVOS</b> .....	13
2.1 Objetivo geral .....	13
2.2 Objetivos específicos .....	13
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	14
<b>4 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	15
4.1 Qualidade de vida .....	15
4.2 Qualidade de vida no trabalho .....	16
4.3 Total Quality of Work Life – qualidade de vida no trabalho total .....	18
<b>5 ANÁLISE DE DADOS</b> .....	20
5.1 Rua São José, Ouro Preto MG .....	19
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	66
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	68

## 1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida é influenciada por vários fatores: Saúde física, fisiológica, psicológica, aspectos comportamentais, sociais, econômicos, políticos, ambientais, organizacionais e relacionamentos.

O cansaço no trabalho é um estado de exaustão tanto física quanto emocional causado por uma série de complicações que desequilibram o bem-estar do funcionário no ambiente profissional. Essa condição é uma das mais frequentes entre os profissionais que atuam no mercado de trabalho.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece a importância da saúde da mente no trabalho e ressalta a necessidade de promover ambientes de trabalho saudáveis e de fornecer suporte adequado aos trabalhadores para proteger e melhorar sua saúde da mente. Se não for devidamente controlado, pode resultar em prejuízos para a saúde física e mental dos funcionários, bem como ter um impacto negativo nos resultados do seu empreendimento.

Em 1950 surgiu o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT), quando Eric Trist (1909-1993) e funcionários realizaram estudos objetivando o entendimento da relação indivíduo-trabalho-organização. Mas foi apenas na década de 70 que surgiu o movimento pela QVT, com destaque para os Estados Unidos. (CARTAXO, 2019, p. 01).

Uma experiência positiva no trabalho, com boas condições e suporte adequado, pode resultar em maior motivação, engajamento e satisfação por parte dos funcionários. Isso, por sua vez, pode melhorar o clima organizacional, aumentar a retenção de talentos e a eficiência no trabalho. Para promover a qualidade de vida nesse âmbito, as organizações podem adotar estratégias como criar um ambiente seguro, oferecer flexibilidade de horários, promover programas de bem-estar e desenvolvimento pessoal, além de incentivar a comunicação e participação ativa dessas pessoas.

Alguns dos principais fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho incluem:

- a) carga de trabalho: O volume e a complexidade das tarefas atribuídas aos funcionários podem afetar sua sensação de equilíbrio e estresse no trabalho;
- b) ambiente físico e ergonômico: As condições do ambiente de trabalho, como iluminação, temperatura, ruído e ergonomia, podem impactar o conforto e a produtividade dos funcionários;
- c) relações interpessoais: O suporte social, a cooperação entre colegas e a qualidade das relações com superiores são fatores importantes para a satisfação no trabalho;
- d) oportunidades de desenvolvimento: A possibilidade de crescimento profissional, treinamentos e capacitações influenciam diretamente a motivação e engajamento dos funcionários;
- e) equilíbrio entre vida pessoal e profissional: A flexibilidade no horário de trabalho e políticas que permitem conciliar as responsabilidades profissionais com as pessoas contribuem para uma melhor qualidade de vida no trabalho;
- f) reconhecimento e recompensas: A valorização do trabalho realizado e o reconhecimento pelo desempenho impactam na motivação e satisfação dos funcionários.

Uma boa qualidade de vida no trabalho não só beneficia os funcionários, promovendo o bem-estar e saúde, mas também traz vantagens para as organizações, como aumento da produtividade, redução do absenteísmo e rotatividade, além de contribuir para um clima organizacional positivo. Investir em iniciativas que melhorem a qualidade de vida no trabalho é essencial para o desenvolvimento de um ambiente saudável que favoreça o crescimento pessoal e profissional dos funcionários, bem como o sucesso e a sustentabilidade das organizações.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

Pesquisar a percepção dos vendedores e atendentes dos comércios da Rua São José em Ouro Preto quanto à qualidade de vida no trabalho.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Os objetivos específicos são:

- a) contribuir para o desenvolvimento de iniciativas futuras que promovam a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- b) contribuir para uma compreensão mais abrangente da qualidade de vida, reconhecendo-a como um fator subjetivo e pessoal;
- c) Contribuir para a compreensão da diversidade inerente aos diversos aspectos e princípios da qualidade de vida, bem como sua diferente valoração na vida de cada profissional.

### 3 METODOLOGIA

A inspiração para realizar este estudo de caso na Rua São José em Ouro Preto, originou-se de uma experiência muito significativa que vivenciei ao trabalhar intensamente em uma das lojas mencionadas por cerca de quatro anos. Durante esse período, reuni muitas observações que serviram de base para esse estudo de caso.

Para a pesquisa utilizou-se a aplicação do instrumento TQWL- 42, questionário de autoria do pesquisador Bruno Pedroso. O questionário aborda aspectos biológicos/fisiológicos, psicológicos/comportamentais, sociológicos/relacionais, econômicos/políticos e ambiental/organizacional.

Para a aplicação do questionário, foi realizado um deslocamento aos comércios para obter informações sobre o número de atendentes e vendedores em cada estabelecimento. Entre as diversas lojas na Rua São José, encontre-se estabelecimentos locais autênticos da cidade, bem como várias franquias de negócios.

Após obter o conhecimento da população composta por 117 funcionários, realizou-se o cálculo da amostra necessária utilizando a calculadora amostral de Glauber Santos. Para representar a população de forma adequada, calculou-se que seria necessário coletar 44 questionários. A coleta de dados ocorreu durante o período de 12 de junho a 13 de julho de 2023.

Com a amostra de 44 funcionários selecionados, a pesquisa buscou analisar a percepção dos participantes em relação à qualidade de vida no trabalho, englobando diversas dimensões importantes para a análise e compreensão do bem-estar e satisfação dos profissionais nos diferentes aspectos de suas atividades laborais.

Conduzi o estudo com os profissionais que atuam na Rua São José, mas, por questões de confidencialidade e para garantir maior conforto a eles, optei por não mencionar os nomes das lojas em que trabalham.

É importante destacar que meu estudo de caso se concentra exclusivamente em estabelecimentos comerciais, sem a aplicação do questionário em restaurantes, padarias ou bancos.

## 4 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 4.1 QUALIDADE DE VIDA

Qualidade de vida é um conceito amplo que abrange diversos aspectos da vida de uma pessoa e está relacionado com seu bem-estar físico, mental, emocional e social. Trata-se de uma avaliação subjetiva da satisfação e felicidade que uma pessoa sente em relação à sua vida em geral.

Alguns dos principais elementos que influenciam a qualidade de vida incluem saúde física e mental, nível de renda e segurança financeira, relacionamentos interpessoais, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, acesso a oportunidades educacionais e culturais, qualidade do ambiente em que se vive, entre outros.

Uma boa qualidade de vida não significa apenas a ausência de problemas ou dificuldades, mas também a presença de elementos que promovam o bem-estar e a realização pessoal. Cada indivíduo tem suas próprias prioridades e valores que afetam sua percepção de qualidade de vida.

Qualidade de vida tem se tornado um tema significativamente importante para a sociedade em geral, para a literatura científica, e especialmente para o campo da saúde, pois a progressiva desumanização devido ao desenvolvimento tecnológico das ciências da saúde trouxe uma maior preocupação com o tema.

O termo qualidade de vida aparece no banco de dados MEDLINE a partir de 1977. Em pesquisa ao MEDLINE, de 1966 até 2002, encontrou-se mais de 50.000 artigos publicados referentes ao tema *quality of life* ou *life quality*, sendo a maioria desses publicados após 1987, com um crescimento expressivo desde 1990. Em estudo sobre qualidade de vida, foram encontradas 727 referências sobre o tema na base de dados LILACS de 1982 até janeiro de 2000. Dessas referências, 289 (39,8%) eram brasileiras, tendo sido incluídas na base de dados principalmente após o ano de 1992(3). Atualmente, o termo é utilizado pela população em geral, jornalistas, políticos e executivos, e, também, é visto em pesquisas ligadas a várias especialidades como sociologia, medicina, enfermagem, psicologia, economia, geografia, história social e filosofia (KLUTHCOVSKY; TAKAYANAGUI, 2007).

O Grupo de Qualidade de Vida da Divisão de Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde (OMS) adotou uma definição abrangente, descrevendo qualidade de vida como "a percepção de que um indivíduo tem de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e sistema de valores, em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações". Em outras palavras, a qualidade de vida está inextricavelmente ligada à percepção subjetiva de como alguém se posiciona no mundo, considerando seus valores pessoais, aspirações e estimativas internas dentro do contexto cultural e social em que está inserido.

A qualidade de vida é uma representação social criada a partir da subjetividade que estabelece o entendimento sobre bem-estar, felicidade, realização pessoal etc, podendo ser compreendida a partir de três abordagens: Histórica; Cultural e das Estratificações ou classes sociais. (DIAS; SILVA; SILVA, 2022, p. 4).

A qualidade de vida emerge como um conceito de extrema amplitude, englobando os variados elementos que afetam a experiência humana. Não se limita apenas ao bem-estar físico, mas também abarca o equilíbrio mental, emocional e social. Essa avaliação subjetiva não se restringe à ausência de adversidades, mas sim à presença de elementos que fomentam o bem-estar e a satisfação pessoal, moldando-se de maneira única para cada indivíduo.

#### 4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De fato, o Brasil ocupa o segundo lugar no ranking mundial de índice de estresse ocupacional de acordo com uma pesquisa realizada pela Associação Internacional de Gerenciamento do Estresse (ISMA-BR). O estudo da ISMA-BR revela que:

- a) 72% dos trabalhadores brasileiros confrontam o estresse;
- b) desses, 32% sofrem da síndrome de exaustão profissional (burnout) – a principal causa dessa condição é, precisamente, a sobrecarga de trabalho;
- c) 92% dos trabalhadores com burnout continuam exercendo suas atividades profissionais.

Caracterizada pelo alto nível de estresse e sensações negativas como exaustão, incapacidade, ceticismo, insuficiência e ineficácia, a síndrome possui sintomas muito semelhantes aos da depressão, podendo muitas vezes ser tratada com antidepressivos. Porém, se diferencia da doença por estar sempre relacionada a questões de trabalho.

Quem trouxe mais informações sobre o assunto foi a psicóloga, Doutora em Psicologia Clínica, Comunicação Verbal e presidente da International Stress Management Association (ISMA-BR), Dra. Ana Maria Rossi.

Trabalhar sem necessariamente adoecer ou morrer, é uma possibilidade concreta em um mundo sob rápida transformação, pois trabalhar mesmo com a necessidade de aumento de produtividade, não seria utopia, necessita apenas do conhecimento da dinâmica dos fatores associados ao trabalho e ao processo de desencadeamento do estresse, e de uma adequada utilização de ferramentas para que este ideal se torne realidade. (SILVA, 2010, p. 09).

A seleção de um método de avaliação é um processo que requer um nível considerável de subjetividade. No entanto, essa seleção deve ser embasada por uma série de critérios, incluindo o tipo de instrumento, as propriedades psicométricas, a forma de administração e, por último, a aplicabilidade do método ao estudo em questão. No caso da elaboração de instrumentos de avaliação, os critérios mencionados acima também precisam ser levados em consideração.

Considera-se que, as principais fontes de estresse podem ser fatores ambientais e fatores organizacionais, no entanto, o diagnóstico é essencialmente clínico, baseado em duas partes principais de sinais e sintomas: rastreamento individual e rastreamento do risco nas situações de trabalho. (SILVA, 2010, p. 05).

Pedroso (2010) destaca que temos vários conceitos para qualidade de vida, entende-se que pode ser descrito pela impressão que cada um tem de si, com isso podemos compreender que a qualidade de vida varia de indivíduo para indivíduo. De acordo com Cartaxo (2019, p. 01), “A qualidade de vida no trabalho incentiva fatores essenciais para o aumento da produtividade em uma organização como a motivação

e a satisfação das necessidades do indivíduo que, por sua vez, se identifica com os propósitos da organização”.

#### 4.3 TOTAL QUALITY OF WORK LIFE – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO TOTAL (TQWL – 42)

O produto da presente investigação é o TQWL-42, um instrumento geral de avaliação da qualidade de vida no trabalho que faz essa avaliação a partir de 42 questões seccionadas em seis grandes esferas – biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional (PEDROSO, 2010).

O questionário tem duas partes distintas, a primeira parte é dedicada à coleta de dados demográficos e informações sobre a amostra, incluindo idade, gênero, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. Esses dados são essenciais para entender o perfil dos participantes e podem ser usados para analisar como diferentes grupos respondem às perguntas do questionário.

A segunda parte é o próprio questionário que aborda seis campos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Essas questões visam avaliar o nível de satisfação dos participantes em relação a diferentes aspectos do ambiente de trabalho, bem como identificar possíveis áreas de melhoria para promover um ambiente mais saudável e produtivo.

Ao combinar as respostas da primeira parte do questionário (dados demográficos) com as respostas da segunda parte (questões sobre qualidade de vida no trabalho), os pesquisadores ou profissionais de RH podem obter uma visão abrangente sobre como fatores como idade, gênero, estado civil, escolaridade e tempo de serviço podem influenciar a percepção dos funcionários sobre o trabalho e a qualidade de vida dentro da organização.

Essa abordagem permite uma análise mais profunda dos resultados e pode ajudar a desenvolver estratégias mais direcionadas para melhorar o ambiente de trabalho e a satisfação dos funcionários.

## 5 ANÁLISE DE DADOS

### 5.1 RUA SÃO JOSÉ, OURO PRETO

A Rua São José é a principal rua de comércio em Ouro Preto, destacando ainda mais sua importância na vida econômica e cultural da cidade.

A preservação da Rua São José desempenha um papel crucial na conservação da rica herança histórica e cultural de Ouro Preto. Essa cidade histórica é famosa por seu papel na corrida do ouro no Brasil colonial e é um importante destino turístico devido à sua arquitetura bem preservada e à riqueza de sua história. Portanto, a Rua São José, sendo também a rua principal de comércio, é um ponto central na vida econômica e cultural da cidade, mantendo viva a memória desse importante período da história brasileira.

Assim como em outras vias centrais da cidade, encontramos uma variedade de estabelecimentos comerciais que atendem tanto aos habitantes locais quanto aos visitantes. Entre os tipos de comércio encontrados nestas ruas estão bancos, bares, restaurantes, lanchonetes, mercados ou mercearias, joalherias, lojas de utensílios, e outros.



Foto: Thais Pimentel/G1. 2023

A pesquisa foi realizada com 44 funcionários que atuam nos comércios da Rua São José em Ouro Preto, MG. O objetivo era analisar a qualidade de vida no ambiente de trabalho desses profissionais. Após a coleta dos questionários preenchidos, os dados foram compilados e tabulados para possibilitar uma análise detalhada.

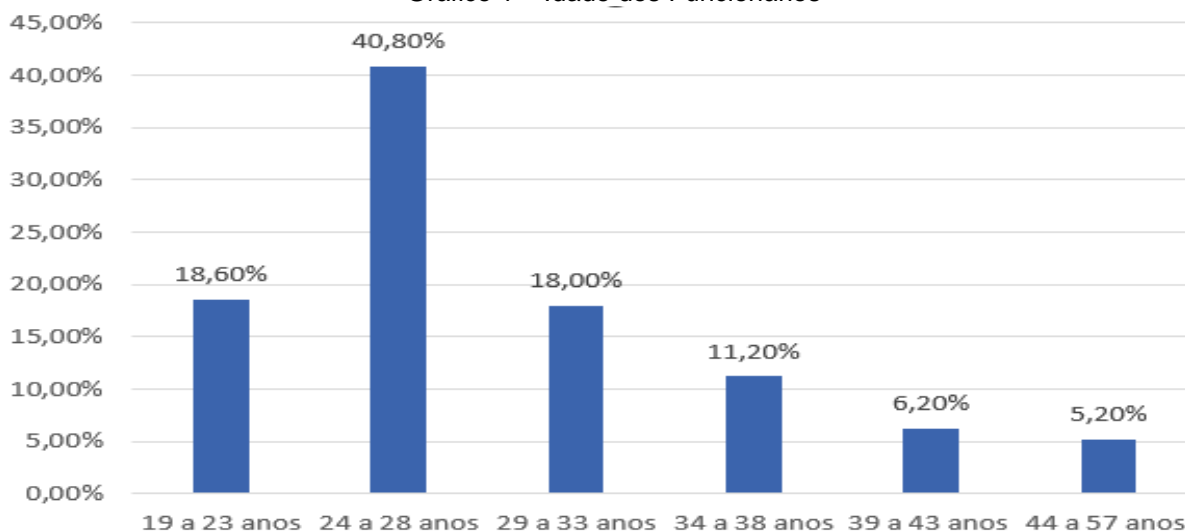
Por meio dos gráficos construídos com base nos resultados obtidos, foi possível visualizar de forma clara as percepções dos trabalhadores em relação à qualidade de vida no trabalho. A análise dos dados permitiu identificar aspectos relevantes relacionados à satisfação e ao bem-estar dos profissionais em suas funções.

Dentre os temas levantados, destacam-se a carga de trabalho, o ambiente físico e social, o suporte oferecido pela instituição, bem como as oportunidades de desenvolvimento profissional. Esses fatores têm uma influência direta na qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

Essa pesquisa proporcionou uma reflexão aprofundada sobre a qualidade de vida no âmbito profissional nesse contexto específico. Os resultados podem servir como base para futuras iniciativas de melhoria e valorização dos profissionais que atuam na região. Compreender as percepções dos funcionários é essencial para o desenvolvimento de estratégias que promovam um ambiente mais saudável, produtivo e satisfatório para todos os envolvidos.

A partir da próxima página, serão apresentados os resultados dos questionários.

Gráfico 1 – Idade dos Funcionários

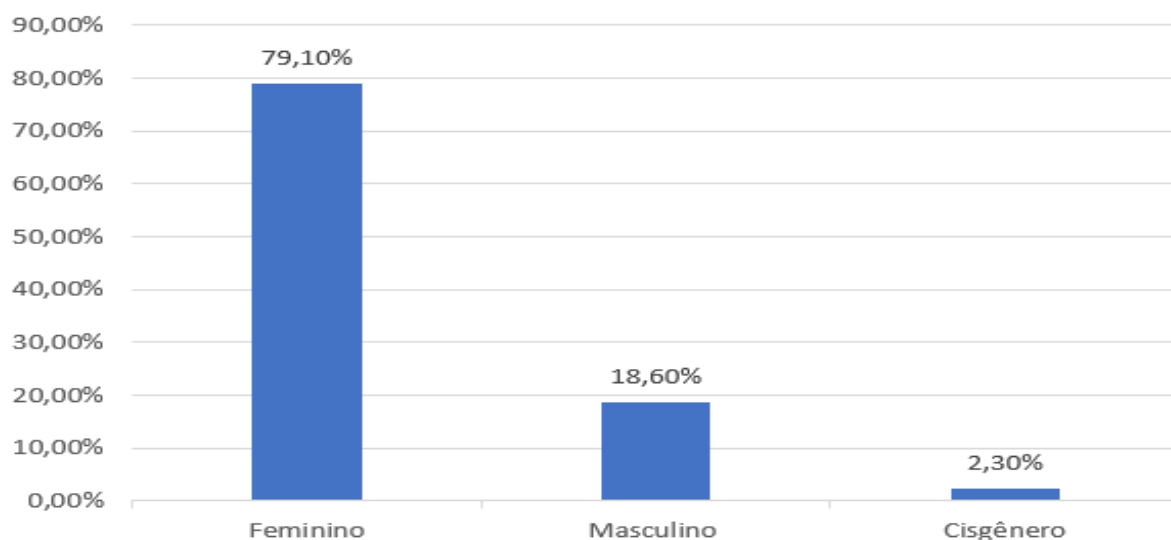


Fonte: De autoria própria (2023).

De acordo com a faixa etária, 8 dos funcionários têm entre 19 e 23 anos, 18 têm entre 24 e 30 anos, 9 têm entre 30 e 38 anos, enquanto a menor parcela, que corresponde a 7 pessoas, tem entre 40 e 57 anos.

Apenas 1 não respondeu ao item sobre a faixa etária.

Gráfico 2 – Gênero



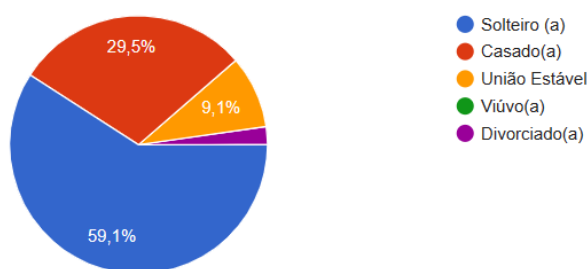
Fonte: De autoria própria (2023).

A única modificação realizada no questionário foi a substituição da opção "Sexo" por "Gênero", com o objetivo de dar às pessoas maior autonomia na definição de sua identidade de gênero.

Com base nos resultados obtidos, foi possível identificar que a maioria dos participantes é do sexo feminino, totalizando 34 pessoas. Por outro lado, o número de participantes do sexo masculino é menor, compreendendo apenas 8 pessoas. Além disso, a pesquisa revelou que apenas 1 pessoa relatou cisgênero. Apenas 1 não respondeu ao item sobre Gênero.

Gráfico 3 - Estado Civil

44 respostas



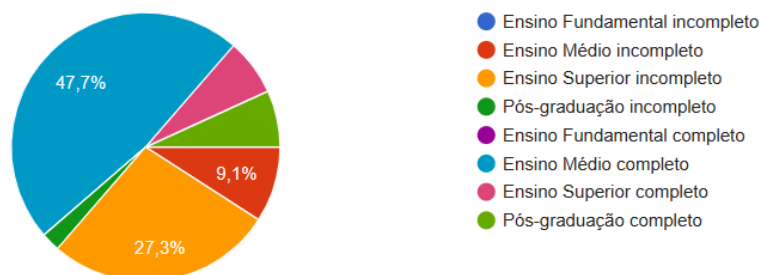
Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos dados coletados, podemos observar que a maior parte das pessoas na amostra tem como estado civil "solteiro", representando um total de 59,1%. Em seguida, temos 29,5% que estão casadas, demonstrando que uma parcela significativa da amostra.

Além disso, foi possível identificar que 9,1% das pessoas estão em união estável. Por fim, apenas 2,3% na amostra se declarou divorciada, refletindo uma minoria de indivíduos no gráfico.

Gráfico 4 - Escolaridade

44 respostas



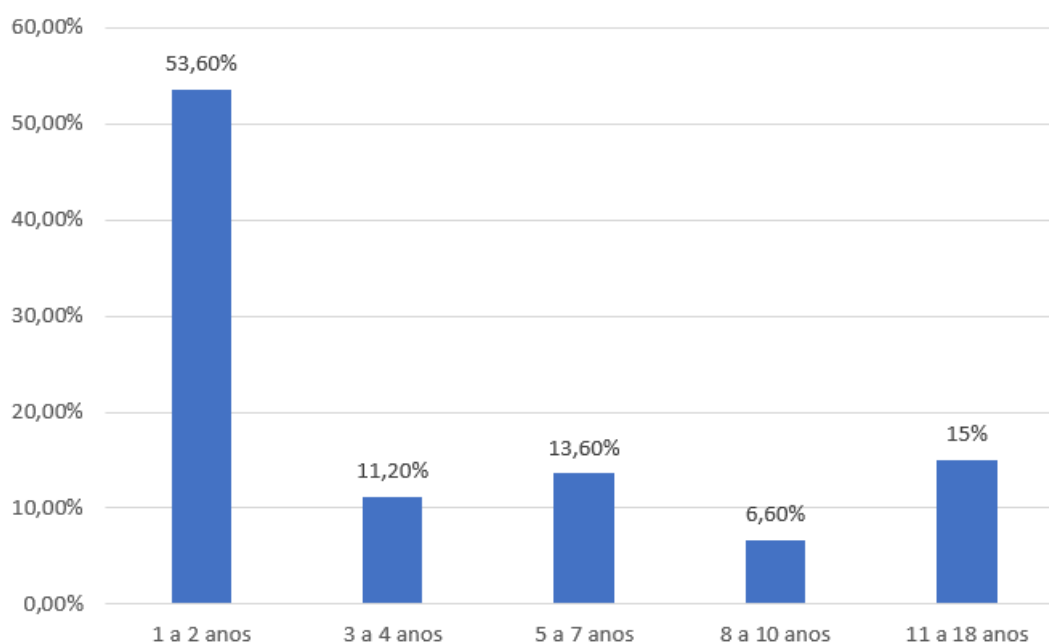
Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos dados de escolaridade dos funcionários, podemos observar a diversidade educacional presente na amostra estudada. A maior parte possui ensino médio completo, totalizando 47,7%.

Além disso, 9,1% das pessoas têm ensino médio incompleto, o que pode indicar a presença de funcionários que estão em busca de concluir essa etapa de estudos. Quanto ao ensino superior, encontramos 27,3% com ensino superior incompleto, indicando a presença de uma parcela significativa de profissionais que estão em processo de formação acadêmica. Por outro lado, 6,8% possuem ensino superior completo.

Além disso, notamos que 2,3% estão com pós-graduação incompleta, enquanto 6,8% possuem pós-graduação completa.

Gráfico 5 - Tempo de serviço na empresa em que você trabalha



Fonte: De autoria própria (2023).

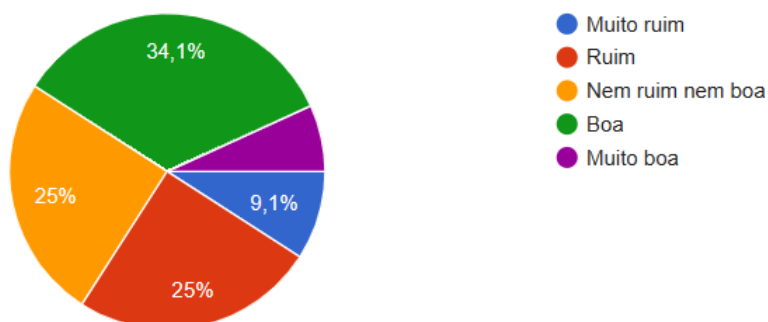
Com base nos dados de tempo de serviço dos funcionários, podemos observar uma ampla variedade de experiências profissionais na amostra estudada. O tempo de serviço varia desde aqueles que têm apenas 1 mês de trabalho na empresa, representado por 1 pessoa, até os que possuem um longo período de dedicação, como 18 anos, também com 1 funcionário. Há uma presença significativa de funcionários com 1 ano de tempo de serviço, totalizando 7 pessoas.

Além disso, encontramos funcionários com mais de 10 anos de serviço, como 11 anos (1 pessoa), 12 anos (2 pessoas) e 14 anos (1 pessoa), demonstrando um grupo de profissionais com sólida trajetória na empresa.

Por outro lado, também há aqueles com menos de 1 ano de serviço, como 11 meses (1 pessoa), 13 meses (1 pessoa), 14 meses (1 pessoa), 18 meses (1 pessoa), 2 meses (1 pessoa) e 23 meses (2 pessoas). E, além disso, cinco pessoas não identificaram o tempo de serviço.

Gráfico 6 - F1.1 Como você avalia sua Qualidade de vida no Trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho entre 44 funcionários revelou percepções variadas em relação ao ambiente e às condições laborais. A maior parcela dos funcionários, representando 34,1%, classificou sua qualidade de vida no trabalho como "Boa", indicando que a maioria possui uma avaliação positiva em relação às condições e ao ambiente em que desempenham suas atividades profissionais.

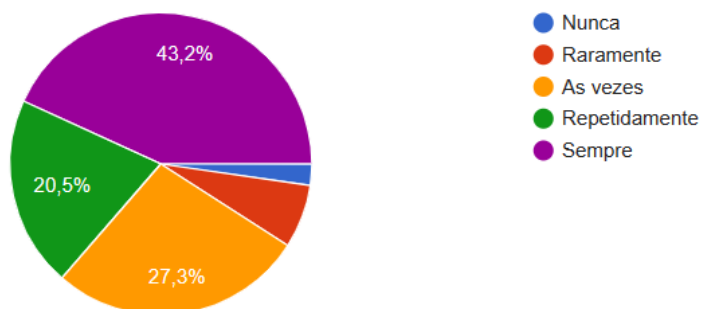
Uma proporção menor, mas ainda relevante, de 6,8% dos funcionários, relatou uma qualidade de vida no trabalho "Muito Boa", demonstrando que essa parcela se sente especialmente satisfeita e confortável com as condições e o ambiente proporcionado pela empresa. No entanto, 25% expressaram que sua qualidade de vida no trabalho é "Ruim", indicando que uma parcela considerável está insatisfeita com o ambiente ou enfrenta dificuldades no trabalho que afetam negativamente sua qualidade de vida.

Outros 9,1% relataram uma qualidade de vida no trabalho "Muito Ruim", mostrando que essa parcela enfrenta desafios mais acentuados e experiências negativas no ambiente profissional.

A opção "Nem Ruim nem Boa" foi escolhida por 25%, revelando que uma parte considerável possui uma percepção neutra ou ambivalente em relação à sua qualidade de vida no trabalho. Essa parcela pode estar em busca de melhorias ou se adaptando a um ambiente de trabalho com altos e baixos.

Gráfico 7 - A1.1 Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

44 respostas



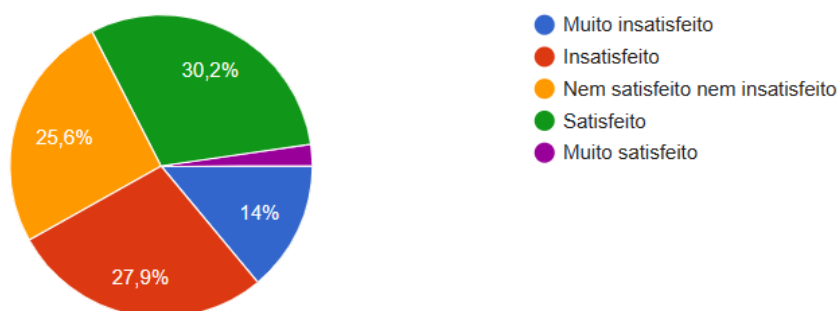
Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos dados coletados sobre a frequência em que os trabalhadores se sentem cansados durante o trabalho, podemos observar diferentes padrões de resposta na amostra de 44 pessoas. A opção mais frequente entre eles foi "Sempre", com 43,2% das pessoas relatando que sentem cansaço constante durante suas atividades de trabalho. Esse resultado pode indicar uma situação preocupante, pois um número significativo de funcionários enfrenta um nível de fadiga contínuo em suas rotinas profissionais.

Em seguida, 20,5% responderam que se sentem cansadas "Repetidamente", sugerindo que enfrentam episódios de cansaço de forma frequente, mas não necessariamente de forma constante. Por outro lado, 27,3% das pessoas disseram que se sentem cansadas "Às vezes", indicando que experimentam cansaço em alguns momentos específicos do trabalho, mas não de forma regular.

Um número menor, representando 6,8% das pessoas, relatou sentir cansaço "Raramente", o que pode indicar que, na maioria do tempo, eles conseguem lidar com suas atividades sem maiores problemas de exaustão. Apenas 2,3% responderam que "Nunca" se sentem cansados durante o trabalho, sugerindo que a maioria, de alguma forma, experimenta algum nível de fadiga em suas rotinas diárias.

Gráfico 8 - A1.2 O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?  
43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Um número significativo de pessoas, representando 27,9% dos participantes, expressou estar "Insatisfeito" com a disposição que possuem para trabalhar. Essa resposta pode indicar que enfrentam desafios em relação à energia e motivação no ambiente de trabalho.

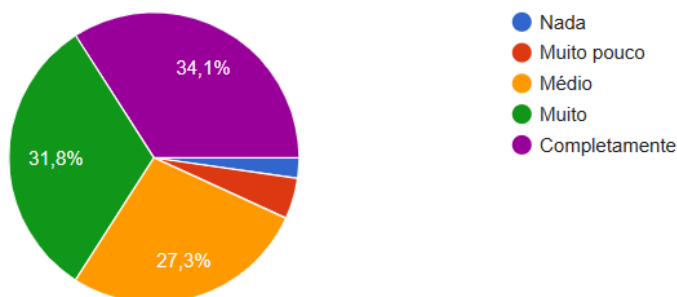
Ainda, 14% responderam que estão "Muito insatisfeitas", o que reflete um nível mais elevado de insatisfação com a disposição no trabalho. Por outro lado, 30,2% relataram estar "Satisfeitos" com a disposição que possuem para trabalhar. Essa resposta sugere que esses funcionários se sentem motivados e com energia suficiente para enfrentar suas tarefas diárias.

Além disso, 25,6% das pessoas responderam que estão "Nem satisfeitas nem insatisfeitas", indicando uma percepção neutra sobre sua disposição no trabalho, sem uma inclinação clara para um lado ou outro.

Apenas 2,3% expressaram estar "Muito satisfeita" com a disposição para trabalhar, representando uma minoria que se sente extremamente motivada e entusiasmada com suas atividades profissionais.

Gráfico 9 - A2.1 Você sente capaz de realizar suas tarefas no trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Apenas 2,3% responderam "Nada", indicando que se sentem incapaz de realizar suas tarefas no ambiente profissional. Essa resposta pode indicar a presença de um trabalhador que enfrenta desafios significativos em relação ao seu trabalho.

Além disso, 4,5% das pessoas responderam "Muito pouco", demonstrando que possuem uma baixa confiança em sua capacidade de desempenhar as tarefas atribuídas.

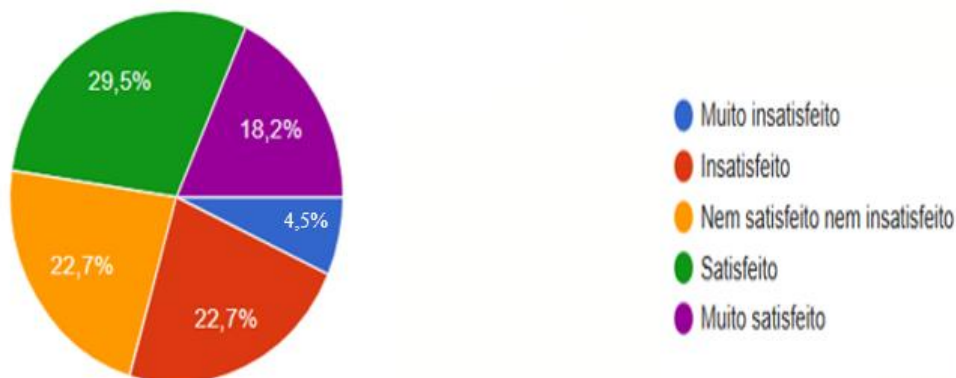
No entanto, a grande maioria, representando 34,1%, expressou sentir-se "Completamente" capaz de realizar suas tarefas no trabalho. Essa resposta sugere que esses funcionários possuem um alto nível de confiança em suas habilidades e competências profissionais.

Além disso, 31,8% das pessoas responderam que se sentem "Muito" capazes de realizar suas tarefas, o que também indica um grau significativo de confiança em suas habilidades.

Por fim, 27,3% relataram sentir-se em um nível "Médio" de capacidade para desempenhar suas tarefas no trabalho, o que sugere uma percepção neutra sobre suas habilidades profissionais.

Gráfico 10 - A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Um número significativo de pessoas, representando 22,7%, relatou estar "Insatisfeito" com sua capacidade de trabalho. Essa resposta pode indicar que esses funcionários estão enfrentando desafios ou dificuldades em relação ao seu desempenho no ambiente profissional.

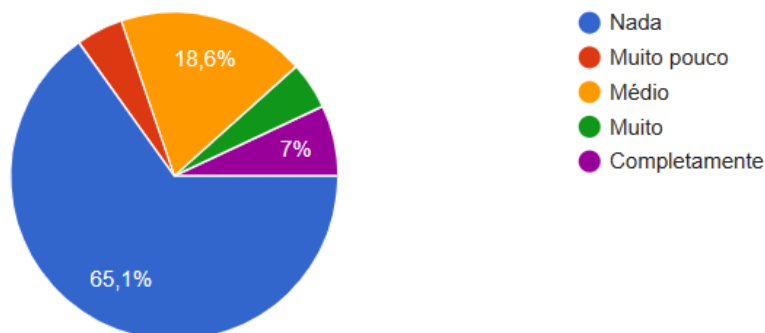
Além disso, 22,7% responderam que estão "Nem satisfeitas nem insatisfeitas", sugerindo uma percepção neutra sobre sua capacidade de trabalho, sem uma inclinação clara para um lado ou outro.

Por outro lado, a maioria, totalizando 18,2%, relatou estar "Satisfeito" com sua capacidade de trabalho. Essa resposta indica que esses funcionários têm uma avaliação positiva sobre suas competências e habilidades no ambiente profissional.

Somente 6,8% responderam que estão "Muito Satisfeitas" com sua capacidade de trabalho, representando uma parcela significativa que está altamente confiante em suas habilidades.

Gráfico 11 - A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus funcionários?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos resultados obtidos, podemos notar que a maioria dos funcionários, representando 65,1% das pessoas, responderam “nada”, indicando uma falta desses benefícios no ambiente de trabalho.

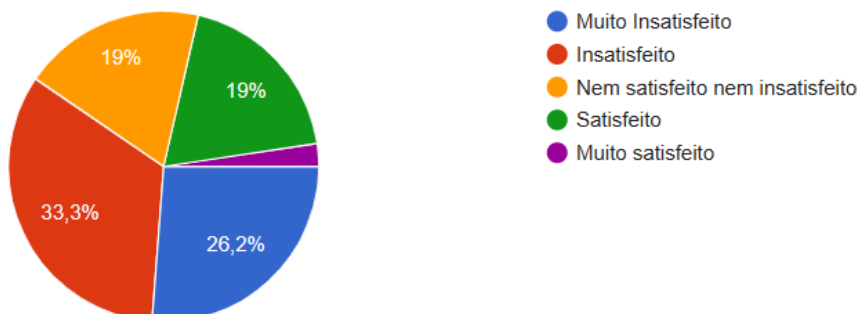
Além disso, 4,7 das pessoas responderam que o atendimento disponibilizado é “Muito pouco”, sugerindo que há uma parcela pequena que tem acesso a esses serviços, mas de forma limitada.

Por outro lado, 18,6% relataram que o atendimento é de nível “Médio”, o que pode indicar que a empresa oferece alguns benefícios de saúde e bem-estar, mas ainda há espaço para melhorias.

Apenas 4,7% responderam que o atendimento é “Muito”, o que pode indicar que a empresa fornece um nível satisfatório de benefícios de saúde e bem-estar, mas ainda existem aspectos a serem aprimorados. Por fim, 7% expressaram que o atendimento é “Completamente”, o que sugere que a empresa oferece um pacote abrangente de serviços médicos, odontológicos e sociais, atendendo plenamente às necessidades dos trabalhadores.

Gráfico 12- A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

42 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

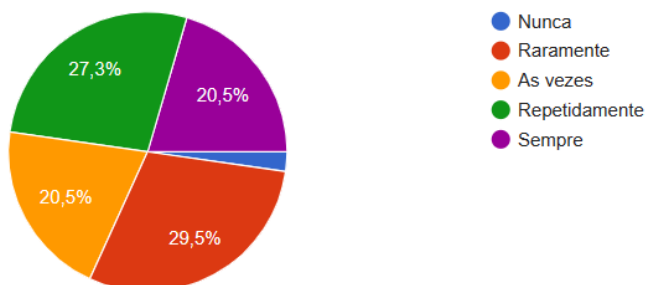
A maior parte deles, representando 33,3%, relatou estar "Insatisfeito" com a qualidade desses serviços. Além disso, 26,2% responderam que estão "Muito Insatisfeitas", indicando uma insatisfação mais acentuada.

Por outro lado, 19% responderam que estão "Nem satisfeitos nem insatisfeitos", sugerindo uma percepção neutra ou ambivalente em relação à qualidade dos serviços. E 19% responderam que estão "Satisfeito" com relação aos serviços oferecidos.

Apenas 2,4% expressaram estar "Muito Satisfeita", o que representa uma minoria que está altamente satisfeita com os serviços de saúde e assistência social oferecidos pela empresa.

Gráfico 13 - A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

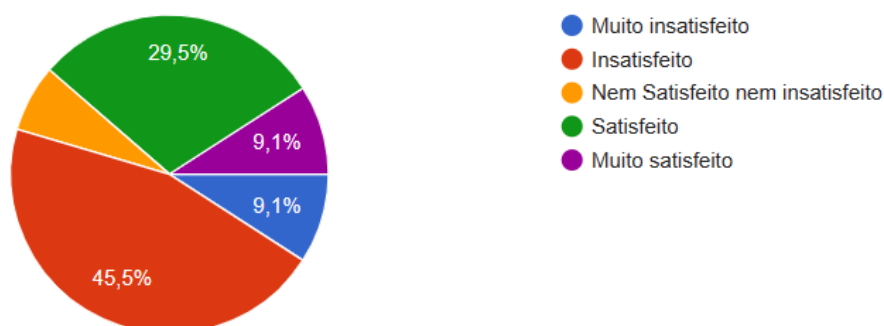
Apenas 2,3% responderam que "Nunca" se sentem sonolentas durante o trabalho, o que indica que a maioria enfrenta algum grau de sonolência durante suas atividades profissionais.

A opção "Raramente" foi escolhida por 29,5% das pessoas, sugerindo que há uma parcela significativa que ocasionalmente experimenta sonolência durante o expediente.

Outras 20,5% responderam que se sentem sonolentas "Às vezes". Por outro lado, 27,3% relataram sentirem-se sonolentas "Repetidamente".

Surpreendentemente, 20,5% responderam que se sentem sonolentas "Sempre", representando uma parcela considerável que enfrenta sonolência de forma constante durante suas atividades laborais.

Gráfico 14 - A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?  
44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A maioria, representando 45,5%, relatou estar "Insatisfeita" com o tempo que possuem para dormir. Essa resposta sugere que uma parcela significativa da equipe não está conseguindo dedicar um tempo adequado ao descanso durante a noite. Além disso, 9,1% das pessoas responderam que estão "Muito Insatisfeitas".

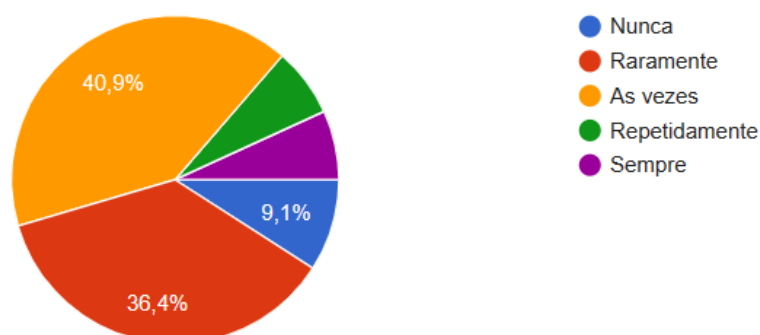
Por outro lado, 29,5% relataram estar "Satisfeitos" com o tempo que possuem para dormir, indicando que estão conseguindo equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais para garantir um descanso adequado.

Apenas 6,8% responderam que estão "Nem Satisfeitas nem insatisfeitas", sugerindo uma percepção neutra ou ambivalente sobre a quantidade de tempo de sono disponível.

Outros 9,1% expressaram estar "Muito Satisfeitos" com o tempo que possuem para dormir, representando uma minoria que está altamente satisfeita com a qualidade e quantidade de sono que conseguem obter.

Gráfico 15 - B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

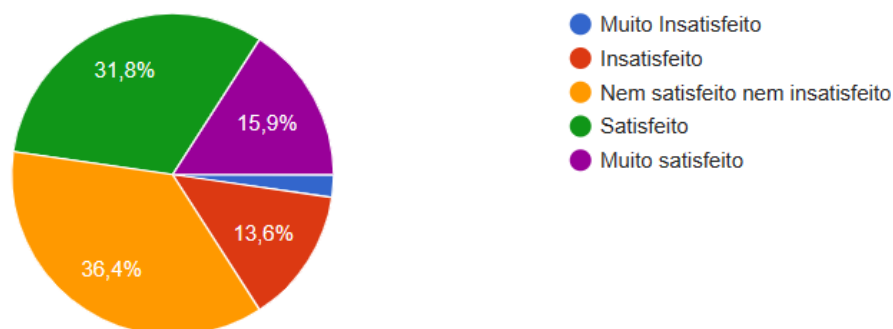
Como mostra o Gráfico 15, 40,9% relataram que "As vezes" se sentem incapazes de realizar suas atividades profissionais. Isso sugere que há uma parcela significativa que enfrenta desafios ou momentos de dificuldade em relação ao seu trabalho.

Além disso, 36,4% responderam que se sentem "Raramente" incapazes, o que pode indicar que alguns enfrentam essa situação de forma mais esporádica. Por outro lado, 9,1% das pessoas relataram que "Nunca" se sentem incapazes de realizar o trabalho, o que representa uma minoria que geralmente está confiante em suas habilidades profissionais. E 6,8% responderam que se sentem incapazes "Repetidamente", indicando que enfrentam esse sentimento de forma mais frequente e consistente.

Além disso, também 6,8% responderam que se sentem incapazes "Sempre", o que indica que há uma parcela menor que enfrenta constantemente desafios em relação ao seu trabalho.

Gráfico 16 - B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Uma pequena parcela, representando 2,3%, declarou-se "Muito Insatisfeito(a)" consigo mesmo(a), indicando que uma minoria enfrenta um grau significativo de insatisfação pessoal.

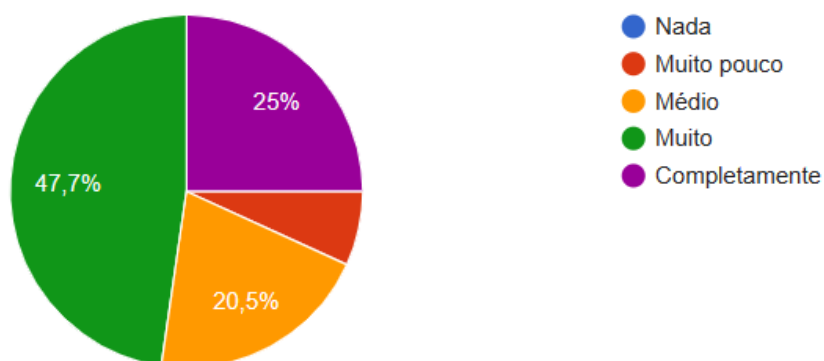
Outros 13,6% responderam "Insatisfeito(a)", demonstrando que uma proporção considerável não está plenamente satisfeita consigo mesma(o), podendo haver questões relacionadas à autoestima ou ao bem-estar emocional.

A categoria "Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)" foi escolhida por 36,4%, mostrando que uma parcela significativa possui uma percepção neutra ou ambivalente sobre seu próprio contentamento pessoal.

Cerca de 31,8% afirmaram estar "Satisfeitos(as)" consigo mesmos(as), indicando que a maioria se sente razoavelmente contente com sua própria pessoa, porém ainda pode haver áreas de melhoria ou autorreflexão.

Surpreendentemente, 15,9% se declararam "Muito Satisfeitos(as)" consigo mesmos(as), o que indica uma parcela menor, mas positiva, que possui um alto grau de satisfação pessoal e bem-estar emocional.

Gráfico 17 - B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?  
44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

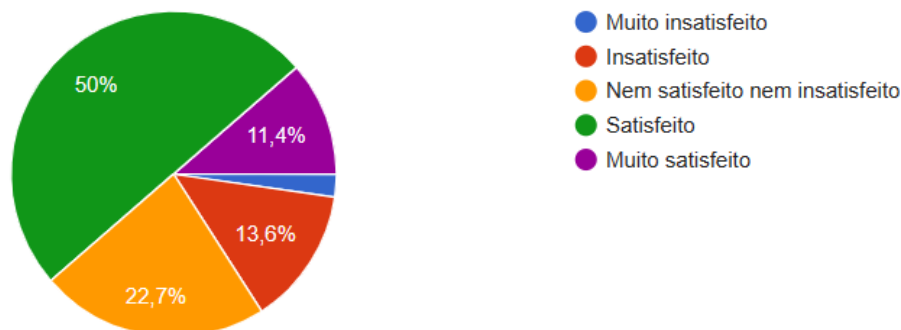
Uma parcela pequena de 6,8% respondeu "Muito Pouco", demonstrando que essa minoria considera suas atividades profissionais com um baixo grau de importância.

A categoria "Médio" foi escolhida por 20,5%, mostrando que uma proporção significativa percebe seu trabalho como importante em um nível intermediário. A resposta "Muito" importante foi selecionada por 47,7%, indicando que quase metade considera seu trabalho como algo de grande relevância em suas vidas.

E, por fim, 25% responderam "Completamente" importante, o que revela uma parcela menor, mas ainda relevante, que atribui um grau máximo de importância ao trabalho que realiza.

Gráfico 18 - B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

44 respostas



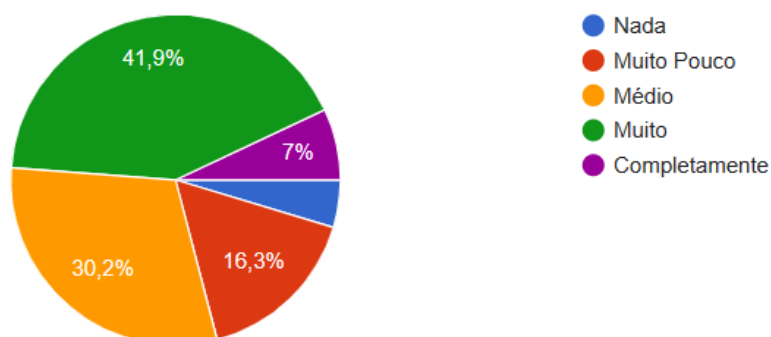
Fonte: De autoria própria (2023).

Apenas 1 pessoa respondeu estar "Muito insatisfeitas", 6 pessoas responderam que estão "Insatisfeitas". A opção "Nem satisfeito nem insatisfeito" foi escolhida por 10 pessoas, indicando que há uma percepção neutra ou ambivalente em relação ao tema pesquisado.

Por outro lado, a maioria, representando 22 pessoas, relatou estar "Satisfeita" com o aspecto abordado na pesquisa, o que sugere que a maioria dos participantes está satisfeita, mas não necessariamente extremamente entusiasmada. Por fim, 5 pessoas responderam que estão "Muito satisfeitas", representando uma parcela menor que demonstram estar altamente satisfeitas e contentes com o tema em questão.

Gráfico 19 - B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Apenas 7% das pessoas responderam que compreendem "Completamente" a medida correta ou errada de seu trabalho, o que sugere que uma minoria possui uma percepção clara e confiante sobre a qualidade de suas entregas.

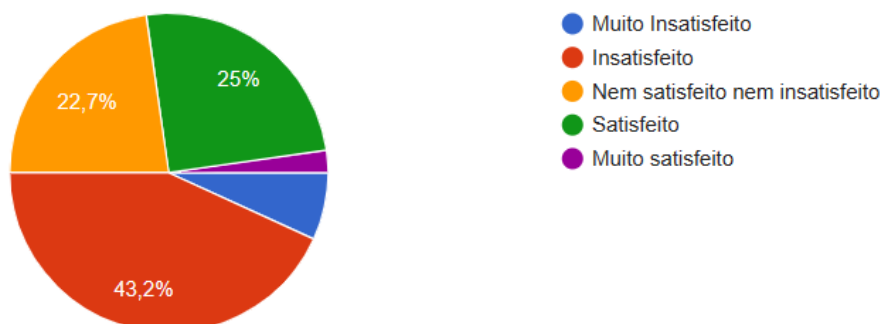
A maior parte, 41,9%, respondeu que compreende "Muito" a correção de seu trabalho, o que indica que existe uma parcela significativa que tem uma boa percepção de seu desempenho, mas não estão completamente certos.

A opção "Médio" foi escolhida por 30,2% das pessoas, demonstrando que há uma percepção neutra ou ambivalente em relação à compreensão do quão correto ou errado é o trabalho realizado.

Por outro lado, 16,3% responderam que compreendem "Muito Pouco" a correção de seu trabalho, sugerindo que alguns têm dificuldades em avaliar a qualidade de suas tarefas. E 2,3% pessoas responderam que compreendem "Nada" a respeito da correção de seu trabalho, indicando que há uma pequena parcela que não tem uma noção clara da precisão de suas atividades.

Gráfico 20 - B3.2 – Quanto satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

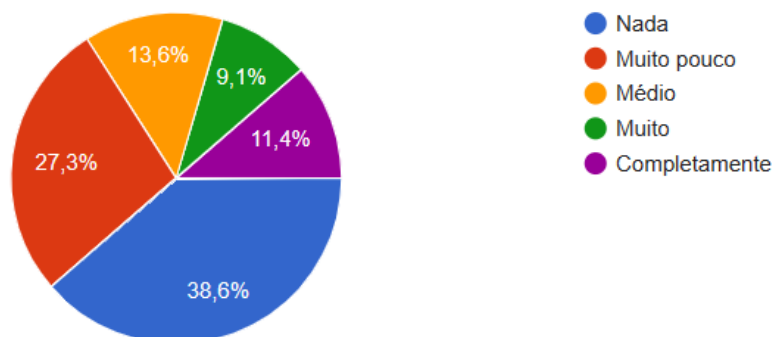
A opção mais escolhida foi "Insatisfeito", 43,2% relataram que não estão satisfeitas com as informações recebidas sobre seu desempenho profissional. Essa resposta sugere que uma parcela significativa da equipe sente que as informações fornecidas podem não ser suficientes ou adequadas para avaliar adequadamente seu trabalho.

Além disso, 22,7% responderam que estão "Nem satisfeitas nem insatisfeitas", o que indica uma percepção neutra ou ambivalente em relação às informações de desempenho recebidas. Essa resposta pode sugerir que eles podem não ter uma opinião definitiva sobre a qualidade das informações que lhes são fornecidas.

Por outro lado, 25% relataram estar "Satisfeitos" com as informações de desempenho que recebem, indicando que essa parcela da equipe está razoavelmente satisfeita com a clareza e relevância das informações recebidas. Apenas 2,3% responderam que estão "Muito Satisfeita" com as informações fornecidas, representando uma minoria que expressa alta satisfação com o *feedback* e as informações de desempenho que recebem. E 6,8% das pessoas marcaram como "muito insatisfeito"

Gráfico 21 - B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos resultados da pesquisa sobre o incentivo e liberação para cursos e outras atividades relacionadas ao trabalho, podemos observar diferentes percepções e experiências dos trabalhadores em relação ao suporte fornecido pela empresa para o desenvolvimento profissional.

A opção mais escolhida por eles foi "Nada", com 38,6% das pessoas relatando que a empresa não oferece incentivos ou liberações para cursos ou atividades relacionadas ao trabalho. Essa resposta sugere que uma parcela significativa da equipe pode sentir a falta de apoio da empresa em relação ao seu crescimento profissional.

Além disso, 27,3% responderam que a empresa oferece "Muito pouco" incentivo ou liberação para atividades de desenvolvimento profissional. Essa percepção indica que, embora haja algum suporte, ainda há espaço para melhorias.

A opção "Médio" foi escolhida por 13,6% das pessoas, demonstrando que alguns percebem um nível moderado de incentivo e liberação para atividades relacionadas ao trabalho.

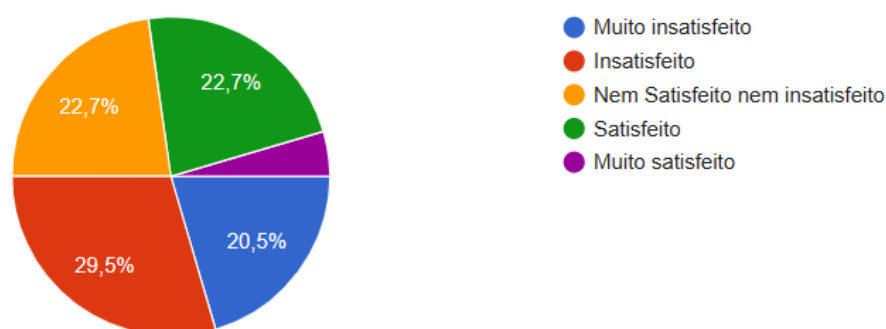
Por outro lado, 11,4% das pessoas responderam que a empresa oferece "Completamente" incentivo e liberação para cursos e atividades relacionadas ao trabalho, representando uma minoria que se sente muito bem apoiada pela empresa em suas iniciativas de aprimoramento profissional.

Somente 9,1% relataram que a empresa oferece "Muito" incentivo ou liberação, o que sugere que uma parcela menor se sente bem apoiada em seus esforços de desenvolvimento profissional.

Por outro lado, 11,4% das pessoas responderam que a empresa oferece "Completamente" incentivo e liberação para cursos e atividades relacionadas ao trabalho, representando uma minoria que se sente muito bem apoiada pela empresa em suas iniciativas de aprimoramento profissional.

Gráfico 22 - B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A maior parte, representando 29,5% das pessoas, respondeu que está "Insatisfeita" com o apoio oferecido pela empresa ao seu desenvolvimento. Essa resposta sugere que uma parcela significativa da equipe sente que não está recebendo o suporte adequado para crescer pessoal e profissionalmente.

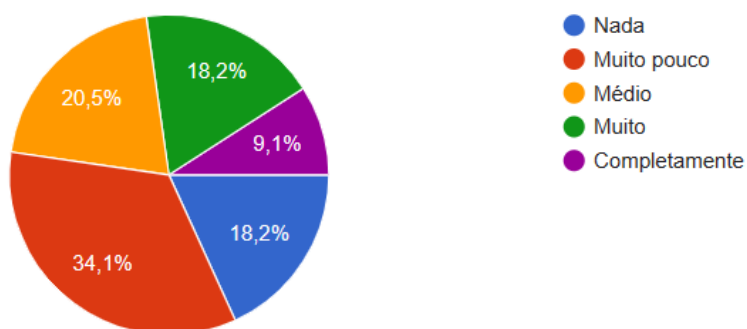
Além disso, 20,5% das pessoas responderam que estão "Muito insatisfeitas", indicando um nível mais elevado de insatisfação em relação ao apoio oferecido. A opção "Nem Satisfeito nem insatisfeito" foi escolhida por 22,7%, sugerindo que há uma percepção neutra ou ambivalente em relação ao suporte concedido pela empresa. Essa resposta pode indicar que eles podem não ter uma opinião definitiva sobre o nível de apoio que estão recebendo.

Por outro lado, 22,7% relataram estar "Satisfeitos" com o apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional oferecido pela empresa. Essa percepção

indica que uma parcela da equipe se sente bem atendida em suas necessidades de crescimento. Apenas 4,5% das pessoas responderam que estão "Muito satisfeitas" com o apoio oferecido, representando uma minoria que expressa alta satisfação com as oportunidades de desenvolvimento proporcionadas pela empresa.

Gráfico 23 - C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A maior parte, representando 34,1% das pessoas, respondeu que pode expressar suas opiniões "Muito pouco" na empresa, o que sugere que eles sentem que há limitações ou receios em compartilhar suas ideias abertamente.

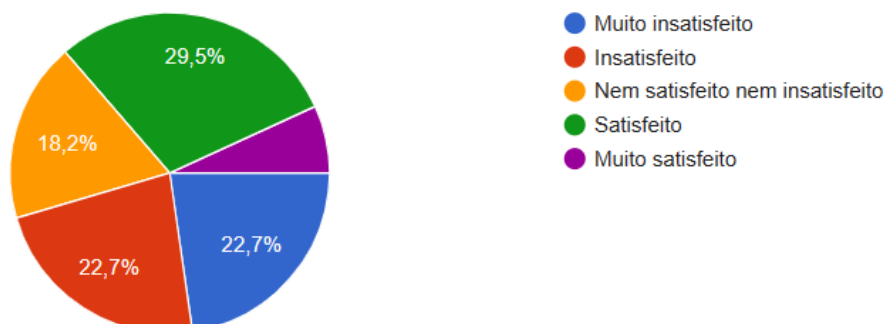
Além disso, 20,5% responderam que têm "Médio" grau de liberdade de expressão, indicando que alguns sentem que podem expressar suas opiniões em certa medida, mas ainda podem encontrar restrições ou receios.

A opção "Nada" e "Muito" foi escolhida por 18,2%, demonstrando que uma parcela significativa da equipe não se sente à vontade para expressar suas opiniões, o que pode impactar negativamente o ambiente de trabalho e a participação ativa dos trabalhadores.

Apenas 9,1% responderam que podem expressar suas opiniões "Completamente", representando uma minoria que se sente plenamente à vontade para compartilhar suas ideias sem medo de consequências negativas.

Gráfico 24 - C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

O número de trabalhadores que está "Muito insatisfeitos" e "Insatisfeitos" é igual – com 22,7% pessoas em cada categoria. Isso sugere que uma parcela significativa da equipe não se sente à vontade para expressar suas opiniões livremente na empresa, o que pode ser um indicativo de problemas de comunicação ou de uma cultura pouco aberta ao diálogo.

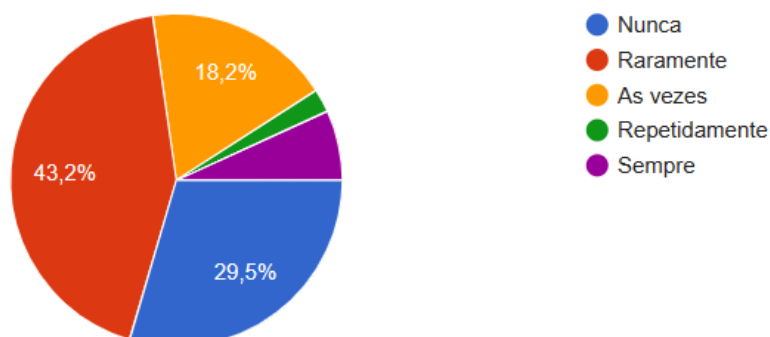
Além disso, 18,2% das pessoas responderam que estão "Nem satisfeitas nem insatisfeitas", indicando uma percepção neutra ou ambivalente em relação à possibilidade de expressão de opiniões.

A opção "Satisfeito" foi escolhida por 29,5%, demonstrando que há uma parcela da equipe que se sente relativamente confortável em expressar suas opiniões na empresa.

Por outro lado, apenas 6,8% pessoas responderam que estão "Muito satisfeitas" com a possibilidade de expressão livre de suas opiniões, representando uma minoria que se sente altamente satisfeita com o ambiente de comunicação na empresa.

Gráfico 25 - C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos resultados da pesquisa sobre a frequência de desentendimentos com superiores ou colegas de trabalho, podemos observar diferentes níveis de conflitos na amostra.

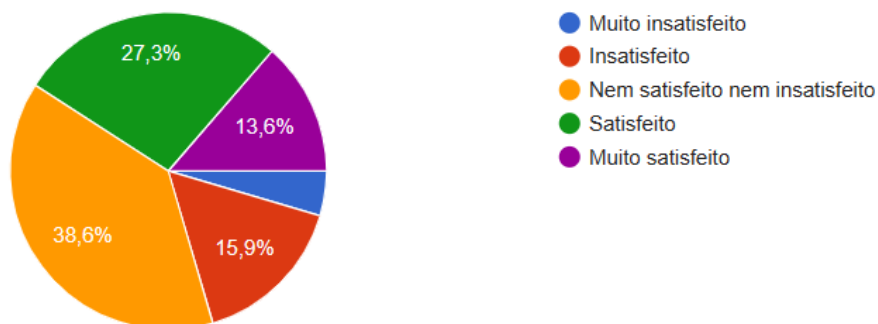
A opção mais escolhida por eles foi "Raramente", com 43,2% das pessoas relatando que têm desentendimentos com pouca frequência. Isso sugere que a maioria da equipe não enfrenta conflitos significativos em suas relações de trabalho.

Além disso, 29,5% responderam que "Nunca" têm desentendimentos, indicando que uma parcela considerável dos trabalhadores não experimenta conflitos em suas interações profissionais. A opção "Às vezes" foi escolhida por 18,2% das pessoas, demonstrando que alguns ocasionalmente enfrentam desentendimentos em suas relações de trabalho.

Por outro lado, apenas 2,3 das pessoas responderam que enfrentam desentendimentos "Repetidamente", o que indica que vivenciam conflitos de forma recorrente em suas interações no ambiente de trabalho. Apenas 6,8% responderam que enfrentam desentendimentos "Sempre", representando uma parcela menor que relata enfrentar conflitos constantes em suas relações profissionais.

Gráfico 26- C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A opção "Nem satisfeito nem insatisfeito" foi a mais escolhida, com 38,6% das pessoas relatando uma percepção neutra ou ambivalente em relação à sua equipe de trabalho. Isso sugere que uma parcela significativa da equipe pode não ter uma opinião definitiva sobre sua satisfação em relação ao grupo com o qual trabalha.

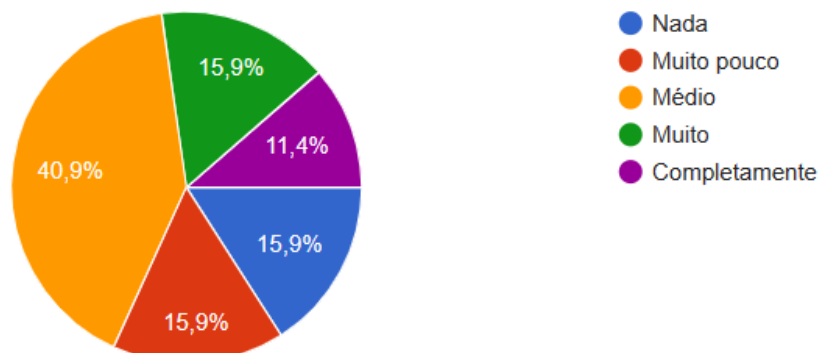
Além disso, 27,3% responderam que estão "Satisfeitas" com sua equipe, o que indica que essa parcela se sente bem com os colegas de trabalho e com a dinâmica do grupo.

Apenas 13,6% responderam que estão "Muito satisfeitas" com sua equipe de trabalho, representando uma minoria que expressa alta satisfação com o grupo com o qual trabalha.

Por outro lado, 15,9% relataram estar "Insatisfeitas" e 4,5% estão "Muito insatisfeitas" com sua equipe. Essas respostas indicam que alguns podem estar enfrentando problemas ou desafios no ambiente de trabalho relacionados à dinâmica da equipe.

Gráfico 27 - C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A mais escolhida foi "Médio", com 40,9% das pessoas relatando que têm um nível moderado de autonomia na tomada de decisões no trabalho. Isso sugere que uma parcela significativa da equipe possui certo grau de independência, mas ainda pode precisar consultar o supervisor em algumas situações.

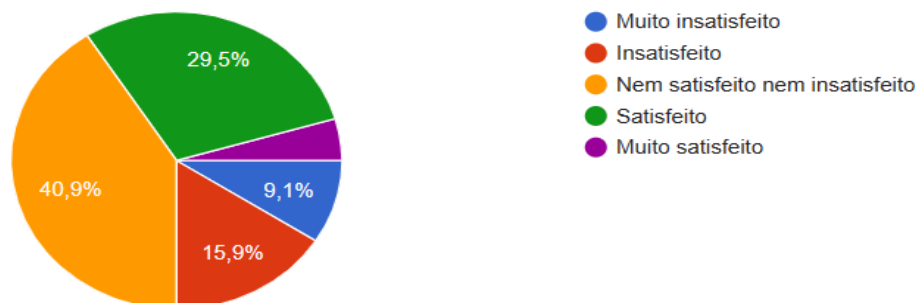
Além disso, 15,9% das pessoas responderam que têm "Nada" e "Muito pouco" de autonomia, indicando que uma parcela considerável não tem a liberdade para tomar decisões sem consultar o supervisor.

A opção "Muito" foi escolhida por 15,9% das pessoas, demonstrando que uma parcela menor da equipe possui um nível mais elevado de autonomia na tomada de decisões, o que pode indicar uma maior confiança por parte da empresa em relação a esses trabalhadores.

E apenas 11,4% das pessoas responderam que têm "Completamente" autonomia para tomar decisões, representando uma minoria que possui total independência na condução de suas atividades no trabalho.

Gráfico 28 - C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Baseado nos resultados da pesquisa sobre o nível de satisfação dos trabalhadores com o nível de autonomia concedido em seu trabalho, é possível observar diferentes percepções e sentimentos na amostra.

A opção "Nem satisfeito nem insatisfeito" foi a mais escolhida, com 40,9% das pessoas relatando uma percepção neutra ou ambivalente em relação à autonomia que lhes é concedida no trabalho. Isso sugere que uma parcela significativa da equipe pode não ter uma opinião definitiva sobre o grau de autonomia que possui.

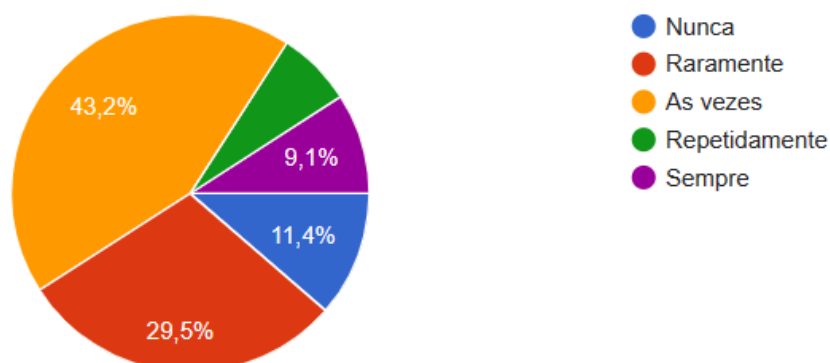
Além disso, 29,5% das pessoas responderam que estão "Satisfeitas" com o nível de autonomia que lhes é concedido, o que indica que essa parcela se sente bem com o grau de independência que possui em suas atividades.

A opção "Insatisfeito" foi escolhida por 15,9%, demonstrando que alguns podem sentir que o nível de autonomia concedido não é adequado para suas necessidades ou responsabilidades. Por outro lado, 9,1% das pessoas responderam que estão "Muito insatisfeitas" com o nível de autonomia, representando uma minoria que sente que não tem a liberdade desejada para tomar decisões e conduzir suas atividades de forma independente.

Apenas 4,5% das pessoas responderam que estão "Muito satisfeitas" com o nível de autonomia concedido, indicando que uma pequena parcela se sente altamente satisfeita com a liberdade que possui no trabalho.

Gráfico 29 - C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

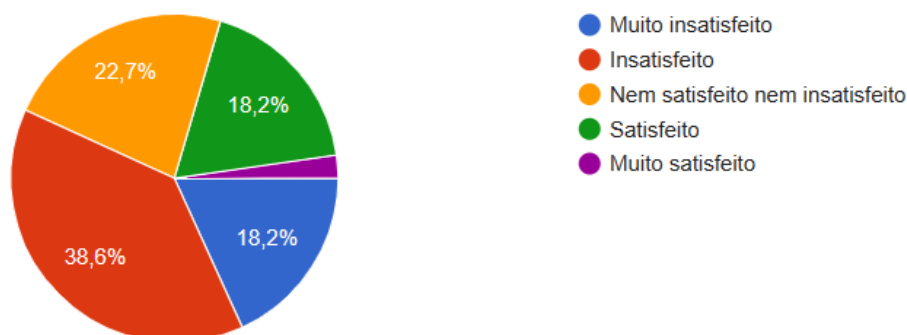
A opção mais escolhida foi "Às vezes", com 43,2% das pessoas relatando que praticam atividades de lazer ocasionalmente. Isso sugere que uma parcela significativa da equipe encontra algum tempo para se dedicar a atividades recreativas, mesmo que de forma esporádica.

Além disso, 29,5% responderam que praticam atividades de lazer "Raramente", indicando que há uma parte da equipe que tem poucas oportunidades de desfrutar de momentos de lazer.

A opção "Nunca" foi escolhida por 11,4%, demonstrando que uma parcela menor não dedica nenhum tempo para atividades de lazer. Por outro lado, apenas 6,8% responderam que praticam atividades de lazer "Repetidamente", representando uma minoria que se dedica regularmente a essas atividades. E 9,1% das pessoas responderam que praticam atividades de lazer "Sempre", indicando que uma pequena parcela se engaja constantemente em momentos de lazer.

Gráfico 30 - C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

44 respostas



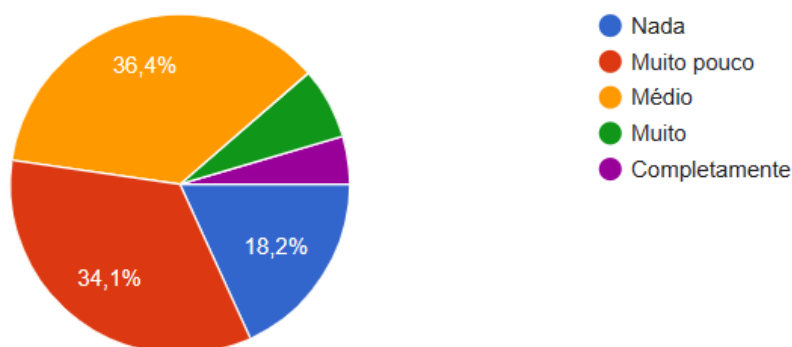
Fonte: De autoria própria (2023).

A opção mais escolhida foi "Insatisfeito", com 38,6% das pessoas relatando que não estão satisfeitas com o tempo que possuem para praticar atividades de lazer. Isso sugere que uma parcela significativa da equipe sente que não tem tempo suficiente para dedicar-se a momentos de lazer e descanso. Além disso, 22,7% das pessoas responderam que estão "Nem satisfeitas nem insatisfeitas", indicando uma percepção neutra ou ambivalente em relação ao tempo disponível para atividades de lazer. Essa resposta pode indicar que esses trabalhadores podem ter algumas oportunidades de lazer, mas ainda não se sentem completamente satisfeitos.

A opção "Muito insatisfeito" foi escolhida por 18,2% das pessoas, demonstrando que uma parcela significativa dos funcionários expressa um alto grau de insatisfação em relação ao tempo que possuem para atividades de lazer.

Por outro lado, 18,2% das pessoas responderam que estão "Satisfeitas" com o tempo disponível para atividades de lazer, indicando que essa parcela da equipe sente-se razoavelmente satisfeita com o equilíbrio entre trabalho e lazer. E apenas 1 pessoa respondeu que está "Muito satisfeita" com o tempo disponível para praticar atividades de lazer, representando uma minoria que se sente altamente satisfeita com a quantidade de tempo dedicada ao lazer.

Gráfico 31 - D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?  
44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

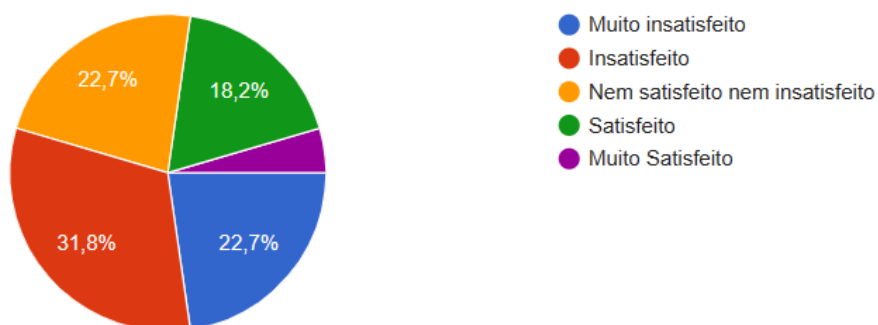
A mais escolhida foi "Médio", com 36,4% das pessoas relatando que consideram o salário suficiente para satisfazer suas necessidades. Isso sugere que uma parcela significativa da equipe percebe que o salário atende parcialmente suas necessidades financeiras. E, além disso, 34,1% das pessoas responderam que o salário é "Muito pouco" para satisfazer suas necessidades, indicando que uma parte substancial sente que o salário não é suficiente para cobrir suas despesas e atender suas necessidades básicas.

A opção "Nada" foi escolhida por 18,2% demonstrando que uma parcela menor sente que o salário não é de forma alguma adequado para satisfazer suas necessidades. Apenas 6,8% das pessoas responderam que o salário é "Muito" suficiente para satisfazer suas necessidades, representando uma minoria que sente que seu salário atende plenamente suas necessidades financeiras.

Somente 4,5% responderam que o salário é "Completamente" suficiente para suas necessidades, indicando que uma pequena parcela sente que o salário supre completamente suas exigências financeiras.

Gráfico 32- D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

44 respostas



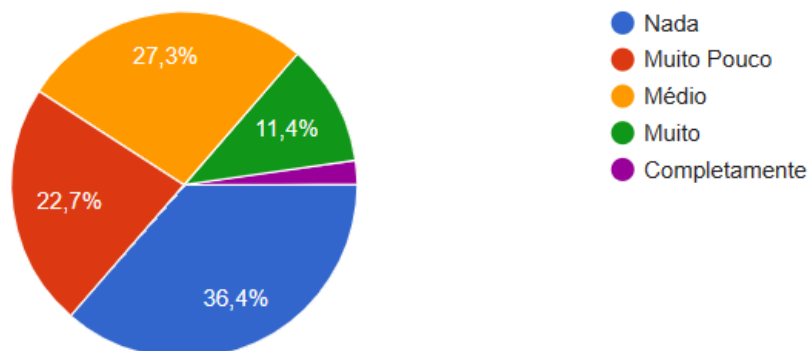
Fonte: De autoria própria (2023).

A opção mais escolhida foi "Insatisfeito", com 31,8% das pessoas relatando que não estão satisfeitas com seu salário atual. Isso sugere que uma parcela significativa da equipe sente que seu salário não atende suas expectativas ou necessidades financeiras. 22,7% pessoas responderam que estão "Nem satisfeitas nem insatisfeitas", indicando uma percepção neutra ou ambivalente em relação ao salário que recebem. Essa resposta pode indicar que esses trabalhadores não têm uma opinião definitiva sobre a satisfação com seu salário atual. A opção "Muito insatisfeito" foi escolhida por 22,7% das pessoas, demonstrando que uma parcela considerável expressa muita insatisfação em relação ao seu salário.

Por outro lado, 18,2% das pessoas responderam que estão "Satisfeitas" com seu salário, o que indica que essa parcela da equipe sente-se razoavelmente satisfeita com o valor que recebem. Surpreendentemente, apenas 4,5% das pessoas responderam que estão "Muito satisfeitas" com seu salário, representando uma minoria que se sente altamente satisfeita com sua remuneração atual.

Gráfico 33 - D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

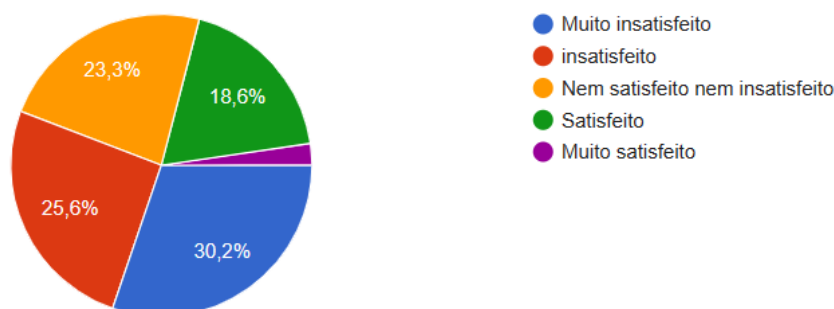
A opção mais escolhida foi "Nada", com 36,4% das respostas indicando que uma parcela significativa da equipe não percebe vantagens ou benefícios oferecidos pela empresa. Além disso, 22,7% das respostas foram "Muito Pouco", demonstrando que outra parte percebe apenas benefícios muito limitados ou insuficientes.

A opção "Médio" foi escolhida por 27,3%, indicando que eles percebem algumas vantagens e benefícios, mas talvez esperem mais da empresa nesse aspecto.

Apenas 11,4% das respostas foram "Muito", o que sugere que uma parcela menor percebe um nível significativo de vantagens e benefícios oferecidos pela empresa. E apenas 2,3% das respostas foram "Completamente", representando uma minoria que se sente altamente beneficiada e valorizada pelas vantagens oferecidas pela empresa.

Gráfico 34 - D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A opção mais escolhida foi "Muito insatisfeita", com 30,2% das respostas, indicando que uma parcela significativa da equipe não está satisfeita com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa. Além disso, 25,6% das respostas foram "Insatisfeito", demonstrando que outra parte sente-se insatisfeita com os benefícios oferecidos.

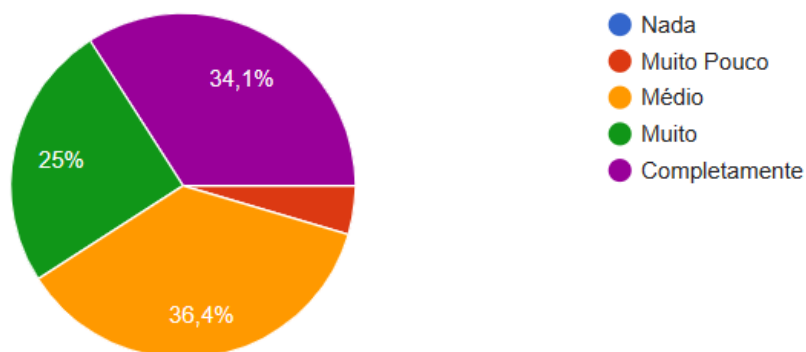
A opção "Nem satisfeito nem insatisfeito" foi escolhida por 23,3%, indicando que eles têm uma percepção neutra ou ambivalente em relação às vantagens e benefícios oferecidos.

Apenas 18,6% das respostas foram "Satisfeito", sugerindo que uma parcela menor está satisfeita com as vantagens oferecidas. Somente 2,3% das respostas foram "Muito satisfeito", representando uma minoria que se sente altamente satisfeita com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa.

A percepção equivocada de que benefícios são obrigação do Estado Nos últimos anos, tem se tornado cada vez mais comum a percepção errônea de que a responsabilidade de fornecer benefícios adequadamente aos trabalhadores deve recair exclusivamente sobre o Estado. Embora o governo tenha um papel fundamental na criação de políticas de proteção social, é importante ressaltar que os empregadores também têm um papel significativo a destacar quando se trata de garantir o bem-estar de seus funcionários.

Gráfico 35 - D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

44 respostas



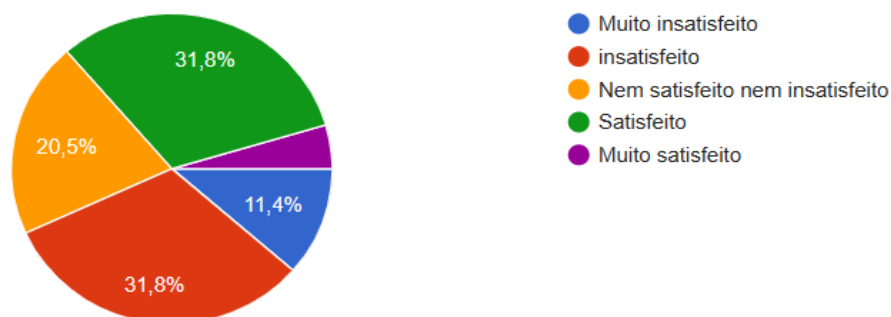
Fonte: De autoria própria (2023).

A opção mais escolhida foi "Completamente", com 34,1% das respostas, indicando que uma parcela significativa da equipe julga seu trabalho como sendo completamente cansativo e exaustivo. Isso sugere que esses trabalhadores sentem um alto nível de esgotamento em relação às suas atividades laborais. Além disso, 36,4% das respostas foram "Médio", demonstrando que outra parte considera o trabalho como tendo um nível moderado de cansaço e exaustão.

A opção "Muito" foi escolhida por 25%, indicando que eles percebem um alto grau de cansaço e exaustão em seu trabalho, mas não o consideram completamente exaustivo. E apenas 4,5% das respostas foram "Muito Pouco", representando uma minoria que sente que o trabalho é levemente cansativo e exaustivo.

Importante ressaltar que a opção "Nada" não foi escolhida por nenhum funcionário, o que indica que todos os entrevistados têm algum grau de cansaço e exaustão relacionado ao trabalho.

Gráfico 36 - D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?  
44 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A opção "Insatisfeito" ficou com 31,8% das respostas, indicando que uma parcela significativa da equipe não está satisfeita com sua jornada de trabalho atual. Isso sugere que esses trabalhadores podem sentir que sua carga horária é excessiva, ou que sua jornada não é compatível com suas necessidades e expectativas.

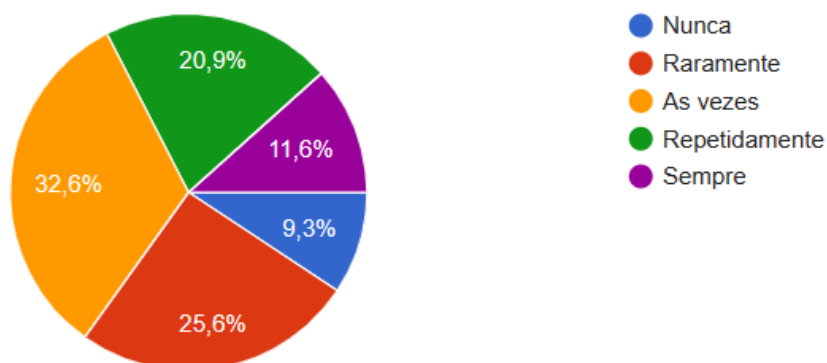
Além disso, também 31,8% das respostas foram "Satisfeito", demonstrando que outra parte sente-se razoavelmente satisfeita com sua jornada de trabalho semanal.

A opção "Nem satisfeito nem insatisfeito" foi escolhida por 20,5%, indicando que eles têm uma percepção neutra ou ambivalente em relação à sua jornada de trabalho.

Apenas 11,4% das respostas foram "Muito insatisfeito", representando uma minoria que expressa um alto grau de insatisfação em relação à sua jornada de trabalho atual.

Surpreendentemente, apenas 4,2% das respostas foram "Muito Satisfeito", sugerindo que uma parcela menor se sente altamente satisfeita com sua jornada de trabalho.

Gráfico 37 - D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?  
43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A opção mais escolhida pelos trabalhadores foi "Às vezes", com 32,6% das respostas, indicando que uma parcela significativa da equipe percebe que ocorrem demissões ocasionalmente na empresa.

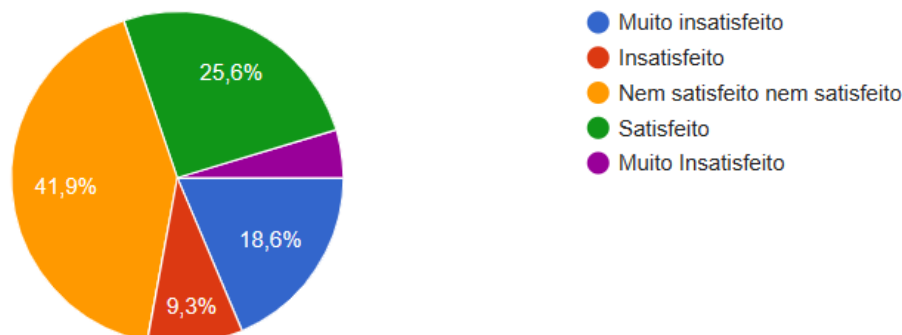
Além disso, 25,6% das respostas foram "Raramente", demonstrando que outra parte percebe que as demissões são eventos pouco frequentes na organização.

A opção "Repetidamente" foi escolhida por 20,9% dos trabalhadores, indicando que eles têm a percepção de que ocorrem demissões de forma recorrente na empresa.

Apenas 11,6% das respostas foram "Sempre", representando uma minoria que sente que as demissões são um evento constante na empresa. E 9,3% das respostas foram "Nunca", indicando que uma parcela menor não percebeu a ocorrência de demissões na empresa.

Gráfico 38 - D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos resultados da pesquisa sobre a satisfação dos trabalhadores em relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que trabalham, podemos observar diferentes percepções e sentimentos na amostra.

A opção mais escolhida foi "Nem satisfeito nem insatisfeito", com 41,9% das respostas, indicando que uma parcela significativa da equipe tem uma percepção neutra ou ambivalente em relação à segurança no emprego na empresa.

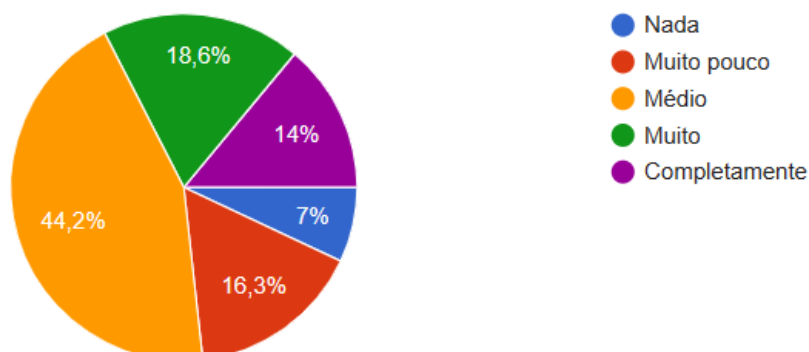
Além disso, 25,6% das respostas foram "Satisfeito", demonstrando que outra parte sente-se razoavelmente satisfeita com a segurança de permanecer empregado na organização.

A opção "Muito insatisfeito" foi escolhida por 18,6%. Apenas 9,3% das respostas foram "Insatisfeito", representando uma minoria que expressa insatisfação em relação à segurança de permanecer empregado na empresa.

Somente 4,7% das respostas foram "Muito Satisfeito", sugerindo que uma parcela menor se sente altamente satisfeita com a segurança de seu emprego atual.

Gráfico 39 - E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho etc.) do seu cargo são adequadas?

43 respostas



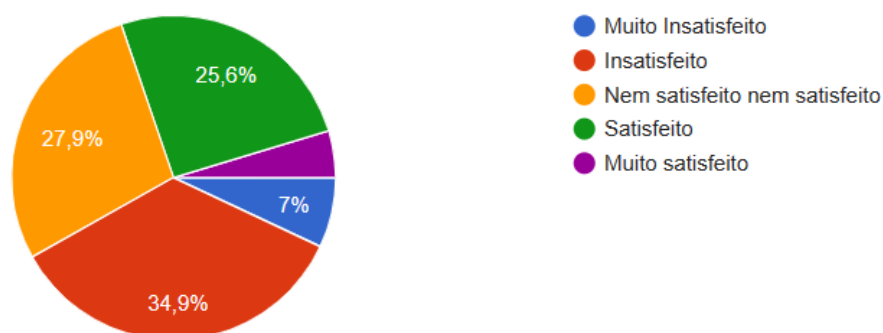
Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos resultados obtidos na pesquisa sobre as condições de trabalho, podemos observar diversas percepções entre os trabalhadores em relação ao ambiente laboral. A maioria dos participantes, cerca de 44,2%, classificou as condições como "Médio", sugerindo que consideram o ambiente de trabalho razoavelmente adequado, mas com espaço para melhorias.

Outra parcela, correspondente a 18,6%, avaliou as condições como "Muito", indicando que estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, considerando-o altamente adequado e agradável. Por outro lado, 16,3% apontaram que as condições são "Muito Pouco" satisfatórias, evidenciando que há aspectos inadequados, embora ainda existam elementos aceitáveis.

Apenas 14% responderam "Completamente", destacando que percebem o ambiente de trabalho como totalmente adequado e em consonância com suas expectativas. Surpreendentemente, uma pequena proporção de 7% classificou as condições como "Nada" adequadas, mostrando que há uma parcela insatisfeita com o ambiente de trabalho.

Gráfico 40 - E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?  
43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A maior parte, representando 34,9% das respostas, se declarou "Insatisfeito" com suas condições de trabalho atuais. Isso sugere que há aspectos que necessitam de melhorias para atender às expectativas e necessidades dos funcionários.

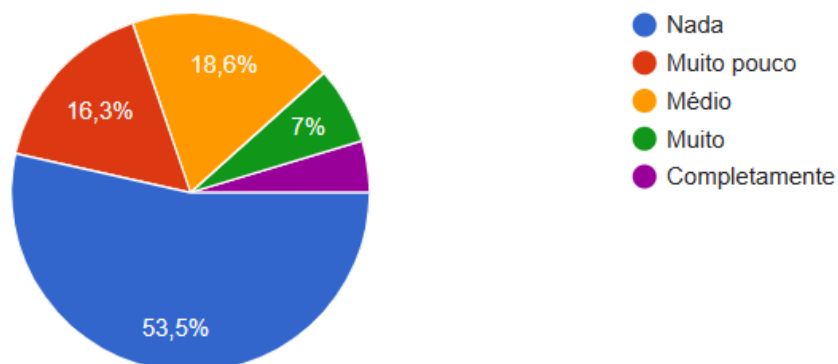
Outra parcela de 27,9% dos trabalhadores respondeu "Nem satisfeito nem insatisfeito", indicando uma percepção mais neutra ou indecisa em relação às condições de trabalho.

Cerca de 25,6% declararam estar "Satisfeitos" com suas condições de trabalho, mostrando que eles estão relativamente contentes com o ambiente e as circunstâncias em que realizam suas atividades.

Somente 7% se declararam "Muito insatisfeitos" com suas condições de trabalho. Uma minoria, correspondente a 4,7%, expressou estar "Muito Satisfeita" com suas condições de trabalho, indicando que esses trabalhadores estão altamente satisfeitos com as condições oferecidas pela empresa.

Gráfico 41 - E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

A maioria dos funcionários, representando 53,5% das respostas, indicou que não percebe ou não identifica um plano de carreira ou possibilidades claras de promoção na empresa. Isso sugere que há uma lacuna na comunicação ou na implementação de políticas de desenvolvimento profissional.

Outros 16,3% responderam que percebem "Muito Pouco" em termos de plano de carreira ou oportunidades de promoção, o que indica que pode haver iniciativas, mas que ainda são consideradas insuficientes ou pouco visíveis.

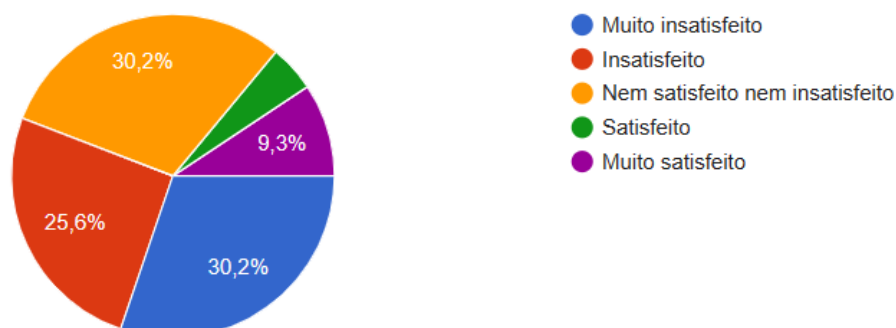
Uma parcela de 18,6% respondeu "Médio", o que sugere que existe algum reconhecimento ou percepção de oportunidades, mas que ainda há espaço para melhorias e esclarecimentos.

Por outro lado, apenas 7% responderam "Muito", demonstrando que uma minoria percebe oportunidades significativas de crescimento e promoção na empresa.

A opção "Completamente" foi escolhida por somente 2,7%, indicando que uma proporção muito pequena se sente totalmente satisfeita com as oportunidades de carreira oferecidas.

Gráfico 42 - E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos dados apresentados no Gráfico 42 referente à satisfação dos trabalhadores com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção na empresa em que trabalham, é possível notar diferentes percepções dentro da amostra.

A maior parte, representando 30,2% das respostas, manifestou-se como "Muito Insatisfeito" com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção, indicando uma insatisfação significativa com as oportunidades de crescimento profissional oferecidas.

Outros 25,6% responderam "Insatisfeito", evidenciando uma parcela considerável que não está satisfeita com as perspectivas de evolução na carreira dentro da empresa.

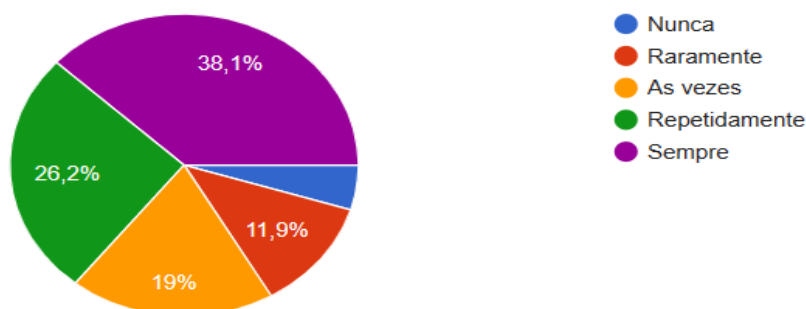
A opção "Nem satisfeito nem insatisfeito" foi selecionada por mais 30,2% dos funcionários, revelando uma percepção neutra ou indecisa em relação ao plano de carreira e/ou possibilidade de promoção. Esses trabalhadores podem estar em busca de mais informações ou clareza sobre as oportunidades disponíveis.

Apenas 4,7% das respostas foram "Satisfeito", indicando uma minoria que se sente satisfeita de forma geral com o plano de carreira e/ou as chances de promoção.

Somente 9,3% declararam-se "Muito Satisfeitos", demonstrando uma parcela menor, mas positiva, que se mostra altamente satisfeita com as oportunidades de crescimento profissional oferecidas pela empresa.

Gráfico 43 - E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

42 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Uma minoria, representando 4,8% das respostas, declarou "Nunca" sentir o trabalho como monótono, indicando que eles raramente experimentam repetitividade ou tédio em suas atividades laborais.

Outros 11,9% responderam "Raramente", sugerindo que há momentos em que o trabalho pode ser percebido como monótono, mas isso não é uma ocorrência frequente.

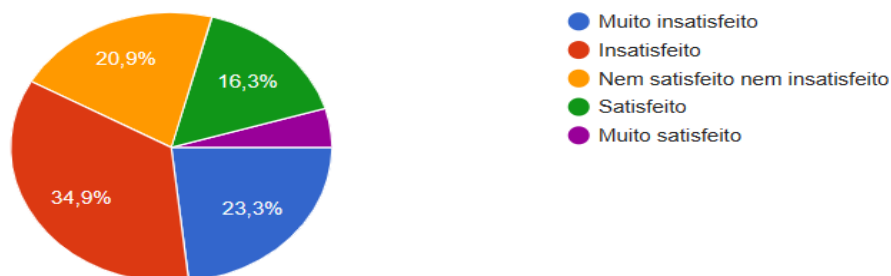
Cerca de 19% das respostas foram "Às vezes", destacando uma parcela significativa que ocasionalmente considera o trabalho como monótono, mas que ainda há momentos de diversidade e interesse nas atividades desempenhadas.

A opção "Repetidamente" foi escolhida por 26,2%, revelando que uma proporção considerável percebe o trabalho como monótono em diversas ocasiões, o que pode indicar a necessidade de variar as tarefas ou tornar o ambiente de trabalho mais estimulante.

Surpreendentemente, a maioria, correspondendo a 38,1% das respostas, afirmou sentir o trabalho como "Sempre" monótono, indicando uma percepção constante de repetição e falta de variedade em suas atividades.

Gráfico 44 - E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Uma parcela significativa, representando 23,3% das respostas, declarou-se "Muito Insatisfeita" com a variedade de atividades em seus cargos, indicando uma forte insatisfação com a monotonia e a falta de diversidade nas tarefas realizadas.

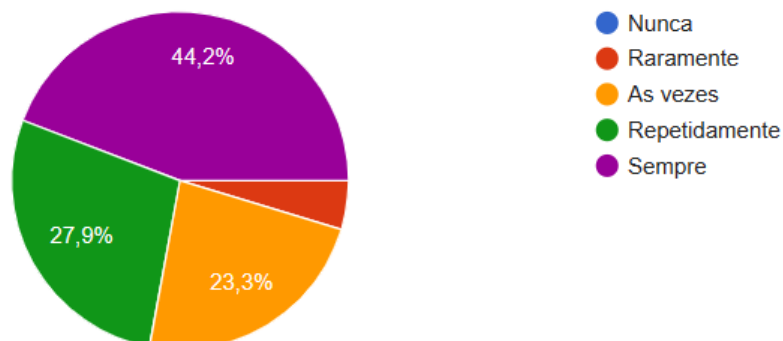
Outros 34,9% responderam "Insatisfeito", demonstrando que há uma grande proporção que se sente descontente com a variedade de atividades em seus cargos, mas que ainda encontram algum grau de interesse ou desafio.

Cerca de 20,9% das respostas foram "Nem satisfeito nem insatisfeito", revelando uma percepção neutra ou ambivalente em relação à variedade de atividades. Esses trabalhadores podem não ter uma posição definida sobre a diversidade de tarefas em seus cargos.

A opção "Satisfeito" foi escolhida por 16,3%, indicando que uma parcela menor está razoavelmente satisfeita com a variedade de atividades em seus cargos. Surpreendentemente, apenas 4,7% se declararam "Muito Satisfeitos" com a variedade de atividades realizadas em seus cargos, sugerindo que uma minoria percebe uma diversidade significativa e estimulante em suas tarefas diárias.

Gráfico 45 - E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

De acordo com os resultados da pesquisa sobre a frequência com que os trabalhadores realizam atividades completas em seus trabalhos, é possível identificar diferentes percepções entre os participantes.

A maioria, representando 44,2% das respostas, afirmou que realiza "Sempre" atividades completas, indicando que essa é uma prática rotineira em suas atividades laborais.

Outros 27,9% responderam "Repetidamente", o que sugere que uma parcela considerável executa tarefas completas com frequência, mas pode haver situações em que essa prática seja intercalada com outras atividades.

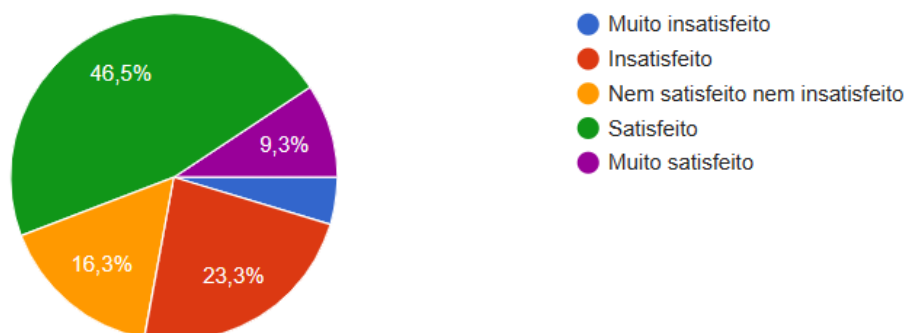
Aproximadamente 23,3% das respostas foram "Às vezes", revelando que essa parcela realiza atividades completas ocasionalmente, mas também pode encontrar situações em que as tarefas sejam parciais ou interrompidas.

A opção "Raramente" foi selecionada por 4,7%, indicando que uma minoria executa atividades completas de forma pouco frequente.

É relevante destacar que nenhum trabalhador respondeu "Nunca", o que mostra que todos os participantes têm a experiência de realizar atividades completas em algum momento.

Gráfico 46 - E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Com base nos resultados da pesquisa sobre a satisfação dos funcionários com o trabalho que realizam, é possível observar diferentes percepções entre os participantes.

Uma parcela pequena, representando 4,7% das respostas, declarou-se "Muito Insatisfeita" com o trabalho que realiza, indicando uma insatisfação significativa e profunda com suas atividades laborais.

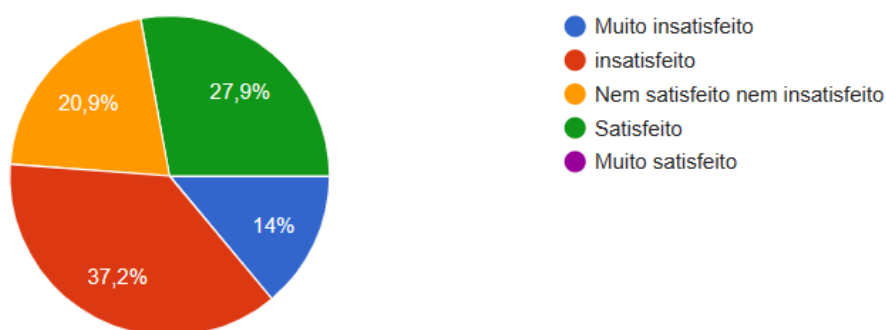
Outros 23,3% responderam "Insatisfeito", revelando que uma proporção considerável não está plenamente satisfeita com o trabalho que desempenha, o que pode refletir em questões como falta de motivação ou descontentamento com as tarefas executadas.

Cerca de 16,3% das respostas foram "Nem satisfeito nem insatisfeito", demonstrando uma percepção neutra ou ambivalente em relação ao trabalho. Esses trabalhadores podem se sentir indiferentes ou em busca de uma maior conexão com suas atividades profissionais.

A opção "Satisfeito" foi escolhida por 46,5%, indicando que a maioria se sente satisfeita com o trabalho que realiza, encontrando um certo nível de contentamento e realização em suas atividades diárias.

Somente, 9,3% se declararam "Muito Satisfeitos" com o trabalho que desempenham, revelando uma parcela menor, mas positiva, que se sente altamente satisfeita e realizada em sua função.

Gráfico 47 - F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?  
43 respostas



Fonte: De autoria própria (2023).

Uma parcela considerável, representando 37,2% das respostas, mostrou-se "Insatisfeita" com sua qualidade de vida no trabalho, o que sugere que há uma significativa insatisfação com as condições e o ambiente de trabalho.

Por outro lado, 27,9% afirmaram estar "Satisfeitos" com sua qualidade de vida no trabalho, indicando que essa proporção encontra um certo grau de contentamento em suas atividades laborais, embora ainda possa haver espaço para melhorias.

Cerca de 20,9% das respostas foram classificadas como "Nem satisfeito nem insatisfeito", o que mostra que essa parcela possui uma percepção neutra ou ambivalente sobre sua satisfação no ambiente de trabalho.

Observamos que 14% se declararam "Muito insatisfeitos" com a qualidade de vida no trabalho, indicando uma insatisfação mais profunda e expressiva em relação às condições no ambiente profissional.

Curiosamente, nenhum trabalhador respondeu como "Muito Satisfeito" em relação à qualidade de vida no trabalho, sugerindo que, com base nos dados coletados, essa percepção positiva não foi identificada entre os participantes.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho e em geral é influenciada por diversos fatores, como idade, gênero, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. Além disso, as percepções sobre qualidade de vida podem variar entre os trabalhadores. Compreender essas dimensões é fundamental para que as organizações possam implementar estratégias e políticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e uma melhor qualidade de vida.

Além disso, a pesquisa evidencia que aspectos como carga de trabalho, ambiente físico e ergonômico, relações interpessoais, oportunidades de desenvolvimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como reconhecimento e recompensas são determinantes para a qualidade de vida no ambiente profissional.

As conclusões deste estudo podem servir de base para a implementação de medidas e políticas que visem melhorar a qualidade de vida no âmbito do trabalho, proporcionando um ambiente mais saudável, produtivo e satisfatório para os trabalhadores. Investir no bem-estar dos funcionários não apenas contribui para o sucesso da empresa, mas também para o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

É fundamental que as organizações considerem a qualidade de vida no trabalho como um aspecto estratégico, buscando promover um ambiente de trabalho saudável, que incentive a motivação, o engajamento e a realização pessoal dos envolvidos. Com base nos resultados obtidos, é possível identificar áreas de melhoria e desenvolver ações que contribuam para a satisfação e o bem-estar dos funcionários.

A qualidade de vida no trabalho deve ser encarada como uma preocupação constante e contínua, e as organizações devem estar dispostas a adaptar e aprimorar suas práticas para atender às necessidades e expectativas dos funcionários. Ao investir na qualidade de vida no trabalho, as empresas têm a oportunidade de criar um ambiente positivo e produtivo, onde os trabalhadores se sintam valorizados, motivados e comprometidos com os objetivos da organização.

Por fim, espera-se que este estudo possa contribuir para a conscientização sobre a importância da qualidade de vida no trabalho e para o desenvolvimento de estratégias que promovam o bem-estar dos funcionários, fortalecendo o vínculo entre os profissionais e a empresa, e contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, satisfatório e produtivo.

Certamente, é importante acrescentar que uma resposta "às vezes" ou "nem satisfeito, nem insatisfeito" "médio" também pode ser considerada uma resposta negativa. Isso ocorre porque indica que as pessoas não estão totalmente satisfeitas com a situação em questão e que existem aspectos que precisam ser melhorados para alcançar uma satisfação plena. Portanto, ao analisar os resultados da pesquisa, é fundamental levar em consideração essas respostas "neutras" são consideradas como oportunidades para aprimorar e atender melhor às necessidades e expectativas das pessoas envolvidas.

É fundamental considerar que o questionário não contempla a variável "cor da pele". No entanto a cor da pele ainda é fator que exerce grande influência nos ambientes de trabalho, considerando que a sociedade tem uma estrutura racista.

Não se pode ignorar que na maioria dos espaços de trabalho no Brasil ainda há funções, cargos e salários melhores predominante sendo exercidos por pessoas brancas e que há uma maior quantidade de funções com menor remuneração e maior exposição à periculosidade e insalubridade sendo exercidas por pessoas negras. O Racismo é crime e impacta diretamente todos os aspectos da qualidade de vida de um ser humano.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo, editora Jandaíra, coleção Feminismos Plurais, 2019. Disponível em: [edisciplinas.usp.br](https://edisciplinas.usp.br). Acesso em: 15 de Agos. 2023.

CARTAXO, Danielle. Qualidade de Vida no Trabalho. **Administradores**, 17 abr. 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho>. Acesso em: 15 jul. 2023.

DIAS, Renata; SILVA, Elise; SILVA, Renata. Qualidade de vida: uma reflexão sobre a cidade de São Paulo. **Revista Saúde e Meio Ambiente - UFMS** -, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 1-15, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/14997>. Acesso em: 15 jul. 2023.

G1 Globo.com. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2023/07/08/bateu-o-friozin-veja-onde-curtir-festivais-de-inverno-em-minas.ghtml>: Acesso: 02 set. 2023.

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia Garabeli Cavalli; TAKAYANAGUI, Angela Maria Magosso. Qualidade de vida – aspectos conceituais. **Revista Salus**, Guarapuava-PR, p. 13-15, 2007. Disponível em: [http://www.observatorionacionaldoideoso.fiocruz.br/biblioteca/\\_artigos/12.pdf](http://www.observatorionacionaldoideoso.fiocruz.br/biblioteca/_artigos/12.pdf). Acesso em: 18 jul. 2023.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 15 ago. 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/MGNbP3WcnM3p8KKmLSZVddn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 15 ago. 2023.

PEREIRA, Érico Felden; TEXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. *Revista Brasileira de Educação Física e Esportes*, São Paulo, v.26, n.2, p. 24-250, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbefe/v26n2/07.pdf>. Acesso em: 03 de jun. 2023.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida e trabalho: Perspectivas na sociedade do conhecimento. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/tecnologiacap5.pdf> . Acesso em: 13 maio. 2023.

REIS JUNIOR, Dalcio Roberto dos; PILATTI, Luiz Alberto; PEDROSO, Bruno. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 1-12, 2011. Disponível em: <https://scholar.google.com/citations?user=THojDFYAAAAJ&hl=pt-BR>. Acesso 14 jun. 2023.

RODRIGUES, VIVIANE. Você sabe o que causa estresse no trabalho? Conheça os 8 principais fatores. **Siteware**, 2019. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/o-que-causa-estresse-trabalho/>. Acesso: 10 maio. 2023.

SILVA, Juliana Fernandes da Costa. **Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências**. 2010. 44f. Monografia (Especialização em Gestão Empresarial) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, RJ, 2010. ACESSO: 10 MAIO. 2023

Sirgy, M. J.; Reilly, N.; Wu, J.; Efraty, D. A work-life identity model for well-being: towards a research agenda linking quality of work life programs with quality of life. *Applied reseach quality life*, v. 3, n. 3, p. 181-202, 2008. doi:10.1007/s11482-008-9054-6. Acesso: 15 jul.2023.

SOARES, Valéria. **Saúde da população negra: racismo e condições sociais limitam acesso a serviços e tratamentos**. Portal Geledés, 2018. Disponível em: [geledes.org.br](http://geledes.org.br) Acesso em 10 ago. 2023.