**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO VALE DO ARAGUAIA – UNIVAR**

# **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**: ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DENTRO DA EMPRESA DO RAMO DE TRANSPORTE LOGISTICO E A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES

TAYNARA RODRIGUES MILOME

Barra do Garças – MT, novembro de 2023.

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO VALE DO ARAGUAIA – UNIVAR**

# **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**: ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DENTRO DA EMPRESA DO RAMO DE TRANSPORTE LOGISTICO E A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES

TAYNARA RODRIGUES MILOME

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração pelo Centro Universitário do Vale do Araguaia, sob orientação do Prof. Me Phábio Rocha da Silva.

Barra do Garças – MT, novembro de 2023.

# **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**: ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DENTRO DA EMPRESA DO RAMO DE TRANSPORTE LOGISTICO E A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES

Taynara Rodrigues Milome[1]

Phábio Rocha da Silva[2]

**RESUMO**

O presente estudo aborda o tema Qualidade de vida no trabalho: Análise do desenvolvimento dentro da empresa do ramo de transportes logístico e a percepção dos colaboradores. A QVT é um conceito que se tornou cada vez mais relevante nas organizações, à medida que as empresas reconhecem a importância de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e satisfatório para seus colaboradores. E quando se trata de uma empresa de transporte logístico, ela desempenha um papel fundamental no sucesso da organização e no bem-estar dos funcionários. Esse projeto objetivou analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT), dentro da organização, realizado pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo através de questionários com perguntas abertas e fechadas, para trazer um estudo mais detalhado sobre a transformação de um ambiente de trabalho em um local com mais qualidades especificas para um melhor desenvolvimento, onde o funcionário possa desempenhar suas funções com mais satisfação e contentamento.

**Palavras-Chave:** Colaboradores; Importância; Sucesso; Organização.

**ABSTRACT**

This study addresses the topic Quality of life at work: Analysis of development within the logistics transport company and the perception of employees. QWL is a concept that has become increasingly relevant in organizations, as companies recognize the importance of providing a healthy and satisfactory work environment for their employees and when it comes to a logistics transport company, it plays a role fundamental to the success of the organization and the well-being of employees. This project aimed to analyze the quality of life at work (QWL), within the organization, carrying out bibliographical research and field research through questionnaires with open and closed questions, to bring a more detailed study on the transformation of a work environment into a place with more specific qualities for better development, where the employee can perform their duties with more satisfaction and contentment.

**Keywords**: Employees; Importance; Success; Organization.

## 1. INTRODUÇÃO

Ao decorrer dos anos vem se observando diversas mudanças no ambiente de trabalho, visto que antigamente os gestores não tinha preocupação com a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores e sim apenas com a produção e o desenvolvimento, e com o passar do

[1]Acadêmica do curso de bacharelado em Administração do Centro Universitário do Vale do Araguaia – UNIVAR. E-mail: taynaradrigues7221@gmail.com.

[2]Orientador, Professor de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC no Centro Universitário do Vale do Araguaia – Univar. Mestre em História (PUC/GO), Especialista em Docência no Ensino Superior (UNIVAR), Especialista em Educação para a Diversidade e Cidadania (UFG), Especialista no Ensino de História (FIV/IVE), Graduado em História (UNIVAR), doutorando em História (UNISINOS).

tempo através de pesquisas, foi observando que o colaborador a partir do momento que trabalha em um ambiente mais acolhedor ele desempenha melhor suas funções, foi então que passaram a analisar e mudar diversas questões com um olhar mais humanístico.

A qualidade de vida no trabalho também conhecida como QVT são ações adotadas pelas empresas, onde garante uma melhoria no ambiente de trabalho dos seus colaboradores, melhorando o grau de satisfação dele, e a partir do momento que um colaborador está satisfeito com sua qualidade de vida em seu trabalho ele irá melhor desempenhar sua função, trazendo assim um melhor resultado para os lucros e desenvolvimento da empresa. Isso garante ao colaborador o bem-estar físico, Emocional, Psicológico e até mesmo o financeiro da pessoa. Assim os comportamentos dos mesmos, ressaltam que suas experiências sendo ela negativa ou positiva, tem uma relação direta com seu trabalho.

> O surgimento da Qualidade de Vida no Trabalho, como linha de pesquisa, data de 1950, como resultado dos estudos de Eric Trist e outros pesquisadores, no Tavistock Institute, em Londres. Juntos desenvolveram uma abordagem sócio-técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação das tarefas, buscando melhorar a produtividade, reduzirem os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (HUSE; CUMMIMGS, 1985 apud RODRIGUES, 2000).

Cabe ressaltar que os estudos sobre a qualidade de vida não são recentes. De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”. Sendo assim, com o empregado realizando suas funções em um ambiente que garante sua satisfação pessoal, o seu desempenho melhora a nível de alavancar os resultados dentro da empresa.

A empresa que quer desenvolver um bom QVT tem que investir em várias mudanças de hábitos, respeitando seus colaborados nos aspectos físicos e emocionais. Como em determinada empresa de transporte logístico por exemplo, a empresa tem que se preocupar com os equipamentos chamados EPI, que em seu termo significa equipamentos de proteção individual, desenvolvidos para proteger partes do corpo ou individuo todo, contra risco que pode ocorrer em sua função, e além desses equipamentos permitir que o trabalhador trabalhe em um ambiente com climatização, de fácil acesso, fácil transição, dentre outras questões que podem ser adaptadas.

Usando como base as empresas de transportes logistico para relacionar a qualidade de vida no trabalho, muitas atualmente, não consegue equipar todo o ambiente de trabalho dos

seus colaboradores conforme é necessario, devido a questão do espaço para armazenamento, visto que todas as mercadorias tende a ficar protegida, tanto em questão de sol e chuva tornando o ambiente mais quente. Sem contar que devido a grande movimentação de carga pesadas em paletes, torna o serviço um tanto como perigoso, então todas devem ter todo um equiparato para amenizar os risco de acidente de trabalho.

O presente estudo teve por finalidade, analisar como a empresa atua para que seus colaboradores possam ter uma qualidade de vida no trabalho, visando assim verificar qual a percepção dos trabalhadores para que assim a empresa os tenha trabalhando mais dispostos e assim melhorando todo o desenvolvimento da organização, tendo como base pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo.

## 2. METODOLOGIA

A coleta de dados ocorreu na empresa de transportes logístico ALT Brasil situada em Barra do Garças-MT, contou com a participação de 31colaboradores.

A metodologia utilizada foi baseada na pesquisa de campo para e coleta de dados relevantes ao tema abordado, com suporte teórico em arcabouço bibliográfico disponíveis plataformas digitais. Quanto a sua natureza, classifica-se como quanti-qualitativa, pois as informações foram analisadas a partir da percepção dos colaboradores sobre a QVT.

Primeiramente, foi feito o levantamento bibliográfico, em seguida, foi elaborado um questionário contendo questões abertas e fechadas; na sequencia buscou-se autorização da empresa para aplicação do questionário.

Antes da aplicação do questionário, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, para que os colaboradores pudessem participar ou não da pesquisa. Os dados coletados, possibilitou conhecer parte do universo pesquisado. Após a coleta de dados foram feitas as análises, e os resultados expostos em forma de gráficos com apontamentos relacionados a literatura pertinentes sobre o tema.

A história da qualidade de vida no trabalho reflete a evolução das inquietações com as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores ao longo do tempo, passando de uma abordagem centrada na saúde e segurança, para uma abordagem mais holística que inclui os aspectos físicos, psicológicos e sociais.

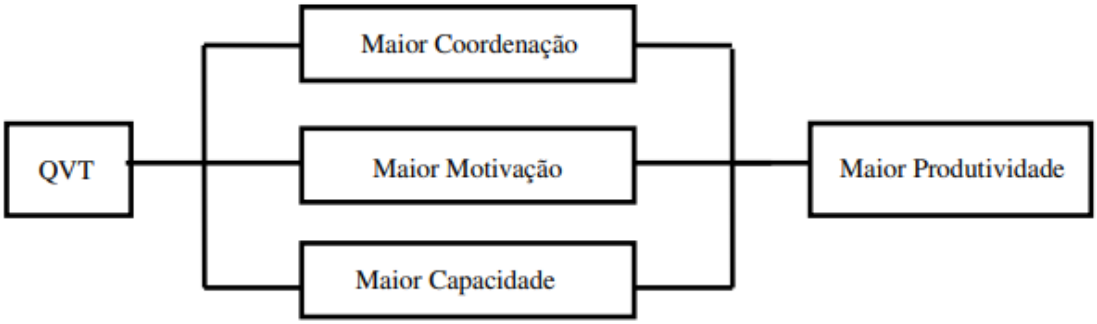
## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A QVT surge dentro das organizações como plano de gestão, onde as empresas buscam se adaptarem para promover uma melhor qualidade de trabalho para seus colaboradores, buscando atender além de suas necessidades básicas, desempenhar atividades e melhorias para melhor desenvolvimento deles. Atualmente as pessoas passam na maioria das vezes 1/3 do dia no trabalho, dessa forma a empresa então passa a analisar isso com um olhar mais humanístico, reduzindo um dos problemas mais frequente, que é a insatisfação do colaborador dentro do ambiente de trabalho.

> Um ambiente de trabalho físico seguro e saudável envolve aspectos como a higiene do trabalho que se refere a um conjunto de normas e procedimentos, os quais visam à proteção da integridade física e mental do indivíduo, prevenindo assim, os riscos de saúde inerentes às tarefas que são realizadas no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2009 p. 75).

A inserção da gestão QVT dentro das empresas transporte logístico e outras em geral é um elemento chave, pois com isso ela mostra a importância que tem os colaboradores dentro dela. A QVT garante ao colaborador: saúde Física, emocional e social, além do mais torna a equipe como um todo, mas comunicativos. Melhorar a qualidade do trabalho numa empresa de transporte logístico não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégica empresarial inteligente. Colaboradores contentes tendem a serem mais produtivos, engajados e leais à empresa, o que pode levar a um melhor desempenho organizacional geral. Assim sendo, investir na qualidade de vida no trabalho deve ser uma prioridade para as empresas que desejam prosperar no longo prazo.

Na figura 1 (abaixo) Diagrama Qualidade de vida *versus* produtividade, segundo Huse e Cummings (1985, P 204).



Fonte: HUSE E CUMMINGS, 1985, p. 204.

Há uma estreita relação entre motivação e produtividade, conforme Rodrigues (2011, P 92) “Motivação e a capacidade do trabalhador são pré-requisitos para uma maior produtividade”. Portanto, as organizações que admitem a importância da QVT e investem em melhorias nesse aspecto, estão bem-postas para colher as vantagens de um time mais organizado, motivado, capaz e produtivo, resultando em um desempenho organizacional mais forte e sustentável.

Sendo assim, podemos dizer que a motivação está ligada diretamente ao QVT, pois quanto mais o colaborador estiver motivado, mas ele irá produzir. Desta forma a organização tem que ter o desafio para poder buscar formas para motivá-los, como por exemplo, usar bonificações ao batimento de metas, ou até mesmo o simples fato de reconhecer o serviço prestado do colaborador, pois muitas vezes as pessoas precisam somente ser notado pelo bom serviço prestado para se motivar a continuar prestando o seu serviço.

> A recompensa é o elemento fundamental na condução das pessoas em termos de retribuição, retroação ou reconhecimento do seu desempenho na organização. Deve funcionar como um reforço positivo ao elevado desempenho e sustentar, na medida do possível, a permanência e o engajamento das pessoas na organização. A motivação das pessoas é fundamental nas organizações bem-sucedidas (CHIAVENATO, 2014, p. 237).

O simples fato de um não reconhecimento do serviço desempenhado pode levar ao descontentamento, levando ao colaborador a produzir cada vez menos no seu cargo, desta forma além do reconhecimento, conforme Chiavenato existem duas formas de recompensas para gerar a motivação do colaborador:

> **Recompensa financeira direta**: consiste no pagamento em forma de salários, bônus, prêmios e comissões.
> **Recompensa financeira indireta**: é o salário indireto decorrente de cláusulas da convenção coletiva do trabalho e do plano oferecido pela organização de benefícios e serviços sociais. Inclui férias, gratificações, gorjetas, adicionais (periculosidade, insalubridade, adicional noturno, adicional de tempo de serviço etc.), participação nos resultados, horas extraordinárias, bem como o correspondente monetário aos serviços e benefícios sociais oferecidos pela organização (como alimentação subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida em grupo etc.) (CHIAVENATO, 2014, p. 242).

É válido destacar que as recompensas influenciam na de forma benéfica na relação entre o indivíduo e as organizações. De acordo com Chiavenato (2014, p. 266) “as recompensas nas organizações têm o objetivo de aumentar a consciência e a responsabilidade do indivíduo e da equipe para com a organização e ampliar a interdependência do indivíduo para com a equipe e

da equipe para com toda a organização”. Ou seja, é importante que as recompensas sejam estrategicamente projetadas para atingir esses objetivos e apoiar os objetivos gerais da organização. Além disso, a transparência e a justiça no sistema de recompensas são essenciais para garantir que este seja percebido como justo pelos colaboradores, o que ajuda a aumentar a conscientização e a responsabilização.

Quando falamos em QVT, não podemos ignorar o clima e a cultura organizacional, pois surgem como pilares fundamentais no contexto das empresas e organizações, pois tem um impacto significativo na forma como os colaboradores se comportam, interagem entre si e contribuem para os objetivos da empresa. “A qualidade de vida que as empresas oferecem aos seus funcionários pode sofrer influência da cultura da organização e do clima organizacional” (FIORESE et al, 2016, p.101).

O clima organizacional diz respeito ao impacto psicológico e emocional que os funcionários percebem dentro de uma organização. Isso tem a ver com a forma como os funcionários veem as políticas, práticas, liderança, comunicação e interações sociais dentro da empresa. Mas especialmente na área de transportes logística, um ambiente organizacional positivo pode ser manifestado por colaboradores engajados, motivados e satisfeitos com seu cargo. Isso pode levar a uma comunicação mais eficaz entre os membros da equipe e maior eficiência no trabalho e um ambiente mais saudável.

Para Rachel e Salomão (2011, p.5):

> O clima é um grande influenciador da produtividade na empresa. Refere-se ao grau de satisfação material e emocional das pessoas no ambiente de trabalho. Por isso, torna-se extremamente relevante a busca por mantê-lo favorável, tendo em vista a influência na motivação e interesse dos funcionários para o funcionamento da organização.

Assim sendo, dedicar recursos à cultivação de um ambiente organizacional positivo não se limita apenas a influenciar o ambiente "climático" no sentido literal. Na verdade, trata-se de uma tática essencial para impulsionar a eficiência, contentamento e êxito de longo prazo da empresa. Isso demanda um comprometimento constante tanto por parte dos líderes quanto de todos os integrantes da equipe, visando nutrir um espaço laboral saudável e estimulante. Em resumo, é necessário um esforço contínuo para construir um ambiente interno propício, capaz de fomentar o bem-estar e o engajamento.

A cultura de uma empresa de transporte logístico pode ser única, variando de uma organização para outra. No entanto, é crucial que essa cultura esteja em sintonia com os objetivos estratégicos da empresa e com o que os clientes esperam dela. Ter uma cultura

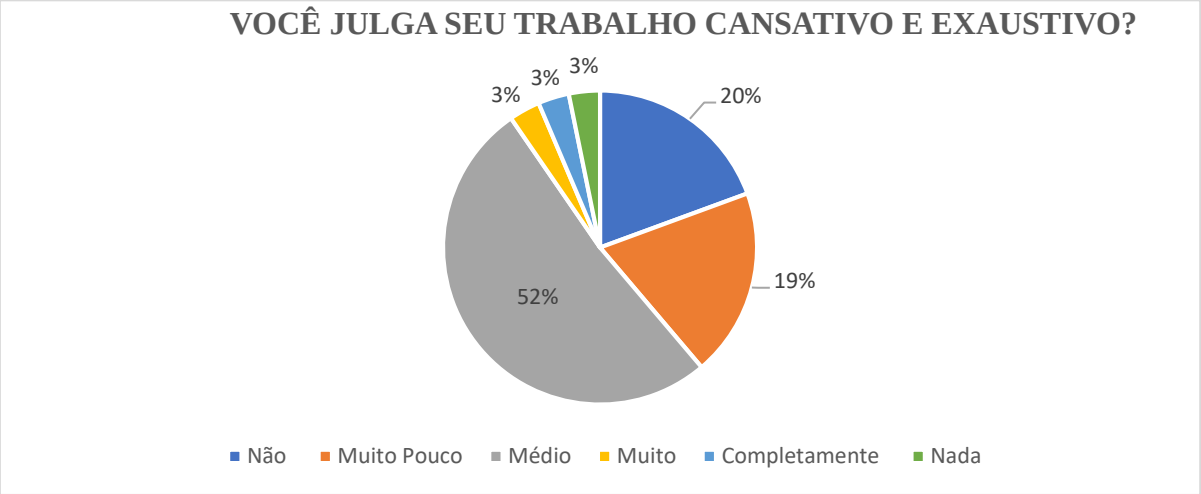
claramente definida e amplamente aceita pode ter um impacto substancial no desempenho da empresa, na satisfação dos funcionários e na sua reputação dentro do setor. De acordo com Zavarese (2008, P. 1) a definição de Cultura organizacional é:

> A definição da cultura é algo muito importante tanto para gestão de uma organização quanto da equipe de pessoas, para que a atuação de ambos tenha consistência. Um estudo de cultura permite compreender as relações de poder, as regras não escritas, aquilo que é tido como verdade, como valores, crenças, mitos e costumes. Neste sentido, fica mais evidente uma série de comportamentos considerados aparentemente inteligentes, permitindo um planejamento de ação coerente com a realidade (Zavarese,2008, P. 1).

A empresa lócus da pesquisa é composta por 49 colaboradores. O questionário (online) foi direcionado a todos por meio do link no WhatsApp, e foi obtido um resultado de 31 respostas, o que representa em torno de 90% de retorno. O questionário foi aplicado entre os dias 30 e 31 de agosto de 2023.

A idade das pessoas participantes, variou entre 21 a 55 anos, tendo participação de colaboradores do sexo feminino e masculino. Todos que participaram, responderam de forma voluntária e totalmente anônima, o que contribui para que as pessoas respondessem de uma forma mais "sincera" e sem medo de prejuízos ou retalhações no meio laboral.

Gráfico 1: Percepção sobre o trabalho.




Fonte: Elaborado pela autora (2023).

De acordo com gráfico acima, observa-se que a maioria dos colaboradores pesquisados julga seu trabalho em um nível médio de exaustão, e uma parte pequena julga como completamente. Esse resultado sugere que uma parcela significativa dos trabalhadores experimenta algum grau de cansaço relacionado ao trabalho, mas não o considera extremamente exaustivo.

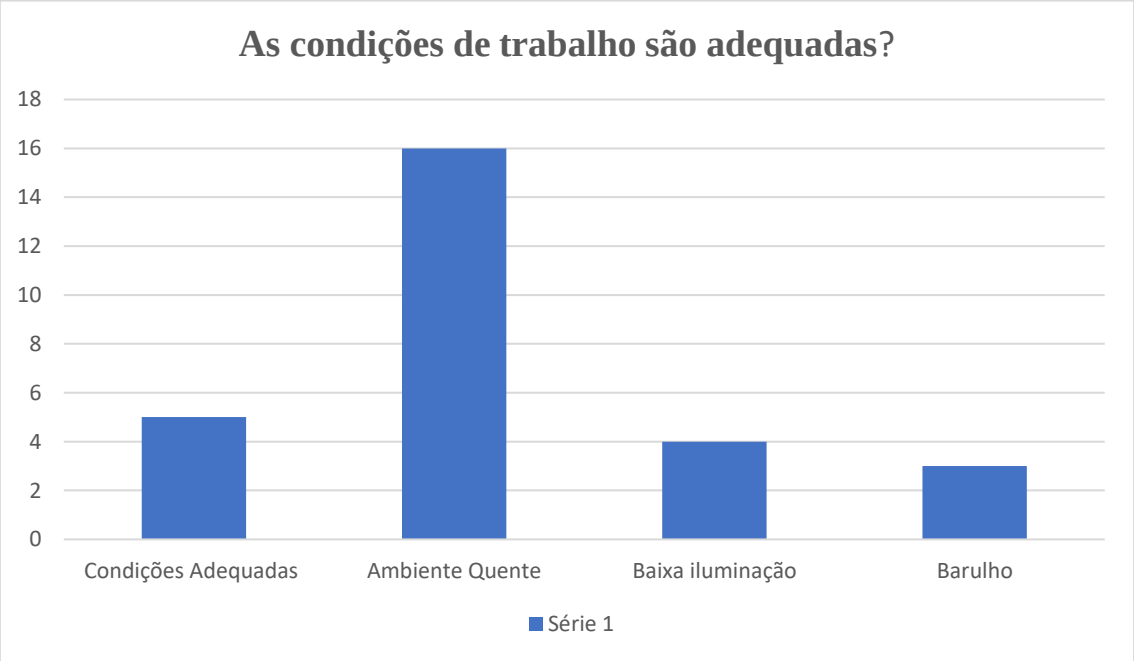
É importante observar que a exaustão no trabalho pode ser influenciada por uma série de fatores, incluindo a natureza das tarefas desempenhadas, as condições de trabalho, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o apoio da gestão e da equipe, e o até mesmo fatores individuais, como a capacidade de lidar com estresse.

Os 3% dos colaboradores que relatam sentir-se completamente exaustos podem estar enfrentando um nível significativamente mais alto de estresse e fadiga no trabalho. Isso pode ser um motivo de preocupação, pois a exaustão crônica pode ter efeito negativos na saúde física e mental dos trabalhadores, além de afetar negativamente sua produtividade e satisfação no trabalho.

> É importante, portanto, fazer desse ambiente um local agradável para a convivência com as demais pessoas. Um ambiente mais tranquilo facilita um melhor trabalho em equipe, aumentando assim a sinergia entre os colaboradores, propiciando também uma relação mais saudável entre os colegas. Os resultados almejados pela organização tendem a aparecer naturalmente, como consequência dessa boa relação de um ambiente mais agradável (BERGAMINI, 2008, p. 37).

Ao serem questionados sobre as condições de trabalho, é possível observar que alguns apontamentos sobre as condições térmicas do ambiente laboral.

Gráfico 2: Condições de Trabalho.




Fonte: Elaborado pela autora (2023).

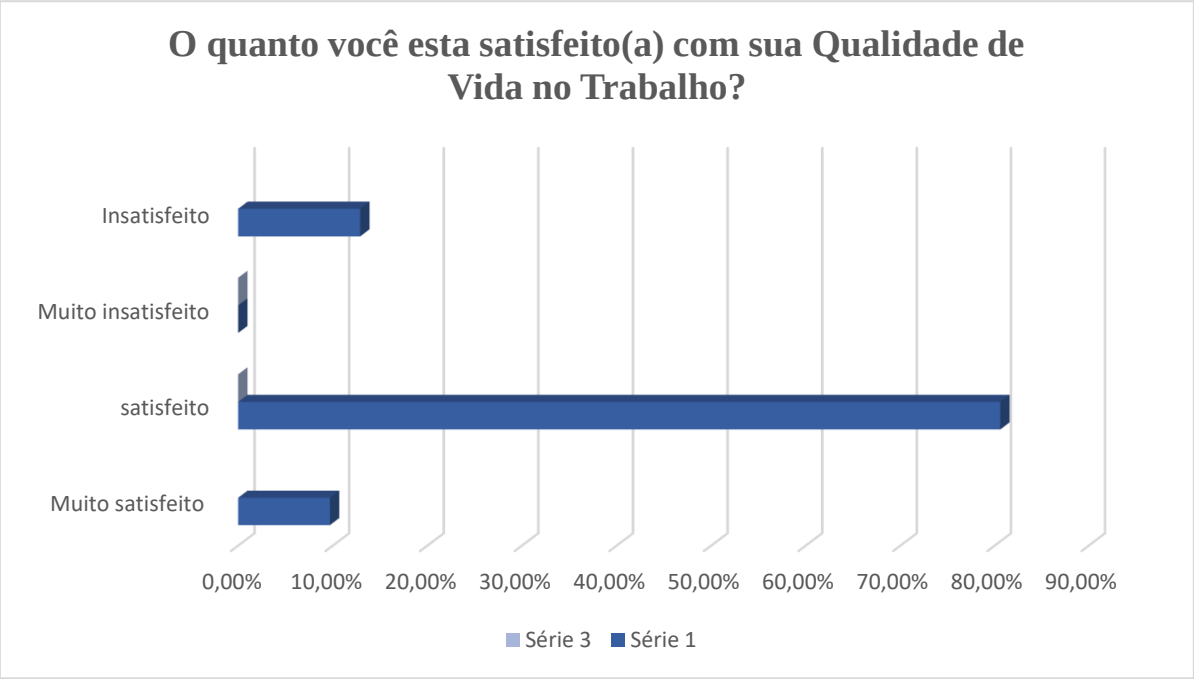
Após a obtenção dos resultados foi analisado que a maioria sofre com o ambiente muito quente, visto que se trata de um deposito com telha de zinco sem nenhuma forma de ventilação, onde os colaboradores trabalham com movimentação de carga leves e pesadas ocanionando

fadiga. Entretanto, 5 (cicno) pessoas informaram que o ambiente de trabalho é adequado e não reclamaram de nada que incomodasse, cabe ressaltar, que possivelmente, essas pessoas são as que trabalha no escritório, onde possui ar-condicionado e uma boa estrutura. Quatro (4) colaboradores citaram a baixa iluminação do deposito e outras 3 (três) destacaram sobre o barulho.

Diante do exposto, é possível, afirmar que altas temperaturas tornam o ambiente desconfortável para os colaboradores. O calor excessivo pode levar a fadiga mais rapidamente, reduzindo a energia e consequentemente, afetar a produtividade dos funcionários. Além disso, em um ambiente assim, o risco de acidentes de trabalho pode aumentar, pois a concentração e a capacidade de tomar decisões podem ser afetadas.

> Entre as diversas consequências no ambiente de trabalho, a fadiga pode causar baixo rendimento, altos índices de absenteísmo, risco elevado de se envolver em acidentes de trabalho ou cometer erros na atividade desenvolvida, desenvolvimento de lesões de esforço, entre outros (OLIVEIRA *et al*, 2010, Pg 636).

Gráfico 3. Satisfação pessoal e QVT.

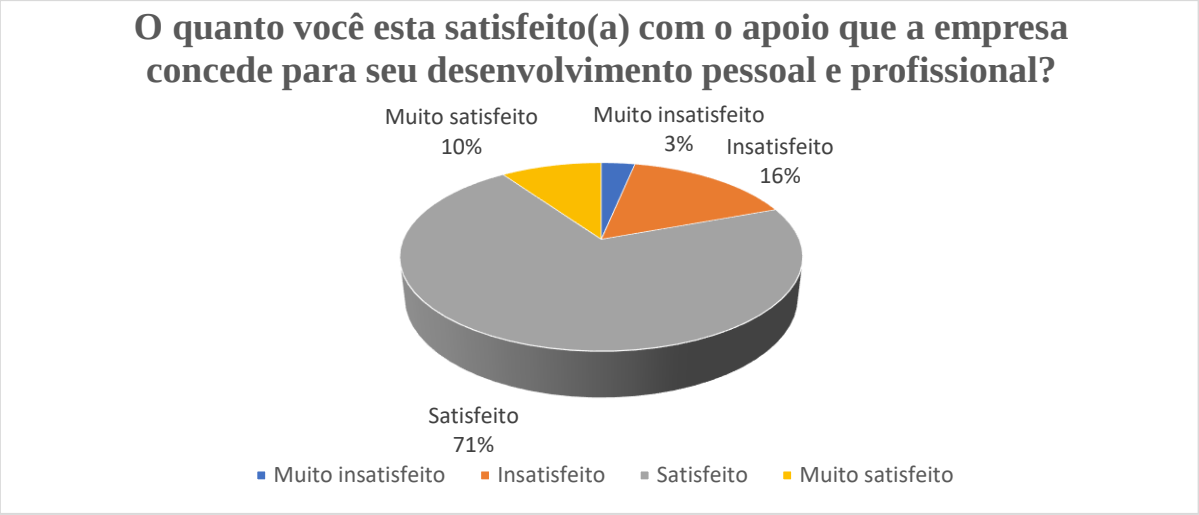



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A partir das informações apresentadas no gráfico acima, há um indicativo de que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, porém nas opções de respostas havia a opção "Muito satisfeito", e apenas 3 (três) colaboradores está totalmente satisfeito, 4 (quatro) insatisfeitos e nenhum está completamente insatisfeito.

O gráfico sugere que a empresa está indo bem em termos de satisfação geral dos colaboradores com a qualidade de vida no trabalho, mas ainda há possibilidades para elevar o nível dessa satisfação e garantir que todos os colaboradores se sintam valorizados e satisfeitos em seu ambiente de trabalho.

Gráfico 4: Desenvolvimento Pessoal e Profissional.




Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O gráfico anterior, evidencia que, em sua maioria, os colaboradores estão satisfeitos com o apoio da empresa, mas, visto que nas alternativas foi liberado a opção de “muito satisfeito”, podemos observar que não estão completamente satisfeitos, mostrando que a organização pode melhorar em alguns quesitos, uma parcela relativamente pequena de colaboradores se mostrou insatisfeito. O gráfico a seguir, expressa a percepção dos colaboradores sobre a liberdade de expressão de opinião no ambiente de trabalho.

Gráfico 5: Expressão de opinião.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

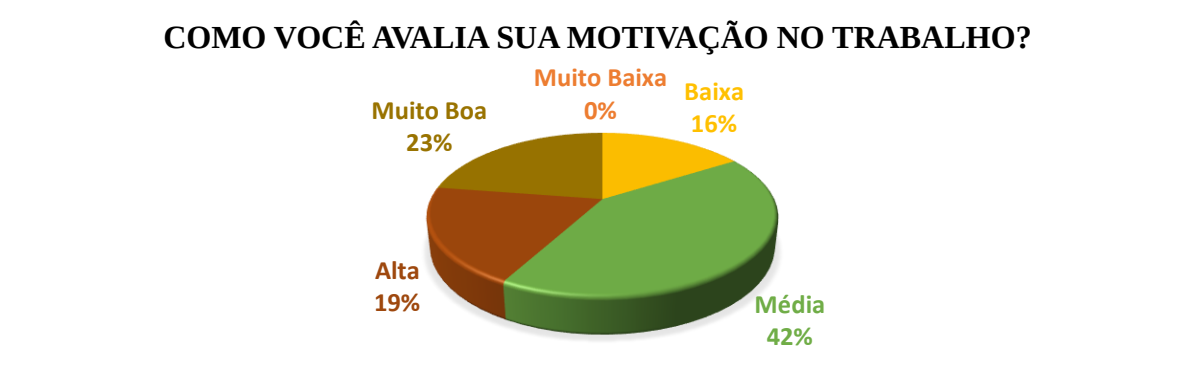
As informações do gráfico foram obtidas a partir de questionário aberto, onde os colaboradores puderam pronunciar: “se eles são livres para dar sua opinião sem que isso o prejudique na empresa”. Dos colaboradores, 50%, afirmaram que podem (sim) expressar a opinião, e 49% informaram que já foram prejudicados após expressar sua opinião.

A empresa enfrenta um desafio crítico relacionado a cultura organizacional e a gestão da comunicação. Resolver esse problema requer um compromisso sério com a criação de um ambiente de trabalho mais aberto, transparente e seguro, onde os colaboradores possam expressar suas opiniões livremente, sem medo de repercussões negativas, ou de sofrerem “retalhações”.

A chave para um sucesso se dá devido a uma boa comunicação, pois alavanca toda a produtividade. E para que isto aconteça se faz necessário ter uma equipe motivada. Conforme o dicionário (MICHAELIS, 2016) a palavra motivação significa “Série de fatores de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento”. Conforme Chiavenato “A palavra motivação provém do latim movere, que significa mover [...]” (CHIAVENATO, 2010, p. 242).

Os colaboradores foram indagados sobre a motivação no trabalho, conforme Zonatto et al (2018, p. 171) “Motivação para o trabalho difere-se do comportamento do trabalhador. O que determina a motivação do trabalhador são as necessidades deste”.

Gráfico 6: Motivação Pessoal.




Fonte: Elaborado pela autora (2023).

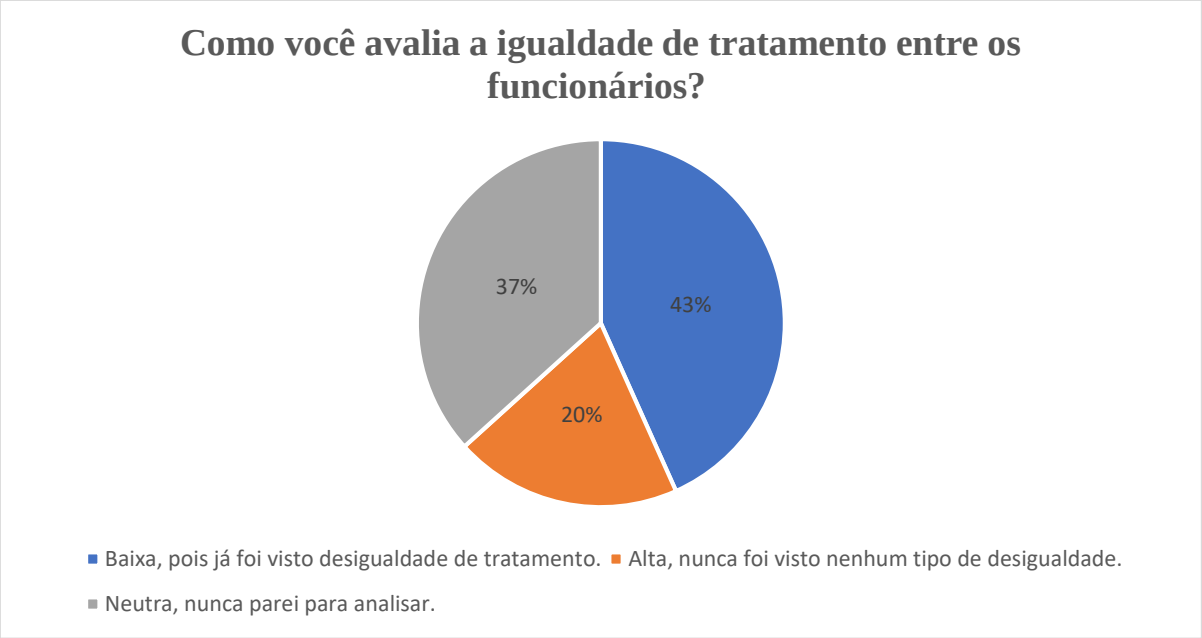
O gráfico apresentado demonstra que a percepção sobre a motivação no trabalho está dividida, entre muito boa, alta e média, também foi disponibilizado a alternativa “muito baixa” e foi algo positivo, pois ninguém informou essa opção, poucos colaboradores informaram estar com baixa motivação, uma minoria.

Conforme (ZANATTO et al ,2018, P 171) “A motivação pode ser considerada também como um dos fatores que determina o comportamento do indivíduo no trabalha, sendo que este comportamento se relaciona com o comprometimento organizacional.”

A maioria dos funcionários estão relativamente satisfeitos com seu trabalho e estão dispostos a se esforçarem. No entanto, mesmo que seja uma maioria, é importante não negligenciar essa realidade. Uma vez que, a baixa motivação pode ter um impacto significativo na produtividade da equipe. Portanto, é crucial entender as razões por trás dessa baixa motivação e tomar medidas para superar essas questões.

Outro ponto relevante, a ser destacado é a igualdade de tratamento entre funcionários, pois esse, é um princípio fundamental em qualquer ambiente de trabalho que busca promover a justiça, a equidade e a inclusão. Essa abordagem garante que todos os funcionários sejam tratados de maneira justa, sem discriminação ou quaisquer tipos de preconceito.

Gráfico 7: Igualdade de tratamento.



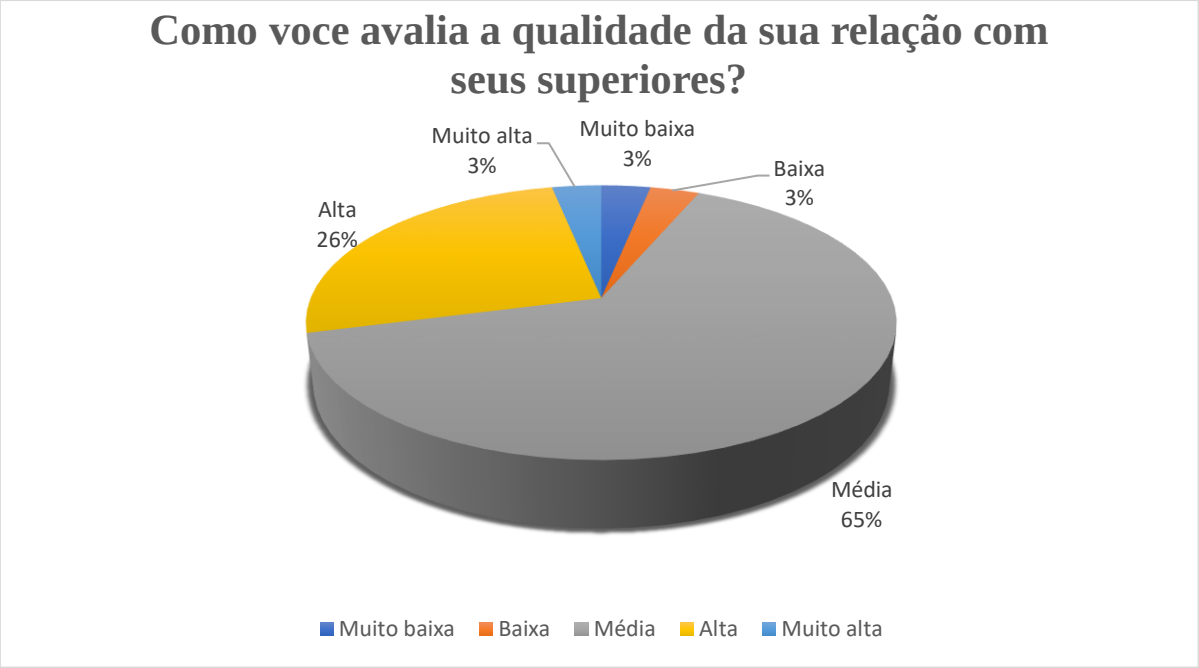

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O gráfico apresentado demonstra uma situação preocupante, pois a maioria dos colaboradores avaliam que há uma desigualdade no tratamento entre os colaboradores. A igualdade de tratamento é fundamental para um ambiente de trabalho saudável, produtivo e ético, e quando a maioria dos funcionários relatam que essa igualdade de tratamento é baixa, há várias questões críticas que “podem estar em jogo”, como por exemplo: Clima organizacional toxico, Desigualdade de oportunidades, Impacto na produção...etc. Nesse sentido, a empresa deve buscar estratégias para sanar essa problemática.

O relacionamento com os superiores no ambiente de trabalho é essencial para o sucesso de qualquer profissional e para a harmonia geral do ambiente de trabalho. Um relacionamento negativo com os superiores pode afetar diretamente a satisfação no trabalho, as oportunidades de crescimento e até a estabilidade no emprego.

Partindo do princípio, a seguir o gráfico mostra um resultado positivo visto que uma média de 65% informou que a relação entre os superiores é “média” e 26% informaram ser “alta” e a outra parte com uma porcentagem mínima de apenas 3% apenas informa ser “baixa” ou “muito baixa”.

Gráfico 8: Relação com superiores.




Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Sentir-se orgulhoso da organização para a qual trabalha é um fator chave para o sucesso do indivíduo e da empresa como um todo.

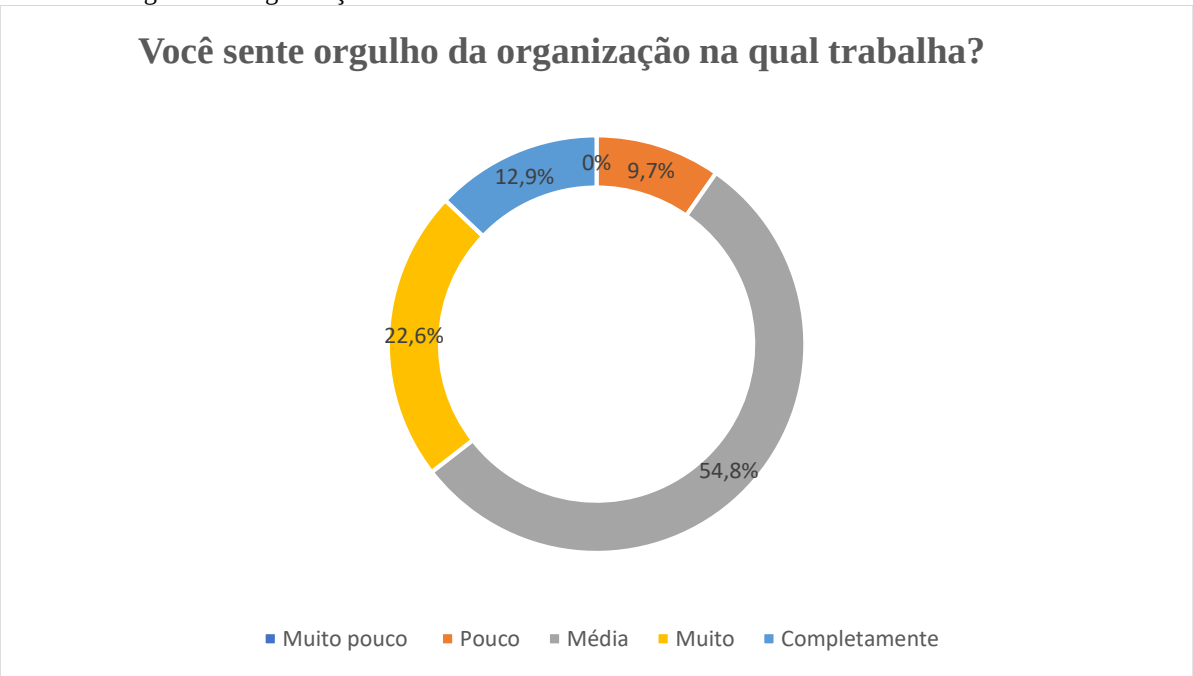
Promover um ambiente de trabalho no qual os colaboradores se sintam valorizados e orgulhosos de fazer parte podem trazer benefícios importantes em termos de desempenho, satisfação e retenção de talentos.

As empresas podem empregar uma variedade de estratégias, incluindo:

- Comunicar e reforçar a missão visão e valores da empresa para que os colaboradores se identifiquem com eles.
- Reconhecer e compensar o bom desempenho e contribuições dos funcionários.
- Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e progressão na carreira.

- Crie um ambiente de trabalho inclusivo que promova o respeito e a diversidade.
- Envolva os funcionários em decisões importantes e ouça suas opiniões e feedback.

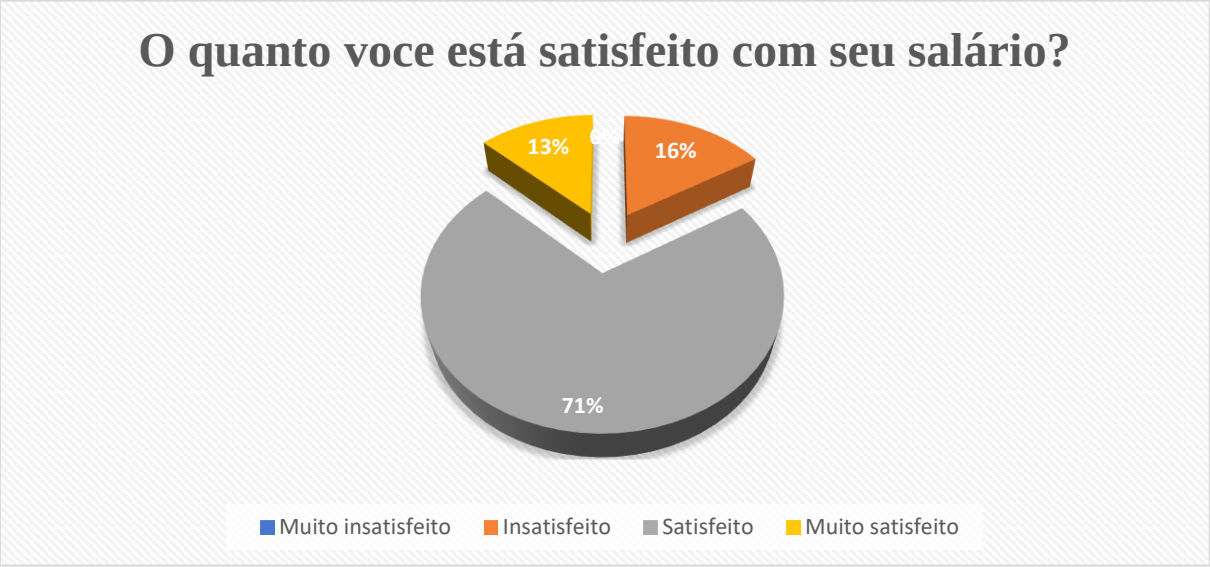
Gráfico 9: Orgulho da organização.




Dessa forma a análise do gráfico mostra que nessa empresa de transporte, a maioria dos colaboradores possuem um nível médio de orgulho da empresa na qual trabalham, é um nível a ser verificado. Embora uma pequena percentagem de colaboradores sinta “muito orgulhosos” possa ser um sinal de que há espaço para melhorias na empresa.

O fato de a maioria ter um nível médio de orgulho não é necessariamente um sinal negativo. O importante é utilizar essas informações como ponto de partida para melhorar a cultura organizacional e o engajamento dos colaboradores, aumentando o nível de orgulho e satisfação geral.

Gráfico 10: Satisfação Salarial.




Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O gráfico 10, mostra que a maioria dos colaboradores está “satisfeita” com o salário, e uma pequena parte se mostra insatisfeito. Este é um sinal positivo para a organização uma vez que a satisfação dos colaboradores com os salários é um elemento fundamental para o bem-estar no local de trabalho e para o desempenho global da empresa.

Ao analisar os gráficos foi possível ter uma melhor percepção dos colaboradores sobre o nível de satisfação referente a qualidade de vida no trabalho. Constatou-se que existem alguns níveis de insatisfação em alguns quesitos primordiais, como condições do ambiente de trabalho, desigualdade de tratamento e feedback dos colaboradores não levados em conta, que por se tratar de empresa com grande fluxo de cargas e descargas deveria ser melhor analisado pelo setor de RH e pela gestão da empresa, para que esses pontos não venham a prejudicar o desenvolvimento da organização.

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo objetivou analisar a qualidade de vida dos trabalhadores dentro de uma empresa de transporte logístico, a partir da aplicação de questionários, foi possível observar a percepção dos colaboradores sobre o tema pesquisado.

Dessa forma, o estudo mostrou que que na percepção dos colaboradores há pontos que precisam ser melhorados. Por se tratar de um serviço que requer muito esforço físico, a maioria dos colaboradores apontaram o ambiente muito quente, e desfavorável ao bom rendimento laboral, devido ao excesso de fadiga, o que gera descontentamento para maioria.

Por outro lado, a empresa tem buscado melhorias, levou um profissional técnico da segurança do trabalho, para avaliar toda a estrutura , e para ouvir os colaboradores sobre o que causa desconforto. Assim, por meio, das opiniões dos trabalhadores, muitos pontos já começaram a ser mudados e avaliados com um olhar mais humanístico, mostrando que a preocupação da empresa com a qualidade de vida dos seus funcionários.

Mas nem todas as respostas foram negativas, também foi possível analisar alguns pontos positivos, que a empresa deveria avaliar para alavancar e atingir 100% da satisfação de todos. Pois, foram apontadas como positivas pela maioria: a satisfação salarial, o orgulho que boa parte sente em fazer parte da organização, a boa relação com os superiores, à motivação no campo do trabalho e a satisfação que a empresa concede para o crescimento profissional.

Mediante ao exposto, é possível afirmar que a pesquisa, pode contribuir para que houvesse mudanças na empresa. Partindo dessa premissa, é recomendável que as empresas estejam mais atentas em relação ao ambiente laboral que oferecem aos seus colaboradores, uma vez que o efeito dessas medidas é perceptível por todos e pode trazer benefícios significativos para a organização a longo tempo.

Essa pesquisa desempenha um papel fundamental na criação de novos conhecimentos, bem como, pode ser utilizada como uma referência à empresas que planejam implementar programas de Qualidade de vida no Trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em Livro Gestao de Pessoas atual Chiavenato[1].pdf . Acesso em: 29 Agosto ,2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Pg 242.**4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em Livro Gestao de Pessoas atual Chiavenato[1].pdf . Acesso em: 29 Agosto ,2023.

DA SILVA ZONATTO, Vinícius Costa; DA SILVA, Alini; GONÇALVES, Michele. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018. Disponível: file:///C:/Users/BGA/Downloads/Dialnet-InfluenciaDaMotivacaoParaOTrabalhoNoComprometiment-6522455%20(1).pdf . Acesso em: 12 de Setembro 2023.

DA SILVA ZONATTO, Vinícius Costa; DA SILVA, Alini; GONÇALVES, Michele. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.

FIORESE Lucimara, MARTINEZ Mariangela. INFLUÊNCIA DA CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL MOTIVAÇÃO. *In*: MICHAELIS. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2003. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br. Acesso em: 21 Agosto 2023.

NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: REVISÃO DA LITERATURA. **Revista Destaques Acadêmicos.** Lajeado, v. 8, n. 1, 2016. ISSN 2176-3070. Disponível em: http://www.meep.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/528/520 . Acesso em: 29 Agosto. 2023.

OLIVEIRA, Juliana Roman dos Santos et al. Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar?. **Psicologia em Estudo**, v. 15, p. 633-638, 2010. Disponível: https://www.scielo.br/j/pe/a/mz4KZ9bD4ghKmMQjyxfVdBJ/ Acesso: 11 de Setembro de 2023.

RACHEL, Lucimar Azevedo; SALOMÃO, Aretha Henrique Martins. Cultura e clima organizacional como estratégias de impacto no desempenho. **Revista Eletrônica Machado Sobrinho**, v. 4, n. 2, p. 1-14, 2011. Disponível em: http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo04REMS4.pdf . Acesso em: 30 Agosto 2023.

RODRIGUES Marcus. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Evolução e analise no nível gerencial**.** Ed. 13,Editora :Vozes LTDA, Petrópolis RJ, 2011.

SIEVERS, B.; BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto. Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança. 1990.

ZAVARESE Tais. **Cultura Organizacional**: Uma revisão de literatura. Portal dos Psicólogo. Santa Catarina