

O CONHECIMENTO SOBRE O DIREITO DO TRABALHO COMO FATOR DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS.

Flávia Graça Laira
UFSJ
flavialaira@yahoo.com.br

Pablo Luiz Martins
UFSJ
pablo@ufs.edu.br

RESUMO

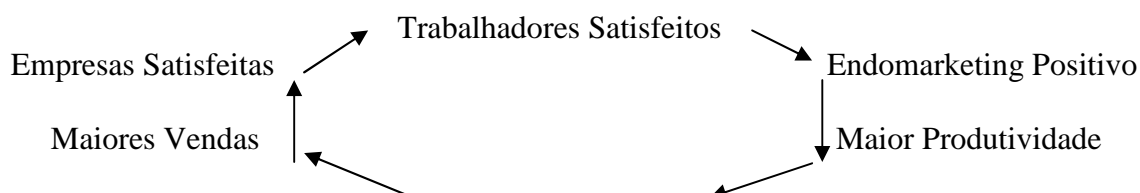
Este trabalho procurou investigar o nível de conhecimento sobre o Direito do Trabalho e o nível de satisfação em relação a esse conhecimento. Estudantes, que também são trabalhadores, do curso de Administração de uma faculdade da cidade de Arujá, SP, foram o público-alvo dessa pesquisa. Através dos questionários foi possível constatar uma predominância do conhecimento sobre o tema e uma busca constante por mais conhecimento pela maioria dos entrevistados. Essa pesquisa também revela que o setor de Recursos Humanos deveria se preocupar mais em esclarecer dúvidas inerentes as rotinas trabalhistas a seus funcionários, de maneira que ingressem na empresa plenamente conscientes de seus direitos, contribuindo assim, com um envolvimento maior entre funcionários e empresa.

Palavras-chave: Direito do Trabalho – satisfação – Recursos Humanos – Gestor de Pessoas.

1 INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos passou por várias fases que, de acordo com a necessidade do mercado de trabalho, foi se aperfeiçoando. Antes, na década de 30, apenas como uma fase contábil, em que a preocupação das organizações era em torno dos custos. Já entre os anos de 1950 a 1990, o Recursos Humanos passou por várias fases as quais abrangiam o burocrático – com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho -; o técnico, onde a preocupação era mais com o desempenho e a eficiência dos funcionários e; a administrativa, integrando o administrativo, o jurídico, o estruturalista e o comportamental.

Apenas após a década de 90 há uma formação do pensamento estratégico em Recursos Humanos, enfatizando o trabalho em grupos, implantação de programas de qualidade e buscando maior eficiência nos processos. Isso porque o mercado de trabalho sofreu muitas mudanças resultando em modificações nos padrões tradicionais de competição e concorrência dentro das organizações. Uma mudança organizacional era um objetivo que precisava ser alcançado visando um modelo competitivo focado no ambiente de trabalho, ou seja, perceber o funcionário como a principal riqueza dentro de cada organização e atentar para sua qualidade de vida no trabalho gerando satisfação para o mesmo, é sinônimo de maior produtividade e um endomarketing positivo. O que acaba se tornando um círculo de processos positivos:



Clientes Satisfeitos

Figura 1. Relação de Satisfação.

De acordo com Chiavenato (2002), as organizações bem sucedidas administram com as pessoas, tratando-as como pessoas ativas e proativas, inteligentes e criativas, ou seja, não apenas dotadas de capacidades manuais, físicas, mas sim, capacidades mentais que podem contribuir para o funcionamento da empresa (BERGAMINI, D.; MASIERO, R. C.; VILAS BOAS, A. A., 2009).

O principal agente para um bom funcionamento do setor de Recursos Humanos é o Gestor de Pessoas. O gestor de pessoas é um facilitador dos processos de mudanças devido a modernizações do mercado. Ele e sua equipe trabalham estrategicamente a fim de motivar os funcionários a determinadas mudanças, a não acomodação. Ele é um facilitador da competência do funcionário, abrangendo desde o desenvolvimento e capacitação até a motivação, avaliação e satisfação, além de ser também um facilitador dos processos administrativos.

Nas décadas de 60 e 70, alterações ocorreram na compreensão de aspectos que influenciam organizações, como satisfação e envolvimento com o trabalho. As pesquisas procuravam identificar a relação desses dois aspectos com os níveis de produtividade, taxas de absenteísmo e rotatividade. Tais pesquisas oferecem uma ampliação do conhecimento sobre como o ser humano se comporta no trabalho e, no seu nível de microanálise, são de grande interesse para pesquisadores de várias áreas como: psicologia, sociologia, antropologia, administração e política. As teorias contribuíram para o processo de formação de competências e para o planejamento de estratégias capazes de gerar funcionários satisfeitos e envolvidos com o trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE Jr., 2004).

A primeira pesquisa que se preocupou com o desenvolvimento e satisfação do trabalhador foi realizada por Elton Mayo, que contribuiu com vários aspectos, dentre eles, o da verificação de que o aumento da satisfação no trabalho se relacionava com a maior produtividade do grupo. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008).

De acordo com Siqueira e Gomide Jr. (2004), empresas que mantêm seus funcionários satisfeitos apresentam um baixo índice de rotatividade e de absenteísmo, além de terem um maior desempenho e produtividade. E também, segundo Bergamini (2009), os colaboradores de qualquer organização são responsáveis pelo sucesso de todo negócio. Para atingir o sucesso – produtividade, competitividade, qualidade – as empresas necessitam refletir sobre sua gerência a fim de contribuir com uma maior participação e comprometimento de seus funcionários.

Outra justificativa se situa mais a nível social, pois o trabalhador satisfeito tem mais possibilidades de se integrar na sociedade em que vive e apresentar bem estar físico e mental (SIQUEIRA, GOMIDE Jr., 2004, p.303). E satisfação no trabalho é um forte integrante da motivação.

Verificar e analisar questões como o nível de conhecimento sobre o Direito do Trabalho dos funcionários de um estabelecimento e; se o desconhecimento sobre seus direitos resultam em insatisfações são de grande importância para o Gestor de Pessoas, uma vez que oportuniza a indicação de fatores desmotivadores para os trabalhadores. O Gestor de Pessoas tem o papel fundamental de esclarecer dúvidas inerentes ao Direito do Trabalho que é adquirido pelos trabalhadores no momento em que se tornam parte da equipe da empresa.

Para uma melhor compreensão sobre o tema observa-se a seguir a história do Direito do Trabalho.

1.1 Um breve histórico sobre o Direito do Trabalho

Desde os tempos mais antigos havia dois tipos de visões sobre o trabalho: a primeira é que o trabalho era como uma libertação, de progresso e de realização profissional e pessoal. Podia ser considerado fator de paz social e conseqüentemente, de bem-estar coletivo. O trabalho remetia a dominação daquilo que cerca o homem, como por exemplo, a manipulação do meio ambiente. O trabalho se estende a dimensão da existência humana e dá dignidade ao ser humano. A segunda visão considerava o trabalho como uma penalidade, um castigo ao homem, uma forma de punição. E essa segunda visão se originou por questões bíblicas. Enfim, filosoficamente, o trabalho, que antes não era considerado – por Aristóteles e por Platão - significado de realização pessoal, passou a ser, graças aos sofistas e ao cristianismo, o empenho de energia humana para as realizações do próprio ser humano. Caracterizando-se por suprir ou tentar suprir suas necessidades, alcançando assim, suas satisfações (FERRAZ, 2002).

Como a história nos mostra, no que remete ao trabalho, pode se destacar a escravidão, o servilismo e, com o avanço e descoberta de civilizações as cidades foram se desenvolvendo fazendo com que os camponeses procurassem uma vida com mais liberdade nelas. Assim, formaram as corporações que contribuíram para o capitalismo (*idem*).

O capitalismo, organizado com as condições da época, já contribuía com a posição de alguns diante de outros, o que ajudava a classificar os sujeitos em níveis sociais: o proprietário ou patrão, o qual era o detentor de parte da riqueza social e; o não-proprietário ou prestador de serviços, em função de pagamento de salários. Estabelecia-se então um contrato de trabalho, que fazia com que ambos dependessem um do outro economicamente também. O trabalho, então, juridicamente passou a ser lícito e realizado com intenção de ganhos.

Com a Revolução Industrial, o Direito do Trabalho veio a atender as pessoas subordinadas, os não-proprietários. Pois a industrialização trouxe muito progresso, mas os trabalhadores se encontravam em lugares de trabalho sujeitos a incêndio, inundação, pó, intoxicação, ou seja, lugares perigosos ou insalubres. (*ibidem*).

À medida que a classe de não-proprietários, ou seja, a classe operária foi crescendo, foi reivindicando melhorias nas condições do trabalho. Isso com o intuito de impedir a exploração do homem pelo poder econômico. Assim se consolidava o Direito do Trabalho. Ressalta-se que o Direito do Trabalho foi implantado lentamente, onde o Estado começou a legislar sobre o assunto a partir da 1ª Guerra Mundial, pois os homens eram convocados para lutar, então o Estado tinha que se interessar pelos problemas do trabalho de forma com que incentivassem esses trabalhadores para que a produção pudesse sustentar a Guerra. (*ibidem*).

Segundo Ferraz (2002), a criação do Direito do Trabalho aconteceu por etapas:

1ª etapa: FORMAÇÃO – (1802 até 1848):

- Lei de Peel: elaborada por um industrial inglês que adotou práticas humanitárias em suas indústrias, pois se sensibilizou com a condição a que eram submetidas as crianças. A lei teve o propósito de diminuir a exploração dos trabalhadores menores de idade, proibindo o trabalho noturno e diminuindo a jornada diurna. Peel lançava os fundamentos de um direito novo e mais humano;
- Manifesto Comunista: desperta a conscientização dos trabalhadores. O trabalhador passa a perceber que seu trabalho agrega valor à mercadoria. Assim os trabalhadores passaram a reivindicar, resistir.

2ª Fase: INTENSIFICAÇÃO – (1848 até 1891):

- Encíclica Rerum Novarum: publicada pelo Papa João XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre empregado e empregador. O Direito do Trabalho já existe e começa a se intensificar.

3ª Fase: CONSOLIDAÇÃO – (1891 até 1919):

- Tratado de Versailles: cada país se comprometeu a criar normas reguladoras do Direito do Trabalho, seguindo métodos e princípios. O Tratado se ocupou da questão social, convencendo seus signatários a regulamentar a questão. Criou a OIT, com a finalidade de lutar por condições dignas de trabalho no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido. O tratado contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho.

4ª Fase: APERFEIÇOAMENTO – (1919...):

- O direito do trabalho tornou-se disciplina autônoma e foi se aperfeiçoando:

- CONSTITUCIONALISMO SOCIAL: inclusão de preceitos relativos à defesa social da pessoa nas Constituições, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais;

- CONSTITUIÇÃO DE 1917, no México: primeira constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho;

- CONSTITUIÇÃO DE WEIMAR de 1919: criou um sistema de seguros sociais e a possibilidade da fixação de salários e demais condições de trabalho;

- Os Conseils de prud'hommes, na França: conselhos autorizados a interferirem nos conflitos entre fabricantes e operários;

- CARTA DEL LAVORO, de 1927: o Estado interferiria nas relações entre as pessoas com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade;

- OS PROBIVIRI, NA ITÁLIA: seus representantes eram do governo, da classe operária e dos empregadores e eram direcionados a compreender conflitos nas indústrias.

As Leis Trabalhistas foram evoluindo sempre em busca da qualidade do trabalho, da dignidade e da vida que são fatores que influenciam nas relações de trabalho. As Leis são justas com os trabalhadores, pois são eles os alicerces de toda empresa, de toda produção. Marx e Engels (1987) discutem sobre a alienação do trabalho, pois o trabalhador desenvolve apenas atividades manuais e não reconhece ou não é reconhecido o produto de sua criação e de poder usufruir economicamente dele (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008). O Direito do Trabalho veio tentar igualar juridicamente o patrão e o empregado, que são economicamente desiguais.

1.2 A importância do conhecimento sobre o Direito do Trabalho

É relevante analisar a história do Direito do Trabalho quando se trata da satisfação dos funcionários. No decorrer da história se constata essa evolução, bem como consolidação das leis trabalhistas como resultado do esforço dos próprios trabalhadores frente à questão trabalhista. Lutaram por condições mais humanas e dignas no ambiente de trabalho e conseguiram mudar esse relacionamento empregador/empregado perante a Lei.

E hoje? Será que os funcionários reconhecem os direitos adquiridos, assim que contratados? Será que o conhecimento do Direito do Trabalho de algum modo contribui para a satisfação dos mesmos? E o setor administrativo, conhece o Direito do Trabalho e faz questão de que os outros trabalhadores o conheçam também?

Conforme Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho, o que sugere satisfação no mesmo, está relacionada com aspectos ligados à participação política e econômica e às questões de cidadania (BERGAMINI, D.; MASIERO, R. C.; VILAS BOAS, A. A., 2009). Ora, as leis sobre o Direito do Trabalho foram conquistadas pelos próprios trabalhadores - embora não isentas de interesses do governo - o que constata a participação da cidadania pelos mesmos. Mas é importante ressaltar que a satisfação está ligada a aspectos como salário, benefícios, chefia, colegas, reconhecimento dentre outras condições que precisam ser atendidas (CODA, 1997 *apud* MOREIRA; BOAVENTURA, 2006). Cada indivíduo necessita desse atendimento de maneiras e em níveis diferentes.

Observa-se a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow (1954), que divide as necessidades dos trabalhadores em: fisiológica, segurança, social, estima e auto-regulação (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008). Forma-se assim, uma pirâmide cuja base seria a necessidade fisiológica e que sendo atendida pela organização, a necessidade automaticamente passa a ser a da segurança. Nesse estágio também se pode incluir a segurança sobre o conhecimento do Direito do Trabalho pelo funcionário, que é requisitado de modo que ele se assegure que seus direitos estão sendo cumpridos pela organização.

Há também as teorias de McGregor (1980), onde a teoria X compreende as necessidades apenas de sobrevivência dos indivíduos, o empregado não está interessado em responsabilidade e esforço no trabalho; a teoria Y abrange também as necessidades de estima e de reconhecimento como motivadores dos indivíduos, o empregado se mostra interessado em responsabilidades, em aprender mais e desenvolver sua criatividade, bem como se autodirigir (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008):

Tabela 1. Relação das Teorias X e Y.

Teoria X	Teoria Y
Necessidade de segurança pessoal Necessidade financeira	Necessidade de segurança pessoal Necessidade financeira Necessidades sociais Necessidade de autorrealização

E a teoria da expectativa de Vroom (1964), que envolve as necessidades individuais e o contexto do trabalho o qual o indivíduo está inserido. (*idem*)

Observa-se assim que diversas teorias procuram contribuir para uma maior adequação às características de cada trabalhador, com o intuito de que planejamentos estratégicos para gestão de pessoas sejam aperfeiçoados de acordo com essas características. Como o mercado de trabalho sofre mudanças com rapidez, o gestor de pessoas precisa estar atento no que acontece com as organizações e principalmente, naquilo que compete à complexidade do ser humano. O aspecto conhecimento ou não conhecimento sobre o Direito do Trabalho pode ser uma fator influente na satisfação do trabalhador.

2 METODOLOGIA

Após a escolha do tema, foi elaborado um plano de trabalho que incluía um estado da arte, escolha do instrumento de coleta de dados, escolha do público-alvo, análise dos resultados e conclusão do relatório.

Em relação ao público-alvo, vários pedidos para a autorização da aplicação dos questionários foram feitos em diversas empresas do setor comercial e industrial, todos sem êxito. Os trabalhadores diretamente dentro dessas empresas eram o primeiro objetivo dessa pesquisa, mas o tema impossibilitou essa realização.

Finalmente houve a possibilidade de coletar os dados de trabalhadores fora do ambiente de trabalho, ou seja, sem a autorização dos seus superiores. Assim, foi feito um contato direto com o coordenador do curso de Administração de uma faculdade da cidade de Arujá – SP. E após a autorização da diretoria, verificou-se o nível de conhecimento sobre o Direito do Trabalho entre os estudantes, em sua maioria trabalhadores, e se eles estavam satisfeitos com o próprio nível de conhecimento sobre o Direito do Trabalho.

O questionário, único instrumento de coleta de dados utilizado para tal pesquisa, é constituído de 18 perguntas fechadas relacionadas com o entendimento básico sobre o Direito do Trabalho. Inclui também 5 perguntas dissertativas e 5 perguntas sobre o perfil sócio-econômico. Para a análise foi feita uma categorização das respostas obtidas.

Essa pesquisa foi desenvolvida sobre um determinado grupo, em determinada época, assim, não se permite generalizações. Ela compreende um caráter de estudo de caso que permite analisar determinada realidade, portanto existem diferenças culturais e principalmente individuais (HOFSTEDE, 1984 *apud* CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008).

Como o questionário foi aplicado para o primeiro ano e para o último ano do curso noturno de administração, experiências de vida são variáveis frente à época em que esses estudantes/trabalhadores foram abordados.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Ao todo, foram respondidos 32 questionários: 16 do primeiro ciclo (semestre) e 16 do sétimo ciclo (semestre) do curso noturno de Administração.

Foi analisado o perfil sócio-econômico do primeiro ciclo e o do sétimo ciclo. Uma vez analisado o perfil desses estudantes, que em sua maioria são trabalhadores, é possível verificar algumas características de cada turma como: idade, escolaridade dos pais e tempo de atuação no mercado de trabalho, mesmo que ainda não atue na área.

Questões referentes ao conhecimento básico do Direito do Trabalho, bem como o nível de satisfação que eles têm sobre o próprio conhecimento foram analisadas de maneira a visualizar diferenças entre os dois ciclos. As questões que remetem a procura ou não de esclarecimentos das dúvidas que possivelmente eles têm, com quem eles esclarecem essas dúvidas e se são bem atendidos foram descritas e também analisadas nos dois ciclos juntamente.

3.1 Resultados da turma do 1º ciclo:

3.1.1 Idade

Verifica-se uma turma jovem, pois dos 16 estudantes/trabalhadores 5 têm 20 anos, 4 têm 22 anos, 2 têm 23 anos e apenas 1 tem 37 anos.

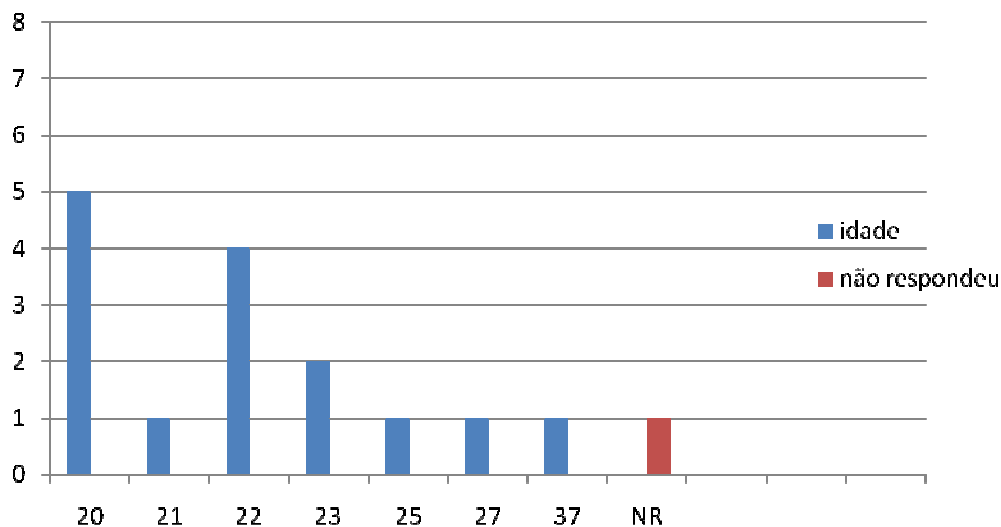


Gráfico 1 – 1º ciclo

3.1.2 Tempo de serviço

Dos 16 estudantes apenas 3 não estão empregados, 3 não responderam a questão e a maioria, está a mais de seis meses trabalhando.

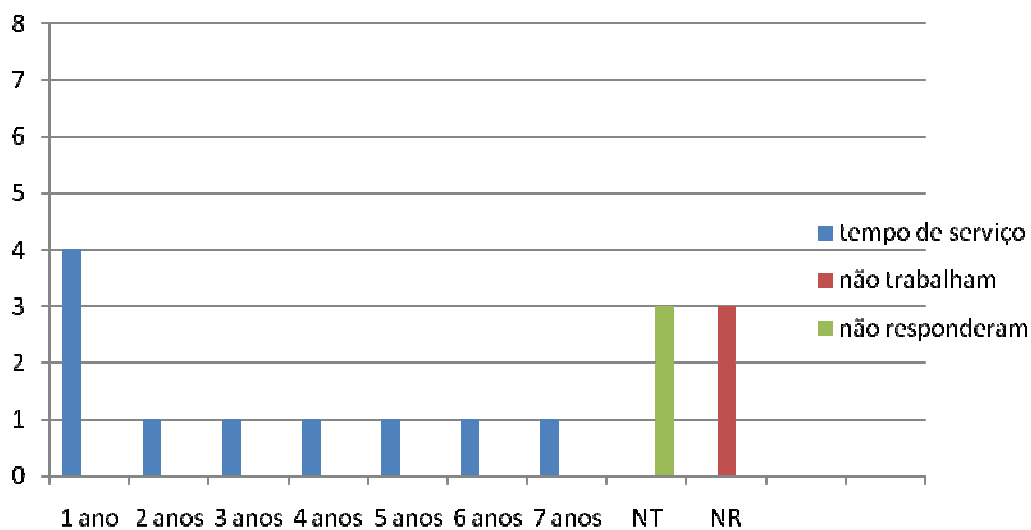


Gráfico 2 – 1º ciclo

3.1.3 Escolaridade dos pais

Sobre a escolaridade dos pais prevaleceu o Ensino Fundamental incompleto e apenas duas mães têm o Ensino Superior completo.

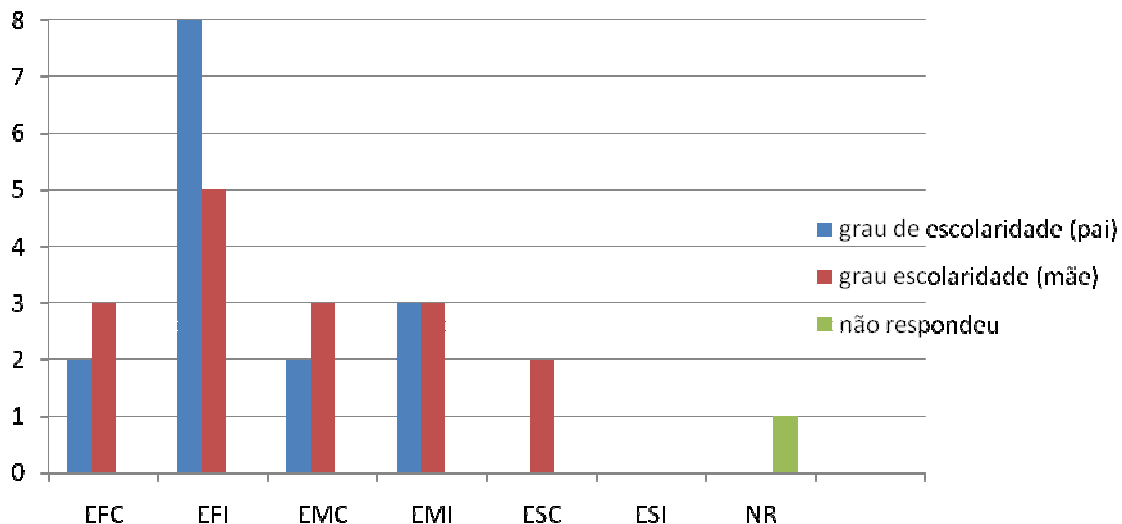


Gráfico 3 – 1º ciclo

Onde, EFC – Ensino Fundamental completo; EFI – Ensino Fundamental incompleto;
 EMC – Ensino Médio completo; EMI – Ensino Médio incompleto;
 ESC – Ensino Superior completo e; ESI – Ensino Superior incompleto.

3.2 Resultados da turma do 7º ciclo:

3.2.1 Idade

Indica ainda uma turma também jovem, prevalecendo a idade de 22 anos.

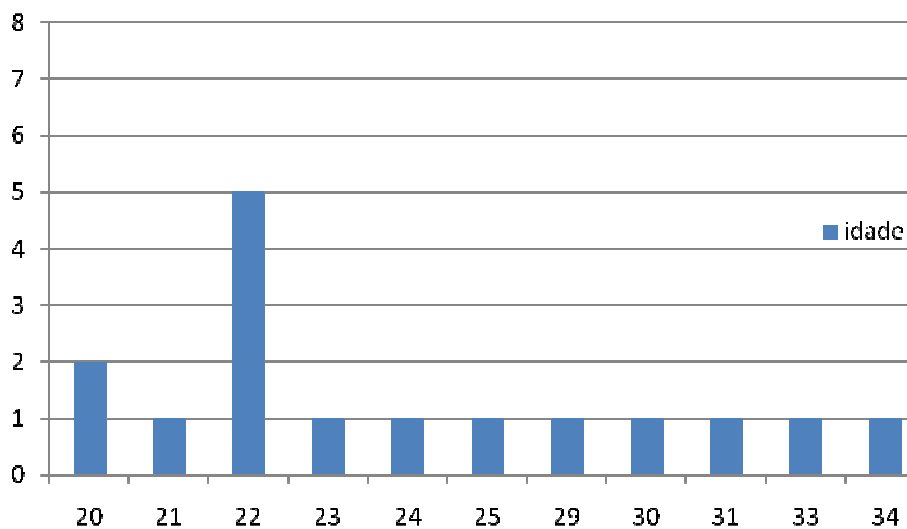


Gráfico 4 – 7º ciclo

3.2.2 Tempo de serviço

Apenas duas pessoas ainda não atuam no mercado de trabalho, mas a maioria trabalha a mais de dois anos.

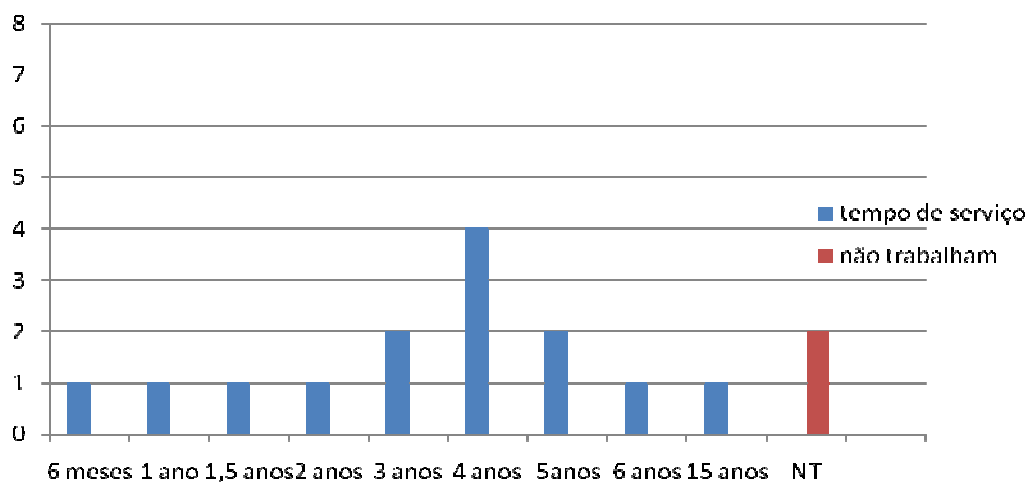


Gráfico 5 - 7º ciclo

3.2.3 Escolaridade dos pais

Predomina o Ensino Superior completo para os pais e o Ensino Médio completo para as mães.

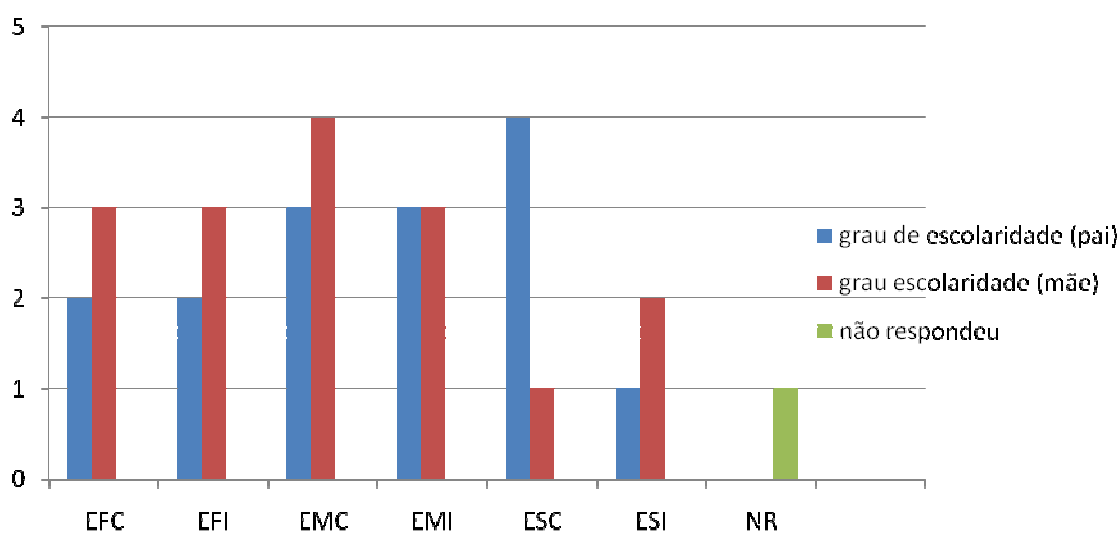


Gráfico 6 - 7º ciclo

Onde, EFC – Ensino Fundamental completo;
 EMC – Ensino Médio completo;
 ESC – Ensino Superior completo e;

EFI – Ensino Fundamental incompleto;
 EMI – Ensino Médio incompleto;
 ESI – Ensino Superior incompleto.

3.3 Níveis de conhecimento sobre o Direito do Trabalho

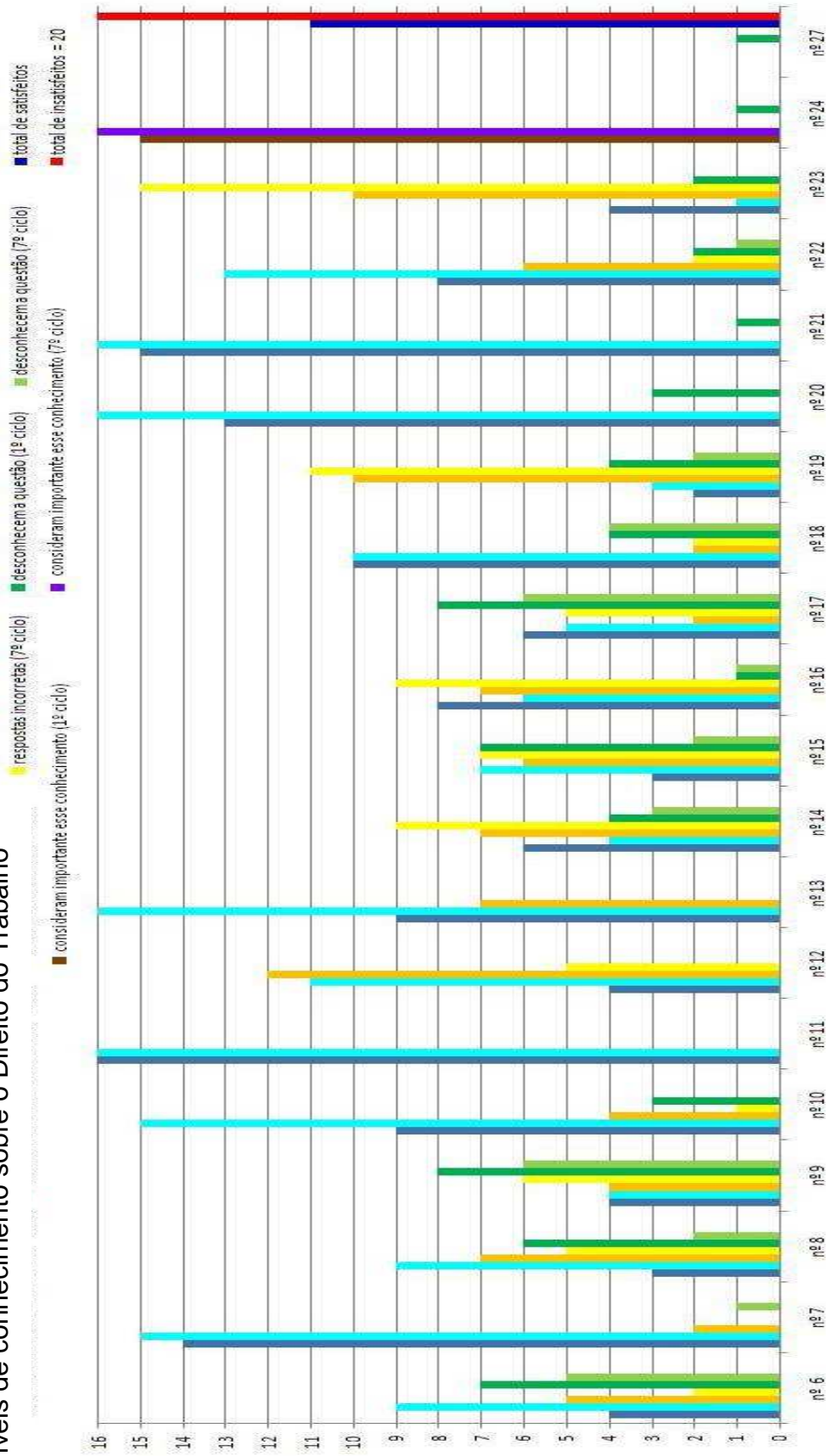


Gráfico 7 – 1º e 7º ciclos

A partir do gráfico do nível de conhecimento sobre Direito do Trabalho constata-se que a questão número 6, que se refere a espécie em que é feito o pagamento, a maioria dos estudantes da turma do 1º ciclo desconhecem sobre esse direito. Já 9 pessoas acertaram a resposta e apenas 5 desconhecem também a questão no 7º ciclo.

As questões 7 e 8 remetem as férias: sobre o prazo para adquiri-las, em que houve 14 respostas corretas no 1º ciclo e 15 respostas corretas no 7º ciclo. Sobre o prazo para ser efetuado o seu pagamento apenas 3 respostas estavam corretas no 1º e 9 respostas corretas no 7º ciclo. Não souberam responder 6 pessoas no 1º ciclo e 2 do 7º ciclo.

A questão 9 é sobre a CTPF e o prazo que o contratante tem para devolvê-la ao empregado, e a maioria não soube responder em ambas turmas, tendo um total de 8 acertos. A questão 10 pede o significado da sigla CLT, uma pergunta que permite analisar se o estudante/trabalhador sabe onde estão assegurados seus direitos e qual seria a fonte legítima para esclarecer suas dúvidas. E a maioria respondeu adequadamente e apenas 3 não souberam responder. A questão número 11 obteve 100% de acerto, a qual perguntava sobre os direitos que um trabalho insalubre ou perigoso oferece.

A 12ª questão indicava o tempo de duração do contrato de experiência, onde 4 pessoas do 1º ciclo marcaram a opção adequada, mas a maioria marcou a 1ª opção: 3 meses. No 7º ciclo, 11 pessoas acertaram e 5 marcaram a 1ª opção. Principalmente na turma do 1º ciclo constata-se uma pequena confusão quanto a esse tempo experiência, pois 90 dias é o que consta na CLT, bem próximo dos 3 meses que é falado constantemente.

As questões 13 e 14 mostram que a maioria dos estudantes/trabalhadores conhecem a duração do intervalo da jornada de trabalho diária de 8 horas ou de 6 horas. E apenas 6 das duas turmas não souberam responder sobre a jornada de 6 horas. A questão 15, sobre o limite das horas extras diárias, apenas 3 acertaram e 7 não souberam responder no 1º ciclo. A turma do 7º ciclo obteve 7 acertos e 2 não conseguiram responder.

As questões 16 e 17 foram sobre a licença maternidade. Nessas questões verificou-se que algumas empresas já estão oferecendo seis meses de licença maternidade sem o pedido direto da mãe, ou seja, até então vigora 120 dias de licença, mais 60 dias caso a mãe solicite. Mas houve alguns comentários durante a aplicação do questionário que não foi preciso a solicitação da mãe para ter licença além dos 120 dias. A maioria respondeu a 2ª opção: seis meses e apenas 2 marcaram a 1ª opção: 120 dias, no 1º ciclo. E no 7º ciclo 4 responderam corretamente, 2 marcaram a 2ª opção e 1 não soube responder. Já sobre licença maternidade em caso de adoção de recém-nascidos, 8 não souberam responder na turma do 1º ciclo e, na do 7º ciclo, 6. Em ambas as turmas 11 acertaram a resposta. A questão 18 era sobre o direito da mãe amamentar durante a jornada de trabalho, 20 acertaram e 8 não souberam responder nas duas turmas.

A 19ª questão pedia para indicar a opção em que a CLT considera o trabalhador menor de idade. Apenas 2 responderam adequadamente, mas 4 não souberam responder no 1º ciclo. E no 7º ciclo, 3 acertaram a resposta e 2 não sabiam responder.

As questões 20 e 21 remetiam aos descontos do uniforme e do EPI do salário do trabalhador. A maioria acertou a resposta, apenas 5 não souberam responder no 1º ciclo. Já no 7º ciclo o total de acertos das duas questões foi de 100%.

A 22ª questão era sobre quais trabalhadores tinham direito ao salário-família, tendo 8 respostas corretas e 2 que indicavam o não conhecimento da turma do 1º ciclo. E 13 acertaram a resposta e apenas 1 desconhecia a questão no 7º ciclo.

A questão 23 era sobre o significado da sigla FGTS. Apenas 4 tinham esse conhecimento e 2 desconheciam seu significado no 1º ciclo. No 7º ciclo apenas 1 respondeu corretamente.

A maioria dos estudantes/trabalhadores reconhece a importância do conhecimento dos seus direitos enquanto trabalhadores. Muitos motivos foram escritos por eles como a necessidade de saber sobre seus direitos para reivindicá-los; a importância para a área em que atuam; saber se determinada organização está incorreta diante da CLT; necessidades cotidianas que qualquer trabalhador enfrenta no que diz respeito às dúvidas sobre o assunto; que esse conhecimento direciona corretamente e oferece certa segurança para o trabalhador. Enfim, de que é necessário que todos saibam seus direitos e deveres como trabalhadores e cidadãos.

Grande parte dos estudantes/trabalhadores está insatisfeita com o nível de conhecimento sobre o Direito do trabalho. Dezenove pessoas reconhecem o próprio nível de conhecimento sobre as leis trabalhistas enquanto onze pessoas acham suficiente para seu cotidiano o saber que possuem.

Dúvidas normalmente são esclarecidas com os próprios professores da faculdade e com o pessoal do Recursos Humanos e que em sua maioria atendem bem os funcionários que o procuram. Mas superiores diretos, colegas do serviço, contadores, os próprios pais, advogados da família e pesquisas em livros e em sites foram constatados como fontes esclarecedoras de dúvidas sobre os direitos no trabalho.

Contrastando a turma do 1º ciclo com a turma do 7º ciclo, verifica-se que a última turma possui um nível maior de conhecimento sobre o Direito do Trabalho. Talvez pelos anos a mais tanto na Faculdade quanto no mercado de trabalho.

Sobre a satisfação desse próprio conhecimento, na turma do 1º ciclo prevaleceu a opção de não satisfeito enquanto no 7º ciclo apenas 9 pessoas se mostraram insatisfeitas. Pode-se justificar pelo fato dessa turma ter um nível de conhecimento um pouco maior que a turma do 1º ciclo.

4 CONCLUSÕES

Tal pesquisa buscou verificar o nível de conhecimento sobre o Direito do Trabalho entre estudantes que também são trabalhadores, do curso de Administração de uma faculdade da cidade de Arujá, SP. A partir dessa pesquisa foi possível analisar a realidade desse conhecimento bem como sua insatisfação e uma constante busca pelos esclarecimentos de dúvidas relacionadas ao tema.

Primeiramente o tema abordado é intimidador para alguns donos de estabelecimento, pois falar sobre o Direito do Trabalho parece difícil e inadequado quando questionado aos seus funcionários. No entanto, é preciso compreender que uma empresa aberta a esses questionamentos é sinal de conformidade com as leis e satisfação dos funcionários e consequentemente, satisfação dos clientes.

Essa amostra indica uma predominância do conhecimento sobre o Direito do Trabalho entre os estudantes/trabalhadores, no entanto, constata-se que o último ano do curso, onde existem trabalhadores com mais tempo de serviço na organização, conhecem mais sobre seus direitos do que aqueles que estão no primeiro ano do curso e que têm menos tempo atuando no mercado de trabalho. O que deveria se igualar, independentemente da quantidade de anos trabalhando, pois o funcionário deveria já saber de seus direitos no momento imediato da contratação.

Isso é bem claro, pois se trata de um contrato. Todos devem saber sobre seus direitos e deveres mediante um contrato. Principalmente no que se refere a sua área de atuação.

Como se verifica na pesquisa, muitos estudantes esclarecem suas dúvidas com o departamento de Recursos Humanos e principalmente com os professores da faculdade. Isso

indica que o setor de Recursos Humanos ainda tem o papel fundamental de estar aberto a diversas orientações, das quais rotinas trabalhistas estão incluídas.

Além de diversos fatores que influenciam na satisfação dos trabalhadores, existem cinco aspectos que são considerados sua fonte: “chefia, colegas de trabalho, o próprio trabalho, salário e oportunidade de promoção” (SIQUEIRA, GOMIDE Jr., 2004, p.303). O conhecimento sobre os direitos que os funcionários adquirem no momento da contratação estaria incluso no aspecto concernente ao trabalho. O pleno conhecimento sobre seus direitos e, é claro, seus deveres, contribui para um envolvimento maior com o trabalho comprometido a realizar.

REFERÊNCIAS

ARCHER, E.R. Mito da motivação. In: BERGAMINI, C.W.; CODA, R. (org.). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2ª ed. SP. Atlas, 1997.

BERGAMINI, D.; MASIERO, R. C.; VILAS BOAS, A. A. **Trabalho ou lazer?** Transforme sua empresa. II Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT.2005. UFRRJ. CD.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Satisfação e qualidade de vida no trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 2008. p. 1-11.

FERREIRA, A. P.; CARDOSO, C.C. **Contrato Psicológico e Práticas Organizacionais de Gestão de Carreiras: o caso do setor bancário português**. Conferência Íbero-Americana, Lisboa, dez. 2005. CD.

FERRAZ, Fábio. **Evolução Histórica do Direito de Trabalho**. Disponível em: < <http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm> > Acesso em 13 mar 2009.

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no Trabalho. In: ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 144-174.

MARTINS, Pablo. L. **Direito do trabalho e rotinas trabalhistas**. Apostila MBA –Gestão Estratégica de Pessoas. UFSJ. São João Del-Rei, MG, 2008.

MOREIRA, N. V. A.; BOAVENTURA, J.M.G. **PCO: Motivação em micro e pequenas empresas: uma comparação entre o discurso e a prática**. IV Simpósio de Gestão Estratégica em Negócios. Seropédica, RJ. Brasil, set. 2006.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In: ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 301-327.