

**CENTRO PAULA SOUZA  
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA  
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

**TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**MARIA EDUARDA FERREIRA DE OLIVEIRA**

**PRINCIPAIS FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL QUE  
INFLUENCIAM O NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA**

**FRANCA/SP**

**2023**

**MARIA EDUARDA FERREIRA DE OLIVEIRA**

**PRINCIPAIS FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL QUE  
INFLUENCIAM O NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo

**FRANCA/SP**

**2023**

**MARIA EDUARDA FERREIRA DE OLIVEIRA**

**PRINCIPAIS FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL QUE  
INFLUENCIAM O NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientadora:

Prof<sup>a</sup>. Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador (a) 1:

Examinador 1: Prof<sup>a</sup>. Dr. Érica Aparecida Araújo

Instituição 1: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador (a) 2:

Examinador 2: Prof<sup>a</sup>. Dr. Denise Gisele Silva Costa

Instituição 2: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

**Franca, 03 de junho de 2023.**

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço primeiramente a Deus que com sua misericórdia e infinita bondade me deu forças, paciência, resiliência para persistir na jornada, permitiu também que eu cursasse uma faculdade que imensuravelmente acrescentará não só na minha vida profissional como também na vida pessoal. Agradecer a minha mãe Lilian Carla, ao meu pai Wilson Rogerio e ao meu irmão João Gabriel, que contribuíram, cada um da sua forma, para que fosse possível eu estar onde estou atualmente e quem sou hoje. Quero também agradecer ao meu companheiro Adolfo Daniel, que com seu amor e otimismo me incentivou a ingressar em uma universidade e investir nos meus estudos para crescer. Além disso também contribuiu durante toda a jornada me apoiando e auxiliando quando eu pensava que não iria conseguir. E por último e não menos importante gostaria de agradecer minha orientadora Adriana Rabelo pela paciência, e pelo orientação dada, por contribuir com meu crescimento e marcar minha vida de forma positiva. Obrigado a todos.

Dedico o presente Trabalho de Graduação a Deus, ao Adolfo e aos meus pais.

Faça o teu melhor, na condição que você tem, enquanto não tem condições melhores, para fazer melhor ainda!

Mario Sergio Cortella.

## RESUMO

O estudo a seguir trabalhará com os diversos fatores que podem influenciar a qualidade de vida no trabalho e bem-estar de forma positiva contribuindo para a boa qualidade, ou de forma negativa contribuindo para a má qualidade. Foi feito o levantamento em duas instituições de atividades de atuação distintas, porém ambas localizadas no interior do estado de São Paulo, sendo a primeira instituição a de tecnologia e informática e a outra sendo uma prefeitura municipal. Durante o desenvolvimento foram discutidos pontos no que diz a respeito à clima organizacional e produtividade, qualidade de vida e bem-estar e estresse ocupacional. O estudo foi realizado para mostrar que existe fatores que influencia a qualidade de vida no trabalho e bem-estar, bem como esses fatores têm relações entre eles. A metodologia utilizada para a realização da revisão de literatura, baseia-se em pesquisa bibliográfica, apoiada em estudos científicos publicados sobre o tema e obtidos por meio da leitura de livros, artigos científicos, dissertações, teses e outros documentos afins. O resultado obtido foi que a empresa de informativa teve sua qualidade no trabalho interferida pelos fatores da vida pessoal, ao passo que na prefeitura o resultado obtido foi que as relações interpessoais são as que conduzem a boa qualidade de vida na organização.

**Palavras-chaves:** clima organizacional, estresse, fatores, influência, qualidade de vida.

## **ABSTRACT**

The following study will work with the various factors that can influence quality of work life and well-being in a positive way, contributing to good quality, or in a negative way, contributing to poor quality. The survey was carried out in two institutions with different activities, but both located in the interior of the state of São Paulo, the first being a technology and information technology institution and the other being a municipal government. During the development, points were discussed regarding the organizational climate and productivity, quality of life and well-being and occupational stress. The study was carried out to show that there are factors that influence the quality of work life and well-being, as well as how these factors have relationships between them. The methodology used to carry out the literature review is based on bibliographical research, supported by scientific studies published on the subject and obtained through the reading of books, scientific articles, dissertations, these and other related documents. The result obtained was that the quality of work at the information company was interfered by personal life factors, while at the city hall the result obtained was that interpersonal relationships are what lead to a good quality of life in the organization.

**Key words:** organizational climate, stress, factors, influence, quality of life.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Resultados proporcionados pelos recursos humanos com os diversos níveis de clima organizacional.....	10
<b>Figura 2</b> – Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow.....	23
<b>Figura 3</b> – Qual faixa etária você pertence? .....	30
<b>Figura 4</b> – Qual seu nível de escolaridade? .....	30
<b>Figura 5</b> – A quanto tempo trabalha na empresa? .....	31
<b>Figura 6</b> – Você se vê nesta empresa daqui a quantos anos? .....	31
<b>Figura 7</b> – Estou satisfeito com nível de qualidade de vida que tenho no trabalho.....	32
<b>Figura 8</b> – Você está satisfeito com a remuneração, os benefícios e as recompensas ofertados pela empresa?.....	32
<b>Figura 9</b> – Você sente que sua motivação é maior quando seu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa? .....	33
<b>Figura 10</b> – A empresa promove ações internas que contribuem com a qualidade de vida no trabalho e bem-estar?.....	33
<b>Figura 11</b> – O clima organizacional entre colegas de trabalho e superiores é de cooperação?.....	34
<b>Figura 12</b> – Em relação ao último mês, como você classifica a qualidade do seu sono de uma maneira geral?.....	34
<b>Figura 13</b> – Em relação ao último mês, você sentiu dificuldade em manter o entusiasmo para realizar suas atividades pessoais? .....	35
<b>Figura 14</b> – Quantas vezes por semana você se exercita? .....	35
<b>Figura 15</b> – Qual faixa etária você pertence? .....	36
<b>Figura 16</b> – Qual seu nível de escolaridade? .....	36
<b>Figura 17</b> – A quanto tempo trabalha na empresa? .....	37
<b>Figura 18</b> – Você se vê nesta empresa daqui a quantos anos? .....	37
<b>Figura 19</b> – Estou satisfeito com o nível de qualidade de vida que tenho no trabalho .....	38
<b>Figura 20</b> – Você está satisfeito com a remuneração, os benefícios e as recompensas ofertados pela empresa? .....	38

<b>Figura 21</b> – Você sente que sua motivação é maior quando seu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa? .....	39
<b>Figura 22</b> – A empresa promove ações internas que contribuem com a qualidade de vida no trabalho e bem-estar? .....	39
<b>Figura 23</b> – O clima organizacional entre colegas de trabalho e superiores é de cooperação?.....	40
<b>Figura 24</b> – Em relação ao último mês, como você classifica a qualidade do seu sono de uma maneira geral?.....	40
<b>Figura 25</b> – Em relação ao último mês, você sentiu dificuldade em manter o entusiasmo para realizar suas atividades pessoais? .....	41
<b>Figura 26</b> – Quantas vezes por semana você se exercita? .....	41

## **LISTA DE SIGLAS**

**ABNT** – Associação Brasileira de Normas Técnicas

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>16</b>
2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE .....	16
2.2 QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR.....	21
2.3 ESTRESSE E ESTRESSE OCUPACIONAL.....	26
<b>3 ESTUDO DE CASO .....</b>	<b>29</b>
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE .....	29
3.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS.....	30
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>44</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>47</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Neste contexto o objetivo principal do trabalho é identificar e apresentar alguns dos principais fatores do clima organizacional que influenciam o nível de qualidade de vida e estresse profissional.

Quanto aos objetivos específicos o presente trabalho busca:

- Identificar e apresentar a percepção dos profissionais em relação a estrutura, motivação, bem-estar, produtividade, estresse e reconhecimento da empresa.

Nesse sentido o trabalho se justifica pelo fato de que há fatores a serem analisados que influencia a qualidade de vida do indivíduo dentro da organização, o que torna relevante para os gestores para que possam tomar uma ação gerencial. O estudo a seguir fez o levantamento desses fatores utilizando duas organizações para amostragem, uma de iniciativa privada e outra de iniciativa pública. Notou-se a viabilidade de realizar esse estudo para contribuir de forma positiva as organizações que deseja refletir e fazer o levantamento de quais fatores possam estar interferindo na qualidade de vida dos trabalhadores, considerando que a falta de reflexão nesse ponto compromete a equipe de colaboradores.

Para o desenvolvimento do trabalho de graduação a metodologia utilizada para a realização da revisão de literatura, baseia-se em pesquisa bibliográfica, apoiada em estudos científicos publicados sobre o tema e obtidos por meio da leitura de livros, artigos científicos, dissertações, teses e outros documentos afins (MATINS, 2012).

Quanto à abordagem utilizada o trabalho classifica-se como qualitativo-exploratório (MARTINS, 2012). Visto que, de acordo com o autor destacado, por ser qualitativo o estudo interpreta a realidade da amostra estudada por meio da percepção dos envolvidos no contexto da pesquisa.

Sendo uma pesquisa exploratória, por buscar maior compreensão de um dado problema, por meio, por exemplo, de observação *in loco*, aplicação de questionário estruturado e entrevistas com pessoas ou profissionais que possuem experiências práticas ou vivência com o problema pesquisado (GIL, 2007).

Para melhor compreensão o trabalho de graduação está estruturado da seguinte forma: revisão de literatura, apresentando a seção de clima organizacional e produtividade, qualidade de vida e bem-estar, estresse e estresse ocupacional, o estudo de caso com a caracterização da empresa do ramo de tecnologia e informativa voltada para gestão pública e uma prefeitura municipal, ambas localizadas no interior do estado de São Paulo e dos respondentes da pesquisa, bem como, a descrição, análise dos dados e dos resultados obtidos com a aplicação do questionário e; por fim, as considerações finais, as referências utilizadas e o apêndice com o roteiro do questionário utilizado.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo aborda conceitos relativos ao referencial teórico como clima organizacional e produtividade, em que é trazido quais são os tipos de climas organizacionais que podem ser identificados bem como quais são os fatores que influenciam o clima organizacional da empresa.

É abordado também neste capítulo a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores explanando quais os fatores que podem interferir e influenciar na qualidade de vida deles. Assim como também é desenvolvido o conceito de stress e o stress ocupacional e como os colaboradores desenvolvem além de tratar os agentes estressores e quais são as características deles.

### 2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE

Para Chiavenato (1983) o clima organizacional é a qualidade do ambiente de trabalho. Está relacionado com o grau de percepção dos membros que fazem parte da organização em relação ao clima do ambiente. A percepção sobre esse clima é variada, podendo ser positiva para uns e negativa para outros, pois são esses aspectos que distinguem uma empresa da outra e influenciam o comportamento do colaborador.

Em concordância com a definição de Chiavenato, Luz (2003) conceitua que o clima organizacional é a representação dos níveis de satisfações e dos ânimos dos colaboradores da organização em um dado momento.

Com base nesses dois autores, compreendemos que o estado do clima organizacional é totalmente dependente dos colaboradores. O clima dentro de uma organização se estabelece por meio das relações horizontalmente, entre funcionário com funcionário e verticalmente, entre o colaborador e a empresa. Além disso, podemos considerar o sentimento que o colaborador dispõe em relação à empresa, sua satisfação ou sua insatisfação. Segundo os autores supracitados, essas relações determinam e influenciam o clima organizacional. Portanto, definido que o clima organizacional está relacionado com a percepção que os funcionários têm acerca do clima no ambiente de trabalho, é possível classificarmos diferentes tipos de clima organizacional.

## TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo a análise do Luz (2006), existem três manifestações de clima organizacional em uma empresa: o clima bom, o clima prejudicado e o clima ruim. Veremos mais adiante como se caracterizam cada uma destas categorias.

Para que o clima organizacional seja considerado “bom” é necessário que predomine no ambiente de trabalho atitudes positivas, que favoreçam a convivência no local de trabalho. Nessa situação, segundo o autor pode-se notar na maioria dos colaboradores sentimentos de satisfação, alegria, motivação, dedicação, confiança. No clima “prejudicado” ou “ruim” sentimentos antagônicos podem se manifestar no colaborador, por exemplo, rivalidade, desuniões, desinteresses. A caracterização de bom ou ruim se manifesta conforme a intensidade dessas situações (LUZ 2006)

Em complemento a este conceito, Bispo (2006) aponta três tipos de climas que podem existir na empresa. Um deles é o “clima favorável”, o qual os clientes, funcionários e empresa se beneficiam resultando em motivação, satisfação e alta produtividade. No entanto se o clima organizacional é “desfavorável ou mais ou menos” os clientes, os funcionários e a empresa serão prejudicados, pois conseqüentemente irá provocar desmotivação, improdutividade e rotatividade, fatores indesejados em qualquer empresa.

**Figura 1:** Resultados proporcionados pelos recursos humanos com os diversos níveis de clima organizacional

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
← desfavorável	mais ou menos	favorável →
⇒ frustração,	⇒ indiferença,	⇒ satisfação,
⇒ desmotivação,	⇒ apatia,	⇒ motivação,
⇒ falta de integração empresa/funcionários,	⇒ baixa integração empresa/funcionários,	⇒ alta integração empresa/funcionários,
⇒ falta de credibilidade mútua empresa/funcionários,	⇒ baixa credibilidade mútua empresa/funcionários,	⇒ alta credibilidade mútua empresa/funcionários,
⇒ falta de retenção de talentos,	⇒ baixa retenção de talentos,	⇒ alta retenção de talentos,
⇒ improdutividade,	⇒ baixa produtividade,	⇒ alta produtividade,
⇒ pouca adaptação às mudanças,	⇒ média adaptação às mudanças,	⇒ maior adaptação às mudanças,
⇒ alta rotatividade,	⇒ média rotatividade,	⇒ baixa rotatividade,
⇒ alta abstenção,	⇒ média abstenção,	⇒ baixa abstenção,
⇒ pouca dedicação,	⇒ média dedicação,	⇒ alta dedicação,
⇒ baixo comprometimento com a qualidade,	⇒ médio comprometimento com a qualidade,	⇒ alto comprometimento com a qualidade,
⇒ clientes insatisfeitos,	⇒ clientes indiferentes,	⇒ clientes satisfeitos,
⇒ pouco aproveitamento nos treinamentos,	⇒ médio aproveitamento nos treinamentos,	⇒ maior aproveitamento nos treinamentos,
⇒ falta de envolvimento com os negócios,	⇒ baixo envolvimento com os negócios,	⇒ alto envolvimento com os negócios,
⇒ crescimento das doenças psicossomáticas,	⇒ algumas doenças psicossomáticas,	⇒ raras doenças psicossomáticas,
⇒ insucesso nos negócios.	⇒ estagnação nos negócios.	⇒ sucesso nos negócios.

**Fonte:** BISPO (2006, p 2)

Por meio dos conceitos citados acima na Figura 1 podemos compreender que os diferentes tipos de climas organizacionais se estabelecem a depender como as ações da empresa afetam o colaborador. Pois como vimos, o clima é medido por meio da satisfação do colaborador em relação a organização, podendo variar no decorrer do tempo, indo de um clima ruim e desfavorável para em clima bom e favorável; ou acontecer o contrário: ir de um clima bom e favorável para um clima ruim e desfavorável.

Demonstrado quais são os diferentes tipos de clima organizacional que pode existir dentro de uma organização, no próximo tópico iremos ver quais são os fatores que podem influenciar o clima organizacional.

#### FATORES QUE AFETAM E INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL.

Segundo Bispo (2006) as decisões, as atitudes e os comportamentos dos colaboradores, são influenciados de forma direta ou de forma indireta por

dois fatores: o fator interno e o fator externo. O fator que tem influência direta no clima organizacional da empresa é o interno, os que são gerados dentro da própria organização, no qual a empresa pode se dedicar com ações para proporcionar resultados positivos, tanto para os funcionários quanto para os clientes. Portanto, fatores como ambiente de trabalho, o incentivo profissional, a remuneração, a segurança profissional são importantes dentro da organização para os colaboradores.

A influência indireta está ligada aos fatores externos, fatores esses que estão além do ambiente de trabalho, sendo: a convivência familiar, a situação financeira, a saúde, as férias e o lazer. Esses fatores impactam nas decisões, atitudes e comportamentos dos colaboradores e por esse motivo devem ter atenção. Apesar da empresa não poder atuar de forma direta há a possibilidade de operar em cima de seus efeitos, visto que o nível de influência no passado era menor do que no presente.

Por meio dos conceitos que o Bispo (2006) nos apresenta é possível compreender que tanto as experiências que os colaboradores vivenciam dentro da organização quanto as que são vivenciadas fora dela, impactam no clima, sejam elas experiências positivas ou negativas.

DESTACAR COMO O CLIMA ORGANIZACIONAL PODE AFETAR A SATISFAÇÃO/MOTIVAÇÃO DO FUNCIONÁRIO E O SEU DESEMPENHO/PRODUTIVIDADE.

De acordo com Champion (1979 *apud* Luz, 2003) a percepção do colaborar em relação ao ambiente de trabalho pode ser definida como clima organizacional. Apesar de todos não terem a mesma forma de olhar e opinião, o comportamento organizacional é reflexo do clima organizacional, ou seja, as atitudes da organização ou seus valores impacta na forma como os colaboradores se relacionam no ambiente de trabalho.

Complementando essa definição, Lima (*apud* Luz 2003) afirma que:

O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar

motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa. (p. 9)

Como vimos na figura 1, Bispo (2006) afirma que pelo nível do clima organizacional se relaciona de forma proporcional aos resultados da satisfação do colaborador.

Portanto que se o clima organizacional da empresa for benéfico ao colaborador, ele se sente motivado a trabalhar naquela organização e conseqüentemente proporciona para a empresa maior produtividade, mas se o clima organizacional estiver sendo não-benéfico a motivação do colaborar diminui e isso se transfere para a produtividade, diminuindo-a.

#### DEFINIÇÃO DE PRODUTIVIDADE.

Maximiano (2009 apud Silva, 2011) conceitua que a produtividade está relacionada com os recursos utilizados nos resultados obtidos. Na mesma linha conceitual Carvalho e Serafim (1995 apud Silva, 2011) definem produtividade como a utilização da capacidade máxima do colaborador, no menor tempo e do mínimo esforço possível em uma ação contínua.

Dessa forma, por meio dessas duas definições identificamos que produtividade está relacionada com a utilização das habilidades e capacidades dos funcionários no desempenho de atividades, tendo seus esforços reduzidos e cada vez mais limitando o tempo para aumentar a produção, além do mais utilizando-se os recursos de forma que consiga produzir mais resultado com menos recursos.

#### A RELEVÂNCIA DO FATOR HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.

Antônio (1997) afirma que resultados são obtidos através de pessoas e que a competitividade está atrelada a mão-de-obra bem qualificada e capacitada para absorver novas tecnologias para que as empresas continuem crescendo e atingindo seus objetivos.

Segundo Chiavenato (2014) para as organizações bem-sucedidas as pessoas deixaram de ser desafios e passaram a ser soluções, e vantagens

competitivas. Deve-se a esse cenário porque o nível de atuação é focado em estratégias no negócio, tendo a missão de criar a melhor empresa, a melhor qualidade de trabalho com os seus gerentes selecionando, liderando e treinando pessoas.

Portanto com essas definições acima entendemos que o fator humano é muito importante para a empresa no que diz respeito ao mercado competitivo. As organizações até podem investir em tecnologias que ajude na produtividade, mas é com o fator humano qualificado, capacitado e treinado que as empresas estarão em posição de vantagem competitiva no mercado.

#### DEFINIÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

O clima organizacional é um coeficiente importante para as organizações, pois a influência no ambiente não é apenas advinda do colaborador, também advém da produtividade da empresa, tendo em vista que as organizações são administradas por pessoas, cada uma com sua função que traz resultados a mesma.

#### 2.2 QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR

##### DEFINIÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA E A QUESTÃO DO BEM-ESTAR.

Qualidade de vida é definida como a percepção que o indivíduo tem da sua posição na vida dentro do contexto cultural, assim como no sistema de valores em que vive em comparação as suas expectativas e objetivos a serem alcançados. É um conceito amplo e complexo que estão envolvidos a saúde do estado físico, do estado psicológico, as relações sociais e o nível de independência. (Grupo WHOQOL, 1994 *apud* OMS, 1998)

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1998) a qualidade de vida pode ser definida também como a percepção do indivíduo em relação as suas necessidades, se estão sendo satisfeitas ou se não estão sendo satisfeitas, ou se até mesmo está sendo negado a oportunidade de conseguir a

autorrealização e a felicidade, independente do estado da saúde física, ou condições sociais e econômicas. (OMS, 1998)

A cerca do conceito de bem-estar, segundo o dicionário online de filosofia Stanford indica que

O bem-estar é mais comumente usados na filosofia para descrever o que é não instrumentalmente bom *para* uma pessoa. A questão em que consiste o bem-estar é de interesse independente, mas é de grande importância na filosofia moral, especialmente no caso do utilitarismo, segundo o qual a única exigência moral é que o bem-estar seja maximizado.

Complementando a definição acima do dicionário, o site National Library of Medicine define que

Bem-estar subjetivo (SWB) refere-se a como as pessoas experimentam e avaliam suas vidas e domínios e atividades específicas em suas vidas. Na última década, o interesse em informações sobre SWB (também chamado de “bem-estar autorreferido”) aumentou acentuadamente entre pesquisadores, políticos, escritórios nacionais de estatística, a mídia e o público.

Portanto as duas conceituações indicam que o parâmetro para se mensurar o bem-estar é subjetivo e está fundamentado moralmente, pois o que uma dada sociedade considera como bom ou não para seu desenvolvimento tanto individualmente quanto coletivamente é variável e contextualizado historicamente.

## OS FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Chiavenato (2020) a qualidade de vida no trabalho abarca vários fatores, como: satisfação na execução das atividades inerente ao trabalho, possibilidade de permanecer na organização a longo prazo, ser reconhecido pelos resultados que alcançou, salário, benefícios ganhos, relações interpessoais dentro e fora da organização, ambiente de trabalho físico e psicológico, liberdade para ter iniciativa e tomadas de decisões.

Em complemento ao Chiavenato, Sucesso (1998 *apud* Vasconcelos, 2001) aponta alguns fatores que abrange de modo geral a qualidade de vida no trabalho, sendo eles: a renda sendo o suficiente para suprir as expectativas

pessoais e sociais, satisfação pelo trabalho concluído, vida emocional adequada, autoestima, equilíbrio entre a vida profissional e o lazer, carga horária de trabalhos conscientes, oportunidade de ascensão na carreira e respeito aos direitos.

À vista disso, podemos dizer que a qualidade de vida no trabalho está relacionada ao reconhecimento que o indivíduo tem frente as duas atividades realizadas, oportunidade de crescimento profissional na empresa, como também permanência a longo prazo, relações interpessoais estabilizada, além da remuneração satisfatória.

#### HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.

Este capítulo será desenvolvido a partir da obra de Chiavenato (2020), para apresentar e conceituar a hierarquia das necessidades de Maslow. Maslow foi um psicólogo americano e ficou conhecido pela proposta hierarquia das necessidades, que foi publicado na revista *psychological review* no ano de 1943. Ele baseia sua teoria motivacional na hierarquia de necessidades humanas. Essa teoria é classificada em cinco níveis: necessidades fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Algumas dessas necessidades são conscientes enquanto outras não são, sendo elas divididas em duas partes, a base da pirâmide como sendo as necessidades primárias e o topo da pirâmide como sendo as necessidades secundárias, conforme a necessidade de um nível mais baixo é sendo relativamente satisfeita, a necessidade do próximo nível se torna mais potente como fonte motivadora.

As necessidades fisiológicas denominadas necessidades básicas constitui o nível mais baixo das necessidades humanas, o primeiro nível, sendo essas necessidades a de alimentação, sono e repouso, abrigo e desejo sexual, são necessidades a serem supridas para garantir a sobrevivência do indivíduo. O segundo nível são as necessidades de segurança, esse nível leva a pessoa se proteger de qualquer perigo, sendo ele real ou até mesmo imaginário. A busca de proteção contra ameaça, fuga do perigo são manifestações que corresponde a esse nível. Esses dois níveis fazem parte da primeira divisão de necessidades, as necessidades primárias.

O terceiro nível está relacionado com a vida social do indivíduo junto a outros indivíduos, sendo o nível sociais. Essa necessidade está conectada a participação e aceitação de outros indivíduos no círculo de amizade, troca de afeto e de amor. O indivíduo atinge esse nível de necessidade quando as duas primeiras necessidades se encontram relativamente satisfeitas. A próxima necessidade é o quarto nível, a estima, está relacionado com a autorrealização e a autoestima, ou seja, a maneira que o indivíduo se vê e se avalia. Envolve também a auto apreciação, autoconfiança, reconhecimento social e prestígio, a satisfação dessas necessidades conduz a sentimentos de confiança. E o último nível e não menos importante é o de autorrealização é a necessidade mais elevadas e se encontra no topo da pirâmide. As necessidades de autorrealização estão relacionadas com autonomia, independência e autocontrole. Enquanto os níveis anteriores vão sendo satisfeitos com recompensas externas o nível de autorrealização só será satisfeito com recompensa que são dadas pelas pessoas a si próprio. Esses últimos níveis descritos fazem parte da segunda divisão de necessidades, as necessidades secundárias.

**Figura 2:** Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow.



**Fonte:** Chiavenato (2020, p. 47)

## DEFINIÇÃO DE MOTIVAÇÃO.

Segundo Chiavenato (2020) a definição de motivação parte do conceito de motivo, que é tudo aquilo que impulsiona a pessoa agir de determinada forma ou ter um comportamento específico, e esse impulso pode ser proveniente do ambiente externo ou ser gerado mentalmente no indivíduo, neste aspecto a motivação está relacionada com a cognição da pessoa, (pelo que ele pensa, acredita e prevê). Dessa forma a motivação é o motivo pelo qual o indivíduo age de determinada forma.

Concordando com o conceito acima, Stephen e Timothy (2014) defini a motivação como os processos que representam a intensidade, a direção e a persistência de um indivíduo para alcançar uma meta.

Por meio das duas definições acima podemos dizer que a motivação que cada indivíduo tem está conectada com um objetivo definido por ele a ser alcançado e o quanto esse objetivo impulsiona o indivíduo a ter o comportamento de depositar intensidade, persistência na direção da realização desse objetivo almejado.

## O MODELO DE FREDERICK HERZBERG: FATORES HIGIÊNICOS E FATORES MOTIVACIONAIS.

Para abordar a teoria de dois fatores de Frederick Herzberg este capítulo será desenvolvido utilizando a obra de Chiavenato (2020). Frederick Herzberg foi um psicólogo e importante professor norte americano e autor da teoria dos dois fatores. Herzberg alicerça sua teoria em dois fatores distintos, o fator higiênico e o fator motivacional os quais através da sua visão devem ser considerados como motivação para trabalhar.

O primeiro fator a ser abordado é o fator higiênico que se entende que são os fatores que cercam as pessoas enquanto estão trabalhando, envolvendo o estado físico e ambiental do trabalho, o salário bem como os benefícios sociais, engloba também o tipo de supervisão que o colaborador recebe e como se dá a relação entre a direção e o colaborador, os regulamentos internos, assim como a política da empresa e as oportunidades

presentes. Esse fator é tradicionalmente utilizado pelas organizações para que os colaboradores fiquem motivados, no entanto são fatores limitados para influenciar o comportamento dos colaboradores. O autor explica que o contrário de insatisfação não é satisfação, e sim ausência de insatisfação, por isso os fatores higiênicos devem ser usados para prevenir a insatisfação, uma vez que os fatores higiênicos estiverem precários provocaram insatisfação e são chamados de fatores insatisfacientes.

O segundo fator é o fator motivacional que tange o conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. Esse fator é capaz de proporcionar produtividade em níveis acima do normal, com excelência, acarretando efeito contínuo de satisfação quando os fatores motivacionais são excelentes, pois o termo de motivação abrange o sentimento de crescimento, reconhecimento profissional e sentimento de realização. Quando esses fatores provocam satisfação são chamados fatores satisfacientes, eles incluem o próprio conteúdo do cargo sendo a delegação de responsabilidade, autonomia na execução das atividades atreladas ao trabalho, probabilidade de promoções, crescimento e enriquecimento do cargo. O autor explica que no momento em que esses fatores são precários provocam ausência de satisfação, pois o contrário de satisfação não é insatisfação, e sim ausência de satisfação.

## 2.3 ESTRESSE E ESTRESSE OCUPACIONAL

### CONCEITO DE ESTRESSE

Pode-se definir stress como um relacionamento da pessoa, com um ambiente e as circunstâncias as quais está submetida e que ela considera como ameaçador, ou alguma coisa que exija dela mais do que seus recursos e suas habilidades, e que coloca em perigo o seu bem-estar. (Rodrigues, 1997 *apud* Papini, Pinto, 2000)

O estresse é uma doença que é caracterizada quando se está exposta a estado prolongado de alerta, de preocupação, e de ansiedade, tem conduzido um elevado custo em termos de bem-estar emocional e saúde e que tornou-se

um inimigo para as pessoas. (Albrecht, 1990 *apud* Balassiano, Tavares, Pimenta, 2011)

Os autores Liberato, Ballstaedt e Abril (2001) afirmam que a palavra estresse quer dizer pressão, tensão ou insistência, logo estar estressado quer dizer estar sob a ação de estímulo insistente, é estar sob pressão.

Mediante as definições acima a respeito de estresse, de modo geral é possível dizer que estresse é o estado de estar submetido a algum tipo de pressão, que causa desgaste, no qual o indivíduo percebe que está comprometendo a qualidade do bem-estar e da sua saúde.

## AGENTES ESTRESSORES E CARACTERÍSTICAS DOS AGENTES ESTRESSORES

De acordo com Papini e Pinto (2000) o estresse se origina por duas influências, uma é a influência externa e outra influência interna, sendo essas os agentes estressores.

Em relação a influência externa, são fatores que representa os acontecimentos da vida, ou pessoas com as quais são necessários conviver. Qualquer que seja a alteração na vida, seja agradável ou desagradável ocasiona uma elevação temporária de tensão, pois essa alteração produz no organismo do indivíduo um certo nível de estresse. É importante apontar que cada pessoa tem um determinado grau de sensibilidade ao estresse, dependendo da sua personalidade. No que se refere a influência interna, são fatores que corresponde com a forma como pensamos, as crenças, os valores que temos e como compreendemos o mundo ao nosso redor. Como são fatores internos, as vezes a situação de ameaça que o organismo reconheceu de fato não tenha acontecido e tenha sido gerado somente mentalmente, porém independente o organismo ficara em estado de tensão, causando determinado nível de estresse.

O autor explana que quando o estresse é ocasionado pela influência externa, em que existe perigo de fato e posteriormente esse perigo se torna

ausente, o organismo compreende que não há mais perigo e volta ao estado normal, relaxado, terminando com os sintomas, porém quando a influência ocorre internamente, ocasionados somente pela mente, e fica repetidamente pensando sobre ele, o organismo fica em estado de tensão constante também e pode pôr fim ocasionar em alguma outra doença.

## CONCEITO DE ESTRESSE OCUPACIONAL.

Um processo em que o indivíduo sente as responsabilidades do trabalho como estressores, as quais, ao ultrapassar suas habilidades de enfrentamento, provocam nele reações negativas, pode ser definido como estresse ocupacional. (Paschoal e Tamayo, 2004 *apud* Balassiano, Tavares, Pimenta, 2011)

Em complemento a definição acima Tamayo (2001) afirma que O estresse ocupacional é o resultado da interação das características do empregado com o ambiente de trabalho, sendo que as exigências do trabalho excedem as habilidades do empregado para enfrentá-las.

Dessa forma, é possível compreender estresse ocupacional como sendo agente estressores dentro do ambiente de trabalho que produz no indivíduo reações negativas.

## AS PROFISSÕES MAIS ACOMETIDAS PELO ESTRESSE

Embora não haja uma forma de quantificar objetivamente a categoria “estresse” uma pesquisa conduzida por Johnson (2005) sobre as ocupações que são mais acometidas pelo estresse, foram apontados seis tipos de trabalhos mais estressantes, sendo eles: paramédico, professor, assistente social, atendente de telemarketing, agente penitenciário e policial. (*apud* Coleta, Coleta, 2008)

## FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O ESTRESSE OCUPACIONAL

Os fatores estressantes que corroboram para influenciar o ambiente de trabalho, afetando a qualidade de vida profissional, são divididos em emocional, social e físico.

No que se refere ao fator estressante emocional são destacados: prazos a serem cumpridos, sensação de risco de lesão física, carência de assumir obrigações mediante a atividades de alto risco, risco financeiro pessoal, insegurança de perder prestígio, fracassar e ser desaprovado por outras pessoas que são consideradas importantes. A respeito do fator estressante social ele inclui relacionamento interpessoal com superiores, colegas, clientes ou com qualquer outra pessoa com quem seu vínculo representa risco de dano moral ou pessoal. Com relação ao fator físico, esse envolve temperatura, poluição sonora, poluição atmosférica, vibrações, risco de lesões físicas, manuseio em máquinas perigosas e substâncias potencialmente explosivas ou tóxicas. (Albrecht, 1988 *apud* Coleta, Coleta, 2008)

### **3 ESTUDO DE CASO**

O capítulo apresenta a caracterização da empresa do ramo de tecnologia e informática para administração pública, uma prefeitura municipal e dos respondentes da pesquisa, bem como, a descrição, análise dos dados e dos resultados obtidos com a aplicação do questionário.

#### **3.1 CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE**

O questionário foi desenvolvido para que pudesse fazer o levantamento de quais fatores afetam a qualidade de vida no trabalho e bem-estar, construído a partir dos dados considerados relevantes para análise. O questionário foi montado na plataforma digital forms para repassar para os respondentes por meio de link, para facilitar as respostas e para agrupar os dados facilitando a análise.

Foram vinte e seis respondentes da primeira amostragem e fazem parte da empresa de tecnologia e informática localizada no interior do estado de São Paulo, têm idades entre dezoito anos até cinquenta anos, o nível de

escolaridade varia do ensino médio à pós-graduação, a maioria dos colaboradores estão na empresa entre um mês e um ano, mas também há outros colaboradores com tempo de dez anos fazendo parte da empresa. Além disso, a maioria dos colaboradores se veem daqui a cinco anos fazendo parte da empresa.

Os respondentes da segunda amostragem foram oito e fazem parte da prefeitura municipal e tem idade entre dezoito anos até acima de cinquenta anos, o nível de escolaridade de concentrou entre o nível de ensino médio e ensino superior, a maioria dos respondentes tem entre um e dois anos de tempo trabalhado na instituição, mas também a colaboradores que estão a mais de dez anos fazendo parte da instituição. Além disso, a expectativa dos respondentes de fazer parte da instituição ficou dividido entre até dois anos e mais de cinco anos.

Foi disponibilizado o mesmo modelo de questionário para as duas organizações, contendo doze pontos a serem respondidos, estando disponível no apêndice. Os colaboradores da empresa de tecnologia levaram um tempo médio de seis minutos para responder, à medida que os colaboradores da prefeitura levaram em média três minutos.

No próximo capítulo será trabalhado os dados mencionados acima e como eles se relaciona com a questão da qualidade de vida no trabalho e bem-estar em cada empresa.

### 3.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

A partir dos dados coletados com o questionário desenvolvido para a amostra foi possível fazer os seguintes levantamentos das características dos colaboradores da primeira amostragem a qual se refere a empresa de tecnologia e informática: 58% dos respondentes têm a faixa etária de dezoito anos a vinte e oito anos, enquanto 38% são respectivos a vinte e nove anos a trinta e nove anos, os outros 4% representam os respondentes com a faixa etária de quarenta anos a cinquenta.

**Figura 3:** Qual faixa etária você pertence?

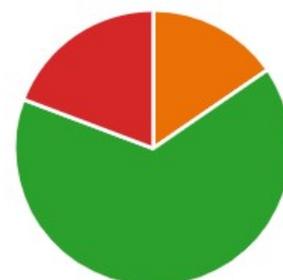
● 18 a 28 anos	15
● 29 a 39 anos	10
● 40 a 50 anos	1
● Acima de 50 anos	0



Em relação ao nível de escolaridade o percentual se concentrou no ensino superior representando 65% enquanto 19% representam os pós-graduados e 15% os que só tem o nível de ensino médio. No que se refere ao ensino superior a maioria dos respondentes são os de 18 entre 28 anos, ao passo que os de pós-graduação são os de 29 entre 39, demonstrando que os profissionais mais velhos tendem a se especializar e capacitar mais que os jovens.

**Figura 4:** Qual seu nível de escolaridade?

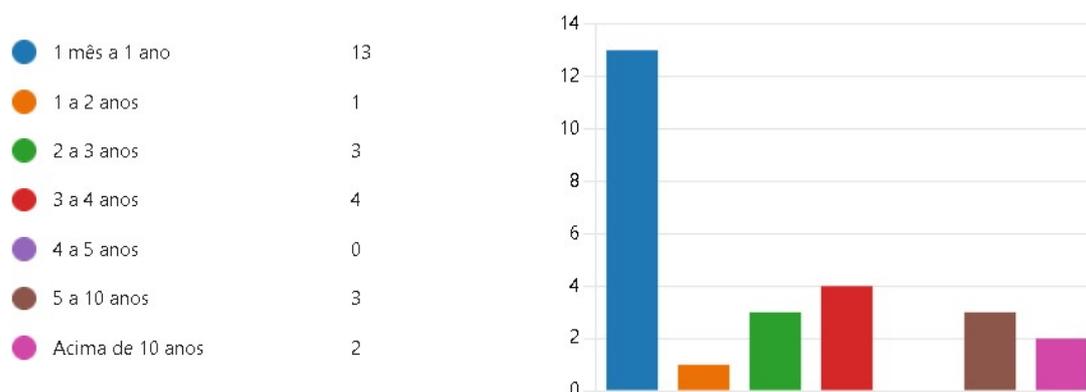
● Ensino Fundamental	0
● Ensino Médio	4
● Ensino Superior	17
● Pós Graduado	5
● Mestrado/Doutorado	0



Nesta empresa 50% dos colaboradores têm entre um mês e um ano de pertencimento, enquanto 15% estão na empresa entre três e quatro anos, já 12% representam os que estão na empresa entre dois e três anos, são os que tem a faixa etária de dezoito anos entre vinte e oito anos, também representando 12% são os que estão na empresa entre cinco e dez anos, já os que estão a mais de dez anos representa somente 7% dos colaboradores e 4%

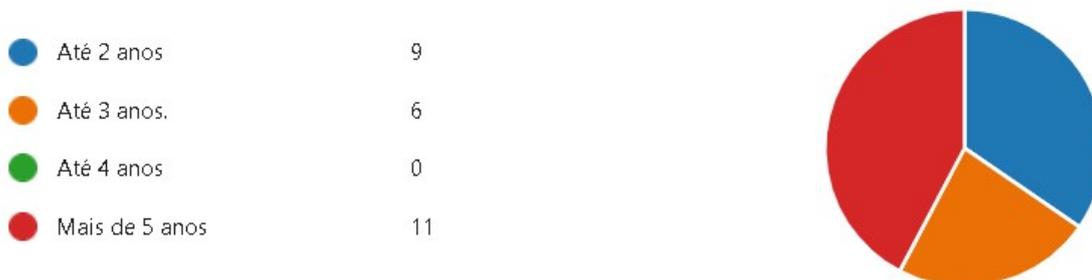
são os que estão entre um e dois anos, sendo a maior representatividade os que têm faixa etária de vinte e nove entre trinta e nove. Nos permitindo analisar que os colaboradores que têm idade mais avançada são os que tendem a permanecer mais na empresa.

**Figura 5:** A quanto tempo trabalha na empresa?



Ao que diz respeito a continuar na empresa nos próximos anos 42% dos colaboradores se veem a mais de cinco anos, sendo eles os respondentes de dezoito anos a vinte e oito anos, apesar de eles representarem a maioria a estar a menos tempo na empresa, são os que esperam permanecer nos próximos anos, enquanto os mais velhos de vinte e nove anos entre trinta e nove anos 35% se veem somente até dois anos na empresa e 23% se veem só até três anos.

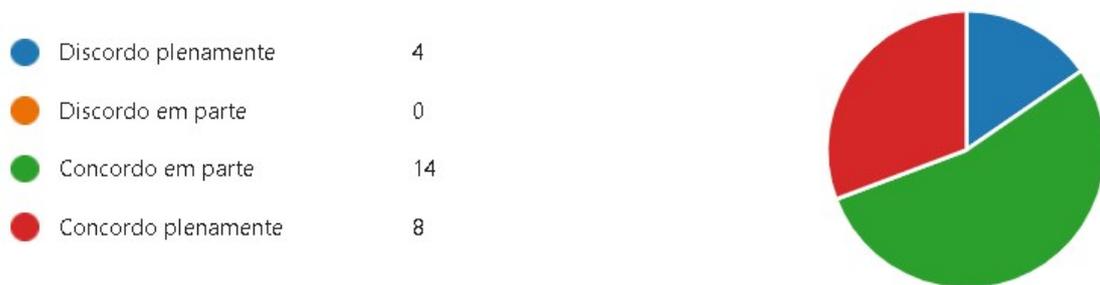
**Figura 6:** Você se vê nesta empresa daqui a quantos anos?



A partir dos dados coletados referentes as condições da qualidade de vida e satisfação dos colaboradores na empresa foi possível fazer o levantamento de que 54% dos respondentes concordam em partes sobre

estarem satisfeitos com o nível de qualidade de vida que tem no trabalho, sendo a maior representatividade os que tem de vinte e nove a trinta e nove anos e estão a mais de dois anos na empresa, ao mesmo tempo que 31% concordam plenamente estarem satisfeitos, enquanto 15% discordam totalmente, sendo os mais jovens que afirmaram não estarem satisfeitos com a qualidade de vida que levam no ambiente de trabalho. Esse dados nos levam a refletir que os mais velhos tendem a ser mais tolerante em relação aos agentes estressores no ambiente de trabalho do que os jovens.

**Figura 7:** Estou satisfeito com o nível de qualidade de vida que tenho no trabalho



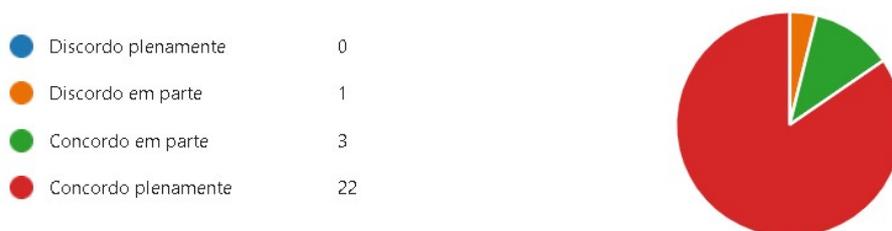
Sobre a satisfação com a remuneração, os benefícios e as recompensas ofertadas pela empresa 19% estão muito satisfeitos, sendo os que ingressaram na empresa no último ano, e querem permanecer pelos próximos cinco anos, 50% dos colaboradores responderam estarem satisfeitos, também estão na instituição menos de um ano, porém se veem nela somente entre dois e três anos, enquanto 31% responderam estar insatisfeito sendo os que estão a mais tempo na empresa e a expectativa de continuar na empresa é de dois anos.

**Figura 8:** Você está satisfeito com a remuneração, os benefícios e as recompensas ofertados pela empresa?



Sobre a motivação ligado ao reconhecimento e valorização da empresa pelo trabalho realizado 85% responderam que concorda plenamente que sentem a motivação aumentar quando esse reconhecimento acontece, ao passo que 12% concordam em partes e 4% discordam em partes.

**Figura 9:** Você sente que sua motivação é maior quando seu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa?



Em relação a empresa e as ações que ela promove internamente para contribuir para a qualidade de vida no trabalho e bem-estar 35% dos respondentes concorda em parte, que também respondeu que concorda em parte sobre estar satisfeito com a qualidade de vida no trabalho, já 31% discordam em partes que a empresa promova essas ações, também responderam que concorda em parte sobre estar satisfeito com a qualidade de vida no trabalho, ao mesmo tempo que 19% concordam plenamente que a empresa promove ações internas, e responderam concorda plenamente em relação a estarem satisfeito com a qualidade de vida no trabalho, entretanto 15% discordam plenamente que a empresa promove ações internas para contribuir com a qualidade de vida no trabalho e bem-estar e fazem parte do percentual que respondeu discordar completamente com a satisfação da qualidade de vida no trabalho e bem-estar.

**Figura 10:** A empresa promove ações internas que contribuem com a qualidade de vida no trabalho e bem-estar?



No que se refere ao clima organizacional entre superiores e colegas de trabalho ser de cooperação 42% concordam em partes que haja cooperação, ao passo que 38% concordam plenamente, porém 15% discordam em partes nesse ponto e 4% discordam plenamente.

**Figura 11:** O clima organizacional entre colegas de trabalho e superiores é de cooperação?



No que tange a vida fora do ambiente de trabalho, foi questionado em relação ao último mês como eles classificam a qualidade do sono de uma maneira geral e 42% disseram que foi ruim, ao mesmo tempo que 38% disseram que foi bom, 15% disseram que foi péssima, entretanto 4% responderam que foi ótima.

**Figura 12:** Em relação ao último mês, como você classifica a qualidade do seu sono de uma maneira geral?



No mesmo período, com relação a sentir dificuldade em manter entusiasmo para realizar atividades pessoais como viajar, sair com amigos, manter um hobby, 38% sentiram dificuldade moderada, e responderam que a qualidade do sono foi ruim ou péssima, ao mesmo tempo que 27% sentiram pouca dificuldade, e tiveram as noites de sono boas ou ruim, já 23% sentiram

dificuldade intensa, e responderam que tiveram suas noites de sono ruins ou péssimas, ao passo que 12% relataram que sentiram nenhuma dificuldade para manter a motivação para realizar as atividades pessoais e responderam que as noites de sono foram boas ou ótimas.

**Figura 13:** Em relação ao último mês, você sentiu dificuldade em manter o entusiasmo para realizar suas atividades pessoais?



Ainda dentro do nicho de atividades pessoais, foi questionado quantas vezes por semana os respondentes se exercitam 46% responderam que nenhuma vez, e em relação ao entusiasmo para fazer atividades pessoais foram os que sentiram pouca dificuldade ou dificuldade moderada, já 23% responderam que se exercita de uma a duas vezes durante a semana, responderam que sentiram dificuldade moderada ou intensa para ter motivação para realizar as atividades pessoais, ao mesmo tempo que 19% se exercitam três vezes na semana e 12% se exercitam todos os dias e sentiram pouca dificuldade ou dificuldade moderada em ter entusiasmo para realizar atividades pessoais.

**Figura 14:** Quantas vezes por semana você se exercita?



Partindo para os dados coletados na segunda amostra relacionada a instituição da prefeitura municipal, foi feito os seguintes levantamentos das

características dos colaboradores, em relação a faixa etária 38% dos respondentes têm de dezoito anos a vinte e oito anos, com a mesma porcentagem a faixa etária está entre quarenta e cinquenta anos, enquanto 13% têm de vinte e nove a trinta e nove anos e com a mesma representatividade de 13% têm acima de cinquenta anos.

**Figura 15:** Qual faixa etária você pertence?



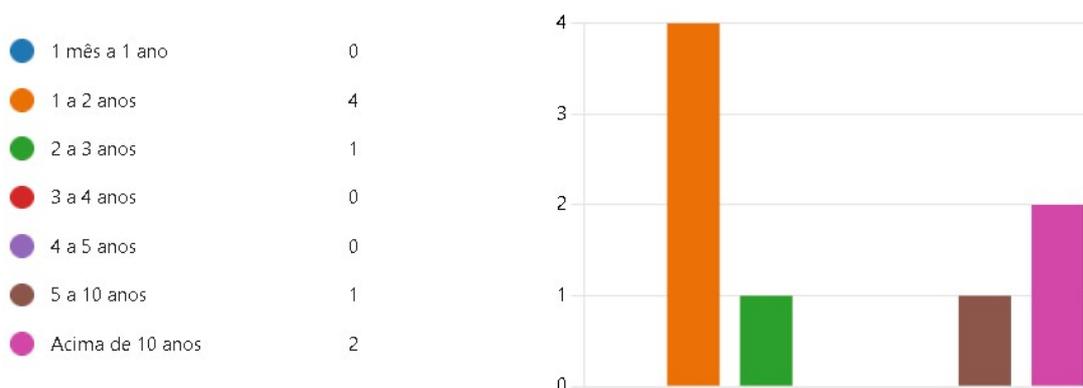
Em relação ao nível de escolaridade 50% têm só o ensino médio, e são os mais novos, enquanto 38% já possui ensino superior, e 13% são os que são pós-graduados, sendo representados pelos que possui idade mais avançada, permitindo analisar que os colaboradores com idades mais avançadas tendem a se capacitarem e se especializarem mais em comparação com os jovens.

**Figura 16:** Qual seu nível de escolaridade?



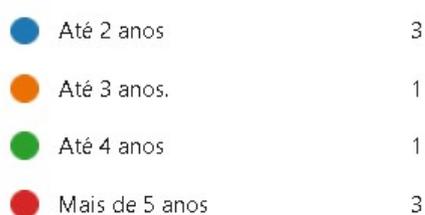
Nesta instituição 50% dos colaboradores têm entre um ano e dois anos de pertencimento, enquanto 25% pertencem a mais de dez anos, já 12,5% representam os que estão na instituição entre dois e três anos, também representando 12,5% são os que estão na empresa entre cinco e dez anos.

**Figura 17:** A quanto tempo trabalha na empresa?



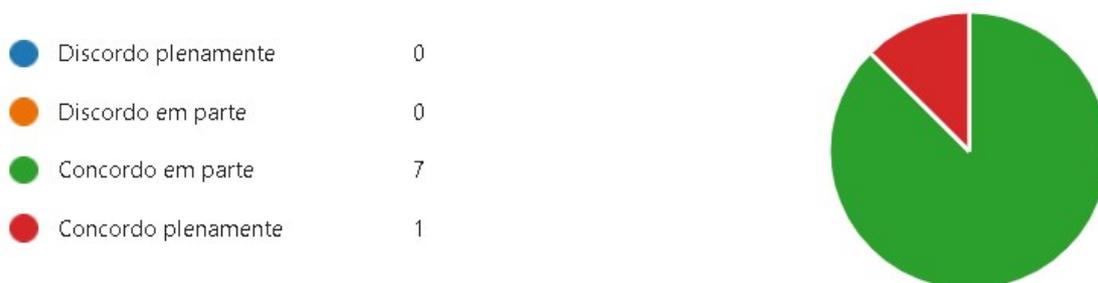
Ao que diz respeito a continuar na organização nos próximos cinco anos, 38% dos colaboradores se veem somente até dois anos e estão na empresa entre um e dois anos, porém com a mesma porcentagem se veem mais de cinco anos pertencendo, e esses já estão na empresa entre cinco e mais de dez anos, ao passo que 13% se veem até três anos, enquanto 13% se veem até quatro anos e eles já estão na empresa a mais de dez anos, com esses dados podemos analisar que os colaboradores com mais tempo de casa são os que tem a expectativa de permanecer na instituição por mais tempo.

**Figura 18:** Você se vê nesta empresa daqui a quantos anos?



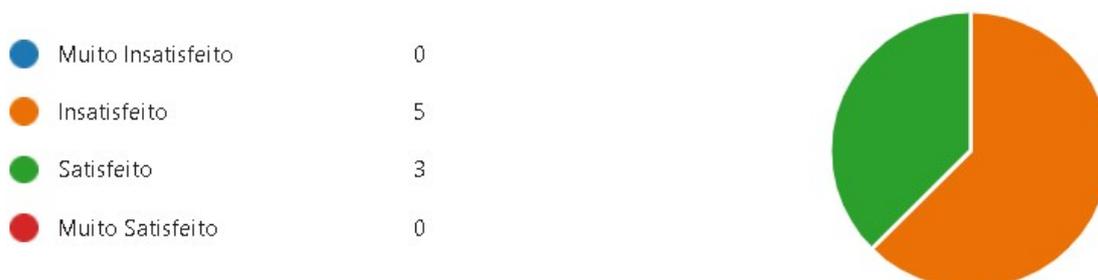
A partir dos dados coletados referentes as condições da qualidade de vida e satisfação dos colaboradores na empresa foi possível fazer o levantamento de que 88% dos respondentes concordam em partes sobre estarem satisfeitos com o nível de qualidade de vida que tem no trabalho, e os representantes se divide entre os que estão entre um e dois anos e os que estão a mais de dez anos na instituição, concomitante com 13% concordam plenamente e os representantes estão na empresa entre cinco e dez anos na empresa.

**Figura 19:** Estou satisfeito com o nível de qualidade de vida que tenho no trabalho.



No que diz a respeito sobre a satisfação com a remuneração, os benefícios e as recompensas ofertadas pela instituição 63% dos colaboradores responderam estarem insatisfeitos, deles a maioria estão na instituição a mais de dez anos e tem idade entre quarenta e mais de cinquenta anos, enquanto 38% responderam estar satisfeito, atingindo pessoas de dezoito até cinquenta anos e de um ano de pertencimento até dez anos.

**Figura 20:** Você está satisfeito com a remuneração, os benefícios e as recompensas ofertados pela empresa?

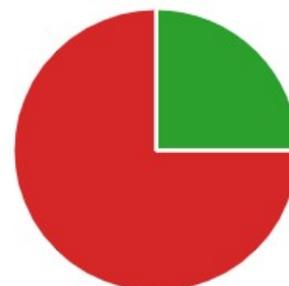


Sobre a motivação ligado ao reconhecimento e valorização da instituição pelo trabalho realizado 75% responderam que concorda plenamente que

sentem a motivação aumentar quando esse reconhecimento acontece, sendo a maioria dos respondente de vinte e nove entre acima de cinquenta anos, ao passo que 25% concordam em partes, sendo representados pelos que tem idade de dezoito entre vinte e oito e quarenta entre cinquenta.

**Figura 21:** Você sente que sua motivação é maior quando seu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa?

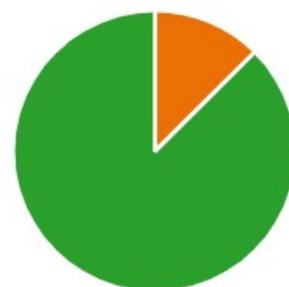
● Discordo plenamente	0
● Discordo em parte	0
● Concordo em parte	2
● Concordo plenamente	6



Em relação a empresa e as ações que ela promove internamente para contribuir para a qualidade de vida no trabalho e bem-estar 88% dos respondentes concorda em parte que a instituição realiza ações para contribuir, já 13% discordam em partes nessa questão, eles também concordam em parte em estar satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho.

**Figura 22:** A empresa promove ações internas que contribuem com a qualidade de vida no trabalho e bem-estar?

● Discordo plenamente	0
● Discordo em parte	1
● Concordo em parte	7
● Concordo plenamente	0



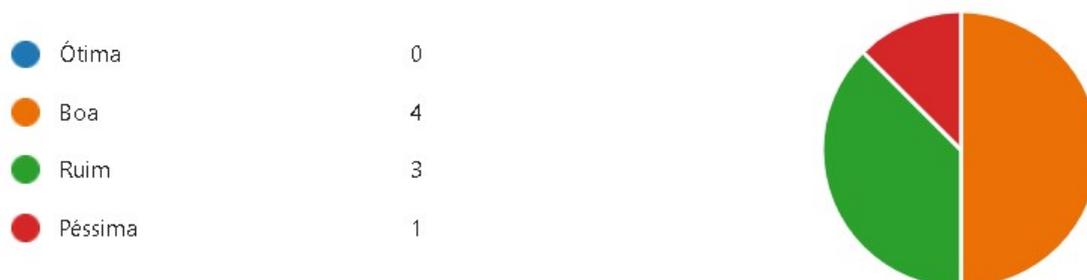
No que se refere ao clima organizacional entre superiores e colegas de trabalho ser de cooperação 88% concordam em partes que haja cooperação, foram os mesmos que responderam concordar plenamente que sente a motivação maior quando tem reconhecimento da empresa, ao passo que 13% concordam plenamente responderam que concorda em parte que a motivação aumenta quando tem reconhecimento.

**Figura 23:** O clima organizacional entre colegas de trabalho e superiores é de cooperação?



No que tange a vida fora do ambiente de trabalho, foi questionado em relação ao último mês como eles classificam a qualidade do sono de uma maneira geral e 50% disseram que foi boa, ao mesmo tempo que 38% disseram que foi ruim, 13% disseram que foi péssima.

**Figura 24:** Em relação ao último mês, como você classifica a qualidade do seu sono de uma maneira geral?



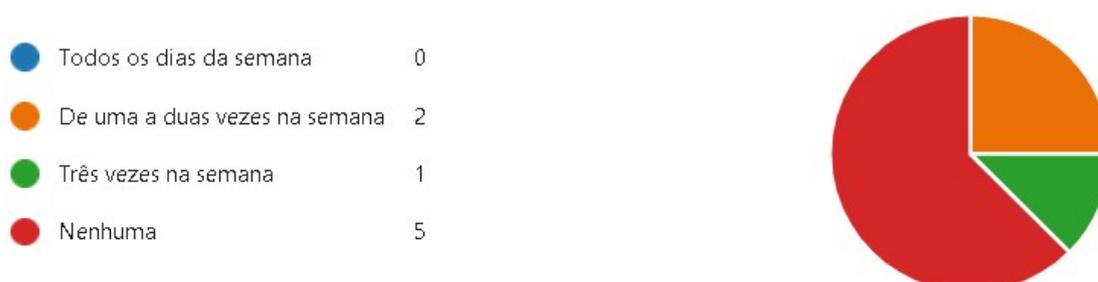
No mesmo intervalo de tempo, com relação a sentir dificuldade em manter entusiasmo para realizar atividades pessoais como viajar, sair com amigos, manter um hobby, 63% sentiram dificuldade moderada de modo geral responderam que as noites de sono foram ruins ou péssimas, ao mesmo tempo que 25% relataram que sentiram nenhuma dificuldade e relataram que as noites de sono foram boas e 13% sentiram pouca dificuldade esses responderam que as noites de sonos foram ruins.

**Figura 25:** Em relação ao último mês, você sentiu dificuldade em manter o entusiasmo para realizar suas atividades pessoais?



Ainda dentro do nicho de atividades pessoais, foi questionado quantas vezes por semana os respondentes se exercitam 63% responderam que nenhuma vez, e a maioria respondeu que tiveram dificuldade moderada para manter a motivação para fazer as atividades pessoais, já 25% responderam que se exercita de uma a duas vezes durante a semana, ao mesmo tempo que 13% se exercitam três vezes na semana entre eles a maioria respondeu que teve dificuldade moderada para manter a motivação para fazer as atividades pessoais.

**Figura 26:** Quantas vezes por semana você se exercita?



Analisando os fatos é possível afirmar que na prefeitura o que interfere positivamente qualidade de vida no trabalho são as relações interpessoais vivenciadas na empresa, em contrapartida na empresa de informática a interferência negativa na qualidade de vida no trabalho advém da má qualidade do bem-estar na vida pessoal, fora da organização.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o estudo levantado o objetivo de avaliar o que pode influenciar e se influencia a qualidade no trabalho e o bem-estar foi atingido, sendo possível verificar que há fatores que influenciar a qualidade de vida no trabalho e bem-estar, e que esses fatores podem estar relacionados diretamente com a organização ou estar relacionadas com as atividades realizadas fora da organização.

Em virtude dos dados levantados, o estudo enriquece o ambiente acadêmico e empresarial com a informação de que a qualidade de vida no trabalho e bem-estar são pontos importantes a serem estudados e levados em consideração pelas organizações que querem que seus colaboradores tenham uma boa qualidade de vida no trabalho e bem-estar.

As dificuldades e limitações encontradas durante o estudo foi não ter tido a oportunidade de fazer o estudo com duas empresas do mesmo ramo de atividades, para fazer a comparação dos dados obtido nas duas. Outro ponto foi não conseguir mais respondentes para a segunda análise de amostragem, tendo conseguido somente que oito pessoas respondessem.

Para os próximos estudo é sugerido que se faça uma análise sobre a qualidade de vida no trabalho e bem-estar em uma ou mais empresas e faça o relacionamento com o nível de absenteísmo, se os fatores que influencia a qualidade de vida no trabalho são os mesmo que gera absenteísmo na empresa.

## REFERÊNCIAS

- ANTÔNIO, Fernando. **O fator humano na gestão de RH**. [Entrevista concedida a] Renato Guimarães Ferreira. Persona, São Paulo, v.4 n.1, p.10-12, mar 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/6SNVwVkgpjsBS6mL8YCJQPK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 09 de mar de 2023.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001. Disponível em <http://www.capelaniaempresarial.com.br/wp-content/uploads/2018/03/6-QVT-Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-Anselmo-Vasconcelos.pdf>. Acesso em 23 de maio de 2023
- BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; PIMENTA; Roberto. **Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes?**.RAP – Rio de Janeiro, Jun.2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/XQN89PntdyYF4bWWJXfQrJD/?lang=pt>. Acesso em 21 de Maio de 2023.
- Bem-estar subjetivo: medindo felicidade, sofrimento e outras dimensões da experiência [Internet]. Washington (DC): National Academies Press (EUA); 18 de dezembro de 2013. 1, Introdução. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK179225/>. Acesso em 15 de Maio de 2023.
- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Prod. [online]. 2006, vol.16, n.2, pp.258-273. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?lang=pt>. Acesso em 07 de Mar de 2023.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil 3. ed, 1983
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri,SP : Manole, 4. ed, 2014
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 11.ed, São Paulo: Atlas, 2020.

COLETA, Alessandra; COLETA, Marília. **Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis**. Psico-USF, v. 13, n. 1, p. 59-68, jan./jun. 2008.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/psuf/a/ZPnZFvLpPSP6zwPGq6v53XP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 de maio de 2023.

CRISO, Roger, "Well-Being". *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (edição de inverno de 2021), Edward N. Zalta (ed.). Disponível

em: <https://plato.stanford.edu/entries/well-being/#Aca>. Acessado em: 20 de Maio de 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LIBERATO, Humberto; BALLSTAEDT, Eduardo; ABRIL, José. **Estresse no trabalho**. Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização (Medicina do Trabalho) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/104976/Estresse%20no%20trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 21 de maio de 2023.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

MARTINS, R.A. **Abordagens quantitativa e qualitativa**. In: Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações. Rio de Janeiro: Elsevier. Cap. 3, p.47-63, 2012.

OMS. Promoción de la salud: glosario. Genebra: OMS, 1998

PAPINI, Júlio; PINTO, Mário. **Estresse e Trabalho**. Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização (Medicina do Trabalho) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000. Disponível em

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/104989/Estresse%20e%20trabalho.pdf?sequence=1>. Acesso em 21 de maio de 2023.

SILVA, Priscila Bezerra da. **Clima organizacional e sua influência na produtividade**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração - Bacharelado) - Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2011.

STEPHEN, P. Robbins; TIMOTHY, A. Judge. **Fundamentos do comportamento organizacional**.12.ed, São Paulo: Pearson Education do Brasil,2014

TAMAYO, Alvaro. **Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional**. RAC, v.5, n3, Set/Dez. 2001: 127-147. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/wjMrqyWmtmppxshNfkfSGXd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em; 23 de Maio de 2023.

## APÊNDICE

1. Qual faixa etária você pertence? \*



- 18 a 28 anos
- 29 a 39 anos
- 40 a 50 anos
- Acima de 50 anos

2. Qual seu nível de escolaridade? \*

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Pós Graduação
- Mestrado/Doutorado

3. A quanto tempo trabalha na empresa? \*

- 1 mês a 1 ano
- 1 a 2 anos
- 2 a 3 anos
- 3 a 4 anos
- 4 a 5 anos
- 5 a 10 anos
- Acima de 10 anos

4. Estou satisfeito com o nível de qualidade de vida que tenho no trabalho. \*

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

5. Você está satisfeito com a remuneração, os benefícios e as recompensas ofertados pela empresa? \*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

6. Você sente que sua motivação é maior quando seu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa? \*

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

7. A empresa promove ações internas que contribuem com a qualidade de vida no trabalho e bem-estar. \*

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

8. O clima organizacional entre colegas de trabalho e superiores é de cooperação? \*

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

9. Em relação ao último mês, como você classifica a qualidade do seu sono de uma maneira geral? \*

- Ótima
- Boa
- Ruim
- Péssima

10. Em relação ao último mês, você sentiu dificuldade em manter o entusiasmo para realizar suas atividades pessoais? (exemplo: viajar; manter um hobby; sair com amigos e família) \*

- Dificuldade intensa
- Dificuldade moderada
- Pouca dificuldade
- Nenhuma dificuldade

11. Quantas vezes por semana você se exercita? \*

- Todos os dias da semana
- De uma a duas vezes na semana
- Três vezes na semana
- Nenhuma

12. Você se vê nesta empresa daqui à quantos anos? \*

- Até 2 anos
- Até 3 anos.
- Até 4 anos
- Mais de 5 anos