

## A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO SAUDÁVEL PARA A QUALIDADE DE VIDA

MACHADO<sup>1</sup>, Hérica Rodrigues Alves<sup>1</sup>  
MARQUES, Maria Eduarda de Melo  
RIBEIRO, Nicolas Fuga  
VISENTINI, Danielle Macahdo<sup>2</sup>  
GOMES, Melina Britto  
ROSA, Andreia Quadros

**RESUMO:** A Psicologia Organizacional e do Trabalho, é classificada desde a década de 90, com o intuito de contemplar a atual diversidade da área, de modo que promova existência de três fenômenos que envolvem aspectos psicossociais: as organizações, relações humanas e o trabalho. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa foi demonstrar a importância da qualidade de vida do trabalhador através do clima e da cultura organizacional como fontes de estímulos para um trabalho seguro, ativo, participativo e saudável. Com isso, destaca-se também o funcionamento do psicólogo no ambiente organizacional para compreensão da valorização da saúde mental no meio interno e dos integrantes da instituição. Teve como metodologia a análise dos resultados obtidos da pesquisa de clima com a equipe de atendimento ao público, laboratórios e gestão empresarial realizados no turno da manhã com 11 funcionárias na empresa da Região da Campanha. Após as investigações dos resultados na pesquisa de clima, sinalizou a importância de um ambiente que valoriza a qualidade de vida, destacando-o a saúde mental, física, acolhimento, igualdade, respeito e integração interna e empresarial.

**Palavras-chave:** Pesquisa de clima; qualidade de vida e ambiente saudável.

**ABSTRACT:** Organizational and Work Psychology has been classified since the 90s, with the aim of contemplating the current diversity of the area, in a way that promotes the existence of three phenomena that involve psychosocial aspects: organizations, human relations and work. In this sense, the objective of this research was to demonstrate the importance of the worker's quality of life through the climate and organizational culture as sources of stimuli for safe, active, participatory and healthy work. With this, the functioning of the psychologist in the organizational environment also stands out to understand the appreciation of mental health in the internal environment and among the members of the institution. The methodology was to analyze the results obtained from the climate survey with the public service team, laboratories and business management carried out in the morning shift with 11 employees at the company in the Campaign Region. After investigating the results of the climate survey, the importance of an environment that values quality of life was highlighted, highlighting mental and physical health, welcoming, equality, respect and internal and business integration.

**Keywords:** Climate research; quality of life and healthy environment.

### 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Um dos fatores centrais na área da psicologia organizacional do trabalho é observar como ocorre a integração de múltiplos aspectos que agregam a vida das pessoas, grupos e organizações buscando propor formas de promover, preservar e restabelecer a qualidade de

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

vida e bem-estar, a necessidade deste papel em uma organização torna-se aparente no contexto atual das organizações, que estão em busca constante de vantagens competitivas no mercado, gerando um ambiente estressor para trabalhadores. (ZANELLI, 2004)

A principal tarefa do profissional em psicologia organizacional do trabalho é promover a saúde e o bem-estar humano, estabelecendo ou criando vínculos saudáveis e dignificantes, podendo ocasionar um aumento de produtividade. A pesquisa de clima organizacional estimula uma visão mais ampla da influência interna sobre a motivação de uma empresa, portanto é frequentemente utilizada no processo diagnóstico de organizações. (ECKHARDT; MASCARELLO, 2022)

Toda empresa tem como objetivo fundamental um incremento de produtividade, porém segundo Eckhardt e Mascarello (2022) o papel do psicólogo não deve ser de agente ou promotor da produtividade, contudo a promoção de bem-estar e saúde pode ocasionar tanto a um aumento de produtividade, ou dos benefícios, como a uma diminuição da mesma, de maneira passageira, transitória ou estável, sendo assim importante a atuação do profissional em POT.

Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa foi demonstrar a importância da qualidade de vida do trabalhador através do clima e da cultura organizacional como fontes de estímulos para um trabalho seguro, ativo, participativo e saudável. Com isso, destaca-se também o funcionamento do psicólogo no ambiente organizacional para compreensão da valorização da saúde mental no meio interno e dos integrantes da instituição.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Referencial Teórico**

#### **2.1.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

O conceito da Psicologia Organizacional e do Trabalho, é definido desde a década de 90, tem por objetivo contemplar a atual diversidade da área, de modo que promova existência de dois eixos fenômenos que envolvem aspectos psicossociais: as organizações, enquanto ferramenta social formadora de coletivos humanos e o trabalho, enquanto atividade básica do

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

ser humano reprodutora de sua própria existência e da sociedade (YAMAMOTO; GOUVEIA, 2003).

Sendo que, os fenômenos organizacionais são estabelecidos como processos psicossociais, que estruturam a vida dos indivíduos e o funcionamento das sociedades. Deste modo, o trabalho é estruturado enquanto elemento transformador não apenas da matéria, mas também a vida psíquica, social, cultural, política e econômica do ser humano (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Uma das classificações da POT segundo Garcia et al (2003) determina a Psicologia do Trabalho como;

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (p. 22)

Um dos principais fatores na área de POT é observar como ocorre a integração dos múltiplos aspectos que agregam a vida das pessoas, grupos e organizações em um mundo em constante transformações, de modo a propor formas de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar. Dentre outras perspectivas, se faz importante respeitar os limites de cada indivíduo, como desenvolver habilidades em prazos reduzidos ou alterar a sua subjetividade. Por tanto, se faz necessário ampliar interface com outras áreas de conhecimento, tendo uma atuação multidisciplinar dos saberes, tais como sociologia, antropologia, ciências políticas, educação, economia e administração (ZANELLI, 2004).

Com isso, o papel do psicólogo organizacional e do trabalho dentro das instituições é atuar como conscientizador do papel dos grupos que compõem o estabelecimento, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a estrutura da empresa e a sua inserção no contexto da organização. Em suma, as atividades propostas dentro desta representação, são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à diáde homem e do

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

trabalho, inovando o desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade (CAMPOS, 2008).

No campo de atuação de Recursos Humanos (RH) o profissional em POT atende um papel estratégico na organização, atuando dentro de cinco subsistemas distintos, estes sendo: subsistema de provisão de talentos; aplicação de talentos; manutenção de talentos; desenvolvimento de talentos; monitoração de talentos. Estes subsistemas são intimamente integrados e coordenados entre si e por serem envolvidos desde o processo de recrutamento de colaboradores tornam-se essenciais para qualquer organização. (CHIAVENATO, 2020)

### 2.1.2 SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo Eckhardt e Mascarello (2022) a primeira tarefa do psicólogo que ingressa para trabalhar em uma instituição é investigar e tratar a própria instituição, toda empresa tem como objetivo fundamental um incremento de produtividade. O papel do psicólogo não deve ser de agente ou promotor da produtividade, pois seu objetivo é a saúde e o bem-estar humano, o estabelecimento ou criação de vínculos saudáveis e dignificantes. Isto pode levar tanto a um aumento de produtividade, ou dos benefícios, como a uma diminuição da mesma, de maneira passageira, transitória ou estável.

Costa e Diniz (2021) afirmam que o estresse laboral é um dos riscos que compromete o bem-estar do indivíduo, este podendo provocar perdas tanto para o trabalhador quanto para a empresa, ocasionando ansiedade, depressão, angústia também incluindo consequências físicas como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes.

O contexto atual das empresas é uma busca constante de vantagem competitiva no mercado, também acompanhando as constantes evoluções tecnológicas, gerando um ambiente estressor para trabalhadores composto por eventos estressores que, Oliveski (2019, p. 14) define como:

Um evento torna-se estressor quando é percebido como uma ameaça, ou quando o indivíduo avalia que seus recursos não são suficientes para lidar com a situação, para que se caracterize estresse é necessário que o indivíduo perceba e avalie os eventos do trabalho como estressores. (OLIVESKI, 2019, p. 14)

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Torna-se aparente a importância do setor de Recursos Humanos tendo em vista a necessidade do bom desempenho dos colaboradores, este podendo oferecer ações de incentivos, que quando executado corretamente poderá aumentar a produtividade e o clima organizacional. Incentivos podem ser aplicados de maneira individual tanto quanto coletivamente, sendo oferecidas bonificações, promovendo feedback, investindo em palestras e momentos onde os colaboradores possam se sentir menos pressionados. (COSTA; DINIZ, 2021)

Pereira e Vasconcelos (2018) afirma que empresas que carecem de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho estão sujeitas a terem colaboradores mais desgastados por conta de transtornos emocionais, físicos (causados por uma postura incorreta ou movimentos repetitivos) e problemas mentais, assim causando comprometimento no desempenho geral da organização

Wichthoff e Ribeiro (2012) destacam que a saúde física dos trabalhadores é influenciada por fatores como postura inadequada e movimentos repetitivos. A implementação de ginástica laboral e de melhorias ergonômicas é essencial para reduzir a incidência de lesões por esforço repetitivo (LER) e outras doenças ocupacionais. Além disso, essas práticas promovem a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores, o que impacta positivamente a produtividade e reduz o absenteísmo. A conscientização sobre essas medidas é crucial para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável.

Silva et al. (2024), sugere que a relação entre as condições de trabalho e a saúde física dos trabalhadores revela como fatores adversos podem impactar os níveis de saúde. Os autores destacam que a exposição a cargas de trabalho excessivas, juntamente com práticas ergonômicas inconvenientes, está fortemente associada ao desenvolvimento de doenças musculoesqueléticas e distúrbios cardiovasculares. Eles ressaltam que essas condições podem causar um aumento significativo no risco de lesões e complicações de saúde, como evidenciado pela alta prevalência de sintomas de dor.

Além disso, o estudo enfatiza a importância de estratégias de saúde ocupacional para mitigar esses riscos. Os autores sugerem que a adoção de práticas ergonômicas complementares, combinadas com o suporte psicológico adequado, é crucial para melhorar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Eles afirmam que tais intervenções não apenas

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

previnem problemas de saúde, mas também são importantes para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, ao reduzir o absenteísmo e aumentar a satisfação no trabalho. Essa abordagem integrada é essencial para promover uma saúde ocupacional positiva e reduzir os impactos negativos. (SILVA et al. 2024)

### 2.1.3 CLIMA ORGANIZACIONAL E CULTURA ORGANIZACIONAL

Conforme cita Chiavenato (2003), a pesquisa de clima organizacional estimula uma visão mais ampla da influência interna sobre a motivação de uma empresa. Com isso, é a qualidade ou atividade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da instituição que influencia no seu desenvolvimento. Destaca-se o ambiente interno existente entre as pessoas que convivem no meio organizacional e está relacionado com o grau de comprometimento de seus participantes.

O clima organizacional é o modo que valida os sentimentos dos funcionários. Sendo eles a satisfação, insatisfação e indiferença, sendo que esses sentimentos e percepções são afetados por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. O clima influencia na maneira como as pessoas se sentem em relação à empresa (MAXIMIANO, 2010).

O ambiente interno é a maneira dos membros da organização conviverem entre si e, por este motivo, há uma ligação com o fator de motivação e satisfação deles. Além do que, quando o ambiente é favorável facilita a possibilidade de satisfazer as necessidades desses membros, porém quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas (FERREIRA et al, 2006).

Sendo assim, uma das principais fontes de avanço é a motivação de determinados comportamentos que pode ser provocada através do ambiente organizacional que representa algumas propriedades favoráveis e que acolhem o indivíduo. O Clima Organizacional contém a importância no que diz respeito à influência de motivar as pessoas, seus desempenhos, seus resultados e satisfação no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2010).

Para as empresas serem consideradas bem-sucedidas tornou-se satisfatório fazer do ambiente de trabalho um local agradável, através de uma boa adaptação a tarefa torna-se mais

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

fácil para o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade. Também reduz acidentes, doenças, e rotatividade do pessoal (CHIAVENATO, 2010).

Ao relacionar a cultura neste cenário, ressaltamos que ela possui como objetivo o desenvolvimento de mutualidade entre os membros de um grupo e a capacidade que estes possuem de se adaptar ao meio que estão alocados. “Falar em cultura implica falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido” (PIRES; MACÊDO, 2006).

Paz e Tamayo (2004) apontam sobre um conjunto de fatores a serem analisados, examinados e avaliados, considerados como aspectos de grande relevância para a compreensão do que vem a ser cultura organizacional. Tais fatores são apresentados abaixo;

1. Valores Organizacionais, segundo Luz (2003) é o indicador de prioridade dos colaboradores para progredir em seus objetivos.
- 2 Poder Organizacional, é o determinante para demonstrar o resultados conquistado pela equipe empresarial.
- 3 Jogos Políticos, são comportamentos onde determinados colaboradores tentam influenciar as decisões por meio de sistemas de poder para atingir os objetivos.
- 4 Ritos, são atribuições que acontecem com frequência para contemplar fins internos.
- 5 Mitos, são acontecimentos que são seguidos por crenças, sentimentos e pensamentos, são manifestados em forma de histórias.

#### **2.1.4 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO SAUDÁVEL PARA A QUALIDADE DE VIDA**

É uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam e analisam a cultura e renovam o clima organizacional, onde reflete no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas, adquirindo, além de atos legislativos a favores desse trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, fundamentada na ideia de humanização do trabalho e nas responsabilidades sociais da empresa. Com isso, a qualidade pode ser caracterizada como a busca pelo bem-estar e pela saúde física e mental do trabalhador no desempenho das suas funções. Também pode ser compreendida como o envolvimento de pessoas, trabalhos e organizações em que a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência da organização é o aspecto mais relevante (AQUINO; FERNANDES, 2013).

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Para um bom ambiente de trabalho segundo Aquino e Fernandes (2013), debatem que a qualidade de vida do trabalhador se titula como uma metodologia no campo de estudo onde compreende as condições de vida e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física e mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom funcionamento da energia pessoal.

Para Ferreira (2016), o crescente interesse pela melhoria de vida pode ser dividido em três conjuntos de diretrizes para investigação do tema: 1; *Ponto de vista social*: congrega o trabalho na vida das pessoas e suas diversas perspectivas, sendo elas econômicas, políticas, tecnológicas e culturais. Busca harmonização do bem-estar e a satisfação dos clientes/cidadãos sem se abster dos imperativos de eficiência e eficácia. 2; *Ponto de vista das organizações*: Enxerga uma forma de compreender e combater ou amenizar diversos problemas existentes nos ambientes corporativos. 3; *Ponto de vista acadêmico*: busca a reflexão sobre o papel e o campo de intervenção das ciências do trabalho e da saúde, o que é fundamental para a evolução da abordagem clássica da qualidade.

Desse modo, o profissional que exerce a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), executa a função de avaliar a empresa, o ambiente institucional e suas equipes de colaboradores, insinuando possíveis problemas e falhas, e detalhando soluções para elas, ou seja, a POT tem como meta a melhoria da qualidade de vida na relação dos indivíduos com a organização (SANTOS; CALDEIRA, 2015).

Analisando o pressuposto que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é a combinação de fatores que possibilitam um equilíbrio e bem-estar ao sujeito, e que, quando negligenciados pela organização, podem ocasionar consequências na capacidade intelectual e comportamental do indivíduo, a QVT se torna finalidade básica para qualificar o desempenho do trabalhador, fazendo-o compreender a sua capacidade, satisfação, como parte da equipe e, conseqüentemente, minimizando também o turnover da empresa (BONFIM et al., 2017).

### 3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa mista descritiva que define quais métodos necessários para procedimento de coleta, com a análise e combinação de técnicas quantitativas e qualitativas

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

em um mesmo desenho de pesquisa. Entretanto, a orientação central que justifica a abordagem multimétodo é a interação que fornece melhor análise analítica (CRESWELL, 2011).

A investigação foi realizada em um laboratório de produtos naturais localizado na campanha do Rio Grande do Sul, para início de estudo ocorreu uma pesquisa de clima com o intuito de observar de forma sigilosa a harmonia interna da empresa e equipe de atendimento e laboratório. A realização das pesquisas ocorreu semanalmente no turno da manhã durante três semanas, contando com a participação de 11 funcionárias mulheres.

Até o presente momento foram realizados 3 encontros, começando no dia 16 de setembro de 2024 através de um diálogo com a responsável pelo estabelecimento, a partir disso foi elaborado um questionário (APÊNDICE 1) com 28 perguntas objetivas e uma descritiva opcional, tendo o objetivo de estabelecer o clima organizacional, o questionário foi aplicado em 11 funcionárias em pequenos grupos.

A partir dos dados obtidos foi elaborado um questionário possuindo 10 questões descritivas para ser aplicado na gestão do estabelecimento (APÊNDICE 2), este objetivando obter maior entendimento sobre a estrutura da equipe, salários, benefícios e sistemas de recompensas e motivação.

Após a análise dos dados obtidos foi feita uma devolutiva para gestão do estabelecimento, onde foram discutidos os resultados, o que estes indicam sobre a cultura e clima empresarial e como será feita a devolutiva para o resto da equipe.

#### 4. RESULTADO E DISCUSSÃO

A partir da pesquisa de clima feita inicialmente foi possível observar grande concordância entre as colaboradoras em relação ao ambiente de trabalho, sendo significativo o feedback positivo em perguntas relevantes a vida profissional, estrutura organizacional, incentivos profissionais, segurança profissional, nível sociocultural, transporte, ambiente de trabalho, burocracia, cultura organizacional e assistência aos funcionários. Chiavenato (2010) afirma que a motivação que serve como uma das principais fontes de avanço pode ser

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

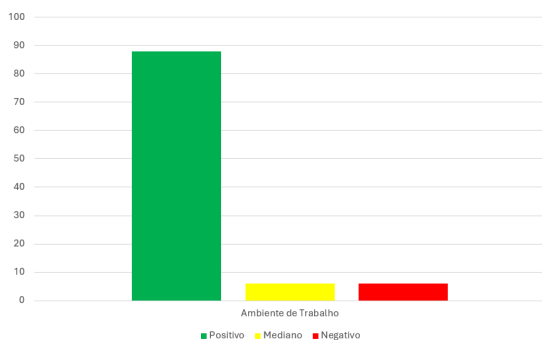
provocada através do ambiente organizacional que apresenta propriedades favoráveis e que acolhem o indivíduo.

O clima é forma que valida os sentimentos dos funcionários. Sendo eles as satisfações, insatisfações e indiferenças, embora que esses sentimentos e percepções são afetados por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. O clima possui influência na maneira como as pessoas se sentem em relação à empresa e a equipe multiprofissional (MAXIMIANO, 2010).

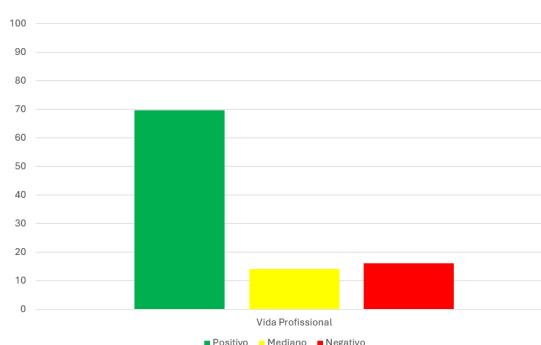
Com o acompanhamento realizado na empresa, observaram-se alguns aspectos positivos do meio interno na instituição para reafirmar a compreensão da qualidade da vida e de um ambiente saudável, favorecendo um ambiente tranquilizador e de identidade profissional. Foi escolhido e comparado o grau do clima e cultura empresarial, destacando as respostas das funcionárias, verificou-se uma análise favorecendo o estilo de ser e estar acolhido profissionalmente pela instituição, conforme demonstra o gráfico 01;

## 01 Resultados da pesquisa

A) Ambiente de Trabalho



B) Vida Profissional



(Dados compilados pelos autores, 2024)

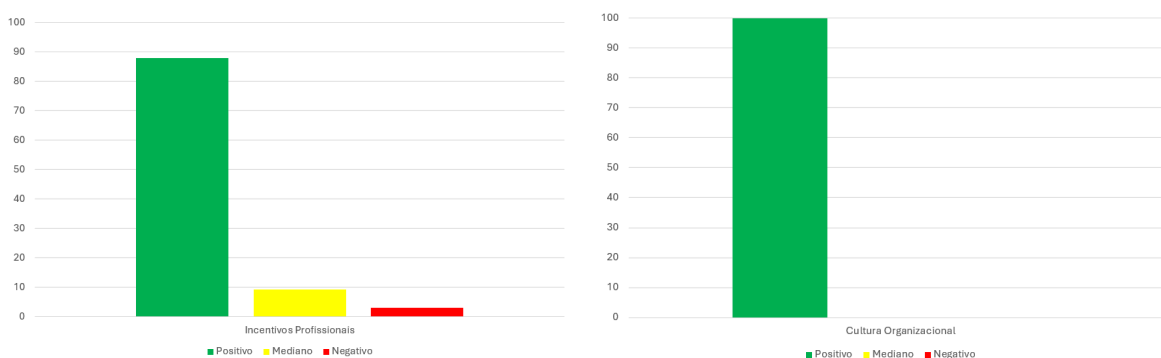
Com base no gráfico A, constatou-se que 88% das funcionárias demonstraram uma satisfação com o ambiente de trabalho e 69,6% em relação à vida profissional, especialmente devido ao incentivo à especialização contínua e ao ambiente confortável. Relata-se no gráfico B, onde 69,6% das entrevistadas destacaram a construção de um futuro profissional ativo, especializado e seguro, o que reforça a crença no potencial de desenvolvimento da empresa. As participantes sentem-se seguras para expressar opiniões críticas e construtivas, o que

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

contribui tanto para o atendimento das demandas dos laboratórios quanto para a melhoria na rotatividade de clientes e no crescimento dos lucros empresariais. Para um bom ambiente de trabalho, segundo Aquino e Fernandes (2013), ser produtivo, debata-se que a qualidade de vida do trabalhador se estimula como uma metodologia no campo de estudo que compreende as condições de vida e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física e mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom funcionamento da energia pessoal.

## 02 - Gráficos - Sobre cultura organizacional e incentivos profissionais



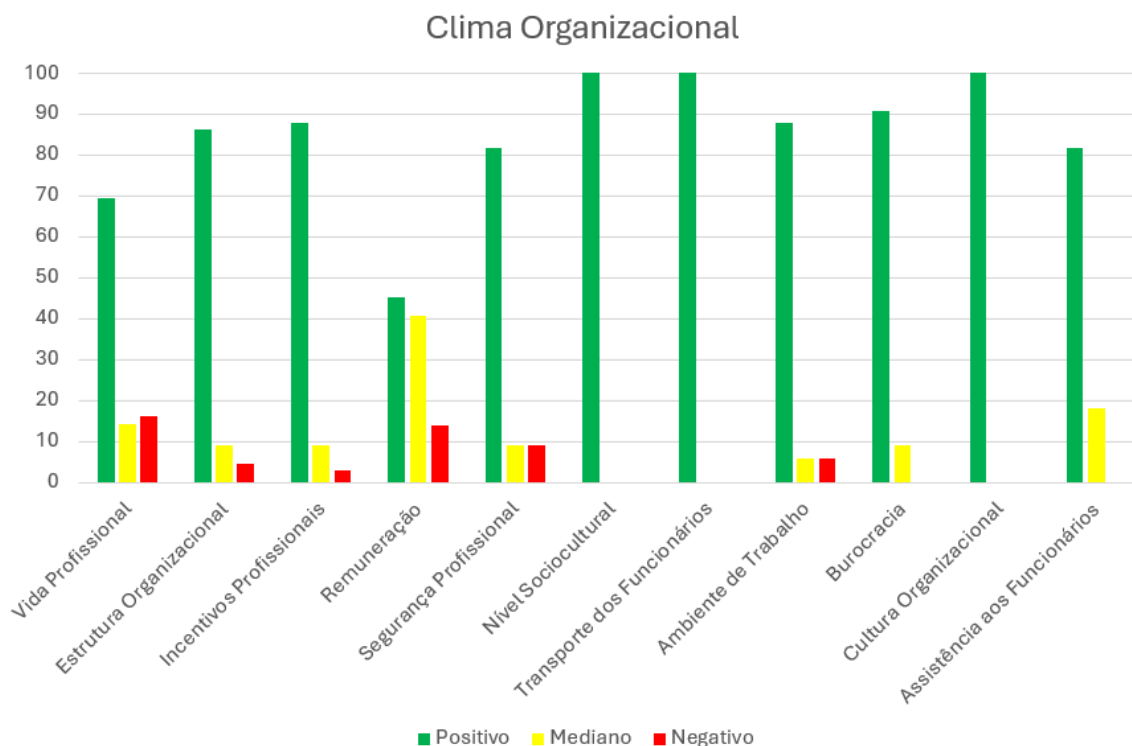
(Dados compilados pelos autores, 2024)

De acordo com os gráficos acima (02), evidencia-se que 100% dos funcionários destacam a importância dos eventos corporativos como uma estratégia para promover interações mais claras e integrar diferentes setores, com o objetivo de aprimorar a qualidade do atendimento e assim reforçar os valores da cultura da empresa, enquanto 87,8% consideram os incentivos profissionais favoráveis. Esses eventos, que ocorrem com certa regularidade, desempenham um papel central na construção de um ambiente organizacional coeso e acolhedor. A festa de final de ano, por exemplo, é considerada uma celebração voltada à integração dos colaboradores e ao fortalecimento dos vínculos interpessoais. Da mesma forma, a concessão de folga no dia do aniversário é vista como um benefício que reforça a valorização individual e o reconhecimento dos funcionários. As reuniões acompanhadas de workshops para a equipe, por sua vez, são voltadas ao desenvolvimento de vínculos mais fortes e à cooperação entre os membros da equipe. Além disso, as comemorações em datas especiais, como o Dia das Mães e o Dia do Trabalhador, têm o propósito de reconhecer e valorizar o papel dos colaboradores no contexto organizacional.

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Segundo Luz (2003), a cultura pode ser explicada através do código de ética, declaração da visão, missão e dos valores da organização, dos seus slogans, e finalmente, através do comportamento da empresa e do comportamento dos seus colaboradores, levando em consideração a influência do meio sócio-cultural ao qual a organização está fixada.



Segundo Chiavenato (2010), o Clima Organizacional contém a importância no que diz respeito à influência de motivar as pessoas, seus desempenhos, seus resultados e satisfação no ambiente de trabalho. Ao analisar o relatório das funcionárias referindo-se sobre o clima, foi notório um grau de acolhimento para um restabelecimento de metas saudáveis, limites dos seus espaços para a saúde mental favorecida, a valorização do comprometimento com metas e objetivos, local harmonioso e de escuta ativa dentro de todos os setores. Durante o processo de resposta do questionário, verificando-se que o estabelecimento fornecia momentos de lazer, conforto e acolhimento, a responsável pela empresa detalhou de forma verbal diferentes aspectos do funcionamento organizacional, como dissemelhantes eventos em datas específicas ou comemorativas, também ressaltando a importância atribuída às capacitações externas pela gestão.

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Conforme a compreensão de Armstrong (2014), o acolhimento e a integração apresentam quatro objetivos que são: 1. Tornar mais fácil a fase de integração na organização; 2. Colaboração para que os novos colaboradores estabeleçam uma visão positiva da instituição; 3. Auxiliar que os novos cooperadores atinjam um desempenho eficaz no mais curto espaço de tempo possível e, por último, 4. Reduzir a probabilidade de o novo colaborador querer sair da empresa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo objetivou demonstrar a importância da qualidade de vida na realização das tarefas empresariais perante um meio de respeito, harmonia, igualdade, amizade e compreensão do desenvolvimento operacional. Buscando compreender a adaptação facilitadora entre as equipes, afirmou-se que, através de um clima organizacional seguro, facilita a realização de todas as demandas dentro de um ambiente.

Percebeu-se que há um instituto que oferece programas beneficiando a saúde mental, capacitação profissional contínua, acolhimento, ambiente de lazer e outras formas de enriquecimento emocional e físico de seus funcionários como benefício lucrativo e seguro para um lugar de empatia e respeito. Entretanto, compreende a importância de um ambiente tranquilizador para a colaboração de uma qualidade de vida profissional clara e estabelecida. Ao relacionar os campos de estudo em POT, os alunos destacam a relevância do olhar do psicólogo no funcionamento de uma empresa, valorizando e estabelecendo padrões e uma rotina saudável e motivacional para o futuro de uma nova geração.

Ao concluir este trabalho, afirma-se a importância de um ambiente de trabalho saudável para auxiliar de maneira segura e respeitosa aos funcionários, para melhor qualidade, execução de tarefas e lucratividade dos setores administrativos. Observou-se a qualidade de capacitação para os colaboradores internos e externos desta empresa, fazendo o ambiente ser exemplo de aptidão empresarial na região da campanha e nas cidades que possuem a franquia.

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

## 6. REFERÊNCIAS

AQUINO, Andrezza de Souza; FERNANDES, Angela Cristina Puzzi. Qualidade de vida no trabalho. **Journal of the Health Sciences Institute**, v. 31, n. 1m p. 53-58. Disponível em: [https://repositorio.unip.br/wp-content/uploads/2020/12/V31\\_n1\\_2013\\_p53a58.pdf](https://repositorio.unip.br/wp-content/uploads/2020/12/V31_n1_2013_p53a58.pdf) Acesso em: 4 nov. 2024

ARMSTRONG, M., (2014). **An handbook of human resource management practice** (10th ed.). Londres: Kogan Page

BONFIM, E. V. S.; DE VASCONCELOS, C. C.; GREGÓRIO, S. A.; SALDANHA, O. J. A **qualidade de vida no trabalho e a gestão de conflitos: um estudo teórico. Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós**, ISSN 2179- 9636, Ano 7, número 28, novembro de 2017.

CAMPOS, K. C. de L.; DUARTE, C.; CEZAR, É. de O; PEREIRA, G. O. de A. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, n. 4, p. 702-828. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004> Acesso em: 15 set. 2024

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** 3ª ed., Rio de Janeiro, Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** 7ª ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações** 11ª ed., Rio de Janeiro: Atlas, 2020.

COSTA, Benda Ebony F. M.; DINIZ, Edilson. **Saúde Mental: esgotamento psicológico no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto de Ensino Superior Franciscano. Paço do Lumiar, 2022.

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. Plano. **Designing and conducting mixed methods research** 2nd ed., Los Angeles: SAGE Publications, 2011.

ECKHARDT, Adriana. Saúde Mental e Trabalho: uma revisão por meio da psicologia organizacional e do trabalho. **Revista Fronteiras em Psicologia**, v. 4, n. 2, p. 77-102, 2022. Disponível em: <https://fronteirasempsicologia.com.br/fp/article/view/129> Acesso em: 14 set. 2024.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores** 3ª ed., Brasília, DF: Paralelo 15, 2016

FORTUNA, Antonio Alfredo De Mello; TACHIZAWA, Elio Takeshy; FERREIRA, Victor Claudio Paradela.. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios** 5ª ed., Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

JOVER, Julio Lillo; GARCÍA, Jesús Martín; VALDEHITA, Susana Rubio. **Que es la psicología del trabajo**. Madrid: Biblioteca Nueva, 2004.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Introdução à Administração** 7ª ed., São Paulo: Atlas: 2007.

OLIVESKI, Priscila. **O estresse e seus impactos no ambiente de trabalho e na qualidade de vida**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2019.

YAMAMOTO, Oswaldo H.; GOUVEIA, Valdney Velôso. **Construindo a Psicologia Brasileira: desafios da ciência e prática psicológica** 2ª ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

PEREIRA, Gessika Fernanda dos Santos; VASCONCELOS, Raiany Alves de. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações**. Faculdade Multivix Cariacica, Cariacica, 2018. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf> Acesso em: 14 out. 2024

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



Um novo conceito na formação!



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO  
EDUCACIONAL DE BAGÉ  
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**. v. 40, n. 1, p. 81-104. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000100005> Acesso em: 4 nov. 2024

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**. Psicologia Pt. São Paulo, 2015.

TAMAYO, Alvaro. **Cultura e Saúde nas Organizações**. 1ª ed., Porto Alegre: ArtMed, 2004.

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** 2ª ed., Porto Alegre: ArtMed, 2014.

ZANELLI, José C. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** 1ª ed, Porto Alegre: ArtMed, 2004.

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

## 7. APÊNDICE

### 7.1 QUESTIONÁRIO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Levantamento dos fatores internos de influência do relacionamento entre os funcionários e a empresa

#### Vida Profissional

1. Sinto orgulho de trabalhar nesta empresa.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
2. Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
3. Acho que a empresa me oferece um bom plano de carreira.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
4. Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
5. Eu me preocupo com o futuro desta empresa.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
6. Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
7. Gostaria que meus filhos trabalhassem nesta empresa.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
8. Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira na empresa.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
9. Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

#### Estrutura Organizacional

10. Eu confio plenamente no meu chefe imediato.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
11. O meu chefe imediato é um líder.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
12. O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
13. Estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado.

#### Incentivos Profissionais

14. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
15. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim
16. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes.  
( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

### Remuneração

17. Acho justo o meu salário atual.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

18. O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pela empresa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

### Segurança Profissional

19. Meu emprego é seguro na empresa, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

### Nível Sociocultural

20. O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

21. O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

### Transporte dos Funcionários

22. Tenho tido problemas com o transporte casa–empresa/empresa–casa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

### Ambiente de Trabalho

23. O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

24. O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

A empresa fornece uma área de descanso adequada para seus funcionários.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

### Burocracia

25. A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

### Cultura Organizacional

26. A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados na empresa que não estão previstos em qualquer regra) adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

### Assistência aos Funcionários

27. A assistência de médico e dentista e a assistência social adotadas na empresa favorecem a execução das minhas atividades na empresa.

( ) não ( ) mais ou menos ( ) sim

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Nesta questão você pode relatar as suas observações, os seus comentários, as suas reivindicações, as suas queixas, as suas críticas, as suas sugestões ou os seus elogios referentes à empresa, ao departamento ou à seção onde você trabalha, ao seu chefe imediato, à estrutura hierárquica, ao sistema de trabalho, às instalações, às condições de trabalho, às normas de trabalho, à forma de tratamento recebida de seus chefes, aos seus colegas de trabalho, ao seu ambiente de trabalho, etc. Sinta-se à vontade para relatar e revelar tudo o que desejar sem constrangimentos. Lembre-se que você não precisa se identificar, a menos que queira fazê-lo. As suas sinceras observações serão valiosas para a pesquisa. Podem ser utilizadas quantas linhas ou quantas folhas forem necessárias:

---

---

---

---

---

## 7.2 PESQUISA DE CLIMA COM A RESPONSÁVEL EMPRESARIAL

### Estrutura da Equipe

1. Quantas pessoas trabalham atualmente na sua empresa? \_\_\_\_\_
2. Quais são os principais departamentos ou áreas de atuação dentro da empresa? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Quais são as principais funções de cada departamento? (ex: Gerente de Produção, Assistente de Vendas, etc.)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Quantos colaboradores trabalham em cada função? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Salários e Benefícios

1. Qual é a faixa salarial aproximada para cada função dentro da sua empresa? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Além do salário, a empresa oferece algum tipo de bônus, comissão ou benefício? (ex: vale-alimentação, plano de saúde, descontos em produtos da empresa)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Como é estruturado o plano de carreira dentro da empresa? Existe a possibilidade de promoções e ajustes salariais? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Recompensas e Motivação

1. A empresa costuma oferecer recompensas ou agrados para os colaboradores em determinadas ocasiões (aniversários, atingimento de metas, etc.)? \_\_\_\_\_
2. Quais tipos de incentivos ou recompensas são oferecidos? (ex: brindes, folgas, eventos de confraternização)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Do seu ponto de vista, como é o clima organizacional dentro da sua empresa? O que é feito para manter o bem-estar dos colaboradores?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

<sup>2</sup> Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.