

## O Impacto da Cultura e Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho

Thaliene Cristiane Valentim da Silva

### RESUMO

A cultura e o clima organizacional desempenham um papel fundamental na qualidade de vida no trabalho. A cultura refere-se aos valores, crenças, normas e comportamentos compartilhados pelos membros de uma organização, enquanto o clima é a percepção coletiva dos funcionários sobre o ambiente de trabalho. Uma cultura organizacional saudável e positiva promove um ambiente de trabalho favorável, onde os funcionários se sentem valorizados, respeitados e apoiados. Isso tem um impacto direto na qualidade de vida no trabalho, pois os colaboradores se sentem mais motivados, engajados e satisfeitos em seu ambiente de trabalho. Uma cultura que valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional também contribui para a qualidade de vida no trabalho. As organizações que reconhecem a importância de permitir flexibilidade de horários, oferecer programas de bem-estar e promover um ambiente de trabalho saudável ajudam os funcionários a alcançarem um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades profissionais e pessoais. Além disso, um clima organizacional positivo, caracterizado por comunicação aberta, confiança, colaboração e apoio mútuo, tem um impacto significativo na qualidade de vida no trabalho. Os funcionários se sentem mais à vontade para expressar suas opiniões, lidar com conflitos de forma construtiva e participar ativamente das decisões da organização. Isso cria um senso de pertencimento e promove um ambiente de trabalho positivo e saudável.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Cultura Organizacional. Clima Organizacional. Satisfação.

### ABSTRACT

Organizational culture and climate play a key role in the quality of working life. Culture refers to the values, beliefs, norms, and behaviors shared by members of an organization, while climate is the employees' collective perception of the work environment. A healthy and positive organizational culture promotes a supportive work environment where employees feel valued, respected, and supported. This has a direct impact on the quality of life at work, as employees feel more motivated, engaged, and satisfied in their work environment. A culture that values work-life balance also contributes to quality of life at work. Organizations in which recognize the importance of allowing flexible schedules, offering wellness programs, and promoting a healthy work environment help employees achieve a healthy balance between their professional and personal responsibilities. Furthermore, a positive organizational climate, characterized by open communication, trust, collaboration and mutual support, has a significant impact on the quality of work life. Employees feel more comfortable expressing their opinions, handling conflicts constructively, and actively participating

in the organization's decisions. This creates a sense of belonging and promotes a positive and healthy work environment.

**Keywords:** Quality of life at work. Organizational culture. Organizational Climate. Satisfaction.

## 1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema que tem sido cada vez mais abordado dentro das organizações. E pensando nisto esta pesquisa explicativa foi realizada com a finalidade de gerar conhecimento sobre como a cultura e o clima organizacional pode impactar na qualidade de vida dos funcionários de uma empresa, tanto positivamente quanto negativamente. A cultura e o clima organizacional possuem um impacto significativo na qualidade de vida no trabalho. A forma como uma organização define seus valores, normas e comportamentos, bem como a percepção coletiva dos funcionários sobre o ambiente de trabalho, influenciam diretamente o bem-estar, a satisfação e o engajamento dos colaboradores. Uma cultura organizacional saudável e um clima positivo criam um ambiente propício para o crescimento, a produtividade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos funcionários. Por outro lado, uma cultura negativa e um clima tóxico podem levar a altos níveis de estresse, insatisfação e até problemas de saúde.

Wallau, 2003, p. 136 destaca que: “O trabalho faz com que o homem encontre significado e razão para viver, quando se configura como experiência saudável, necessária à sobrevivência e enriquecida pelas trocas afetivas entre as pessoas.”

Isto é, organizações e líderes estão procurando proporcionar melhores formas de fornecer qualidade de vida para seus funcionários para possuir uma melhor produtividade, desempenho e relacionamento com seus colaboradores.

Já Chiavenato (2004a, p. 245) diz que: “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas”.

Essa compreensão cinge tanto as perspectivas físicas e ambientais quanto as perspectivas psicológicas do ambiente de trabalho. Para atingir altos níveis de

produtividade e qualidade, as empresas necessitam de funcionários motivados, ativos e participantes nas funções que desempenham, entretanto, para que isso ocorra, eles precisam ser devidamente remunerados por seus serviços, pois a concorrência empresarial (e, evidentemente, a produtividade e qualidade) inevitavelmente passa pela QVT. O alinhamento entre clima organizacional e qualidade de vida no trabalho está bem estruturado quando há um aumento na motivação da pessoa e o clima agradável é capaz de estabelecer uma relação de satisfação e animação entre os colaboradores, e isso favorece positivamente a empresa e os funcionários. “O clima representa o ambiente psicológico e social que existe na organização e que condiciona o comportamento de seus membros.” CHIAVENATO, 2004, p. 99.

Posto isto, os estudos indicam características que podem viabilizar um bom clima para então constituir uma motivação no local de trabalho e melhorar sua qualidade e produtividade. E para Chiavenato, 2004, p.119, “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e influencia o seu comportamento”.

Diversas razões podem interferir no clima e no comportamento dos colaboradores dentro das empresas como a cultura organizacional dela, a motivação, a liderança e até mesmo a qualidade de vida no trabalho. As organizações são compostas por indivíduos que estabelecem relacionamentos entre si, expressando seus sentimentos, crenças e valores de maneiras diversas. Essas interações definem as características pessoais, a forma de comunicação, o envolvimento e o trabalho dentro da organização. A equipe de colaboradores desempenha um papel significativo na convivência em grupo e na cultura organizacional. As organizações podem apresentar características como rigidez ou flexibilidade, tradição ou inovação, cooperação ou aspectos familiares. No entanto, se os valores dos funcionários não estiverem alinhados com os da organização, eles não se sentirão parte integrante desse ambiente.

De acordo com Chiavenato (2010), a cultura de uma empresa é revelada através da forma como ela conduz seus negócios, trata seus clientes e funcionários, bem como pelo nível de autonomia ou liberdade existente em suas unidades ou escritórios, e pela lealdade demonstrada pelos funcionários em relação à organização. A cultura organizacional reflete as percepções dos líderes e colaboradores e

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

representa a mentalidade predominante na empresa. Além disso, ela desempenha um papel fundamental na interpretação da realidade organizacional e no estabelecimento de padrões para lidar com questões internas.

Seguindo as ideias de Katz e Kahn, mencionados por Chiavenato (2010, p.378), cada organização cria sua própria cultura, desenvolvendo normas, valores e práticas únicas. A cultura organizacional é influenciada pela interação entre o sistema formal e o sistema informal, bem como pelas dinâmicas internas e externas que afetam a organização. Ela molda os processos de trabalho, a comunicação, a distribuição física e o exercício da autoridade dentro do sistema. Assim como a sociedade possui uma herança cultural, as organizações também possuem padrões coletivos de sentimentos e crenças que são transmitidos aos novos membros. A cultura do sistema organizacional é um aspecto fundamental que define a identidade da empresa e influencia as percepções e comportamentos dos indivíduos que fazem parte dela.

## **1.1 Justificativa**

O desenvolvimento deste artigo teve o intuito de levantar dados de como a cultura e o clima organizacional de uma empresa pode afetar a vida de seus colaboradores, pois além do clima e da cultura da empresa fornecerem melhor produtividade, elas também proporcionam uma melhor qualidade de vida para este funcionário, pois ele consegue se identificar com a empresa, possuir um bom relacionamento com seus colegas e equipe, se sentir motivado, incentivado e pertencente àquele local.

Com base nisso, esta pesquisa irá responder como a Cultura Organizacional pode ajudar na qualidade de vida e produtividade dos funcionários? E, o que é importante pensar para promover um bom Clima Organizacional e consequentemente uma boa qualidade de vida para os colaboradores de uma empresa?

Chiavenato (2008) relata que a “Qualidade de Vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais”. Ou seja, investir na Qualidade de Vida do funcionário resulta em um ambiente

de trabalho agradável, amigável, produtivo e, conseqüentemente, melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

## **1.2 Metodologia**

Esta pesquisa foi desenvolvida através de uma pesquisa explicativa, com a finalidade de gerar conhecimento sobre como o clima e a cultura organizacional de uma empresa pode afetar negativamente ou positivamente a qualidade de vida de seus funcionários. As avaliações quantitativas foram elaboradas através da coleta de dados de um questionário na ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin, com professores e alunos. Do ponto de vista de seus objetivos, foi utilizado o método de pesquisa descritiva analisando os dados e apresentando a importância de promover um bom clima com uma boa cultura organizacional dentro da empresa, assim formando a conclusão do trabalho.

## **2. OBJETIVOS**

- **Geral**

Demonstrar o impacto da cultura e o clima organizacional na qualidade de vida de seus funcionários e levantar uma reflexão de como a organização pode preservar melhor seus colaboradores.

- **Específicos**

**a)** Destacar como uma boa cultura organizacional pode proporcionar uma melhor qualidade de vida para seus colaboradores tanto dentro quanto fora da empresa.

**b)** Evidenciar o nível de conhecimento dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho, a fim de demonstrar sua capacidade de avaliar seu ambiente de trabalho.

**c)** Demonstrar como o clima organizacional pode afetar a motivação e satisfação dos funcionários de uma empresa.

## **3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

**Taubaté – 2023**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu por volta da década de 50, na Inglaterra, por um psicólogo chamado Eric Trist, na época ele se destacava na área de Desenvolvimento Organizacional. Em parceria com seus colaboradores, executou estudos que captassem a relação entre trabalhador e organização. Um dos estudos mais abordados em sua pesquisa foram os fatores que levavam o indivíduo a realizar suas atividades, satisfatoriamente, dentro da empresa.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de ações implementadas por uma empresa com o objetivo de promover melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. O desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho baseia-se na visão holística da empresa e das pessoas, conhecida como abordagem biopsicossocial. Esse posicionamento é fundamental para diagnosticar, realizar campanhas, criar serviços e implementar projetos voltados para a preservação e desenvolvimento dos indivíduos durante sua jornada de trabalho na empresa (VASCONCELLOS, 2001, p.80).

O tema Qualidade de Vida no Trabalho surgiu por volta dos anos 1960, após os gerentes das grandes indústrias começarem a perceber que seus colaboradores produziam em grande escala e melhoravam os lucros financeiros da empresa quando estavam mais motivados e satisfeitos na realização de suas funções. Entretanto, apenas no início dos anos 70 que o tema “QVT” entrou como pauta nos centros de estudos dos Estados Unidos da América (EUA), através do professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), durante o desenvolvimento de sua pesquisa sobre delineamento de cargos. Este movimento se tornou mundialmente conhecido, logo a preocupação com a saúde e o bem-estar do trabalhador se evidenciou nas organizações. FERNANDES, 1996 citado por TRINDADE, 2017

Segundo Campos (1992), é necessário medir para melhorar, ou seja, o conceito mais importante dos programas de qualidade parte do princípio de que somente se melhora aquilo que se pode medir. Deste modo, se faz necessário uma avaliação sistemática do nível de satisfação dos profissionais da organização, visto que, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de parecer interno são instrumentos importantes para detecção da percepção dos funcionários sobre as causas constituintes da qualidade de vida e na organização do trabalho. Pontos como o posicionamento do colaborador em relação ao cargo ocupado, ao ambiente

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

**Taubaté – 2023**

trabalhado, à organização e a relação entre líder e funcionário são tópicos que devem ser avaliados. RIBEIRO, 2015. Qualidade de Vida no Trabalho refere-se à preocupação com o bem-estar geral e saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. DAVIS, 1970.

### **3.1 A QUALIDADE DE VIDA E A SAÚDE**

Gramms e Lotz (2017, p.19) asseguram que Qualidade de Vida está relacionada à saúde. Por definição de saúde, segundo a OMS (1946), é determinado pelo integro bem-estar físico, mental e social de uma pessoa, e não apenas por ausência de doença. A partir disto se vê a necessidade de avistar o ser humano como um ser integral, composto das dimensões biológicas, psicológicas e sociais.

Perante afirmação, há diferentes entendimentos das dimensões que afetam a saúde, como citado por Gramms e Lotz (2017, p.20):

- Dimensão psicológica: está relacionada à percepção mental do homem, isto é, as bases voltadas às emoções, sentimentos e crenças nos indivíduos, no anseio de demarcar quais as dissemelhantes maneiras de reações diante as circunstâncias pessoais do dia a dia. Esta dimensão está ligada diretamente à personalidade do indivíduo.
- Dimensão social: Com esta dimensão é possível detectar os formatos de envoltura das pessoas em combinação com os outros, sejam no ciclo de amigos, familiares, profissionais ou no local em que vivem.
- Dimensão biológica: está associada às características focalizadas na estrutura física, isto é, funções e disfunções dos órgãos e de todas as composições internas que é definida por Gramms e Lotz (2017), como obtida no decorrer da vida pelo ser humano.

Com isso é possível notar que a eficiência na efetividade do programa de Qualidade de Vida no Trabalho depende da empresa a qual necessita estar consciente das funções que lhe são designadas, perante as capacidades empresariais, na acepção de dar aos funcionários apoio físico e mental para que executem sua função com excelência. TRINDADE, 2017

### 3.1.2 A ORGANIZAÇÃO E A PESSOAS

Uma empresa não funciona sem seu capital humano. A produção de bens e serviços e o atendimento ao cliente, além de conquistar o êxito de mercado desejado só são possíveis devido às pessoas. Isto é, as organizações não existiriam sem que houvesse trabalho, dinâmica, inteligência, energia, racionalidade de pessoas e criatividade. Grande parte das vidas dos funcionários são passadas dentro das empresas em busca de alcançar seus propósitos pessoais e individuais.

O relacionamento entre funcionários e empresa, é recíproca, elas dependem uma das outras para sobreviver. Segundo Chiavenato, 2010, a empresa que procura atingir suas metas da melhor forma possível, necessita saber conduzir os empenhos das pessoas para que elas conquistem os seus propósitos pessoais e profissionais, fazendo assim com que as duas partes ganhem.

Atualmente o destaque de uma organização no mundo globalizado está diretamente ligado às pessoas que a compõe. É necessário que se tenha uma equipe capacitada, preparada, motivada e satisfeita. Pessoas que tenham iniciativa, vontade de trabalhar, que busquem sempre crescimento pessoal e profissional. A produtividade de uma organização é influenciada pela motivação de seus funcionários. RIBEIRO, 2015

O reconhecimento do capital humano é de extrema importância para o crescimento da organização e ocorre no instante em que a organização determina os fatores que auxiliam na satisfação, desenvolvimento do funcionário, realização e coloca isso como instrumento primordial para o cumprimento de suas metas de mercado. O engajamento de cada colaborador com sua função depende do seu nível de satisfação e motivação com o cargo exercido. Um ambiente de trabalho em que não há inovação e/ou liberdade de expressão e participação dos funcionários obstaculiza rigorosamente o bem-estar de todos e especialmente interfere na produtividade do trabalho.

Colaboradores e sindicatos começaram a requerer seus direitos relacionados à QVT, além de salientar as variáveis como:

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

**Taubaté – 2023**

- Maior participação dos funcionários nas decisões da empresa;
- Redução de níveis hierárquicos;
- Melhores salários;
- Ambientes mais seguros e confortáveis;
- Condições de trabalhos capazes de gerar satisfação.

No entanto executariam suas funções com maior motivação e respondendo, assim, as necessidades da organização. RIBEIRO, 2015

### 3.1.3. MODELO WALTON

Richard Walton ficou conhecido por ser o primeiro especialista a pesquisar sobre Qualidade de Vida no Trabalho, em 1973 implementou um modelo que faz conexão entre a produtividade e a necessidade do colaborador se sentir satisfeito e motivado.

Qualidade de Vida no Trabalho é a garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização (WALTON, 1973). Desta forma, mantém-se como objetivo fazer da empresa um ambiente mais humanizado, abrangendo altos níveis de autonomia na função, responsabilidade e recebimento de *feedbacks* em relação ao desempenho para se inserir deveres adequados, variados e enriquecidos, além de dar destaque ao crescimento profissional do funcionário.

Para considerar o nível de satisfação do funcionário, Walton (1973) apresenta oito critérios que podem ser estabelecidos da seguinte forma:

- Compensação justa e adequada (remuneração e equidade);
- Condições de trabalho (jornada de trabalho e ambiente);
- Uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, habilidades e informações);
- Oportunidade de crescimento e segurança (carreira, crescimento e segurança);
- Integração social à organização (sem preconceitos, relacionamento e comunidade);
- Constitucionalismo (direitos, privacidade e liberdade);

- Trabalho e espaço total de vida (tempo entre família e trabalho);
- Relevância social da vida no trabalho (valorização, imagem, responsabilidade social);

Para Walton, os critérios mencionados são apontados para que a empresa tome conhecimento de se os funcionários estão motivados e satisfeitos no que se refere ao local de trabalho.

O modelo de Walton é conhecido como o mais rico devido a possibilidade de estimar a qualidade de vida no trabalho, de acordo com o entendimento dos funcionários, em seus oito critérios estabelecidos com extensão integral aos indicadores vistos com maior importância para a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da empresa em seus distintos níveis hierárquicos. TRINDADE, 2017

### **3.2 CLIMA ORGANIZACIONAL**

Para Coda (1997), clima organizacional é o que aponta o nível de satisfação da equipe de uma organização, no que se refere a distintas perspectivas da cultura ou veracidade aparente da empresa, como:

- Política de Recursos Humanos;
- Modelo de Gestão;
- Missão da Empresa;
- Processo de Comunicação;
- Valorização Profissional;
- Identificação com a Empresa.

Oliveira, 1996, diz que a concepção de Clima Organizacional expandiu novos panoramas para a gestão de pessoas, ao procurar justificativas e entendimentos para o desenvolvimento do trabalho humano no que diz respeito a esse fator e outras características pertinentes do dia a dia, como:

- Liderança;
- Satisfação;
- Ética;
- Motivação;

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

- Desempenho;
- Rotatividade, entre outros.

Um dos caminhos para a solução e entendimento desta visão, assim como a intenção de impulsionar novas ideias para melhorias no desempenho da empresa, foi o de aprender a entender os funcionários com o objetivo de inteirar-se com eles, conhecer seus pensamentos em menção às distintas modificações que compreende a empresa (BEGNAMI, 2013).

Os experimentos iniciais de Hawthorne, executados entre 1924 e 1933, investigaram o clima interno das empresas, e indicaram que a mais simbólica atenção voltada para as condições de trabalho dos colaboradores foi decisiva no acarretamento de motivação e sentimentos de satisfação no que se diz respeito à empresa. O ser humano é o componente primordial no ambiente, sociedade e empresas, dado que dele parte as ações de práticas sociais, assim como também é edificador das metas, das renovações que deseja qualquer parte que inclui atividade humana; desta forma, são marcadas como recursos dinâmicos, sem os quais o mundo não existiria.

A expressão clima foi criada por Lewin, Lippitt e White em 1939, procedente do vocabulário da psicologia social aplicando concepções equivalentes como clima social e atmosfera social para expor atitudes, sentimentos e processos sociais. Lewin apud Begnami, 2013 ainda nos traz a afirmação: “Todo comportamento busca valorização e realização, que requer modificações de algum estado de um campo numa determinada unidade de tempo”.

Quanto às empresas, as pesquisas sistemáticas iniciais sobre clima organizacional foram executadas por Argyris, a partir da década de 60, e discorreu sobre o comportamento organizacional durante a definição das características que mais enlevam o entendimento das adversidades da empresa, promovendo a modificação em seus comportamentos e estratégias na gestão de pessoas (OLIVEIRA, 1996).

Dentro destes conceitos, dos quais se materializa o clima organizacional, estão intrínsecos três elementos fundamentais no sistema organizacional: os preceitos, a tecnologia e o caráter. Com essa definição, das quais se alcança o clima organizacional, os três elementos essenciais no sistema organizacional estão descritos de forma mais explicativa abaixo:

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

**Taubaté – 2023**

- Os Preceitos: está incutido autoridade e os regulamentos implícitos e explícitos que regem a organização;
- A Tecnologia: conjunto de instrumentos, processos e as relações com ambiente que envolvem o trabalho organizacional;
- O caráter: conjunto das manifestações afetivas-volitivas espontâneas dos indivíduos que compõe a organização.

Xavier, 2006, ainda diz que a organização precisa dos colaboradores em cinco aspectos:

1. Adesão;
2. Direção;
3. Empenho;
4. Eficiência;
5. Inovação;

Devido a isso, Zorzo (2013) afirma que a visão coletiva que os colaboradores possuem da empresa por meio das práticas, experimentação, políticas, estrutura, processos e a decorrente resposta a este entendimento, elabora um padrão de comportamento relevante na ligação entre funcionários e empresa, do qual estão empenhadas em um processo contínuo de conciliação a distintas volúveis no sentido de satisfazer e equilibrar as preferências pessoais e empresariais. Apesar das empresas serem analisadas por seu desenvolvimento quantitativo no mundo mercantil, saber da vida íntima empresarial permite que haja um panorama de sua competência e valor. O reconhecimento de uma empresa não é mensurável somente por seu ativo tangível, como também por seu intangível, onde habita sua verdadeira riqueza, seu capital humano e intelectual, que concede a base e dinâmica, designando a mola mestra para a renovação e concorrência nas empresas. Estes reparos trazem equilíbrio emocional e direcionam ao clima organizacional agradável, ou seja, parte da premissa de um grau de satisfação individual para um grau organizacional. A motivação, segundo Begnami, 2013, está estreitamente relacionada ao clima organizacional e disto se define o nível de satisfação ou frustração dos colaboradores que engajam e é persuadido pelo ambiente interno da empresa.

Assim, como diz Chiavenato, 2004, p.63, “motivo é tudo aquilo que impulsiona as pessoas a agir de determinada forma, ou pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico”. Ele pode se originar de princípios

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

externos (ambiente) e internos (processo mental da pessoa), e se compara ao sistema cognitivo do indivíduo, podem ser representados nas manifestações de desejo e receio. A motivação se concretiza na indagação da realização de um objetivo e para isso é preciso aplicar energias.

### 5.2.1 INTERFERÊNCIAS

Vários fatores interferem no clima organizacional, entre eles: equipe desmotivada, falta de sinergia entre os setores, dificuldade no relacionamento entre liderança e funcionários, falta de objetivos, de espírito de equipe, condução das interfaces dos processos, conflitos pessoais, sistemas de funções gratificadas e o grau de satisfação dos funcionários. Entender e detectar a cultura e o clima organizacional é importante para o processo de gestão, pelas estratégias, objetivos, modo de operar e o comportamento das pessoas são motivados pelos mesmos, que também estabelece o melhor trajeto que a empresa necessita seguir (ZORZO, 2013).

O clima organizacional pode ser definido segundo Luz, 2003, como bom, prejudicado ou ruim. Bom é quando se tem domínio de comportamento que traz ao local de trabalho uma tônica favorável, satisfação, comprometimento, alegria, engajamento, confiança. O clima prejudicado ou ruim é quando certas alterações empresariais interferem negativamente o ânimo dos colaboradores, cria tensões, resistência manifesta ou passiva, conflitos, ruído nas comunicações e desinteresse. Uma das investigações a ser consideradas em uma empresa que passa por um tempo de clima prejudicado ou ruim, segundo Begnami, 2013, é o *turnover*, expressão utilizada para declarar a rotatividade dos colaboradores em tempos de instabilidades, que também pode se dar ao seu nível de satisfação ou insatisfação em relação à empresa.

## 3.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Até meados de 1980, as organizações eram frequentemente vistas apenas como estruturas racionais de coordenação e controle de grupos de pessoas. Eram

caracterizadas por hierarquias, departamentos, relações de autoridade, entre outros aspectos. No entanto, as organizações são muito mais do que isso. Assim como as pessoas, elas possuem uma personalidade própria, podendo ser rígidas ou flexíveis, hostis ou apoiadoras, inovadoras ou conservadoras.

A cultura organizacional se refere ao conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender a lidar com os desafios de adaptação externa e integração interna, e que se mostraram eficazes o suficiente para serem considerados válidos e ensinados aos novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses desafios (Schein, 1989, apud Orsi et al., 2005, p. 39).

A palavra “cultura” deriva metaforicamente da ideia de cultivo: o processo de preparar e melhorar a terra. A palavra também é frequentemente usada para se referir ao grau de refinamento evidente em sistemas de crença e prática, como na noção de “ter cultura”. Morgan, 2006, também fala sobre a influência da cultura nacional à cultura organizacional do país e declara que a organização deve ser vista como um fenômeno cultural que, variavelmente, corresponde ao estágio de desenvolvimento da própria sociedade. A cultura não importa se é japonesa, francesa, americana ou qualquer outra, ela delinea o caráter da organização.

A cultura organizacional é constituída por seus valores morais e éticos, crenças princípios, regimentos previamente definidos, políticas internas e externas. Sobre sistema e o clima organizacional, Chiavenato, 2004, diz que: “Todas essas “regras” devem ser acatadas por todos os membros de uma organização que devem seguir e adotar como premissas e diretrizes para guiar seu trabalho”.

A cultura organizacional trata-se de um conceito descritivo. Isso é importante porque diferencia esse conceito daquele da satisfação com o trabalho. Em contrapartida a satisfação com o trabalho procura medir a resposta afetiva ao ambiente de trabalho. Ela se refere à maneira como os funcionários se sentem em relação às expectativas da organização, às práticas de recompensas e a outros aspectos. Apesar das duas ideias possuírem pontos de cruzamentos, a ideia de cultura organizacional é descritiva, já o de satisfação com o trabalho é direcionado para a avaliação. Locke (1976, p. 1300) traz o seguinte conceito: “A satisfação no

trabalho pode ser definida (atualmente) como um estado emocional agradável ou positivo resultante da avaliação de um posto de trabalho ou experiência de trabalho”.

A cultura organizacional desempenha diversas funções dentro de uma empresa. Primeiramente, ela cria distinções entre as organizações, estabelecendo suas características únicas. Em segundo lugar, a cultura proporciona um senso de identidade aos membros da organização, permitindo que eles se identifiquem e se relacionem com a empresa de forma significativa. Em terceiro lugar, a cultura facilita o comprometimento com algo maior do que os interesses individuais, promovendo a coesão e a união em torno de objetivos comuns. Por fim, a cultura estimula a estabilidade do sistema social, atuando como uma "argamassa social" que mantém a organização coesa, fornecendo diretrizes e padrões para as ações e comunicações dos funcionários.

Além disso, a cultura organizacional desempenha o papel de sinalizador de sentido e mecanismo de controle, orientando e moldando as atitudes e comportamentos dos funcionários (RIOS, 2016). A cultura estabelece as normas, os valores e as crenças compartilhadas que influenciam as práticas e as decisões dos colaboradores. Dessa forma, a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na definição da identidade da empresa, na coesão do grupo de trabalho e no direcionamento das ações dos funcionários, proporcionando um contexto significativo e um referencial para o comportamento organizacional.

Robbins (2000, p. 395), reafirma as descrições acima, onde diz que a cultura é simples, mas de amplo significado, envolvendo modos comuns e aprendidos na vida que são repassados em sociedade pelos indivíduos: “A cultura é, por definição, sutil, intangível, implícita e sempre presente”, embora toda organização desenvolva um conjunto básico de premissas, convicções e regras implícitas que governam o comportamento no dia a dia do trabalho.

### **3.3.1 CARACTERÍSTICAS**

Há sete aspectos básicos trazidos por Mendes, 2010, que, em seu agrupamento, retratam os conceitos da cultura de uma empresa:

1. Inovação e Assunção de Riscos: Refere-se ao estímulo fornecido aos funcionários para que sejam criativos, inovem e assumam riscos em suas atividades.
2. Atenção aos Detalhes: Indica o nível de importância atribuído à precisão, análise e atenção aos detalhes por parte dos funcionários.
3. Orientação para Resultados: Diz respeito à ênfase dada pelos líderes aos resultados alcançados, priorizando-os em relação às técnicas e processos utilizados para atingi-los.
4. Orientação para as Pessoas: Avalia o quanto as decisões dos líderes levam em consideração o impacto dos resultados sobre as pessoas dentro da organização.
5. Orientação para Equipe: Indica se as atividades de trabalho são organizadas predominantemente em equipes ou se dão mais ênfase ao trabalho individual.
6. Agressividade: Refere-se ao grau de competitividade e agressividade manifestado pelas pessoas na organização, em contraposição a uma postura dócil e acomodada.
7. Estabilidade: Avalia o quanto as atividades organizacionais enfatizam a manutenção do status quo, em oposição ao crescimento e mudança.

Esses sete aspectos representam dimensões culturais que podem estar presentes em uma organização, cada uma com um grau de intensidade específico. Esses fatores influenciam a maneira como os funcionários se comportam e interagem, além de moldar a cultura organizacional como um todo.

### **3.3.2 VALORES**

Cerqueira (1994), explicita alguns valores básicos que facilitam o desenvolvimento do comprometimento das pessoas dentro das empresas inseridas no mundo ocidental cuja escala de valores está ligada ao interesse individual. O autor, também demonstra que algumas ações elevam a autoestima dos subordinados como:

- Elogiar;
- Incentivar o crescimento pessoal e profissional;
- Usar suas sugestões;
- Demonstrar que todos são importantes para o trabalho.

A autoestima, a empatia e a afetividade são essenciais para se desenvolver a sinergia do comprometimento e constituem os três valores culturais necessários que

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

servem de pano de fundo para que a empresa possa desenvolver seu norte cultural num ambiente de sociabilidade, alcançando o maior número de comprometidos a ele.

## 4. MÉTODO DE PESQUISA

### 4.1 População e Amostra

Foi utilizado o método quantitativo e qualitativo para desenvolver este trabalho. De acordo com Knechtel (2014), o método qualitativo “se preocupa com a quantificação dos dados, comprovando se uma teoria é válida ou não a partir de análises estatísticas”. A abordagem de pesquisa qualitativa tem como objetivo compreender os fenômenos humanos, procurando obter uma visão minuciosa e abrangente por meio de uma análise científica conduzida pelo pesquisador. Diferentemente da abordagem quantitativa, que se concentra na mensuração e quantificação de dados, a pesquisa qualitativa se preocupa principalmente com o significado dos fenômenos e dos processos sociais (KNECHTEL, 2014).

Para realizar a análise de resultados foi aplicado um questionário composto por 43 perguntas fechadas que ficou disponibilizado de 13 de abril de 2023 a 29 de abril de 2023. As informações foram coletadas através do *Google Forms*, com o objetivo de avaliar o nível de satisfação e motivação de cada colaborador, além de verificar a existência de programas de qualidade de vida no trabalho dentro das organizações.

O questionário foi elaborado com foco nas empresas, pensando nisto, este foi disponibilizado para 88 pessoas, entre alunos, professores e familiares que já atuaram de alguma forma em empresa, obtendo uma amostragem de 25 pessoas respondentes.

### 4.2 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

O questionário foi desenvolvido por meio do *Google Forms*, uma ferramenta digital do *Google* cuja finalidade é a criação e aplicação de formulários de pesquisa. Foi dividido em 4 seções e foi composto por 43 questões fechadas, sendo 1 questão introdutória, 1 para quem nunca trabalhou em uma empresa, outras 21 para pessoas

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

que trabalham e 20 para pessoas que não estão no mercado de trabalho atualmente, mas que já atuaram em empresas. Com relação a aplicação da pesquisa, após elaboração foi gerado um *link*, o qual foi compartilhado em alguns grupos de *WhatsApp*, divididos entre grupos de familiares, alunos e professores. A coleta das respostas compreendeu um espaço de tempo de, aproximadamente, duas semanas, entre 13 de abril a 29 de abril de 2023. Ao término do tempo de resposta, a compilação dos dados foi feita através da aba “Respostas” do próprio *Google Forms*, recurso que organiza os dados e posteriormente gera os respectivos gráficos.

### **4.3 Limitações da pesquisa**

Acredita-se que uma das dificuldades encontradas na coleta de dados foi a quantidade de respostas obtidas devido a pouca predisposição dos pesquisados para responder o questionário e o tempo curto disponibilizado para respostas. A formulação das perguntas e opções de respostas aplicadas na pesquisa que contribuíram para que as respostas obtidas fossem muito sugestivas, induzindo os respondentes a fornecerem determinadas informações.

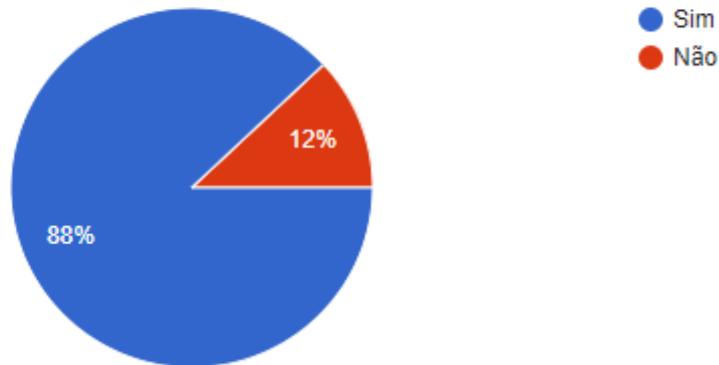
## **5. RESULTADO DE PESQUISA**

Foi realizada uma pesquisa, em forma de questionário, dividido em 4 seções, onde foram gerados uma relação de respostas totais e uma visualização gráfica de cada resposta do questionário. O período da pesquisa teve início no dia 13 de abril de 2023 e se encerrou dia 29 de abril de 2023, contabilizando ao final um total de 25 respondentes. Esta pesquisa proporcionou auxílio e fornecimento de mais dados nos resultados que serão apresentados e analisados.

### **Gráfico 01 - Seção 1**

### Você já trabalhou em alguma empresa?

25 respostas



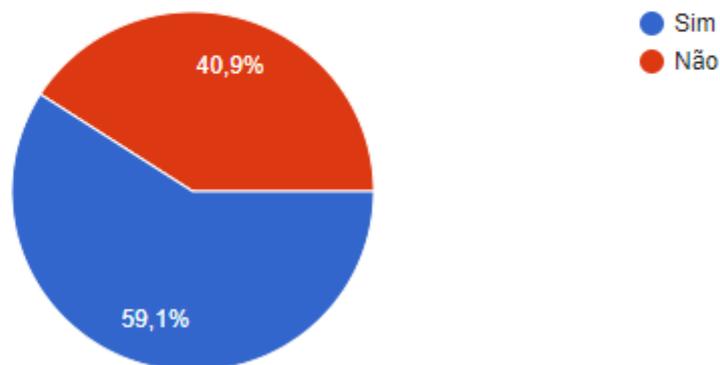
**Fonte:** A própria autora (2023).

O gráfico acima é da 1ª seção e refere-se ao exercício profissional dos entrevistados em empresas. As respostas foram de 88% que já atuaram no mercado de trabalho, correspondente a 22 pessoas e, no outro extremo, temos 12% que nunca atuaram em empresas, que corresponde a apenas 3 pessoas respondentes.

### Gráfico 01 - Seção 2

#### E atualmente, está trabalhando?

22 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

Posteriormente, o gráfico acima é da 2ª seção do questionário e ele se refere a situação empregatícia atual do respondente, a resposta ficou equilibrada, sendo

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

**Taubaté – 2023**

59,1% que estão trabalhando atualmente, o que corresponde a 13 pessoas, e 40,9% que não estão atuando no mercado de trabalho, o que corresponde a 9 pessoas respondentes.

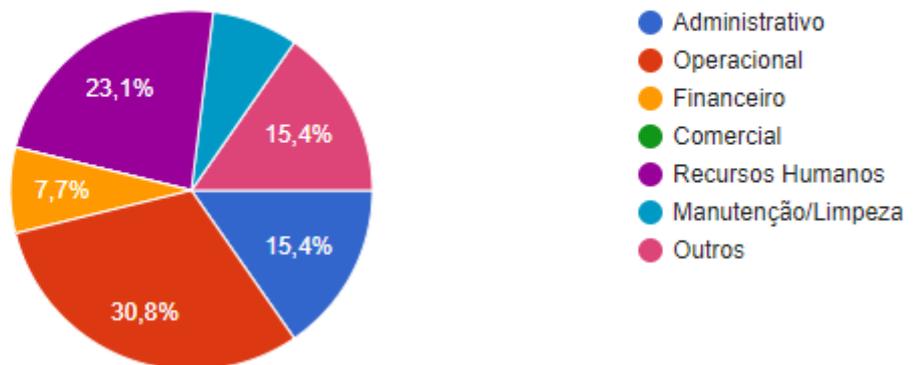
## 5.1 Atuantes

Os dados abaixo são referentes a 3ª seção do questionário que foi disponibilizado para os entrevistados que estão trabalhando atualmente em empresas:

### Gráfico 01 - Seção 3

#### 1. Qual o setor em que você trabalha?

13 respostas



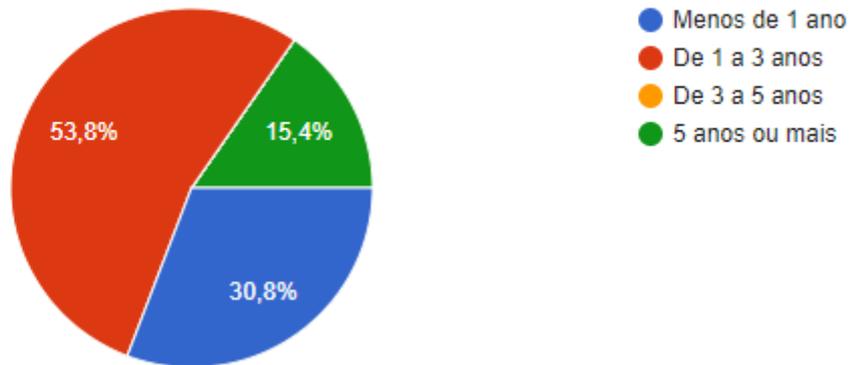
**Fonte:** A própria autora (2023).

A primeira questão refere-se ao setor que o respondente atua, sua maioria de 30,8% diz que trabalha no setor operacional, o que corresponde a 4 pessoas. A seguir temos 23,1% que atua no setor de recursos humanos, o que corresponde a 3 pessoas. Após, 15,4% dos respondentes disseram trabalhar no setor administrativo, o que corresponde a 2 pessoas. Outros 15,4% que atuam em outras áreas, o que também corresponde a 2 pessoas. Por fim, temos 7,7% atuam no setor financeiro da empresa em que trabalha, o que corresponde a apenas 1 pessoa e outros 7,7% que atuam na área da manutenção/limpeza, o que, também, corresponde a 1 pessoa respondente.

**Gráfico 02 - Seção 3**

2. Quanto tempo está nesta empresa?

13 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

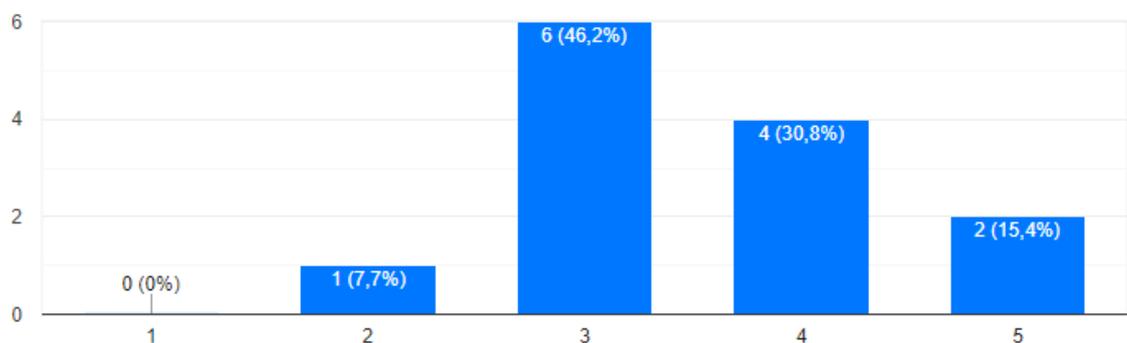
A segunda pergunta se trata ao tempo em que atuam na empresa, sua maioria de 53,8% respondeu que estão de 1 a 3 anos na organização em que trabalham, o que corresponde a 7 pessoas. Na sequência, 30,8% que estão a menos de 1 ano na empresa, o que corresponde a 4 pessoas; e 15,4% dizem estar 5 anos ou mais atuando em sua organização contratante, o que corresponde a apenas 2 pessoas.

**Gráfico 03 - Seção 3**

3. Qual é o seu nível de satisfação em relação às tarefas que realiza diariamente?

Copiar

13 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

O gráfico acima se refere ao nível de satisfação de cada respondente em relação as tarefas que realizam diariamente e 46,2% se mostraram indiferentes no

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

Taubaté – 2023

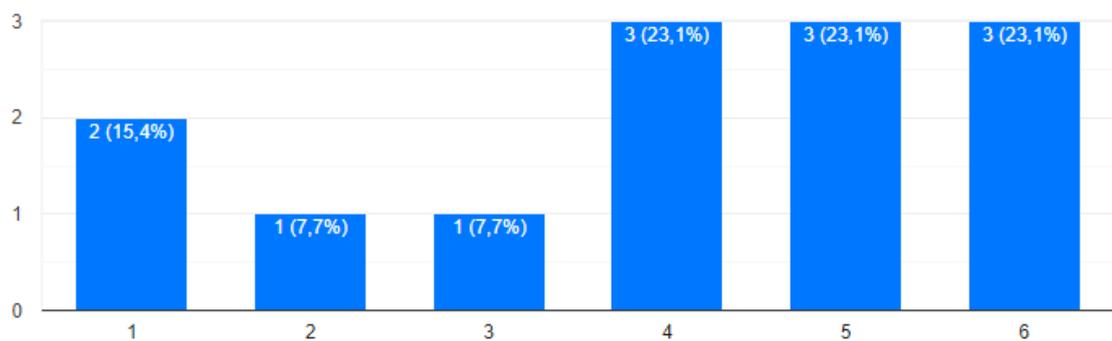
que se diz respeito à satisfação de suas tarefas, o que corresponde a 6 pessoas; outros 30,8% estão satisfeitos com suas tarefas, o que corresponde a 4 pessoas; seguido de 15,4% que declararam estar muito satisfeitos com suas tarefas, o que corresponde a 2 pessoas; e apenas 7,7% declararam estar pouco satisfeitos, o que corresponde somente a 1 pessoa.

### Gráfico 04 - Seção 3

4. Qual é a sua avaliação em relação ao relacionamento que possui com seu líder?

 Copiar

13 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

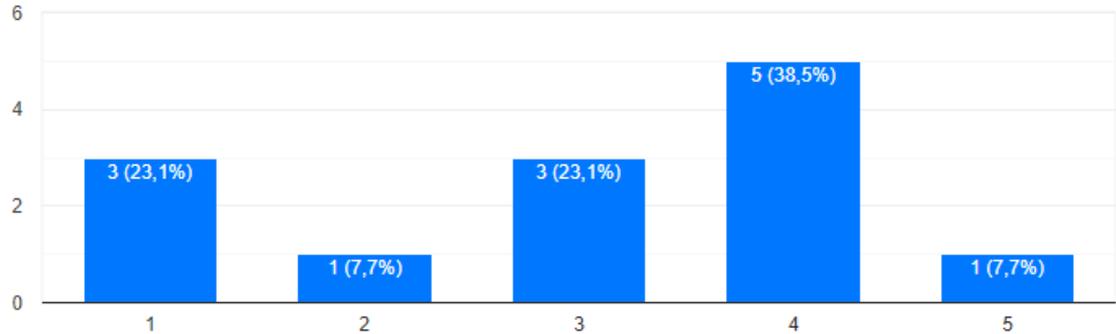
Nesta questão foi ressaltado o relacionamento do respondente com seu líder e em 3 colunas deste gráfico 23,1% responderam que seus relacionamentos são bons, muito bons e ótimos, o que corresponde a 3 pessoas em cada coluna; 15,4% possuem um relacionamento muito ruim com seus líderes, o que corresponde a 2 pessoas; e em 2 colunas 7,7% responderam que seus relacionamentos são ruins e pouco ruins, o que corresponde a apenas 1 pessoa em cada coluna. Segundo Chiavenato (2010), a empresa que procura atingir suas metas da melhor forma possível, necessita saber conduzir os empenhos das pessoas para que elas conquistem os seus propósitos pessoais e profissionais, fazendo assim com que as duas partes ganhem.

### Gráfico 05 - Seção 3

5. Qual é seu nível de satisfação em relação à liberdade de expressão presente na organização em que trabalha?



13 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

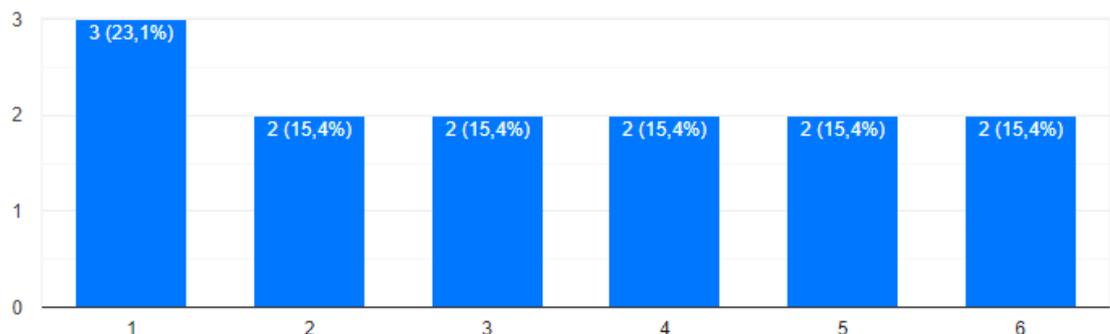
Neste gráfico foi demonstrado o nível de satisfação dos respondentes em relação a liberdade de expressão que possuem. Com o maior percentual, 38,5% responderam que estão satisfeitos, o que corresponde a 5 pessoas. Em 2 colunas deste gráfico 23,1% responderam estar insatisfeitos e indiferentes no que se diz respeito a suas liberdades de expressões dentro da empresa que trabalham, o que corresponde a 3 pessoas em cada coluna; e em 2 colunas 7,7% demonstraram estar poucos satisfeitos e muitos satisfeitos, o que corresponde a apenas 1 pessoa em cada coluna.

### Gráfico 06 - Seção 3

6. O que acha do espaço físico em que trabalha (tecnologias, equipamentos, ergonomia etc.)?



13 respostas



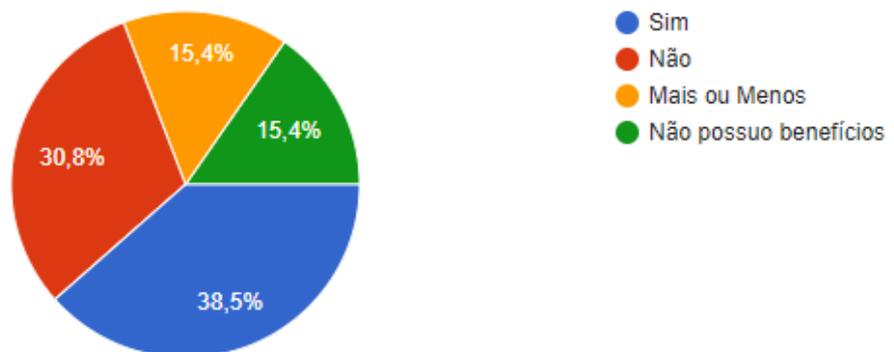
Fonte: A própria autora (2023).

Nesta questão falamos sobre a situação do espaço físico em que os respondentes trabalham. O gráfico se mostrou bem dividido neste assunto, mas 23,1% responderam possuir um espaço muito ruim, o que corresponde a 3 pessoas. Entretanto, em 5 colunas 15,4% responderam possuir um espaço físico ruim, pouco ruim, bom, muito bom e ótimo, o que corresponde a 2 pessoas em cada uma dessas colunas.

### Gráfico 07 – Seção 3

7. Os benefícios oferecidos pela empresa estão alinhados com as suas necessidades e expectativas?

13 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

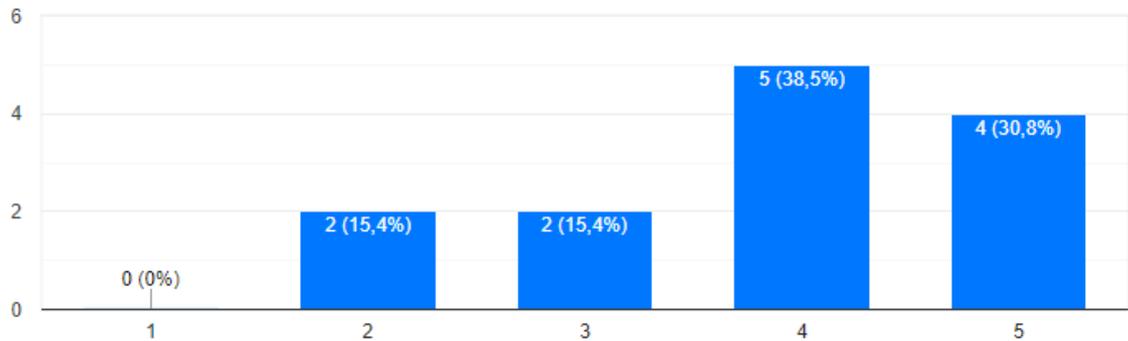
Esta questão se refere aos benefícios que são oferecidos pela empresa. Em sua maioria, 38,5% disseram que os benefícios recebidos estão alinhados às suas necessidades e expectativas, o que corresponde a 5 pessoas; 30,8% responderam não possuírem benefícios que se alinhem às suas necessidades, o que corresponde a 4 pessoas; 15,4% disseram estarem mais ou menos alinhados, o que corresponde a 2 pessoas; e outros 15,4% responderam não possuir benefícios na empresa em que trabalham, o que também corresponde a 2 pessoas respondentes.

### Gráfico 08 - Seção 3

8. Qual é o seu nível de satisfação em relação ao seu relacionamento com seus colegas de trabalho?



13 respostas



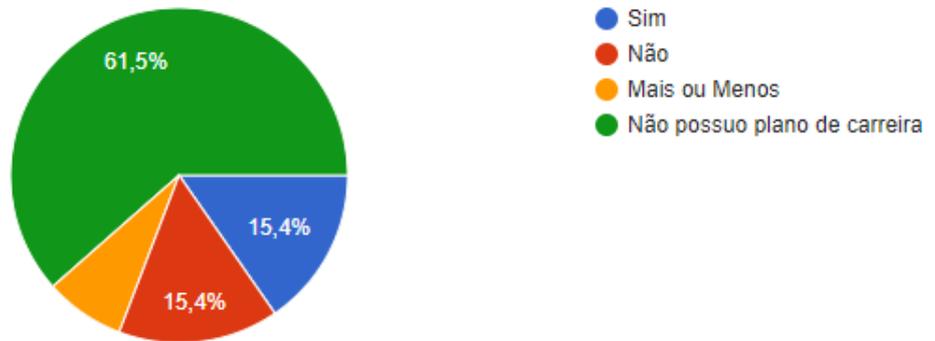
**Fonte:** A própria autora (2023).

Nesta questão foi analisado o nível de satisfação do relacionamento do respondente com seus colegas de trabalho. Um total de 38,5% disse que estão satisfeitos com o relacionamento que possuem com seus colegas, o que corresponde a 5 pessoas; 30,8% responderam estar muito satisfeitos, o que corresponde a 4 pessoas; em 2 colunas outros 15,4% relataram estarem poucos satisfeitos e indiferentes em relação à satisfação com o relacionamento que possuem com seus colegas, o que corresponde a 2 pessoas em cada coluna. Conforme Begnami, 2013, a motivação está estreitamente relacionada ao clima organizacional e disto se define o nível de satisfação ou frustração dos colaboradores que engajam e é persuadido pelo ambiente interno da empresa.

### Gráfico 09 - Seção 3

9. Você gosta do plano de carreira oferecido pela empresa?

13 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

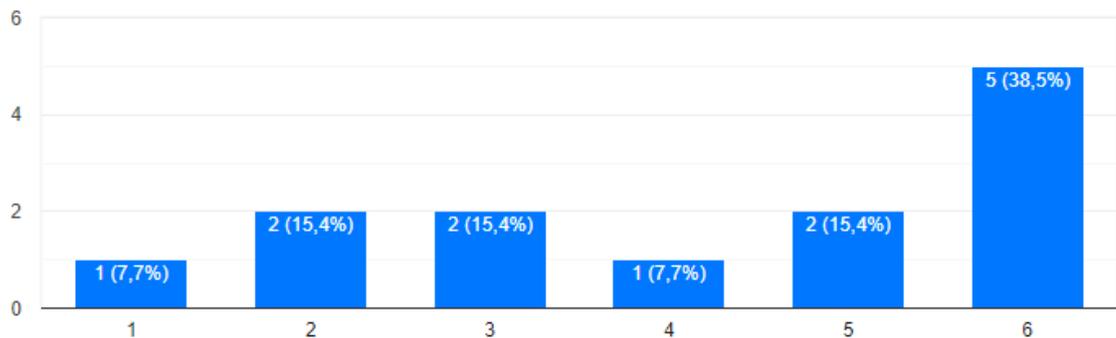
O gráfico acima retrata o plano de carreira que a empresa oferece aos respondentes. Observou-se que 61,5%, mais da metade, relatam não possuírem um plano de carreira, o que corresponde a 8 pessoas; 15,4% não gostam do plano de carreira que possuem, o que corresponde a 2 pessoas; outros 15,4% disseram gostar do plano de carreira que a empresa oferece, o que também corresponde a 2 pessoas; e 7,7% disse gostar mais ou menos, o que corresponde a apenas 1 pessoa.

Gráfico 10 - Seção 3

10. E a rotina de trabalho, o que acha dela?



13 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

Nesta questão falamos sobre a rotina de trabalho dos respondentes. Temos 38,5% que responderam possuir uma ótima rotina, o que corresponde a 5 pessoas; em 3 colunas 15,4% responderam possuir uma rotina pouco ruim, ruim e muito boa, o

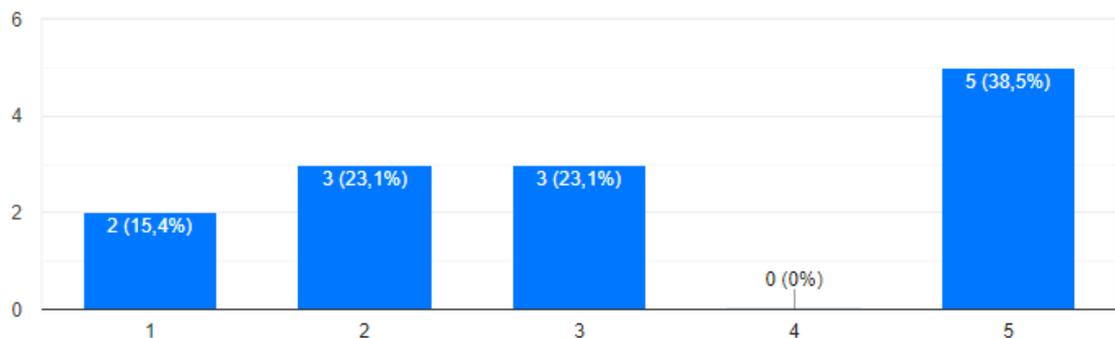
que corresponde a 2 pessoas em cada uma dessas colunas; e em 2 colunas 7,7% relataram possuir uma rotina muito ruim e boa, o que corresponde a apenas 1 pessoa em cada coluna.

### Gráfico 11 - Seção 3

11. Como está o seu nível de satisfação em relação à trabalhar nesta organização?

 Copiar

13 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

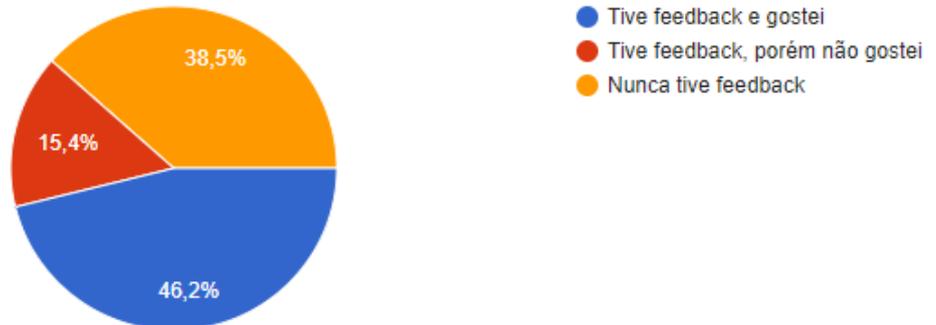
Nesta questão foi analisada o nível de satisfação do respondente com a organização em que trabalha e 38,5% disseram que estão muito satisfeitos com a empresa, o que corresponde a 5 pessoas; em duas colunas, 23,1% responderam estar pouco satisfeitos e indiferentes em relação a empresa que trabalham, o que corresponde a 3 pessoas em cada coluna; 15,4% relataram estarem insatisfeitos na organização em que trabalham, o que corresponde a 2 pessoas respondentes. Segundo Campos (1992), é necessário medir para melhorar, ou seja, o conceito mais importante dos programas de qualidade parte do princípio de que somente se melhora aquilo que se pode medir. Deste modo, se faz necessário uma avaliação sistemática do nível de satisfação dos profissionais da organização, visto que, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de parecer interno são instrumentos importantes para detecção da percepção dos funcionários sobre as causas constituintes da qualidade de vida e na organização do trabalho.

### Gráfico 12 - Seção 3

## 12. O que sente em relação aos feedbacks?



13 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

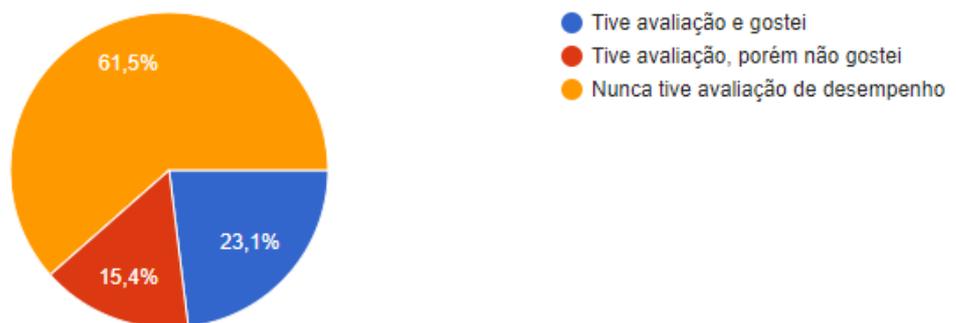
Neste gráfico acima foi citado o *feedback* que a empresa fornece aos respondentes e 46,2%, mais da metade, relataram que gostaram do *feedback* que receberam, o que corresponde a 6 pessoas; 38,5% nunca tiveram *feedback*, o que corresponde a 5 pessoas; e outras 15,4% disseram não gostar do *feedback* que receberam, o que corresponde a 2 pessoas.

## Gráfico 13 - Seção 3

### 13. O que sente em relação à avaliação de desempenho?



13 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

O gráfico acima é sobre a avaliação de desempenho que a empresa oferece aos respondentes e 61,5%, mais da metade, relatam não possuírem avaliação de desempenho, o que corresponde a 8 pessoas. Entretanto, 23,1% disseram que

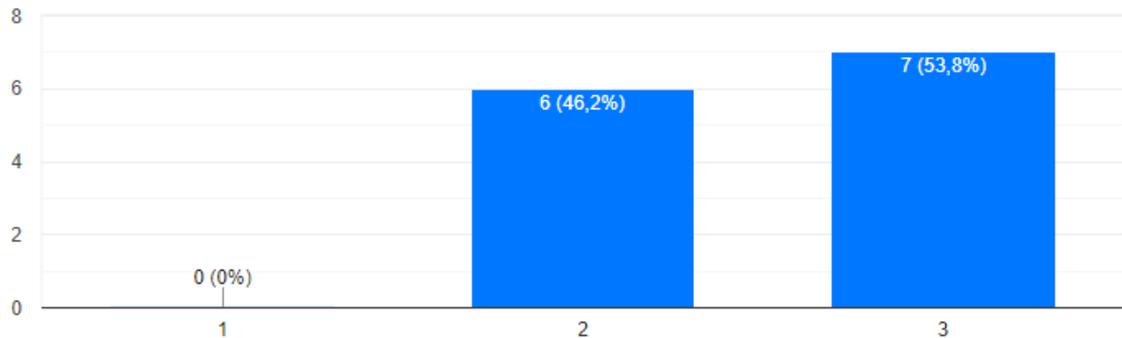
gostam da avaliação oferecida pela empresa, o que corresponde a 3 pessoas; por fim, 15,4% não gostaram da avaliação que tiveram, o que corresponde a 2 pessoas.

### Gráfico 14 - Seção 3

14. Em uma semana comum de trabalho, como você avaliaria o seu nível de estresse?

 Copiar

13 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

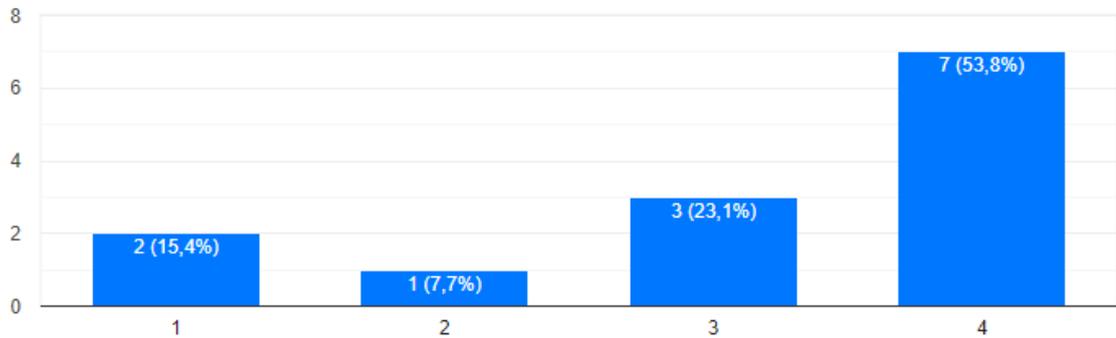
Esta questão é sobre o estresse causado pela rotina de trabalho e 53,8% relatam ter muito estresse no trabalho, o que corresponde a 7 pessoas; e 46,2% possuem pouco estresse, o que corresponde a 6 pessoas respondentes. Gramms e Lotz (2017, p.19) asseguram que Qualidade de Vida está relacionada à saúde, definida por: Saúde, segundo a OMS (1946), é determinada pelo íntegro bem-estar físico, mental e social de uma pessoa, e não apenas por ausência de doença.

### Gráfico 15 - Seção 3

15. Hoje, qual é a probabilidade de você procurar outro emprego?



13 respostas



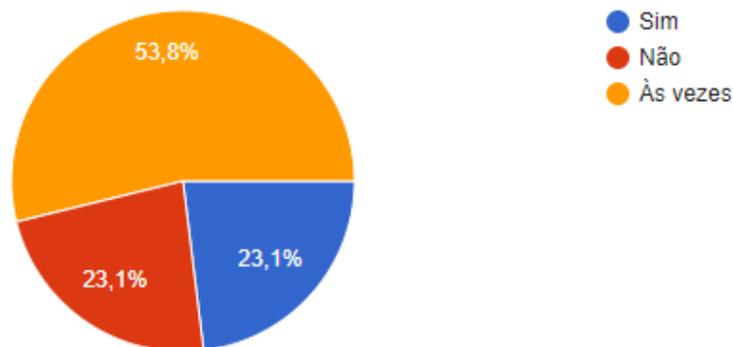
Fonte: A própria autora (2023).

Nesta questão foi abordada a probabilidade de o respondente trocar de emprego e 53,8% disseram que há uma probabilidade alta de procurar outro emprego, o que corresponde a 7 pessoas; 23,1% talvez procurem um novo emprego, que corresponde a 3 pessoas. Em contrapartida, 15,4% disseram que não procurariam outro emprego, o que corresponde a 2 pessoas. E 7,7% responderam que poucas são as chances de procurar outro emprego, o que corresponde a apenas 1 pessoa.

### Gráfico 16 – Seção 3

16. As tarefas que o seu líder atribui à você ajudam no seu crescimento profissional?

13 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

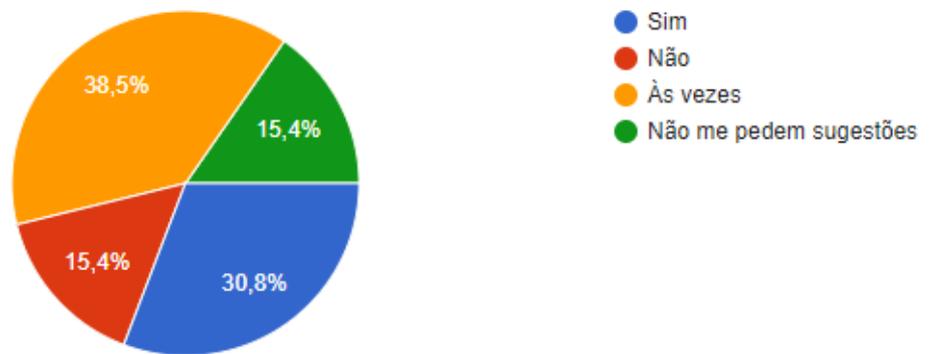
Acima, há um gráfico que retrata se as tarefas dos respondentes os auxiliam em seu crescimento profissional e 53,8%, mais da metade, relataram que somente às

vezes suas tarefas os ajudam em seu crescimento profissional, o que corresponde a 7 pessoas; 23,1% possuem suas tarefas entrelaçadas ao seu crescimento profissional, o que corresponde a 3 pessoas; e, outras 23,1% disseram que não lhe são atribuídas tarefas que os ajudem em seu crescimento profissional, o que também corresponde a 3 pessoas.

### Gráfico 17 - Seção 3

17. Você sente que as suas sugestões são valorizadas?

13 respostas



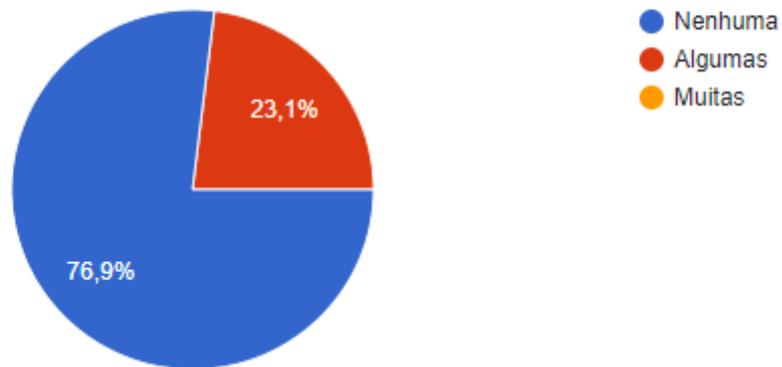
**Fonte:** A própria autora (2023).

Este gráfico mostra a valorização das sugestões que os respondentes dão e 38,5% relatam que às vezes suas sugestões são valorizadas, o que corresponde a 5 pessoas; 30,8% disseram que suas sugestões são valorizadas, o que corresponde a 4 pessoas; 15,4% não sentem que suas sugestões são levadas em consideração, o que corresponde a 2 pessoas; e, outras 15,4% disseram que seus líderes não pedem suas sugestões, o que também corresponde a 2 pessoas.

### Gráfico 18 – Seção 3

18. Na sua visão, quantas oportunidades de ser promovida(o) você obteve nos últimos anos?

13 respostas



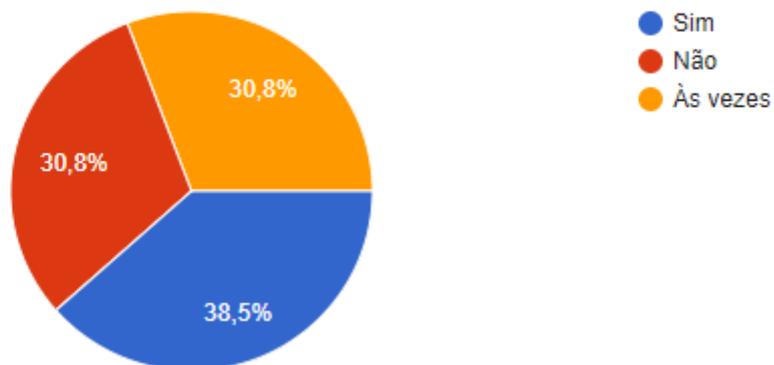
Fonte: A própria autora (2023).

Neste gráfico foi ressaltado as oportunidades de promoção que os respondentes tiveram e 76,9%, mais da metade, retrata que não tiveram nenhuma oportunidade de serem promovidos nos últimos anos, o que corresponde a 10 pessoas. Apenas 23,1% obtiveram algumas chances, o que corresponde a 3 pessoas respondentes somente.

### Gráfico 19 – Seção 3

19. Você sente que a empresa ajuda no seu desenvolvimento profissional?

13 respostas



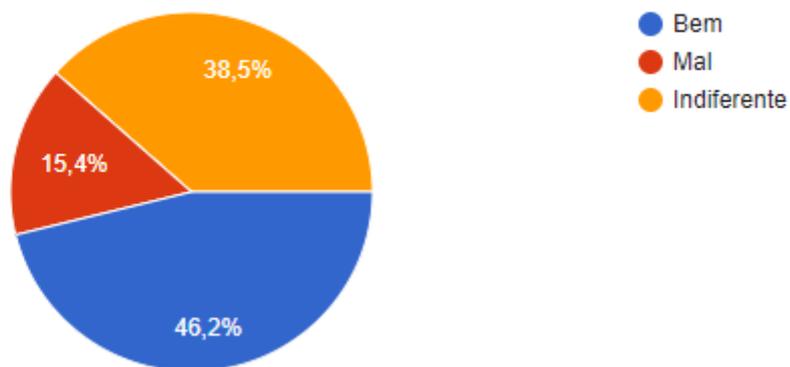
Fonte: A própria autora (2023).

Nesta questão foi relacionado o sentimento do respondente em relação a ajuda da empresa em seu desenvolvimento profissional e 38,5% relataram que a empresa os ajuda em seu desenvolvimento, o que corresponde a 5 pessoas; 30,8% disseram que às vezes a empresa os ajudam em seu desenvolvimento, o que corresponde a 4 pessoas; e, outros 30,8% não sentem que possuem ajuda para seu desenvolvimento profissional, o que também corresponde a 4 pessoas respondentes.

### Gráfico 20 – Seção 3

20. Como se sente em relação à cultura interna da empresa?

13 respostas



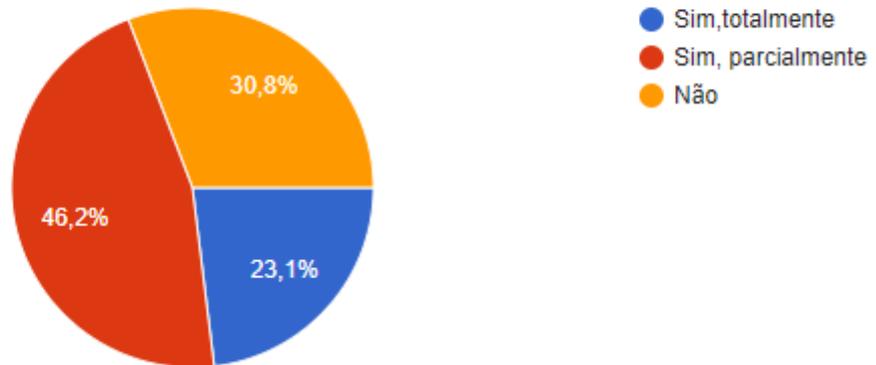
Fonte: A própria autora (2023).

Neste gráfico foi abordado o sentimento do respondente em relação a cultura interna da empresa em que trabalha e 46,2% disseram que se sentem bem, o que corresponde a 6 pessoas; 38,5% se mostram indiferentes em relação a isso, o que corresponde a 5 pessoas; e 15,4% disseram que se sentem mal com a cultura interna da empresa, o que corresponde a 2 pessoas. A cultura organizacional é constituída por seus valores morais e éticos, crenças princípios, regimentos previamente definidos, políticas internas e externas. Sistema e clima organizacional. Todas essas “regras” devem ser acatadas por todos os membros de uma organização que devem seguir e adotar como premissas e diretrizes para guiar seu trabalho (CHIAVENATO, 2004).

### Gráfico 21 – Seção 3

## 21. A cultura da empresa está alinhada com seus valores?

13 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

Nesta questão foi analisado o alinhamento da cultura da empresa com os valores do respondente e 46,2% relataram que seus valores estão parcialmente alinhados com a cultura da empresa, o que corresponde a 6 pessoas; 30,8% não tem seus valores alinhados com empresa, o que corresponde a 4 pessoas; e 23,1% disseram que seus valores estão alinhados com a cultura empresa em que trabalham, o que corresponde a 3 pessoas respondentes. Cerqueira (1994), explicita alguns valores básicos que facilitam o desenvolvimento do comprometimento das pessoas dentro das empresas inseridas no mundo ocidental cuja escala de valores está ligada ao interesse individual.

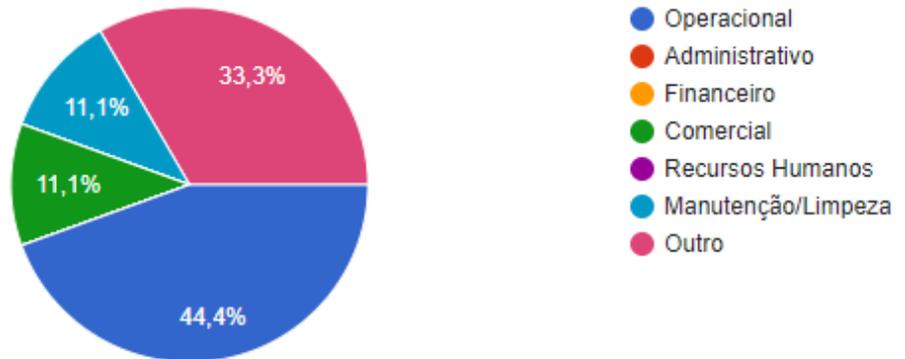
### 5.2 Não atuantes

Os dados abaixo são referentes a 4ª seção do questionário que foi disponibilizado para os entrevistados que não estão trabalhando atualmente em empresas:

#### Gráfico 01 – Seção 4

### 1. Em qual área você trabalhava?

9 respostas



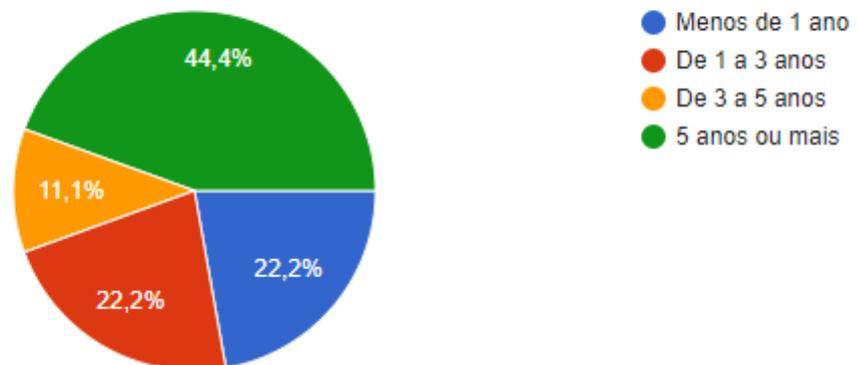
Fonte: A própria autora (2023).

A primeira questão refere-se a área que o respondente atuava, a maioria de 44,4% diz que trabalhava no setor operacional, o que corresponde a 4 pessoas. A seguir temos 33,3% que atuavam em outras áreas, o que corresponde a 3 pessoas. Na sequência, 11,1% dos respondentes disseram que trabalhavam no setor comercial, o que corresponde a 1 pessoa; e outros, 11,1% que atuavam no setor de manutenção/limpeza, o que, também, corresponde a 1 pessoa apenas.

### Gráfico 02 – Seção 4

#### 2. Quanto tempo ficou nesta empresa?

9 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

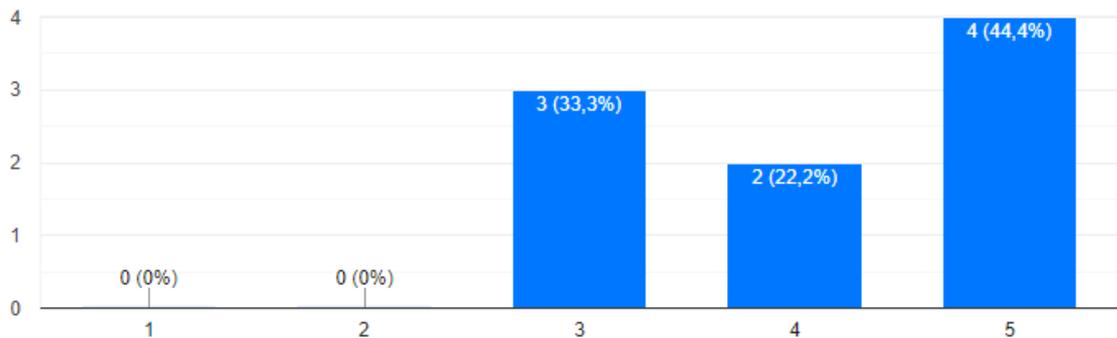
Neste gráfico acima, foi abordado o tempo em que atuaram na empresa e 44,4% responderam que ficaram 5 anos ou mais na organização em que trabalharam, o que corresponde a 4 pessoas; 22,2% que ficaram de 1 a 3 anos na empresa, o que corresponde a 2 pessoas; outros 22,2% que permaneceram menos de 1 ano na empresa, o que também corresponde a 2 pessoas; e 11,1% diz ter ficado de 3 a 5 anos na organização contratante, o que corresponde a apenas 1 pessoa.

### Gráfico 03 – Seção 4

3. Qual era o seu nível de satisfação em relação às tarefas que realizava diariamente?



9 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

Nesta questão foi analisado o nível de satisfação de cada respondente em relação às tarefas que realizavam diariamente e 44,4% disseram que estavam muito satisfeitos no que se diz respeito a realização de suas tarefas diárias, o que corresponde a 4 pessoas; 33,3% eram indiferentes com suas tarefas, o que corresponde a 3 pessoas; e por fim, 22,2% declararam que eram satisfeitos com suas tarefas, o que corresponde a 2 pessoas apenas. Fernandes, 1996, reforça este resultado quando diz que o tema Qualidade de Vida no Trabalho surgiu por volta dos anos 1960, após os gerentes das grandes indústrias começarem a perceber que seus colaboradores produziam em grande escala e melhoravam os lucros financeiros da empresa quando estavam mais motivados e satisfeitos na realização de suas funções.

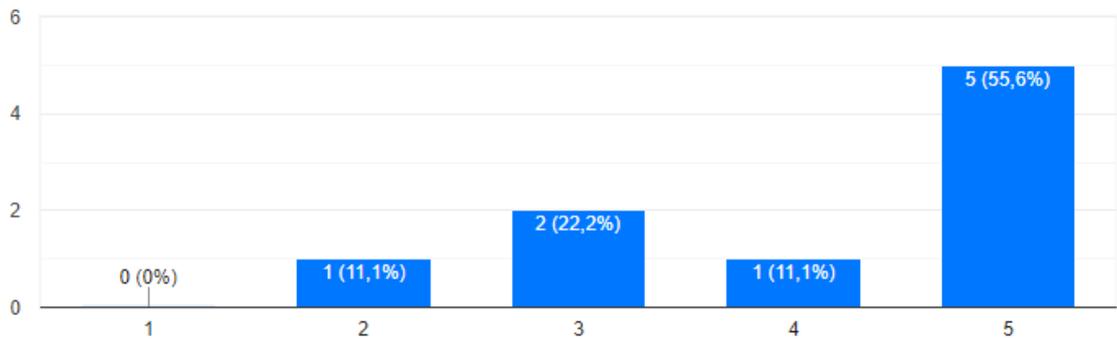
### Gráfico 04 – Seção 4

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

Taubaté – 2023

4. Qual é a sua avaliação em relação ao relacionamento que possuía com seu líder? [Copiar](#)

9 respostas



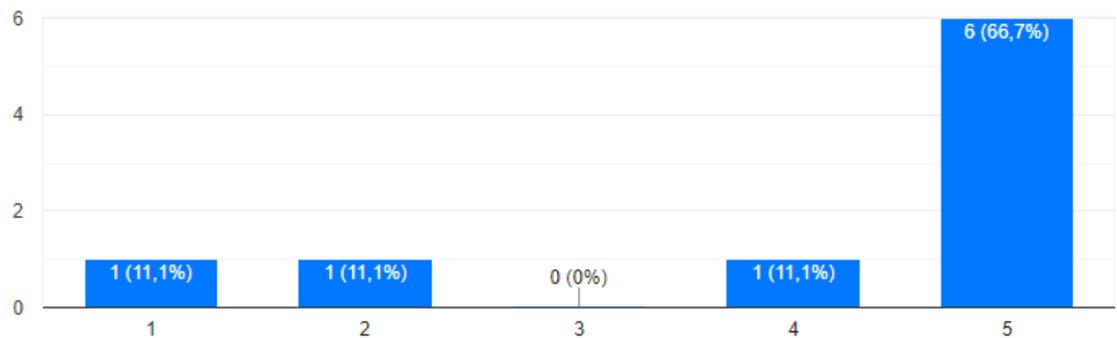
Fonte: A própria autora (2023).

Nesta questão foi ressaltado o relacionamento do respondente com seu líder e 55,6% responderam que possuíam um relacionamento muito bom com seu antigo líder, o que corresponde a 5 pessoas; 22,2% mostraram que eram indiferentes, o que corresponde a 2 pessoas; e em 2 colunas 11,1% responderam que seus relacionamentos eram ruins e bons, o que corresponde a apenas 1 pessoa em cada coluna.

### Gráfico 05 – Seção 4

5. Qual era seu nível de satisfação em relação à liberdade de expressão presente na organização em que trabalhava? [Copiar](#)

9 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

Neste gráfico foi demonstrado o nível de satisfação dos respondentes em relação à liberdade de expressão que possuíam. Com o resultado maior, temos 66,7%

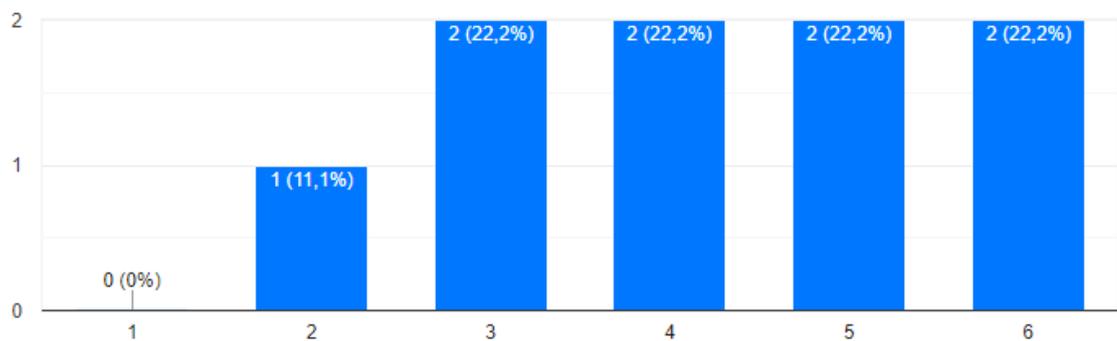
que responderam que eram muito satisfeitos, o que corresponde a 6 pessoas; em 3 colunas deste gráfico 11,1% responderam que estavam muito insatisfeitos, insatisfeitos e satisfeitos no que se dizia respeito a suas liberdades de expressões dentro da empresa que trabalhavam, o que corresponde a 1 pessoa em cada coluna.

#### Gráfico 06 – Seção 4

6. Como era espaço físico em que trabalhava (tecnologias, equipamentos, ergonomia etc.)?

 Copiar

9 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

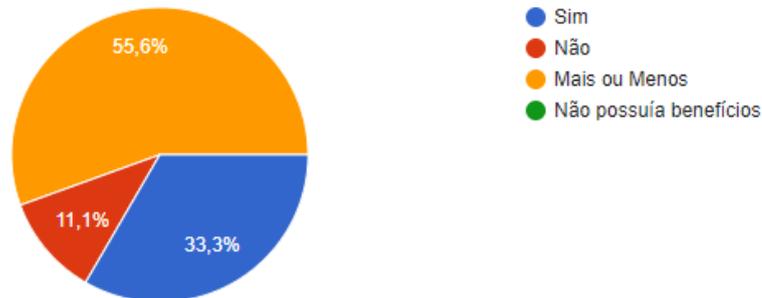
Nesta questão foi abordada a situação do espaço físico em que os respondentes trabalhavam e o gráfico se mostrou bem dividido neste assunto e em 4 colunas deste gráfico 22,2% relataram que possuíam um espaço pouco ruim, bom, muito bom e ótimo, o que corresponde a 2 pessoas em cada uma dessas colunas; e 11,1% disseram que possuíam um espaço ruim para trabalhar, o que corresponde a apenas 1 pessoa.

#### Gráfico 07 – Seção 4

7. Os benefícios oferecidos pela empresa estavam alinhados com as suas necessidades e expectativas?



9 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

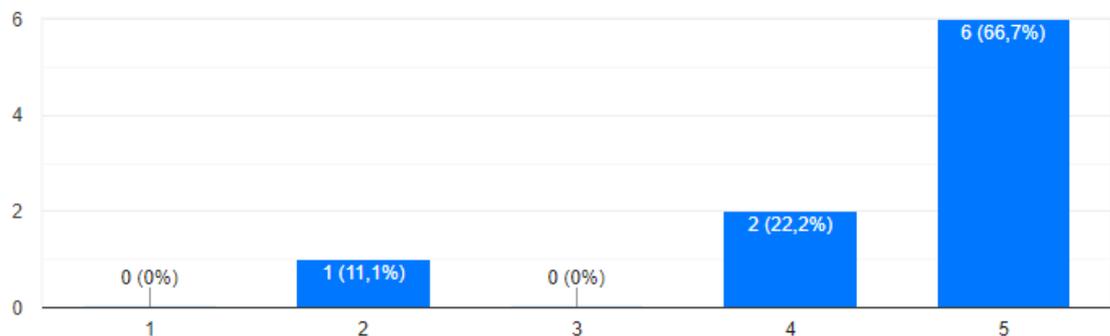
Esta questão se refere aos benefícios que eram oferecidos pela empresa, e 55,6% disseram que os benefícios recebidos eram mais ou menos alinhados às suas necessidades e expectativas, o que corresponde a 5 pessoas; 33,3% responderam que os benefícios se alinhavam às suas necessidades, o que corresponde a 3 pessoas. E 11,1% disseram que os benefícios não estavam alinhados às suas necessidades e expectativas, o que corresponde a apenas 1 pessoa respondente.

#### Gráfico 08 – Seção 4

8. Qual era o seu nível de satisfação em relação ao seu relacionamento com seus colegas de trabalho?



9 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

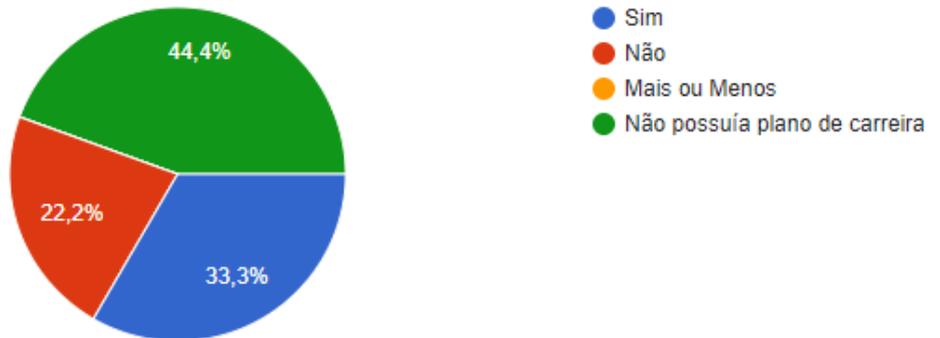
Nesta questão foi analisada qual era o nível de satisfação do relacionamento do respondente com seus colegas de trabalho e 66,7%, mais da metade, disseram

que eram muito satisfeitos com o relacionamento que possuíam com seus colegas, o que corresponde a 6 pessoas; 22,2% responderam que eram satisfeitos, o que corresponde a 2 pessoas; e 11,1% relataram que eram poucos satisfeitos em relação à satisfação com o relacionamento que possuem com seus colegas, o que corresponde a 1 pessoa apenas.

#### Gráfico 09 – Seção 4

9. Você gostava do plano de carreira oferecido pela empresa?

9 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

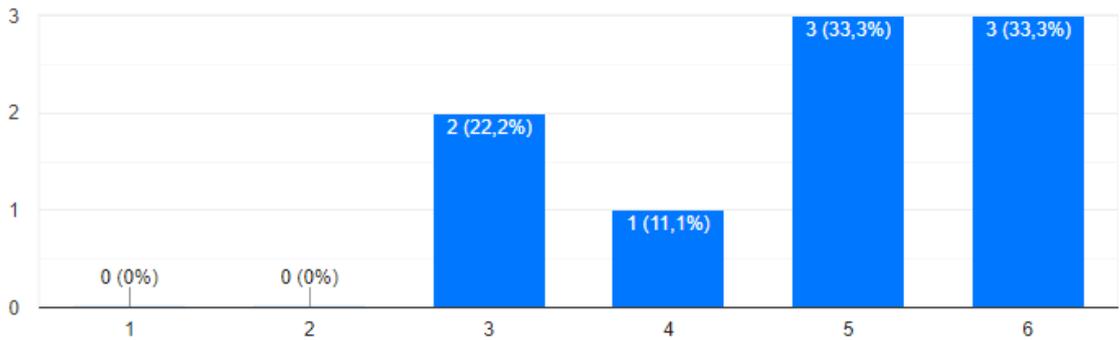
O gráfico acima retrata o plano de carreira que a empresa oferecia aos respondentes e 44,4% relataram que não possuíam um plano de carreira, o que corresponde a 4 pessoas; 33,3% afirmam que gostavam do plano de carreira que a empresa oferecia, o que corresponde a 3 pessoas; e 22,2% disseram que não gostavam do plano de carreira que a empresa oferecia, o que corresponde a 2 pessoas respondentes.

#### Gráfico 10 – Seção 4

10. E a rotina de trabalho, o que achava dela?



9 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

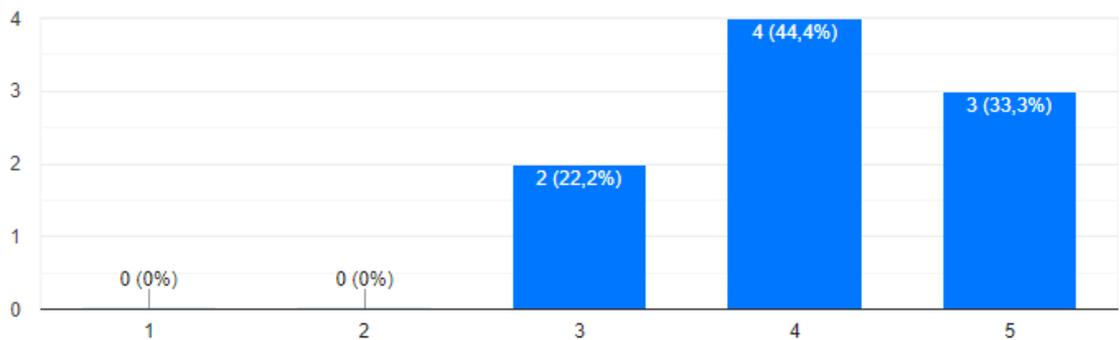
Nesta questão falamos sobre como era a rotina de trabalho dos respondentes e em duas colunas, 33,3% responderam que possuíam uma rotina de trabalho ótima e muito boa, o que corresponde a 3 pessoas em cada coluna deste gráfico; seguido por 22,2% que disseram que possuíam uma rotina ruim de trabalho, o que corresponde a 2 pessoas; e 11,1% disseram que a rotina que possuíam era boa, o que corresponde a apenas 1 pessoa respondente.

**Gráfico 11 – Seção 4**

11. Como era o seu nível de satisfação em relação à trabalhar nesta organização?



9 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

Nesta questão foi analisada como era o nível de satisfação do respondente com a organização em que trabalhava e 44,4% disseram que eram satisfeitos com a empresa, o que corresponde a 4 pessoas; 33,3% relataram que eram muito satisfeitos

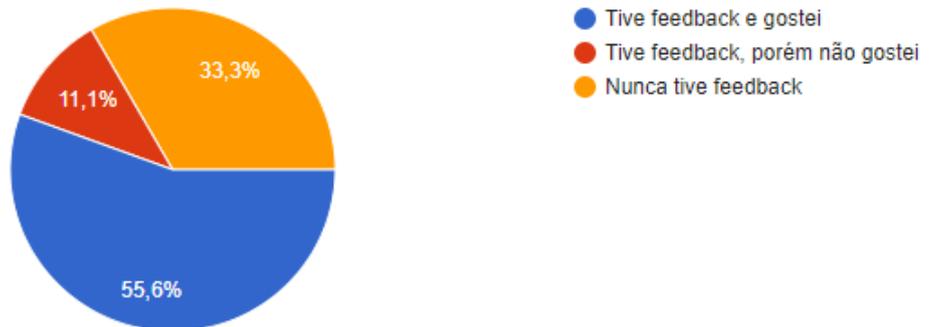
na organização em que trabalhavam, o que corresponde a 3 pessoas respondentes; e 22,2% mostraram que eram indiferentes em relação a empresa que trabalhavam, o que corresponde a 2 pessoas.

### Gráfico 12 – Seção 4

12. O que sentia em relação aos feedbacks?



9 respostas



**Fonte:** A própria autora (2023).

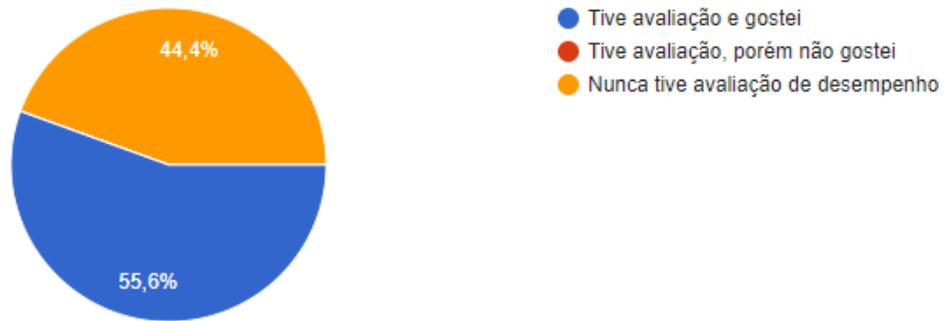
No gráfico acima foi citado o *feedback* que a empresa fornecia aos respondentes e 55,6%, mais da metade, relataram que gostavam do *feedback* que recebiam, o que corresponde a 5 pessoas; 33,3% nunca tiveram *feedback* na empresa em que trabalhavam, o que corresponde a 3 pessoas; e outros 11,1% disseram que não gostaram do *feedback* que recebiam, o que corresponde a 1 pessoa.

### Gráfico 13 – Seção 4

### 13. O que sentia em relação à avaliação de desempenho?



9 respostas



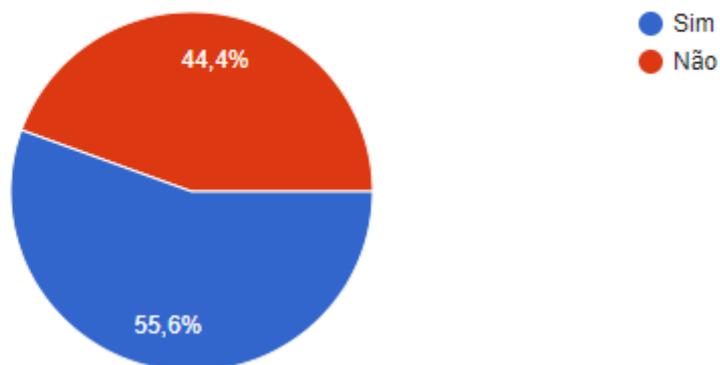
Fonte: A própria autora (2023).

O gráfico acima é sobre a avaliação de desempenho que a empresa oferecia aos respondentes e 55,6% relataram que gostaram da avaliação que tiveram, o que corresponde a 5 pessoas; e 44,4% não gostaram da avaliação que possuíam na empresa em que trabalhavam, o que corresponde a 4 pessoas.

### Gráfico 14 – Seção 4

#### 14. Seu trabalho era estressante?

9 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

Esta questão é sobre o estresse causado pela rotina de trabalho e 55,6% relataram que seu trabalho era estressante, o que corresponde a 5 pessoas; e 44,4% relataram que suas rotinas não eram estressantes, o que corresponde a 4 pessoas respondentes. Neste resultado equilibrado sobre a questão do estresse, Davis (1970),

**ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin**

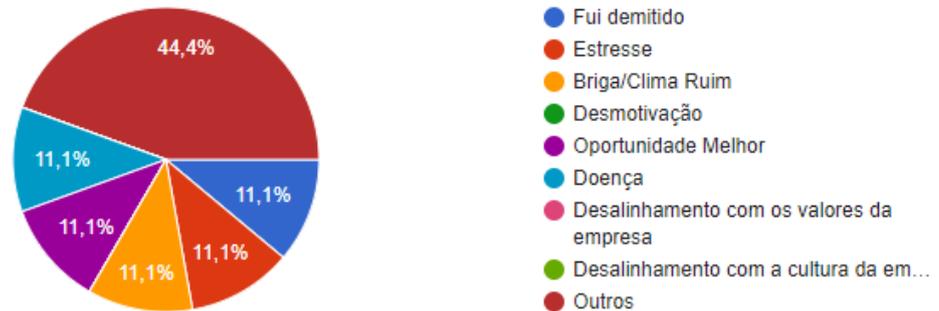
retoma o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho como sendo aquele que se refere à preocupação com o bem-estar geral e saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades.

### Gráfico 15 – Seção 4

15. O que te levou a sair da empresa em que trabalhava?

 Cop

9 respostas



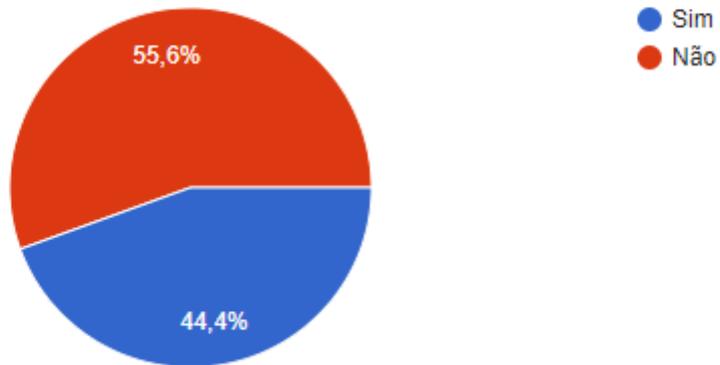
**Fonte:** A própria autora (2023).

Neste gráfico foi abordado o motivo pelo qual o respondente saiu da empresa em que trabalhavam e 44,4% disseram ter outros motivos, o que corresponde a 4 pessoas; 11,1% relataram ter sido demitidos, o que corresponde a 1 pessoa; outros 11,1% saíram por estresse, o que também corresponde a 1 pessoa; mais 11,1% saíram por briga/clima ruim, o que corresponde a 1 pessoa também; outros 11,1% responderam que encontraram oportunidade melhor de trabalho, o que também corresponde a 1 pessoa; e os últimos 11,1% disseram que saíram por motivo de doença, o que também corresponde a 1 pessoa respondente.

### Gráfico 16 – Seção 4

16. As tarefas que o seu líder atribuía à você, te ajudaram em seu crescimento profissional?

9 respostas



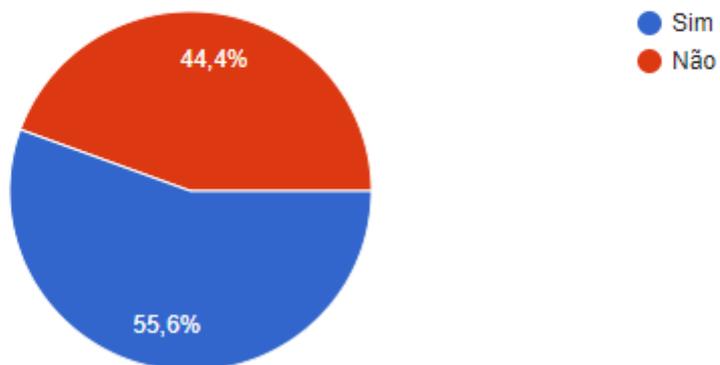
Fonte: A própria autora (2023).

No gráfico acima foi retratado o fato das tarefas dos respondentes terem os ajudado em seu crescimento profissional na empresa em que trabalhavam e 55,6% relataram que suas tarefas não os ajudaram em seu crescimento profissional, o que corresponde a 5 pessoas; e 44,4% disseram que suas tarefas os auxiliaram em seu crescimento profissional, o que corresponde a 4 pessoas.

**Gráfico 17 – Seção 4**

17. Você sente que a empresa te ajudou em seu desenvolvimento profissional?

9 respostas



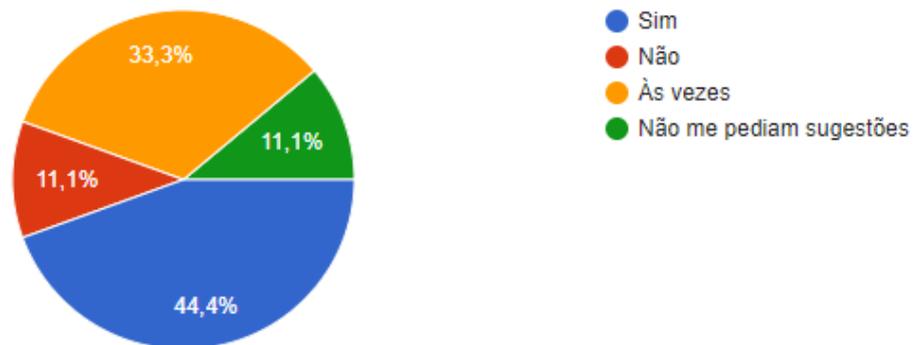
Fonte: A própria autora (2023).

Nesta questão foi relacionado o sentimento do respondente em relação à ajuda que recebeu da empresa em seu desenvolvimento profissional, e 55,6% sentem que a empresa contribuiu para seu desenvolvimento, o que corresponde a 5 pessoas; e 44,4% relataram que a empresa não os ajudou em seu desenvolvimento profissional, o que corresponde a 4 pessoas respondentes.

### Gráfico 18 – Seção 4

18. Você sente que as suas sugestões eram valorizadas?

9 respostas



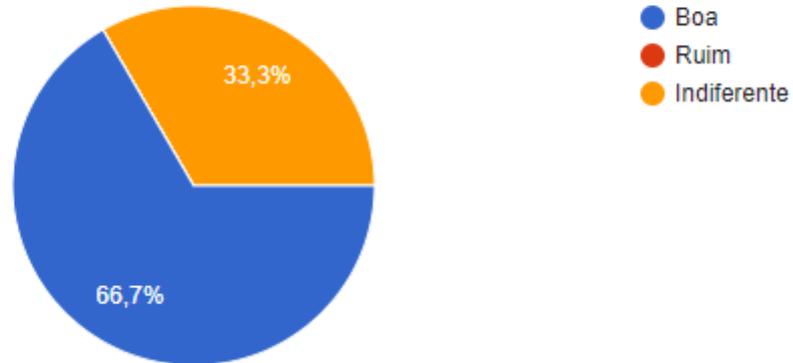
**Fonte:** A própria autora (2023).

Este gráfico mostra a valorização das sugestões que os respondentes davam aos seus líderes e 44,4% relatam que suas sugestões eram valorizadas, o que corresponde a 4 pessoas; 33,3% disseram que suas sugestões eram valorizadas às vezes, o que corresponde a 3 pessoas; 11,1% não sentem que suas sugestões eram levadas em consideração, o que corresponde a 1 pessoa; e outras 11,1% disseram que seus líderes não pediam suas sugestões, o que também corresponde a 1 pessoa.

### Gráfico 19 – Seção 4

### 19. Como era a cultura interna da empresa?

9 respostas



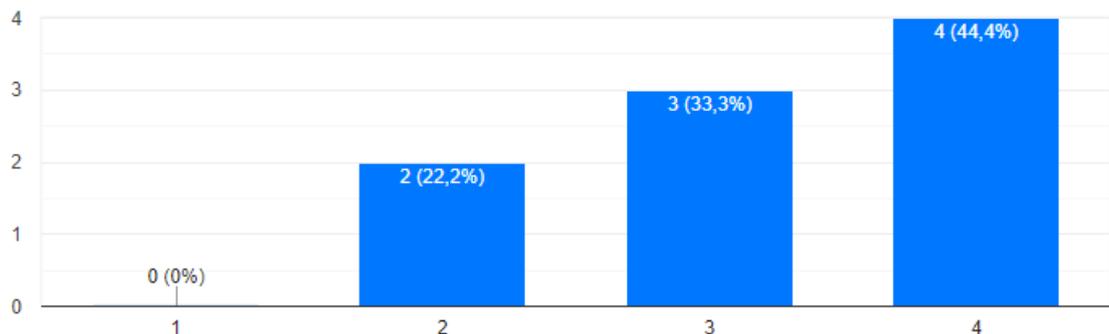
Fonte: A própria autora (2023).

Neste gráfico foi abordado o sentimento do respondente em relação à cultura interna da empresa em que trabalhavam e 66,7% disseram que se sentiam bem, o que corresponde a 6 pessoas; outros 33,3% se mostraram indiferentes em relação a isso, o que corresponde a 3 pessoas respondentes.

### Gráfico 20 - Seção 4

20. Quais as chances de você recomendar a empresa que trabalhava como um bom lugar para se trabalhar? [Copiar](#)

9 respostas



Fonte: A própria autora (2023).

Nesta questão foi abordada a probabilidade de o respondente recomendar a empresa que trabalhou como um bom lugar para se trabalhar e 44,4% disseram que há muitas chances de recomendar a empresa, o que corresponde a 4 pessoas; 33,3%

talvez recomendaria, que corresponde a 3 pessoas; e outros 22,2% responderam que poucas são as chances de recomendar a empresa como um bom lugar para se trabalhar, o que corresponde a 2 pessoas respondentes.

## **Considerações Finais**

Este artigo teve como objetivo demonstrar o impacto da cultura e do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho. Com base em uma revisão da literatura, foi possível compreender as principais teorias e conceitos relacionados ao tema, bem como as suas implicações para as organizações e para os colaboradores. E, por meio da aplicação do questionário, foram obtidos dados que permitiram analisar diferentes aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, tais como satisfação com as tarefas diárias, relacionamento com líderes, liberdade de expressão, espaço físico de trabalho, benefícios, relacionamento com colegas, entre outros.

Os resultados revelaram percepções diversas por parte dos colaboradores em relação a esses aspectos. Alguns pontos de destaque incluem o tempo de atuação dos participantes na empresa, que mostrou uma concentração na faixa de 1 a 3 anos de experiência, possivelmente indicando uma rotatividade relativamente alta ou uma política de contratação de profissionais em início de carreira. Com base nisso, foi possível analisar que o fato da maioria dos respondentes demonstrarem indiferença em relação à satisfação de suas tarefas diárias, pode sugerir que, possivelmente, estão realizando suas atividades de forma mecânica, sem grande engajamento ou interesse. Isso pode ter impactos negativos na qualidade do trabalho realizado e na motivação dos colaboradores. Em relação a seus líderes foi observado uma discrepância considerável em seus relacionamentos, e isso reflete diferentes estilos de liderança e a importância de uma liderança eficaz para o engajamento e satisfação dos colaboradores, conforme mencionado por Chiavenato (2010).

Houve uma variedade de percepções em relação ao espaço físico e essa diversidade de opiniões sugere a importância de um ambiente de trabalho adequado e confortável, que possa influenciar o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. No que tange aos benefícios oferecidos pela empresa, foi possível identificar variáveis que podem ressaltar a importância de oferecer pacotes de benefícios flexíveis,

capazes de atender às demandas de seus colaboradores. Já no que se diz respeito ao relacionamento com os colegas de trabalho, a maioria dos respondentes demonstrou satisfação. Essa percepção positiva está alinhada com a ideia de que um clima organizacional saudável e uma cultura colaborativa podem contribuir para a motivação e o bem-estar dos funcionários, conforme mencionado por Begnami (2013).

Diante dos resultados obtidos, foi possível inferir que as percepções dos colaboradores em relação aos diferentes aspectos analisados indicam que ainda há uma falta de conhecimento sobre o que é qualidade de vida no trabalho, com isso sua capacidade de avaliação do ambiente de trabalho, da existência de oportunidades de melhoria, especialmente no que diz respeito ao engajamento, liderança e valorização do ambiente de trabalho que ficam prejudicados.

Sugere-se, portanto, que as organizações promovam ações e intervenções que visem esclarecer aos colaboradores o que é qualidade de vida, assim como fortalecer a existência de um clima e cultura organizacional saudáveis, que valorizem a participação, a comunicação, o trabalho em equipe, a boa convivência, entre outros fatores. Além disso, é importante investir no desenvolvimento de líderes capacitados e comprometidos, capazes de motivar e engajar os colaboradores. Nesse sentido, a literatura revisada oferece subsídios teóricos relevantes, destacando a importância da gestão de pessoas e da promoção de um ambiente de trabalho favorável para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Tais abordagens podem contribuir para o aumento da satisfação e do bem-estar dos colaboradores, impactando positivamente os resultados organizacionais.

Por fim, é fundamental que as organizações se conscientizem da importância da qualidade de vida no trabalho e adotem medidas efetivas para promovê-la. A partir dos *insights* obtidos neste estudo, espera-se que as organizações possam implementar ações que resultem em melhorias no ambiente de trabalho, contribuindo para a satisfação e o engajamento de seus colaboradores e, conseqüentemente, para o sucesso organizacional.

## REFERÊNCIAS

- A CULTURA Organizacional e seu impacto na produtividade da sua empresa. **Uppertools**, 2016. Disponível em: < [Uppertools | A Cultura Organizacional e seu impacto na produtividade da sua empresa - Uppertools](#) >. Acesso em: 28 set. 2022.
- ARMBRUST, Gabrielle. Cultura Organizacional: o que é, importância, tipos e exemplos. **Gupy**, 2022. Disponível em: < [Cultura organizacional: significado, 4 tipos e boas práticas para o RH \(gupy.io\)](#) >. Acesso em: 28 set. 2022.
- BEGNAMI, Maria Luiza Vechetin. ZORZO, Adalberto. **Clima Organizacional**: percepções e aplicabilidade. Revista Científica da FHO, Uniararas, v. 1, n. 2, pag. 38-47, 2013. Acesso em: 21 out. 2022.
- COMO a Cultura Organizacional afeta a Qualidade de Vida no Trabalho. **Sami Saúde**, 2021. Disponível em < [Como a cultura organizacional afeta a qualidade de vida no trabalho? | Sami Saúde \(samisaude.com.br\)](#) >. Acesso em: 28 set 2022
- COSTA, Dedila. Qualidade de Vida no Trabalho: 5 melhores dicas. **Gupy**, 2022. Disponível em: < [Estratégias de qualidade de vida no trabalho: saiba 5! \(gupy.io\)](#) >. Acesso em: 28 set. 2022.
- FIGLIARELLI, Lucimara. MARTINEZ, Mariangela. **Influência da Cultura e Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho**: revisão da literatura. Revista Destaques Acadêmicos, latejado, v. 8, n. 1, pag. 100-113, 2016. Disponível em: < [528-536-1-PB\[1\].pdf](#) >. Acesso em: 21 out. 2022.
- MELLO, Márcia de Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Orientador: Prof<sup>o</sup> Nilson Guedes de Freitas. 52 f. Monografia (Pós-Graduação) – Gestão de Recursos Humanos, Universidade Cândido Mendes, UCM, Niterói, 2009. Disponível em < [n202890\[1\].pdf](#) >. Acesso em: 21 out. 2022.
- QUALIDADE de Vida no Trabalho: entenda a importância e como promover. **Conexa Saúde**, 2022. Disponível em: < [Qualidade de vida no trabalho: entenda a importância e como promover \(conexasaude.com.br\)](#) >. Acesso em: 3 dez. 2022
- RIBEIRO, Larissa Alves. SANTANA, Lídia Chagas. **Qualidade de Vida no Trabalho**: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica, RIC Cairu, v. 2, n. 2, pag. 75-96, jun. 2015. Acesso em: 21 out. 2022.
- SABINO, Erivan Alencar. **Cultura Organizacional**: percepção e relação com a satisfação no trabalho. Orientadora: Msc. Aline Damasceno. 2011. 50 f. Monografia (Bacharelado) – Administração, Universidade de Brasília, UnB, Brasília, 2011. Disponível em: < [2011\\_ErivanAlencarSabinof1\].pdf](#) >. Acesso em: 21 out. 2022.
- SOUZA, Tarciza Alves. CAMPOS JÚNIOR, Dejanir José. MAGALHÃES, Sérgio Ricardo. **A Importância do Clima Organizacional**. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 13, n. 1, pag. 315-329, jul. 2015. Acesso em: 21 out. 2022.
- TRINDADE, Patrícia Alves. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton**: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados. Orientador: Dr. Marcelo Antônio Lisboa Cordeiro. 2017. 48 f. TCC (Graduação) –

Administração, Faculdade de Gestão de Pessoas, UniCEUB, Brasília, 2017. Disponível em: <  
[21450867.pdf \(uniceub.br\)](#)>. Acesso em: 3 dez. 2022.