

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**BENEFÍCIOS DE UMA CULTURA VOLTADA PARA A QUALIDADE DE VIDA**  
***BENEFITS OF A CULTURE FOCUSED ON QUALITY OF LIFE***

Angélica Aparecida Rodrigues – angelicarodrigues78911@gmail.com

Maria Cícera Ferreira Araújo de Lima – cyca.28ferreira@gmail.com

Profº Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

Gabriela Messias Da Silva– gabriela.silva607@etec.sp.gov.br

Fernando Dresh Obregão – fernando.obregão01@etec.sp.gov.br

Profº Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

**RESUMO**

O propósito deste estudo é para analisar o impacto dos benefícios na empresa na promoção boa qualidade de vida melhor no local de trabalho, e como isso afeta a motivação, produtividade e retenção de talentos. Hoje esta cada vez mais competitivo, as empresas buscar novas formas para manter seus funcionários motivados e os benefícios são uma ferramenta crucial nisso. A pesquisa nos mostrou uma abordagem quantitativa, com um questionário online de perguntas fechadas para obter dados sobre a percepção dos funcionários sobre os benefícios, a satisfação no ambiente de trabalho e a harmonia entre a vida pessoal e profissional. A pesquisa inclui participantes de diversas idades e áreas de setores, com maior participação sendo do sexo feminino e trabalhadores registrado. Os resultados mostram que a maioria dos participantes estão satisfeitos com as condições físicas que a empresa que trabalham oferecem, reconhecem as oportunidades de ascensão e avaliam positivamente o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Sendo que um dos artigos usado mostrando fatos que o bem-estar dos colaboradores vai além de dinheiro e sim envolve saúde mental, conversas regulares e um local de trabalho agradável. O trabalho de qualidade de vida e na gestão de benefícios não deve ser visto como gasto e sim como um investimento para o crescimento da empresa e criar uma relação com os funcionários, e assim trazer um resultado de um ambiente mais produtivo, equilibrado e acima de tudo humanizado.

**Palavras-chave:** Benefício de uma cultura voltada para a qualidade de vida. Benefícios.

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyze the impact of employee benefits on promoting quality

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

of life in the workplace and how these factors directly influence motivation, productivity, and talent retention. In an increasingly competitive corporate environment, organizations have sought new ways to keep employees engaged, and benefits have proven to be an essential tool in this process. The research was conducted using a quantitative approach, through an online questionnaire with closed-ended questions, aiming to collect data on employees' perceptions regarding the benefits offered, job satisfaction, and the balance between personal and professional life. The study included participants of different ages and professional fields, with the majority being female and formally employed. The results indicated that most respondents are satisfied with the physical conditions provided by their companies, recognize opportunities for professional growth, and positively evaluate their work-life balance. The theoretical foundation was, which emphasize that employee well-being goes beyond financial aspects, encompassing mental health, regular communication, and the creation of a healthy organizational environment. It is concluded that the management of benefits and quality-of-life programs should not be seen as expenses but as strategic investments aimed at the sustainable growth of the company and the strengthening of the relationship between the organization and its employees, promoting a more productive, balanced, and, above all, humanized workplace.

**Keywords:** Benefits of a culture focused on quality of life. Benefits.

## **1 INTRODUÇÃO**

Os benefícios têm como função atender com eficiência as necessidades do colaborador, motivando e criando um ambiente de trabalho mais atrativo, aumentando a satisfação e o engajamento, melhorando a produtividade e retenção de talentos. Muitas empresas enfrentam desafios em oferecer uma qualidade de vida para seus funcionários, com isso as empresas geram benefícios de bem-estar e saúde e assim atendendo os planos da empresa (Mundo rh,2024).

O nosso trabalho tem como objetivo entender a importância dos benefícios oferecidos pelas empresas para a satisfação dos funcionários, bem como analisar o impacto desses benefícios na produtividade e na retenção de talentos. Em um cenário corporativo cada vez mais competitivo, os benefícios vão além de um complemento ao salário, eles representam uma ferramenta estratégica essencial para atrair e manter profissionais qualificados.

A organização tem problemas na gestão de benefícios, pois a insatisfação dos colaboradores pode afetar diretamente na produtividade da empresa são necessários benefícios que atendam as necessidades dos funcionários, gerando motivação e engajamento na equipe. A dificuldades também no equilíbrio financeiro, esse problema já é diretamente ligado a logística da empresa, como falta de capital de giro ou dificuldades com fornecedores, podem impactar a capacidade da empresa de oferecer e manter os benefícios (Up brasil,2024)

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

Apesar das empresas terem um custo a mais por oferecerem vários tipos de benefícios, ao mesmo tempo elas podem ter um retorno muito grande, como a melhoria do clima organizacional e a valorização da imagem da empresa, onde ela será almejada por pessoas que desejam estar no quadro de funcionários. E assim estimular a produtividade e alcance de metas, sendo uma forma de despertar interesses nos colaboradores.

A organização precisa manter a balança dos incentivos-contribuições suficientemente equilibrada. Cada pessoa faz contribuições á organização (na forma de trabalho, dedicação, esforço, tempo etc.), na medida em que recebe induzimentos ou incentivos em troca (na forma de salários, benefícios, reconhecimento, promoção, prêmios etc.) (Chiavenato, 2008, p. 314).

Este trabalho é sobre os benefícios que as empresas oferecem para seus funcionários. A maioria das empresas hoje em dia não oferece benefícios adequados para os seus colaboradores. Grande parte dessas empresas oferecem apenas os benefícios obrigatórios, como FGTS, vale transporte, horas extras ou banco de horas (Radarfit,2022).

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 O papel do RH na gestão de benefícios**

O RH tem um papel importante para a empresa na gestão de benefícios usando-a como uma função estratégica, ter funcionários engajados e comprometidos gera um clima organizacional melhor e assim garantindo bons resultados, o salário não é o único motivo para a permanência na organização. É essencial acompanhar e ajustar constantemente os programas oferecidos para que continue alinhados as necessidades e objetivos da organização (Educação Executiva,2023).

Mas vemos que para ter uma qualidade de vida na empresa não envolve somente benefícios são ou não são remunerados, mas sim se preocupar com a saúde mental dos colaboradores, realizar feedbacks para saber como estão e disponibilizar apoio da parte da empresa. Para que o colaborador não desenvolva uma depressão e até mesmo burnout.(Educação Executiva,2023).

A pesquisa, conduzida por Paul Ferreira, vice-diretor do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP) da Escola de Administração de Empresas de São

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

Paulo (FGV EAESP), revela que apesar das empresas terem iniciativas para cuidar da saúde mental, a percepção dos colaboradores é diferente. De acordo com 75% dos entrevistados, os benefícios atuais oferecidos pelas empresas não são suficientes para ajudar a manter a saúde mental. "Muitas empresas oferecem apoio psicológico e ampliaram seus planos de saúde e benefícios; mas, também vemos muitas organizações incoerentes com essas políticas. Além disso, muitos colaboradores têm sido demitidos sem o mínimo de cuidado", (Educação Executiva, 2023, s/n).

Com base nas citações a cima entendemos que o bem-estar dos colaboradores dependem de como os líderes trabalham com sua equipe, por isso é essencial que as empresas revisem suas práticas, considerando os aspectos como relacionamentos entre líderes e equipes. Mostrando que para ter qualidade de vida o colaborador não deve ter benefícios remunerados, mas atitudes da parte da empresa que o colaborador vai ter o descanso e o equilíbrio do trabalho.

### **2.2 O impacto da gestão de benefícios no clima organizacional**

O RH está diretamente relacionado ao clima organizacional, além de estar ligado à qualidade de vida dos seus colaboradores o clima organizacional influencia justamente na motivação e consequentemente, na produtividade. Os benefícios são importantes em uma empresa para reter talentos na empresa, e indiretamente ele contribui para o ambiente de trabalho.

Com uma melhor qualidade de vida, as pessoas costumam ter mais ânimo para o dia a dia e assim se relacionam melhor com seus colegas sendo mais dispostas e cooperativas e toda a equipe passa a criar um bom relacionamento, o que resulta em um clima organizacional positivo.

Já por outro lado uma organização com uma má gestão pode prejudicar a logística da empresa e gerar desmotivação e rotatividade na equipe. Todo benefício deve ser concedido aos funcionários desde que traga algum retorno à organização. Esse retorno pode ser avaliado em termos de aumento da produtividade, elevação do moral, melhora da qualidade, retenção de talentos ou qualquer outro indicador. (Canal da etica,2023).

### **2.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional**

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tem sido um desafio muito comum nas empresas, é muito importante que haja uma separação da vida pessoal com a profissional e

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

saber administrar a vida profissional para que se desfrute da vida pessoal.

Para que haja uma conciliação entre esses dois mundos, e preciso estabelecer limites entre a vida profissional e pessoal.

Muitas das vezes com a busca incansável por atingir metas e ter um reconhecimento no meio profissional, essas crenças e valores leva esses colaboradores e líderes da instituição a desenvolver doenças causadas por estresse e ansiedade.

[...] um estudo feito pela Randstad mostrou que 81% dos brasileiros desejam alcançar o equilíbrio entre vida e trabalho. Caso lideranças, esse equilíbrio se torna ainda mais difícil devido às maiores responsabilidades, maior quantidade de reuniões e, também, mais atividades a serem cumpridas. (Qulture,2023,s/n).

Na vida profissional, muitas empresas buscam deixar o ambiente de trabalho mais agradável, fazendo com que seus funcionários consigam atingir suas expectativas e assim ficarem realizados.

Na vida pessoal o importante é manter um equilíbrio saudável e manter o foco nos objetivos a serem almeçados.

### **2.4 A importância da gestão de benefícios nas práticas de recursos humanos e seus reflexos no bem-estar do trabalho**

Para uma empresa ou uma instituição ser bem-sucedida é importante que ela seja um pilar para os colaboradores oferecendo a eles todos os benefícios que a empresa possa ofertar, tanto na parte remuneratória. Apesar de todos os benefícios estarem associados aos programas de saúde e bem-estar, os profissionais de Recursos Humanos ainda enfrentam uma série de desafios para implementar essas iniciativas de forma eficaz. Um dos principais obstáculos é a diversidade de necessidades entre os colaboradores. Cada pessoa tem uma realidade distinta, o que funciona para um pode não ser relevante para outro. Por isso, personalizar ações e oferecer opções flexíveis se torna fundamental.

Outro ponto importante é a cultura organizacional. Muitas empresas ainda estão em processo de transição para um modelo mais humano e empático de gestão. O RH, nesse cenário, atua como agente transformador, promovendo mudanças de mentalidade e conscientização entre líderes e equipes.

Além disso, a mensuração de resultados dessas iniciativas nem sempre é simples.

---

### **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

Diferentemente de metas operacionais, o impacto do bem-estar pode ser mais subjetivo, exigindo o uso de indicadores como clima organizacional, taxa de rotatividade e feedbacks para avaliar a efetividade dos programas. (Unico,2024).

## **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS (MATERIAIS E MÉTODOS)**

A pesquisa quantitativa foi realizada por meio da aplicação de um questionário online e elaborado com perguntas fechadas, a fim de coletar dados mensuráveis sobre o tema em estudo. Com o objetivo de coletar dados sobre a percepção dos colaboradores em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Essa abordagem permitiu quantificar os resultados e realizar análises estatísticas a respeito dos principais fatores que influenciam o bem-estar organizacional.

A pesquisa envolveu pessoas de ambos dos gêneros, com idades variadas. Assim mostrando que as mulheres predominam entre os participantes, totalizando 83,3% da pesquisa e os homens representaram 16,7%.

Em relação a idade,9,3% das pessoas tinham entre 15 a 20 anos (5 pessoas), 14,8% entre 21 e 25 anos (8 pessoas), 16,7% entre 25 e 30 anos (9 pessoas) e a maioria 59,3% tem mais de 30 anos de idade. Percebe-se que a mais da metade dos participantes do questionário estavam na faixa etária superior aos 30 anos.

Sobre a situação profissional, mostrou que 70,4% das pessoas possuem carteira assinada, 16,7% trabalham informal, 9,3% estavam desempregados procurando emprego, e 7,4% somente estudam. Esse estudo mostrou que uma boa parte dos participantes estão ativamente no mercado de trabalho.

Em relação a cargo profissional dos participantes, mostra uma grande variedade de áreas diferentes. Entre profissões informadas cabeleireiros, micro empreendedor (MEI), Analista de RH e fiscal entre vários outros cargos.

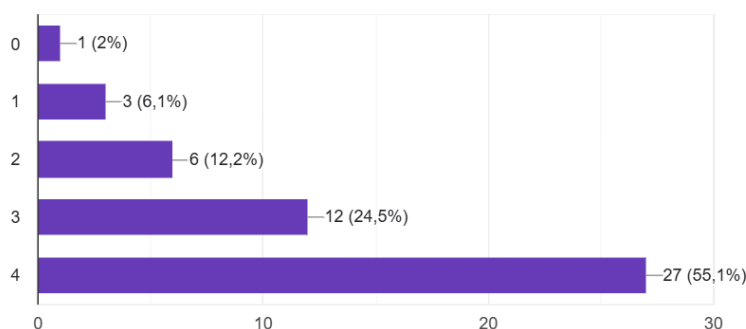
## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A informação do questionário será ilustrada através de gráficos para mostrar melhor a percentagem de cada pergunta que foi elaborada e assim sabermos se uma parte das empresas

### Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

estão dando qualidade de vida e benefícios para os colaboradores.

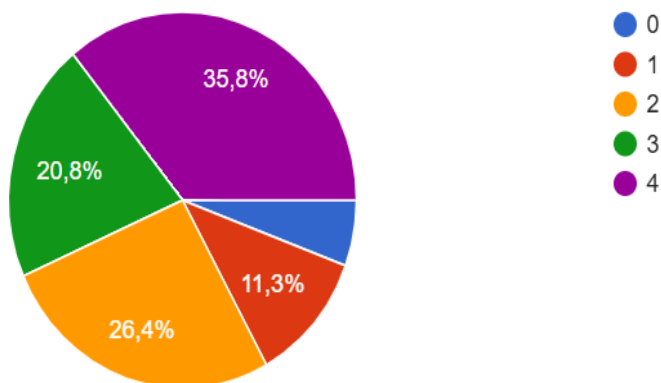
**Gráfico 1 - Condições físicas no ambiente de trabalho**



**Fonte:** elaborado pelas autoras, Araraquara (2025).

No gráfico 1 indica que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com as condições físicas no seu ambiente de trabalho. Conforme a pesquisa 55,1% mostra que todos estão satisfeitos e somente 2% estão insatisfeitos. Um ambiente de trabalho agradável faz toda a diferença no dia a dia. Quando as pessoas se sentem valorizadas e confortáveis no que fazem, é natural que fiquem mais felizes, engajadas e produtivas. Mas nem sempre as empresas conseguem oferecer essa qualidade de vida que os funcionários precisam. Muitos têm buscado criar programas de bem-estar e saúde, mostrando cuidado com quem faz parte da equipe e, ao mesmo tempo, fortalecendo seus próprios objetivos e resultados (Mundo RH, 2024).

**Gráfico 2 - Reconhecimento e valorização no ambiente de trabalho**

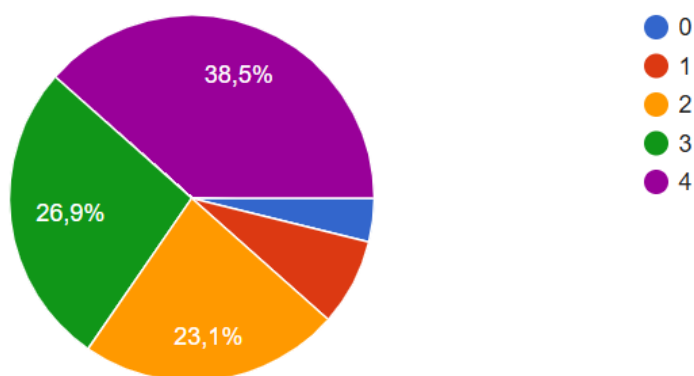


**Fonte:** elaborado pelas autoras, Araraquara (2025).

### Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

No gráfico 2 indica que, 35,8% dos entrevistados estão contentes e se sentem importantes e valorizados no ambiente de trabalho, enquanto 11,3% desses entrevistados acham que não são valorizados em seu ambiente de trabalho. A pesquisa mostra que, muitas vezes, na corrida para alcançar metas e conquistar reconhecimento profissional, tanto os colaboradores quanto os líderes acabam se sobrecarregando. E nessa pressão constante pode fazer com que deixem de lado o próprio bem-estar, o que, com o tempo, pode resultar em problemas de saúde como o estresse e a ansiedade (Qulture, 2023, s/n).

**Gráfico 3 – Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal**

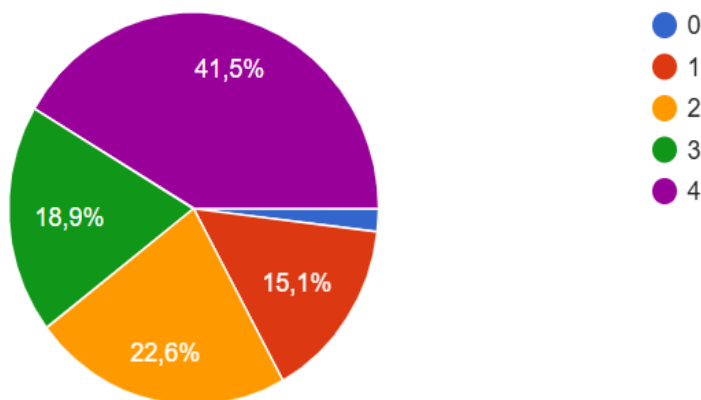


**Fonte:** elaborado pelas autoras, Araraquara (2025).

Gráfico 3, os dados apresentados indicam que a maioria dos entrevistados percebe ter um bom controle sobre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Sendo assim a empresa e os colaboradores devem encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional tem se tornado um desafio cada vez mais comum dentro das empresas. É essencial que as pessoas aprendam a separar esses dois lados e saibam administrar suas responsabilidades no trabalho, para que também consigam aproveitar e viver plenamente seus momentos pessoais (Qulture, 2023, s/n).

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**Gráfico 4 – Satisfação na empresa em que trabalha**

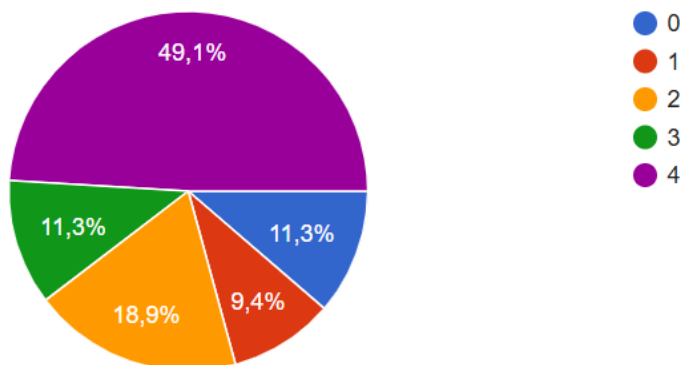


**Fonte:** elaborado pelas autoras, Araraquara (2025).

Gráfico 4, indica uma percepção positiva onde 41,5% dos entrevistados informaram que estão satisfeitos na empresa em que trabalha, enquanto 15,1% desses entrevistados não estão de acordo. A organização enfrenta desafios na gestão de benefícios, e isso pode afetar diretamente a produtividade. Os colaboradores não se sentem satisfeitos ou valorizados, o desempenho tende a cair. Por isso, é fundamental oferecer benefícios que realmente atendam às necessidades das pessoas, ajudando a aumentar a motivação e o engajamento da equipe. Além disso, o equilíbrio financeiro também é um ponto delicado questões como falta de capital de giro ou dificuldades com fornecedores podem limitar a capacidade da empresa de manter esses benefícios e cuidar bem de quem faz parte dela (Up Brasil, 2024). Mas vimos nesse gráfico que todos estão satisfeitos na empresa que trabalham.

## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Gráfico 5 – Oportunidade de crescimento dentro da empresa



Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2025).

No gráfico 5, mostra um cenário em que quase a metade dos entrevistados tem oportunidade de crescimento e que a empresa em que trabalham oferecem um plano de carreira, enquanto 11,3% indicam que na empresa em que trabalham não há oportunidade de carreira e crescimento. Isso mostra esse retorno pode ser percebido de várias formas dentro da empresa quando a produtividade aumenta, o clima entre os colaboradores melhora, a qualidade do trabalho se eleva e os talentos decidem permanecer e crescer junto com a organização (Canal da Ética, 2023). Isso mostra que tiveram crescimento na empresa que trabalham com isso acabam trazendo produtividade a empresa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em todas as informações que foi apresentada e pesquisas realizadas, as empresas tem um papel importante para que o colaborador tenha uma qualidade de vida. Pesquisas finais o público que participou mostrou que estão satisfeitos com as condições que as empresas proporcionando. Isso mostra que as organizações estão priorizando os programas de qualidade de vida e reconhecendo os colaboradores.

As pesquisas baseadas pelo livro Chiavenato (2008) e site Educação Executiva (2023) mostram que o bem-estar não depende somente de dinheiro e sim o que vale, mas é a saúde mental e físico. Comunicação entre equipes e líderes são muito importantes para que eles tenham o feedback e assim possam trazer melhorias. Priorizando a saúde mental e física, dessa

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

forma a empresa terá colaboradores motivados e produtivos.

Dessa forma esse estudo mostra o quanto é importante administrar os benefícios na empresa e colocar em prática e valorizar os colaboradores e não olhar esses benefícios como um custo a mais, e sim um investimento para o crescimento contínuo e assim o ambiente de trabalho cria uma confiança e estável para o funcionário.

Funcionários obtendo a interjornada de descanso correto e tendo os benefícios que todos os colaboradores deveria ter, dessa forma ele tratara um serviço de qualidade que as empresas questionam que não tem.

## **REFERÊNCIAS**

CANAL DA ETICA. **Benefícios de um clima organizacional saudável.** Disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/beneficios-clima-organizacional-saudavel/#:~:text=Por%20outro%20lado%2C%20quando%20um,reten%C3%A7%C3%A3o%20de%20talentos%2C%20entre%20outros>. Acesso em: 01 set. 2025.

CHIAVENATO. **Gestão de pessoas.** Disponível em: <https://biblioteca.uniscd.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em: 01 set 2025.

EDUCAÇÃO EXECUTIVA. **Saúde mental:** o papel de liderança e do RH na qualidade de vida dos colaboradores. Disponível em: <https://educacao-executiva-in-company.fgv.br/insights/artigos/saude-mental-o-papel-da-lideranca-e-do-rh-na-qualidade-de-vida-dos-colaboradores/> Acesso em: 18 ago. 2025.

MUNDO DO RH. **RH e a importância dos benefícios corporativos na retenção e produtividade dos colaboradores.** Disponível em: [mundorh.com.br/rh-e-a-importancia-dos-beneficios-corporativos-na-retencao-e-productividade-dos-colaboradores/](http://mundorh.com.br/rh-e-a-importancia-dos-beneficios-corporativos-na-retencao-e-productividade-dos-colaboradores/) Acesso em: 23 abr. 2025.

CULTUREROCKS. **Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho:** como incentivar em 2025. Disponível em: <http://qulture.rocks/blog/equilibrio-entre-vida-pessoal-e-trabalho/> Acesso em: 25 ago. 2025.

RADARFIT. **O papel do RH na gestão de benefícios.** Disponível em: <https://radar.fit/blog/o-papel-do-setor-de-recursos-humanos-na-gestao-de-beneficios/> Acesso em: 27 maio 2025.

UNICO. **Construindo equipes resilientes: a importância do bem-estar no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://unico.io/unicopeople/bem-estar-no-trabalho/> Acesso em: 15 set. 2025.

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

UP BRASIL. **Desafios da Administração de Benefícios Corporativos:** como superar obstáculos e aperfeiçoar a gestão corporativa. Disponível em:  
<https://blog.upbrasil.com/gestao-de-rh/beneficios/desafios-da-administracao-de-beneficios-corporativos-como-superar-obstaculos-e-aperfeicoar-a-gestao-corporativa/> Acesso em:  
23 abr. 2025.