



TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

JULIA GARCIA PEIXOTO

**Qualidade de vida no trabalho - Um estudo monográfico com
colaboradores de empresas terceirizadas de Caraguatatuba**

JULIA GARCIA PEIXOTO

Qualidade de vida no trabalho - Um estudo monográfico com colaboradores de empresas terceirizadas de Caraguatatuba

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, como exigência parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Prof. Msc. Ricardo Maroni Neto

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) Serviço
de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

Peixoto, Julia Garcia
P379q Qualidade de vida no trabalho: um estudo monográfico com
colaboradores de empresas terceirizadas de Caraguatatuba. / Julia
Garcia Peixoto. -- Caraguatatuba, 2021.
52 f. : il.

Orientador: Prof. Me. Ricardo Maroni Neto
Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos
Gerenciais) -- Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba,
2021.

1.Processos gerenciais. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3.
Liderança. I. Maroni Neto, Ricardo, orient. II. Instituto Federal de
São Paulo. III. Título.

CDD: 658

Ficha catalográfica elaborada por Elis Regina Alves dos Santos
Bibliotecária - CRB 8/8099

ATA N.º 35/2021 - CPG-CAR/DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

JULIA GARCIA PEIXOTO

Qualidade de vida no trabalho: um estudo monográfico com colaboradores de empresas terceirizadas de Caraguatatuba

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, como exigência parcial obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Mestre Ricardo Maroni Neto

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Maria do Carmo Cataldi Muterle

Prof. Mestre Tania Cristina Lemes Soares Focesi

Documento assinado eletronicamente por:

- ✦ **Maria do Carmo Cataldi Muterle, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 04/08/2021 15:03:54.
- ✦ **Tania Cristina Lemes Soares Focesi, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 03/08/2021 16:37:11.
- ✦ **Ricardo Maroni Neto, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 03/08/2021 16:32:20.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 03/08/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://soap.ifsc.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 214528
Código de Autenticação: a465b448f4



ATA N.º 35/2021 - CPG-CAR/DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

Dedico este trabalho a todas as pessoas
que direta ou indiretamente contribuíram
para a realização do mesmo.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer e dedicar este trabalho as seguintes pessoas:

Minha mãe por fazer de tudo para me proporcionar uma vida linda fazendo com que eu chegasse até aqui.

As minhas melhores amigas, Joyce e Bianca, por todo apoio, o que foi essencial para que eu superasse a procrastinação, a autossabotagem e as inúmeras vezes em que tive vontade de desistir e vender miçangas na praia.

Ao meu namorado por suportar todos os surtos durante este desafio e repetir milhares de vezes que tudo daria certo, e deu!

Ao professor Carlos por me dar o suporte necessário para esse trabalho acontecer, mas principalmente por me fazer acreditar que sou capaz e que a vida acadêmica pode realmente ser um tal de chuta o balde e busca o balde.

Para finalizar, gostaria de agradecer ao Professor Maroni pela orientação, apoio e confiança.

“É no conhecimento que existe a chance de libertação. Uma pessoa que decide não conhecer, aceita sua condição de escravo, aceita sua condição de submissão; conhecer é a condição para eu me libertar de mim mesmo e das amarras sociais.”

Leandro Karnal

RESUMO

No contexto organizacional de evolução das relações entre as pessoas, a qualidade de vida no trabalho se torna cada vez mais um diferencial competitivo, com o propósito de formar pessoas voltadas à satisfação, motivadas e realizadas com seu trabalho. Estudos sobre este tema intensificam-se para entender e apontar caminhos para melhorar o ambiente de trabalho e o bem estar dos colaboradores.

Neste âmbito, o presente estudo tem como objetivo geral estudar a QVT (Qualidade de vida no trabalho) para compreender o impacto das chefias nesta. Trata-se de um estudo monográfico com colaboradores de empresas terceirizadas de Caraguatatuba de forma descritiva, sendo uma pesquisa qualitativa de fonte primária. A pesquisa possibilita que as organizações e o líder proporcionem um ambiente de trabalho saudável e produtivo quando a percepção dos colaboradores demonstra uma qualidade de vida incongruente.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Liderança. Terceirização.

ABSTRACT

In the organizational context of the evolution of relationships between people, quality of life at work is increasingly becoming a competitive differential, with the purpose of training people focused on satisfaction, motivated consequently fulfilled with their work. Studies on this topic are intensifying to understand and point out ways to improve the work environment and the well-being of employees.

In this context, this study aims to study QWL (Quality of life at work) to understand the impact of managers on it. This is a descriptive monographic study with employees of outsourced companies in Caraguatatuba, being a qualitative research from a primary source. The survey allows organizations and the leader to provide a healthy and productive work environment when the perception of employees demonstrates an inconsistent quality of life.

Keywords: Quality of life at work. Leadership. Outsourcing.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Pergunta Filtro	17
Tabela 2 - Questões Sociodemográficas - Gênero	17
Tabela 3 - Questões Sociodemográficas - Faixa Etária	17
Tabela 4 - Questões Sociodemográficas - Estado Civil	17
Tabela 5 - Questões Sociodemográficas - Grau de Escolaridade	17
Tabela 6 - Questões sobre o Perfil Profissional - Tempo de Empresa	18
Tabela 7 - Questões sobre o Perfil Profissional - Salário	18
Tabela 8 - Questões sobre o Perfil Profissional - Carga Horária	18
Tabela 9 - Roteiro Escala likert	19
Tabela 10 - Questões sobre Problemas de Saúde e Melhorias - Doenças	20
Tabela 11 - Questões sobre Problemas de Saúde e Melhorias - Ações	21
Tabela 12 - Percentual dos respondentes funcionários de empresas terceirizadas	22
Tabela 13 - Percentual dos respondentes por gênero, faixa etária, estado civil e escolaridade	22
Tabela 14 - Percentual dos respondentes por tempo de empresa, salário e carga horária	23
Tabela 15 - Percentual dos respondentes por problemas de saúde	41
Tabela 16 - Percentual dos respondentes por interesse em ações de melhoria	42

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a qualidade de vida no trabalho	24
Gráfico 2 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a si mesmo	25
Gráfico 3 - Percentual dos respondentes que atribuem importância ao seu trabalho	25
Gráfico 4 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao apoio da instituição	26
Gráfico 5 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a sua capacidade no trabalho	26
Gráfico 6 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a sua disposição no trabalho	27
Gráfico 7 - Percentual dos respondentes que percebem seu trabalho como cansativo e exaustivo	27
Gráfico 8 - Percentual dos clientes que recebem vantagens e benefícios do trabalho	28
Gráfico 9 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação às vantagens e benefícios do trabalho	28
Gráfico 10 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao trabalho que realiza	29
Gráfico 11 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao salário recebido	29
Gráfico 12 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a segurança de estar empregado	30
Gráfico 13 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao plano de carreira da instituição	31
Gráfico 14 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao nível de autonomia no trabalho	32
Gráfico 15 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a sua equipe de trabalho	32
Gráfico 16 - Percentual dos desentendimentos com superiores e colegas de trabalho dos respondentes	33

Gráfico 17 - Percentual em relação à frequência de demissões no trabalho dos respondentes	33
Gráfico 18 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação à jornada de trabalho semanal	34
Gráfico 19 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação às condições de trabalho	35
Gráfico 20 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a igualdade no trabalho	36
Gráfico 21 - Percentual dos respondentes orgulhosos em fazer parte da empresa	36
Gráfico 22 - Percentual dos respondentes que consideram o seu líder querido pela maioria das pessoas	37
Gráfico 23 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao seu líder	37
Gráfico 24 - Percentual dos respondentes que consideram seu líder democrático ou autoritário	38
Gráfico 25 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao nível de participação nas reuniões	38
Gráfico 26 - Percentual dos respondentes que temem seu líder	39
Gráfico 27 - Percentual dos respondentes que admiram seu líder	39
Gráfico 28 - Percentual dos respondentes que se sentem à vontade com seu líder	40
Gráfico 29 - Percentual dos respondentes que consideram que seu líder centraliza as decisões	40
Gráfico 30 - Percentual dos respondentes que consideram que seu líder se preocupa com os colaboradores	41

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
REFERENCIAL TEÓRICO	10
Comportamento organizacional	10
Liderança	11
Motivação	11
Satisfação	12
Qualidade de vida	13
Qualidade de vida no trabalho	14
Terceirização	15
METODOLOGIA	17
Delineamento da pesquisa	17
Objeto da pesquisa	18
Critérios de análise	18
Pergunta filtro	18
Perfil sociodemográfico	19
Perfil profissional	19
Roteiro escala likert por tema	20
Problemas de saúde e melhorias	23
ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	24
Perfil sócio demográfico	24
Perfil profissional	25
Percepção de QVT	27
Desenvolvimento pessoal e perspectiva	30
Ambiente	35
Liderança	40
Problemas de saúde e melhorias	45
CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS	50

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tornou-se cada vez mais competitivo e exigente quanto aos profissionais de trabalho. A partir disso, a busca pelo sucesso profissional, a tão sonhada estabilidade e liberdade financeira, somados ao medo do desemprego são motivos de grande pressão na população, resultando em um aumento significativo nas doenças ligadas ao estresse, é o início da chamada "a grande epidemia do século XXI" (COMCIENCIA, 2020). Com o passar dos anos, acontecimentos significativos ocorreram, acendendo os holofotes para este conceito.

Em 2002, o Ministério da Saúde implementou a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), em parceria com as secretarias de saúde com o objetivo de promover a assistência e desenvolvimento da saúde do trabalhador, utilizando um documento, a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) que é constantemente revisada, atualizada e ampliada por meio de consultas públicas.

O estresse no ambiente de trabalho pode desencadear problemas físicos, psicológicos e sociais que afetam a saúde do colaborador. Uma pesquisa concluiu que, cerca de 14% dos benefícios anuais de saúde são relacionados a transtornos mentais no Brasil. (OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde, 2016).

Segundo a representante da área de saúde do trabalhador da OPAS/OMS, Julietta Rodriguez, "esses problemas são associados à falta de motivação, satisfação, comprometimento e desempenho no trabalho, também às faltas e rotatividade de funcionários e aposentadoria antecipada – tudo isso pode levar à diminuição da produtividade, competitividade e arruinar a reputação das organizações" (ANAMT, 2016).

Em 2019 a OMS (Organização Mundial de Saúde) oficializou e incluiu a síndrome do esgotamento profissional (síndrome de Burnout - CID-11), uma síndrome crônica, na nova Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), que entrará em vigor em janeiro de 2022 (BOYADJIAN, 2019).

Segundo a International Stress Management Association (Isma-BR), cerca de 30% dos brasileiros sofrem da síndrome do esgotamento profissional, conquistando o segundo lugar no ranking, atrás apenas do Japão, com 70% da população afetada (NEVES, 2019).

O problema da pesquisa se apresenta na seguinte questão: qual a influência da liderança na qualidade de vida no Trabalho? Tendo como objetivo geral estudar a QVT (Qualidade de vida no trabalho) para compreender o impacto das chefias na mesma.

Como objetivo específico da pesquisa têm-se: identificar as relações existentes, observar como os colaboradores de empresas terceirizadas percebem sua qualidade de vida no trabalho e como avaliam a atuação da liderança.

Este trabalho procura contribuir para um melhor entendimento quanto a importância da atenção à saúde do trabalhador e como está ligada a liderança, com foco em empresas terceirizadas, possibilitando que as organizações e o líder proporcionem um ambiente de trabalho saudável para seus colaboradores, evitando problemas com abstenção, altos índices de rotatividade e melhorando a produtividade (VASCONCELOS, 2001).

Para melhor compreender as questões apresentadas, o trabalho é estruturado para retratar brevemente as teorias estudadas, sendo, qualidade de vida no trabalho, liderança, satisfação, motivação e por fim a terceirização, a fim de familiarizar o leitor antes de apresentar a metodologia utilizada para a pesquisa.

Trata-se de uma pesquisa básica, aplicada através de um questionário Formulário Google aos funcionários de empresas terceirizadas em Caraguatatuba.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O desenvolvimento deste estudo se deu a partir de uma pesquisa evidenciando o conceito de qualidade de vida, superposta à vida profissional e a relação com a liderança, comportamento organizacional, satisfação, motivação inseridos no conceito da terceirização.

2.1. Comportamento organizacional

O primórdio do conceito de comportamento organizacional ocorreu a partir da intenção do desenvolvimento de uma estrutura unificada de pesquisas organizacionais, em 1940. Com o objetivo de prever, explicar, compreender e modificar o comportamento do indivíduo ao trabalhar sozinho (comportamento microorganizacional), o comportamento das pessoas que trabalham em grupo (comportamento mesoorganizacional) e o comportamento da organização (comportamento macroorganizacional) (WAGNER; HOLLENBECK, 1999).

Reiterando o ponto de vista acima, Robbins afirma que “Com o intuito de melhorar a eficácia da organização, o comportamento organizacional tem a finalidade de investigar o impacto da estrutura organizacional, seus grupos e indivíduos sobre o comportamento das pessoas na empresa”. (2005)

De forma equivalente, os autores Davis e Newstrom (1992) definem comportamento organizacional como o estudo e a aplicação do conhecimento sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações.

Segundo Chiavenato (2005), para que talentos só se desenvolvam e possam prosperar, é necessário que lhes proporcionem uma organização de trabalho adequada, democrática e incentivadora.

Assim, o comportamento organizacional se faz necessário neste estudo por ter competência de criar condições de trabalho favoráveis ao desempenho dos colaboradores a partir de métodos mais efetivos de liderança.

A qualidade de vida no trabalho é um problema da dimensão da vida organizacional que decorre do comportamento organizacional. A sua gestão específica deve estar orientada para a satisfação das pessoas, devendo também considerar a avaliação dos trabalhadores sobre a sua satisfação no trabalho.

2.2. Liderança

Definido como o “talento de inspirar um grupo à realização de objetivos” por Robbins (2005), a liderança tem sido um termo muito utilizado no meio empresarial na atualidade, fugindo do conceito de “chefe”, trazendo uma proposta diferente e imagem mais leve que os “chefes” autoritários conhecidos anteriormente.

Yukl (2012) compartilha da mesma visão que Robbins, tratando a liderança como uma forma de persuasão de indivíduos para alcançarem objetivos de forma eficaz.

Apresentando outro ponto de vista, Aronson, Sieveking, Laurenceau e Bellet (2003) dizem que a liderança é um compilado de atitudes, competências e conhecimentos de um líder, que deve promover uma comunicação de qualidade com os seus funcionários, respeitando-os.

Chiavenato (2000), aborda uma teoria mais aprofundada quanto aos tipos de liderança e nos apresenta três estilos, sendo eles autocrático, quando não há participação do grupo, democrático, quando líder estimula e assiste a participação do grupo e liberal onde existe a liberdade para as decisões tanto do grupo quanto individuais, com mínima participação do líder.

2.3. Motivação

Para um melhor entendimento quanto à importância da motivação no ambiente organizacional, se faz necessário, primeiramente, apresentar seu conceito basilar. Partindo de uma visão genérica, motivação é o princípio de uma ação consciente. Logo, precisamos estar motivados a realizar determinada tarefa para um resultado eficiente.

Mais precisamente, segundo Klava (2010), “motivação é ter um pretexto para a realização de determinada tarefa com um objetivo e ser feliz durante sua execução.” Este pretexto, de acordo com Araújo e Garcia (2009), trata-se de uma “automotivação, ninguém no ambiente dispõe motivação na cabeça do outro”.

O conceito de motivação de Casado (2002), completa a dos autores quando diz que, os trabalhadores são heterogêneos em aspectos motivacionais, de satisfação e contribuem cada um à sua maneira para a organização.

Em complemento, segundo Robbins (2005), existem três elementos-chave na motivação: intensidade, direção e persistência, que juntos são responsáveis pelo êxito em uma determinada meta.

Partindo do princípio de que o líder é responsável por guiar os colaboradores a alcançar metas e resultados estabelecidos pela empresa criando condições de trabalho favoráveis ao desempenho, mantendo-os satisfeitos e motivados, é necessário identificar e analisar a influência da liderança na qualidade de vida no trabalho destes.

2.4. Satisfação

A satisfação, para Zanelli (2004), é basicamente um estado emocional de contentamento ao realizar determinada tarefa desejada. Satisfeito é um indivíduo realizado, farto, que se satisfaz, segundo Ferreira (1999).

O indivíduo precisa estar satisfeito tanto no aspecto pessoal, quanto no profissional para que se sintam bem em realizar mais tarefas novamente.

As organizações, nos últimos anos, tentam desvendar o motivo de um trabalhador estar satisfeito ou não em seu trabalho (Forbes 2016).

Para Spector (2002), a satisfação no trabalho é uma “atitude que reflete o que ele sente em relação ao seu trabalho, em todos os aspectos”. Davis e Newstrom (2001) completam ao expressar que, a satisfação no ambiente de trabalho é um sentimento do trabalhador para com a organização, podendo ser positivo ou negativo.

Sendo assim, é possível dizer que, assim como a motivação, a satisfação é algo que vem do próprio indivíduo, não podendo ser colocada dentro do mesmo pelos gestores ou colegas.

Todavia, Siqueira (2008) diz que, com base em estudos, as características pessoais não são os fatores que mais contribuem para a satisfação ou insatisfação do trabalhador.

"Investigar satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos oferecidos pela empresa em forma de salários e promoções, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos. [...]". (SIQUEIRA, 2008, p. 267)

2.5. Qualidade de vida

O conceito de qualidade de vida é a expressão utilizada para indicar as condições básicas e suplementares do indivíduo. Envolve, entre outras circunstâncias, o bem estar físico, psicológico e emocional.

Segundo Nahas (2003), a qualidade de vida se dá a partir da junção dos parâmetros sócio-ambientais: moradia, transporte, segurança, assistência médica, condições de trabalho, educação, opções de lazer e meio ambiente, com os parâmetros individuais: hereditariedade e estilo de vida.

Numa visão similar, Martim e Stockler (1998), particularizam a definição da qualidade de vida como a lacuna entre a perspectiva individual do indivíduo e a realidade vivida, uma vez que quanto menor a distância entre esses dois pontos melhor a qualidade de vida.

Segundo o mesmo pensamento, o Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde a QV é "a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações".

Na busca pelas definições é notória sua diversidade, tendo em vista que se diferem a partir dos parâmetros de cada indivíduo.

Segundo Minayo et al., (2000, p. 8):

“qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.”

2.5.1. Qualidade de vida no trabalho

A temática qualidade de vida no trabalho se deu a partir da abordagem sócio-técnica da organização do trabalho, com o objetivo de definir a relação indivíduo-trabalho-organização idealizando reestruturar as tarefas para tornar a vida do indivíduo menos dura e, desse modo, promover um aumento da motivação na produtividade dos funcionários.

O interesse maior pelo estudo da qualidade de vida no trabalho ocorreu devido ao aumento da competição internacional, da inflação e da ameaça de desemprego no final da década de 70 (MILHOME, 2012).

“As Normas Regulamentadoras da Legislação de Saúde e Segurança são consolidadas em 1978. São indicadores de qualidade de vida, uma vez que determinam programas de eliminação, controle e preservação da saúde e conseqüente bem-estar do ambiente de trabalho.” (SAMPAIO, 2004, p. 124).

Atualmente, a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido discutida com mais frequência nas organizações. Uma pesquisa realizada pela Wellable (2021) mostrou, inclusive, que se está investindo mais em saúde mental, 88%, e cerca de 81% em gerenciamento de estresse / resiliência.

A Qualidade de vida no trabalho está associada às práticas da organização para com os colaboradores a fim de que os mesmos se mantenham satisfeitos, motivados e produtivos. (BERGERON 1982 *apud* FERNANDES, 1996).

Em contraponto, Rodrigues (1999) diz que a qualidade de vida no trabalho é “a expressão, frequentemente utilizada para se referir a valores, e negligenciados pelas sociedades organizacionais em benefício do avanço tecnológico, da

produtividade e do crescimento econômico.” Subentende-se que o custo do sucesso organizacional, muitas vezes, é a displicência dos valores ambientais humanos.

Nessa perspectiva, Fernandes (1996), descreveu que a qualidade de vida no trabalho pode ser representada a partir da ocorrência do “desequilíbrio entre os investimentos tecnológicos em detrimento dos cuidados com o fator humano, o desempenho do cliente interno, que é o empregado, fica comprometido pelos baixos níveis de satisfação, afetando o atendimento às exigências do cliente externo, inviabilizando as estratégias voltadas para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços.”

Inferiu-se que, a partir da revolução industrial, e alimentado pelo objetivo de sempre superar seus lucros, o fator humano é, de certa forma, supliciado pelas organizações. Em virtude disso, originaram-se estudos que levaram as organizações a adotarem ferramentas para a promoção da qualidade de vida aos colaboradores.

Para DE MASI, (2000, p. 330):

“O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavancar a força silenciosa do desejo de felicidade.”

Para este estudo, a qualidade de vida no trabalho é um mecanismo fundamental para a gestão organizacional e a sua possibilidade de sucesso depende, entre outros, de uma boa liderança.

2.6. Terceirização

O início da terceirização sucedeu-se durante a segunda guerra mundial nos Estados Unidos, quando notaram que algumas tarefas-meio da produção de armamento poderiam ser realizadas por outras empresas prestadoras de serviços.

No Brasil, apesar de estar sendo mais discutida atualmente, a terceirização chegou durante os anos dourados e só foi regulamentada em 10 de Dezembro de 1970, através da lei 5646/70.

Numa definição modesta, a terceirização é a prática de passar às terceiras empresas a responsabilidade por algumas atividades da organização.

Para Ruduit-Garcia, (2006), a terceirização é uma ferramenta gerencial de horizontalização. Resultando em uma atenção maior no produto central e menor custo em pouco tempo. O autor Vidal Neto (1983), seguindo o mesmo raciocínio, diz que a terceirização é quando a execução das atividades é realizada por terceiros, normalmente de outra empresa.

De outra perspectiva, o autor Falcão (1997), define a terceirização como uma parceria comercial sem vínculos jurídicos diretos entre si, entre o empregado, a empresa e o cliente, sendo apenas co-responsáveis. A partir do objetivo central da organização, gerar lucro, a terceirização tem sido uma opção viável para muitos gestores uma vez que tem potencial de maximizar a competitividade e diminuir os custos, afetando conseqüentemente o lucro. Entretanto, ainda existe um dilema quando o assunto é a subcontratação, alguns autores são claramente críticos à modalidade.

Antunes (2018), expressa uma visão um tanto negativa quanto à terceirização, ao entregar a responsabilidade da produtividade e redução dos custos aos trabalhadores. Além disso, o autor conclui que a intensificação da modalidade está fazendo com que a empresa flexível, terceirize também a sua atividade-fim.

Segundo Vasconcelos (2001), no âmbito da organização atual, as exigências por retornos imediatos são cada vez maiores e as pressões em relação a pontualidade, produtividade, competitividade, prazos e controle sempre existiram. Resultando em pessoas mais insatisfeitas, diminuindo a produtividade, aumentando o absenteísmo e o estresse.

3. METODOLOGIA

Nesta seção é apresentada a abordagem de pesquisa e a lente através da qual a análise ocorre, permitindo ao leitor avaliar de forma crítica a validade e confiabilidade deste estudo.

3.1. Delineamento da pesquisa

O percurso metodológico deste trabalho tem início a partir da definição preliminar do problema de pesquisa e o modelo de abordagem. Esta pesquisa tem o objetivo de analisar a influência da liderança na qualidade de vida dos colaboradores de empresas terceirizadas de Caraguatatuba possibilitando um aperfeiçoamento dos processos de gestão das relações humanas para melhorar os pontos identificados como contraproducentes.

Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa básica, descritiva, o trabalho é desenvolvido utilizando estudo monográfico com abordagem qualitativa e quantitativa de fonte primária. Os respondentes desta pesquisa são pessoas que, no momento de sua realização, se encontravam empregadas em empresas terceirizadas pelo setor público.

A pesquisa tem seu levantamento tipo survey a partir da ferramenta Formulário Google, composto por 45 questões, sendo 35 afirmativas avaliadas pela escala *likert*, representando as respostas por: 1) discordo totalmente, 2) discordo, 3) indiferente (ou neutro), 4) concordo e 5) concordo totalmente, abordando temas sobre política de RH, imagem organizacional, características do próprio trabalho, equilíbrio entre trabalho e vida, integração social na organização e condições de trabalho.

Além delas, são aplicadas 1 pergunta filtro, 4 questões para análise sociodemográfica, 3 perguntas de múltipla escolha para conhecer o perfil profissional dos respondentes e 2 referentes a saúde e indicação de melhoria. Todos os dados

coletados são apresentados de forma anônima, a fim de se manter a finalidade da pesquisa como de opinião pública.

3.2. Objeto da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa básica, a aplicação do questionário se deu junto aos funcionários de empresas terceirizadas por uma empresa de Tecnologia de São Paulo em Caraguatatuba. São 95 funcionários, destes, 87 são contratados terceirizados.

3.3. Critérios de análise

O instrumento de coleta de dados é elaborado de forma a conhecer o perfil sociodemográfico e profissional dos respondentes, bem como sua percepção para com temas relacionados à qualidade de vida no trabalho, motivação, liderança e o ambiente de trabalho.

3.3.1. Pergunta filtro

Esta pergunta se faz necessária no início deste questionário, uma vez que o mesmo é aplicado através de plataformas online, sendo necessário selecionar os respondentes.

Tabela 1 - Pergunta Filtro

PERGUNTA FILTRO: Você é funcionário de empresa terceirizada?	
() Sim	() Não

Fonte: Elaborado pela autora

3.3.2. Perfil sociodemográfico

Esta seção tem como objetivo conhecer o perfil sociodemográfico dos respondentes, identificando gênero, faixa etária, estado civil e grau de escolaridade.

Tabela 2 - Questões Sociodemográficas - Gênero

GÊNERO
<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Outros

Fonte: Elaborado pela autora

Tabela 3 - Questões Sociodemográficas - Faixa Etária

FAIXA ETÁRIA
<input type="checkbox"/> De 18 a 25 anos <input type="checkbox"/> De 26 a 35 anos <input type="checkbox"/> Acima de 35 anos

Fonte: Elaborado pela autora

Tabela 4 - Questões Sociodemográficas - Estado Civil

ESTADO CIVIL
<input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> União estável <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a)

Fonte: Elaborado pela autora

Tabela 5 - Questões Sociodemográficas - Grau de Escolaridade

GRAU DE ESCOLARIDADE
<input type="checkbox"/> Ensino fundamental
<input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto
<input type="checkbox"/> Ensino médio completo
<input type="checkbox"/> Ensino superior completo
<input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto

Fonte: Elaborado pela autora

3.3.3. Perfil profissional

A fim de experienciar o perfil profissional dos respondentes, esta seção é composta por perguntas acerca do tempo de trabalho, salário e jornada de trabalho.

Tabela 6 - Questões sobre o Perfil Profissional - Tempo de Empresa

Há quanto tempo você trabalha na empresa?
<input type="checkbox"/> Menos de 1 ano
<input type="checkbox"/> Entre 1 e 4 anos
<input type="checkbox"/> Entre 4 e 6 anos
<input type="checkbox"/> Mais de 6 anos

Fonte: Elaborado pela autora

Tabela 7 - Questões sobre o Perfil Profissional - Salário

Seu salário na empresa?
<input type="checkbox"/> Até 1 salário mínimo
<input type="checkbox"/> Entre 1 a 2 salários mínimos
<input type="checkbox"/> De 2 a 3 salários mínimos
<input type="checkbox"/> Mais de 3 salários mínimos

Fonte: Elaborado pela autora

Tabela 8 - Questões sobre o Perfil Profissional - Carga Horária

Quantas horas você trabalha por dia?
<input type="checkbox"/> 4 horas <input type="checkbox"/> 6 horas <input type="checkbox"/> 8 horas <input type="checkbox"/> Mais de 8 horas

Fonte: Elaborado pela autora

3.3.4. Roteiro escala *likert* por tema

Com a finalidade de compreender a percepção dos respondentes sobre sua qualidade de vida no trabalho, desenvolvimento pessoal, perspectiva profissional, o ambiente de trabalho e a liderança, são aplicadas as questões abaixo, com respostas baseadas nos níveis de concordância da escala likert de 5 pontos.

Tabela 9 - Roteiro Escala likert

Roteiro escala <i>likert</i>

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
1	Eu estou satisfeito(a) com a minha Qualidade de Vida no Trabalho.
2	Sinto-me satisfeito(a) comigo mesmo(a).
3	Considero importante o trabalho que realizo.
4	Estou satisfeito(a) com o apoio que a instituição em que trabalho concede para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.
5	Estou satisfeito(a) com a minha capacidade de trabalho.
6	Estou satisfeito(a) com a disposição que tenho para trabalhar.
7	Percebo meu trabalho como cansativo e exaustivo.
DESENVOLVIMENTO PESSOAL	
8	Meu trabalho me oferece vantagens e benefícios.
9	Estou satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela instituição em que trabalho.
10	Estou satisfeito(a) com o trabalho que realizo.
PERSPECTIVA	
11	Sinto-me satisfeito(a) com o meu salário.
12	Meu salário é suficiente para satisfazer minhas necessidades.
13	Estou satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na instituição em que trabalho.
14	A instituição em que trabalho oferece plano de carreira e/ou possibilidades de promoção.
15	Sinto-me satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na instituição em que trabalho.
AMBIENTE	
16	Estou satisfeito(a) com o nível de autonomia que me é concedido no trabalho.
17	Estou satisfeito(a) com a minha equipe de trabalho.
18	Frequentemente tenho desentendimentos com os meus superiores ou colegas de trabalho.
19	Frequentemente ocorrem demissões na instituição em que trabalho.

20	Estou satisfeito(a) com a minha jornada de trabalho semanal.
21	As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do meu cargo são adequadas.
22	Estou satisfeito com as minhas condições de trabalho.
23	Minha empresa trata com igualdade os trabalhadores em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.
24	Sinto orgulho em trabalhar nesta empresa.
LIDERANÇA	
25	Meu líder é muito querido pela maioria das pessoas.
26	Estou satisfeito(a) com o meu líder.
27	Meu líder é democrático.
28	Meu líder é autoritário.
29	Meu líder, quando faz reuniões, não pede nossa opinião.
30	Constantemente tenho medo do meu líder.
31	Sou um admirador do meu líder pela sua personalidade e pela sua grande capacidade de comandar nossa equipe.
32	Sou um admirador do meu líder pela sua personalidade e pela sua grande capacidade de comandar nossa equipe.
33	Sinto-me à vontade para dar sugestões ao meu líder.
34	Meu líder centraliza todas as decisões e não permite que ninguém tome decisões em seu lugar.
35	Percebo que, para meu líder, os colaboradores são muito mais importantes do que os resultados.

Fonte: Elaborado pela autora

3.3.5. Problemas de saúde e melhorias

Esta seção é destinada a analisar a ocorrência de problemas de saúde nos indivíduos, além de disponibilizar um espaço para sugestões de ações com o objetivo de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho na sua empresa.

Tabela 10 - Questões sobre Problemas de Saúde e Melhorias - Doenças

Já sofreu/sofre com alguma dessas doenças?
<input type="checkbox"/> Ansiedade
<input type="checkbox"/> Depressão
<input type="checkbox"/> Síndrome de burnout (síndrome do esgotamento profissional)
<input type="checkbox"/> Insônia
<input type="checkbox"/> Outro:
<input type="checkbox"/> Não sofreu/sofreu

Fonte: Elaborado pela autora

Tabela 11 - Questões sobre Problemas de Saúde e Melhorias - Ações

Quais ações você gostaria de sugerir para que fossem implementadas, com o objetivo de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho na sua empresa?
<input type="checkbox"/> alimentação saudável
<input type="checkbox"/> cuidado integral em saúde
<input type="checkbox"/> desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho
<input type="checkbox"/> gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco
<input type="checkbox"/> mediação de conflitos
<input type="checkbox"/> prática corporal e atividade física
<input type="checkbox"/> valorização da diversidade humana
<input type="checkbox"/> prevenção de acidentes de trabalho
<input type="checkbox"/> Outro:
<input type="checkbox"/> Nenhum

Fonte: Elaborado pela autora

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo são analisados os dados coletados por meio de um questionário aplicado entre os dias 28 de junho de 2021 e 14 de julho de 2021.

São entrevistadas 79 pessoas, destas, apenas 76 pessoas constam como questionários válidos para a pesquisa, conforme filtro criado através da interrogativa “Você é funcionário de empresa terceirizada?”, No qual os respondentes que marcam a alternativa “Não” não prosseguem com o questionário, a fim de manter os dados coletados incorporados ao público-alvo, conforme tabela 12:

Tabela 12 - Percentual dos respondentes funcionários de empresas terceirizadas

VARIÁVEL	ALTERNATIVAS	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL (%)
Você é funcionário de empresa terceirizada?	Sim	76	962%
	Não	3	3,8%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.1. Perfil sócio demográfico

Sobre o tema sócio-demográfico dos 76 participantes, 58 são mulheres, representando 76,73% da amostra, e 18 são respondidos por homens, representando 23,7% da amostra. Acerca da idade, é feita uma análise na qual os respondentes possuem em média 25 anos de idade.

Quanto à escolaridade dos respondentes, 53 pessoas possuem o ensino médio completo e 20 pessoas o ensino superior incompleto, correspondendo a 96% da amostra, 3 pessoas possuem o ensino superior completo, correspondendo a 3% da amostra, conforme tabela 13.

Tabela 13 - Percentual dos respondentes por gênero, faixa etária, estado civil e escolaridade

VARIÁVEL	ALTERNATIVAS	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL (%)
Gênero	Feminino	58	76,3%
	Masculino	18	23,7%
Faixa etária	De 18 a 25 anos	65	85,5%
	De 26 a 35 anos	9	11,8%
	Mais de 35 anos	1	2,6%
Estado civil	Solteiro(a)	60	78,9%
	Casado(a)	12	15,8%
	União estável	4	5,3%
	Divorciado(a)	0	0%
	Viúvo(a)	0	0%
Escolaridade	Ensino fundamental	0	0%
	Ensino médio incompleto	0	0%
	Ensino médio completo	53	69,7%
	Ensino superior incompleto	20	26,3%
	Ensino superior completo	3	3,9

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.2. Perfil profissional

O perfil profissional dos participantes revela que 56,6% trabalha a menos de um ano e 42,1% têm entre 1 e 4 anos; 100% dos participantes recebem até 2 salários mínimos, e que 39,5% recebem 1 salário mínimo. Para 89,5% dos respondentes a jornada de trabalho é de 6 e 8 horas diárias, com poucos casos de jornadas de 4 horas/dia e mais de 8 horas/dia, conforme dados da tabela 14:

Tabela 14 - Percentual dos respondentes por tempo de empresa, salário e carga horária

VARIÁVEL	ALTERNATIVAS	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL (%)
Há quanto tempo você trabalha na empresa?	Menos de 1 ano	43	56,6%
	Entre 1 e 4 anos	32	42,1%
	Entre 4 e 6 anos	1	1,3%
	Mais de 6 anos	0	0%
Seu salário na empresa?	Até 1 salário mínimo	30	39,5%
	Entre 1 a 2 salários mínimos	46	60,5%
	De 2 a 3 salários mínimos	0	0%
	Mais de 3 salários mínimos	0	0%
Quantas horas você trabalha por dia?	4 horas	6	7,9%
	6 horas	35	46,1%
	8 horas	33	43,4%
	Mais de 8 horas	2	2,6%

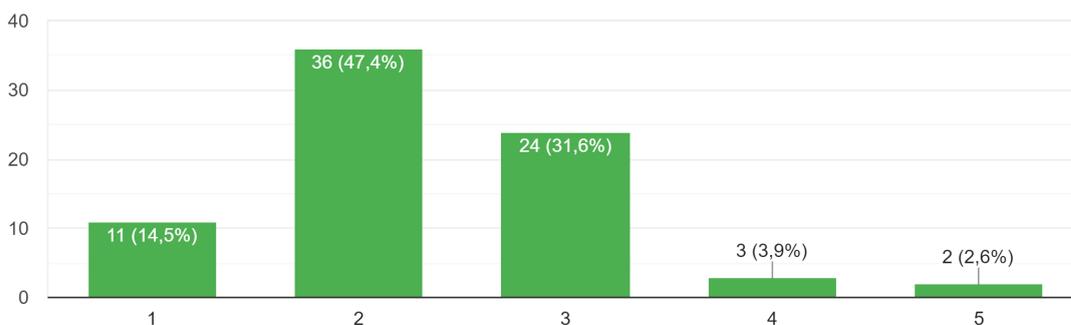
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.3. Percepção de QVT

A respeito da percepção da qualidade de vida no trabalho, os dados coletados na pesquisa revelam que 61,9% dos respondentes - que correspondem a 47 pessoas - não se sentem satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho, enquanto apenas 6,5% respondem positivamente a esta afirmativa, e 31,6% - correspondente a 24 pessoas - não discordam e nem concordam.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 1 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a qualidade de vida no trabalho

Eu estou satisfeito(a) com a minha Qualidade de Vida no Trabalho.
76 respostas



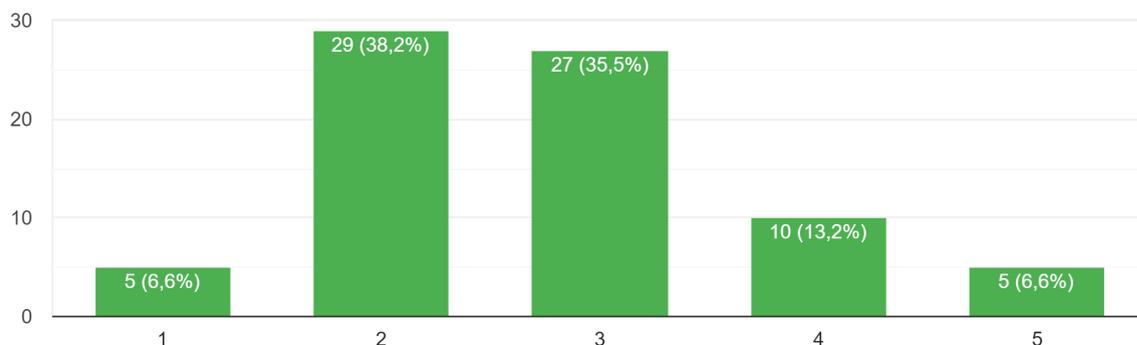
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Na segunda afirmativa, apenas 19,8% (15) dos respondentes tem resposta positiva, discrepância significativa com relação aos 44,8% (34) dos respondentes que discordam da mesma, e 35,5% (27) não discordam e nem concordam.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 2 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a si mesmo

Sinto-me satisfeito(a) comigo mesmo(a).

76 respostas



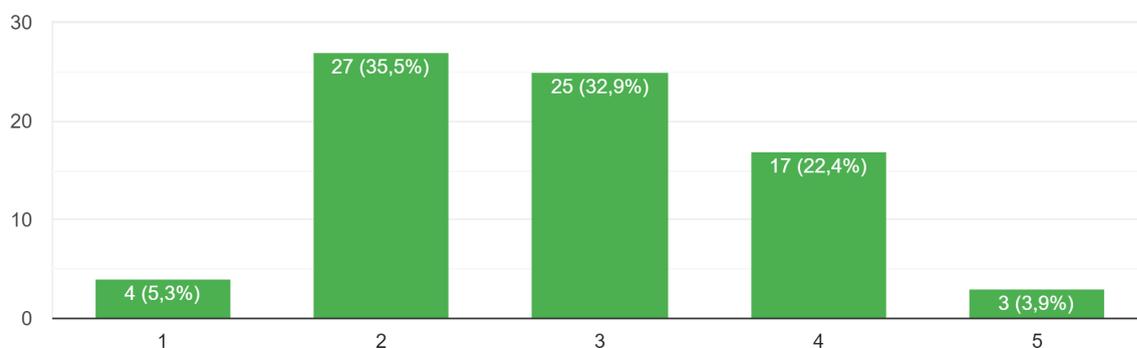
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Revela-se ainda que, 31 - correspondente a 40,8% - dos respondentes não consideram o trabalho que realizam importante, seguido de 25 - representando 32,9% - que se declaram neutros e 20 que consideram importantes.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 3 - Percentual dos respondentes que atribuem importância ao seu trabalho

Considero importante o trabalho que realizo.

76 respostas



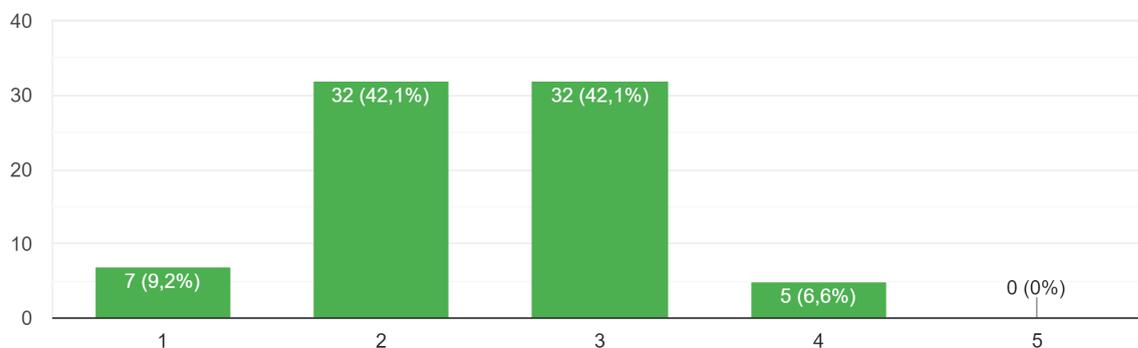
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Referente a quarta afirmativa deste tópico, 51,3% (39) colaboradores discordam da mesma, 42,1% (32) mantêm-se indiferentes e apenas 6,6% (5) concordam.

Gráfico SEQ Gráfico 1* ARABIC 4 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao apoio da

Estou satisfeito(a) com o apoio que a instituição em que trabalho concede para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

76 respostas



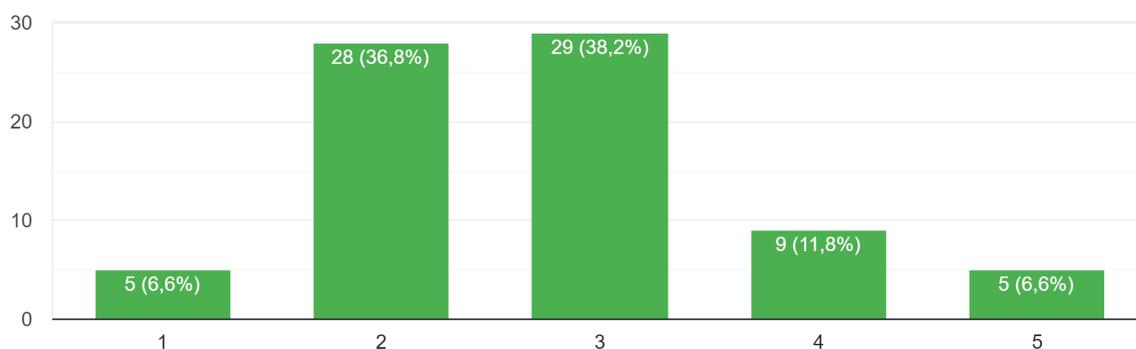
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Quanto à satisfação com a capacidade de trabalho, 43,4 (33) dos respondentes discordam da afirmativa, 38,2% (29) são neutros e 18,4% (14) concordam.

Gráfico 5 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a sua capacidade no trabalho

Estou satisfeito(a) com a minha capacidade de trabalho.

76 respostas



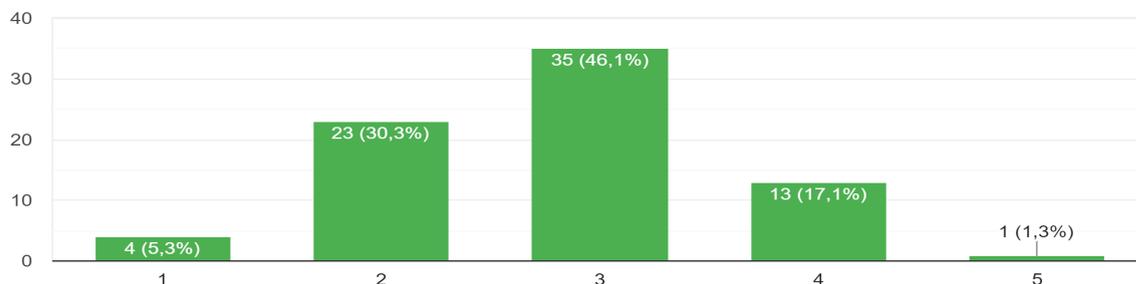
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Além disso, os dados do questionário demonstram que, a maioria dos respondentes, 46,1% (35) mantêm-se na neutralidade quanto à sua disposição para trabalhar, seguido de 35,6% (27) que respondem negativamente e 18,4% (14) que são positivos quando questionados.

Gráfico 6 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a sua disposição no trabalho

Estou satisfeito(a) com a disposição que tenho para trabalhar.

76 respostas



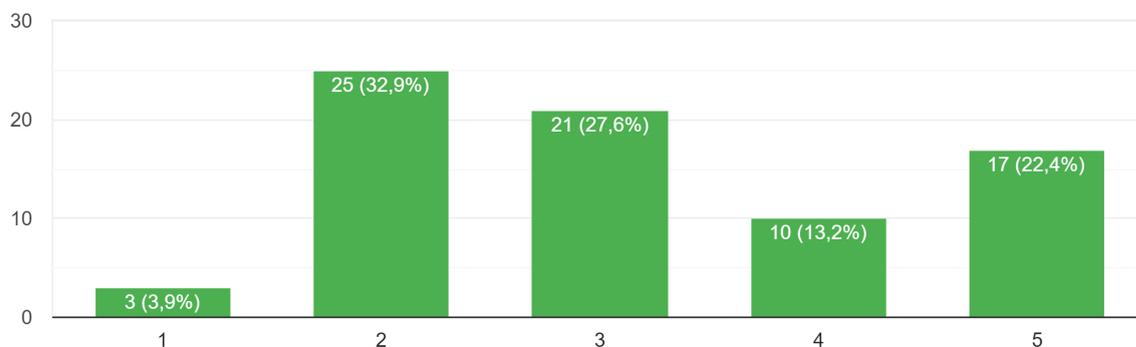
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ainda sobre qualidade de vida, a última afirmativa obteve respostas bem distribuídas na escala, onde 36,8% (28) discordam da afirmativa e 35,6% (27) concordam, restando 27,6% (21) que se mantêm neutros.

Gráfico 7 - Percentual dos respondentes que percebem seu trabalho como cansativo e exaustivo

Percebo meu trabalho como cansativo e exaustivo.

76 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Constata-se que as variáveis analisadas na escala da Qualidade de vida no trabalho demonstram, de modo geral, que os respondentes possuem uma opinião crítica, em que em todas as variáveis há predominância da concordância das respostas de forma negativa.

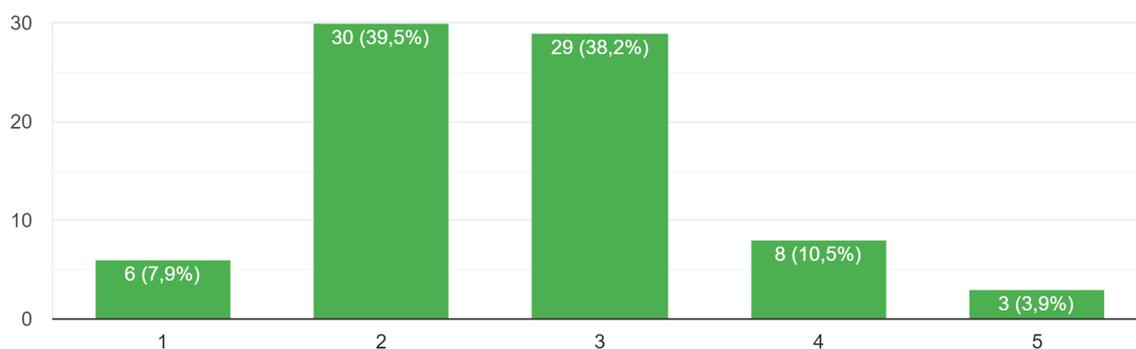
4.4. Desenvolvimento pessoal e perspectiva

Acerca da escala de Desenvolvimento pessoal e Perspectiva, a pesquisa demonstra que, 47,4% (36) dos participantes discordam da afirmativa, correspondendo a maioria, seguido dos 38,2% (29) que mantêm indeterminação e os 14,4% (11) que meramente respondem positivamente.

Gráfico 8- Percentual dos clientes que recebem vantagens e benefícios do trabalho

Meu trabalho me oferece vantagens e benefícios.

76 respostas



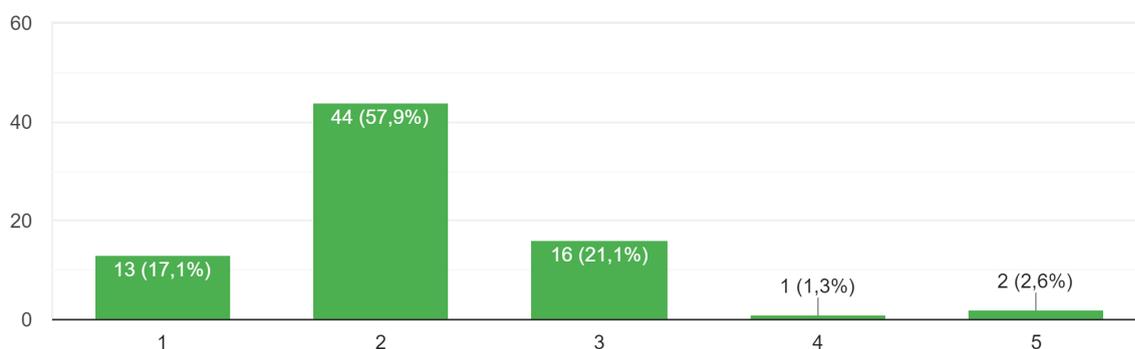
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

A segunda afirmativa deste tópico revela que, 75% (57) dos respondentes não estão satisfeitos com as vantagens e benefícios oferecidos pela instituição, em contraponto, 3,9% - o que corresponde a 3 respondentes - sentem-se satisfeitos.

Gráfico 9 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação às vantagens e benefícios do trabalho

Estou satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela instituição em que trabalho.

76 respostas



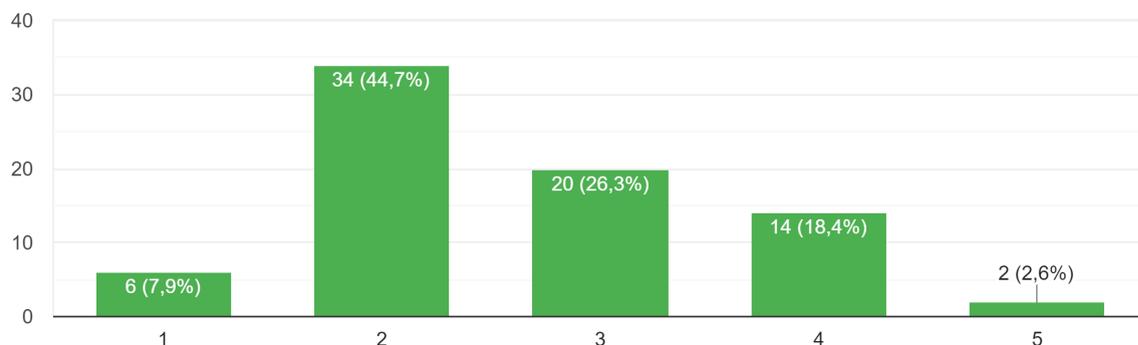
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Quanto à afirmativa abaixo, ainda sobre desenvolvimento pessoal e perspectiva, 52,6% (40) não se sentem satisfeitos com o trabalho que realizam, em contrapartida, 21% (16) dos participantes concordam com a afirmativa.

Gráfico 10 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao trabalho que realiza

Estou satisfeito(a) com o trabalho que realizo.

76 respostas



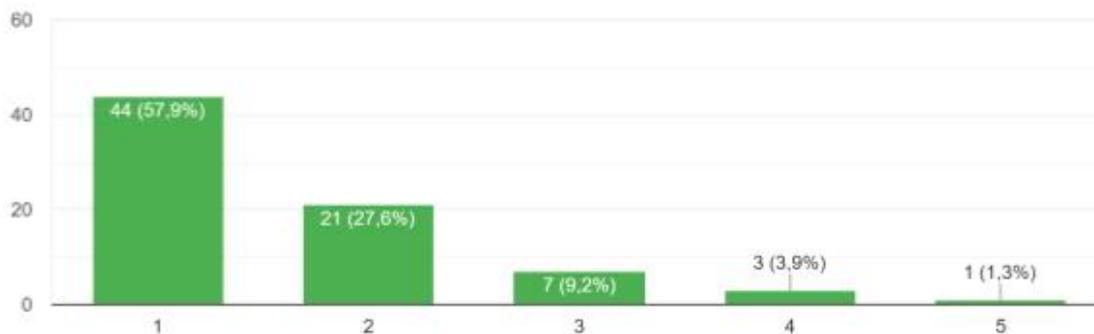
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Revelam ainda que, em sua maioria, 85,5% (65) não estão satisfeitos com o salário, além de 63% (48) que relatam não ser o suficiente para satisfazer suas necessidades. Enquanto 5,2% (4) estão satisfeitos e 3,9% (3) pensam ser o suficiente.

Gráfico 11- Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao salário recebido

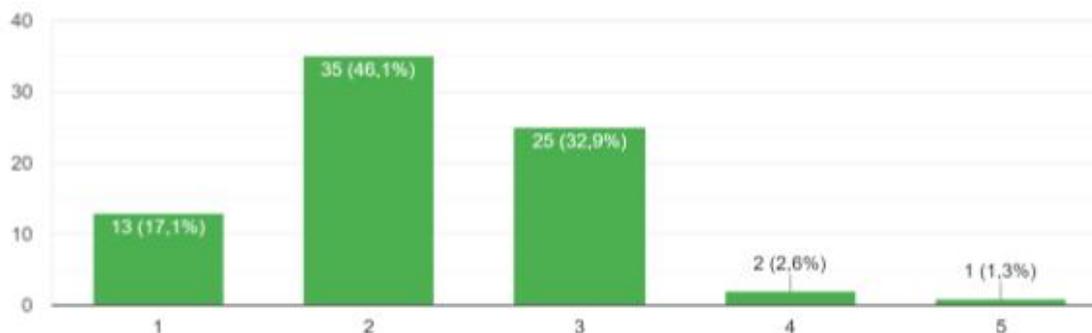
Sinto-me satisfeito(a) com o meu salário.

76 respostas



Meu salário é suficiente para satisfazer minhas necessidades.

76 respostas



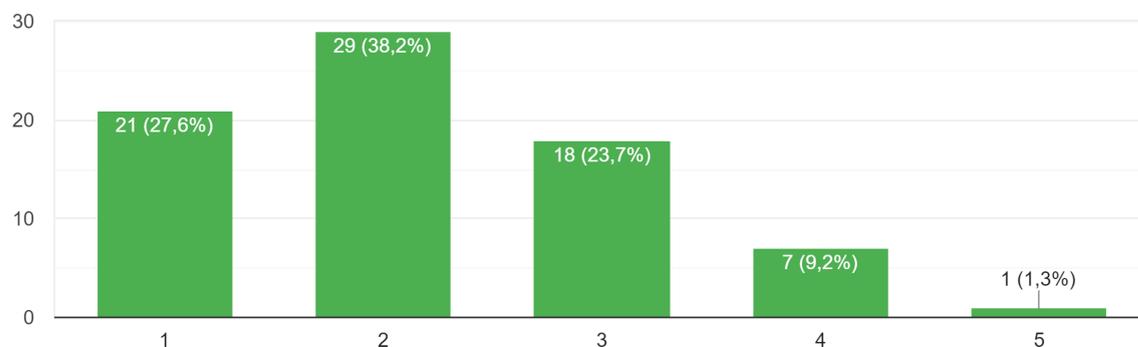
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Além disso, os dados do questionário mostram que 65,8% dos respondentes - correspondentes a 50 pessoas - não estão satisfeitos com relação à estabilidade, 23,7% - correspondente a 18 pessoas - não discordam e nem concordam com a afirmativa, 10,5% - 8 respondentes - estão satisfeitos.

Gráfico 12 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a segurança de estar empregado

Estou satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na instituição em que trabalho.

76 respostas

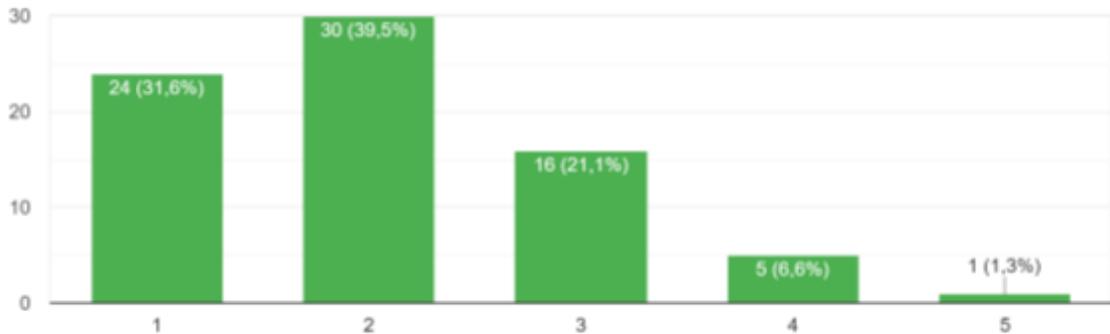


Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Revelam também que, 71,1% dos respondentes - correspondente a 54 pessoas - discordam quanto à afirmativa “a instituição em que trabalho oferece plano de carreira e/ou possibilidade de promoção”, enquanto 7,9% - correspondente a 6 pessoas - concordam. Cerca de 73,7% (56) não estão satisfeitos com o plano de carreira e/ou possibilidade de promoção oferecida e 1,3% (1) estão satisfeitos.

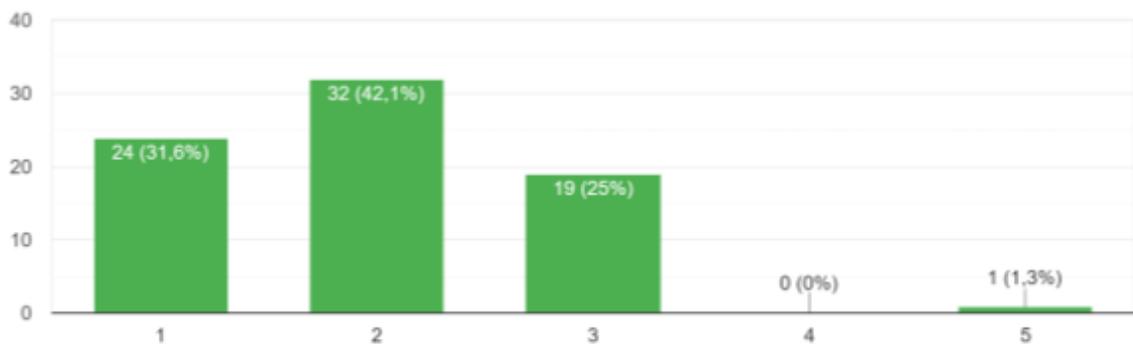
A instituição em que trabalho oferece plano de carreira e/ou possibilidades de promoção.

76 respostas



Sinto-me satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na instituição em que trabalho.

76 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Sendo assim, pela escala de desenvolvimento pessoal e perspectiva, os resultados são negativos por parte dos respondentes deste estudo.

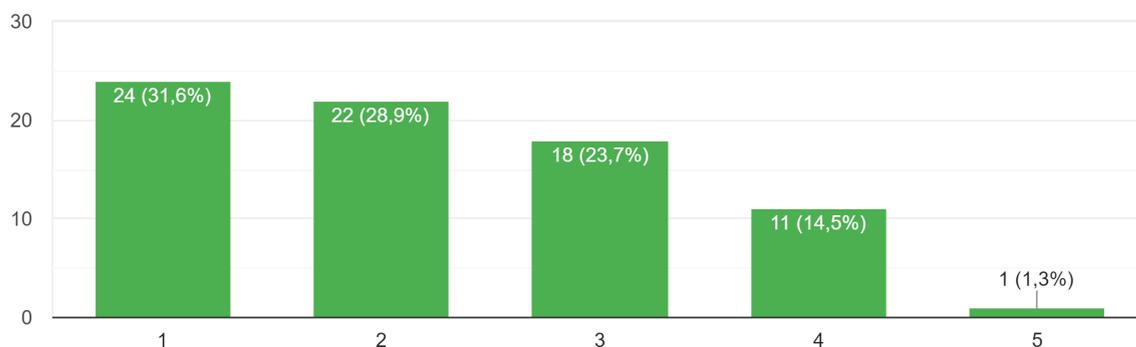
4.5. Ambiente

Em relação à escala do Ambiente de trabalho, os dados coletados na pesquisa revelam que 60% (46) dos participantes não estão satisfeitos com seu nível de autonomia, contra apenas 15,8% (12) que se sentem satisfeitos.

Gráfico 14 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao nível de autonomia no trabalho

Estou satisfeito(a) com o nível de autonomia que me é concedido no trabalho.

76 respostas



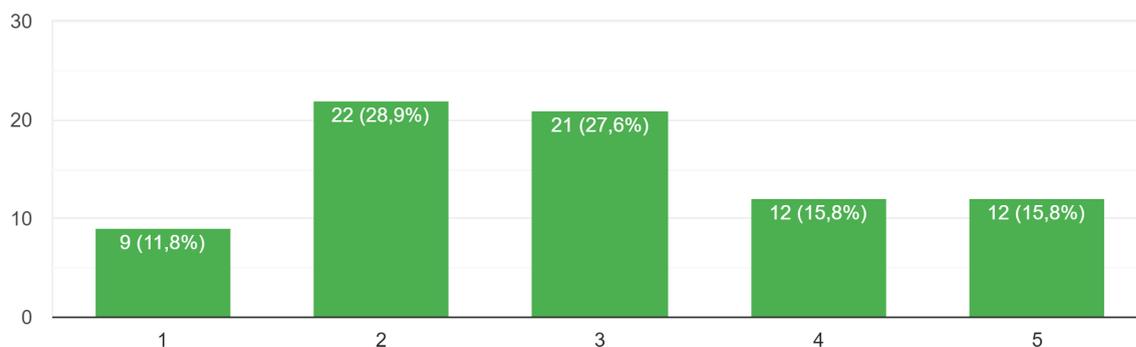
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Revelou também que 40,7% (31) não estão satisfeitos com a equipe de trabalho, em comparação com 31,6% (24) que estão satisfeitos e uma margem de 27,6% (21) neutros.

Gráfico 15 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a sua equipe de trabalho

Estou satisfeito(a) com a minha equipe de trabalho.

76 respostas



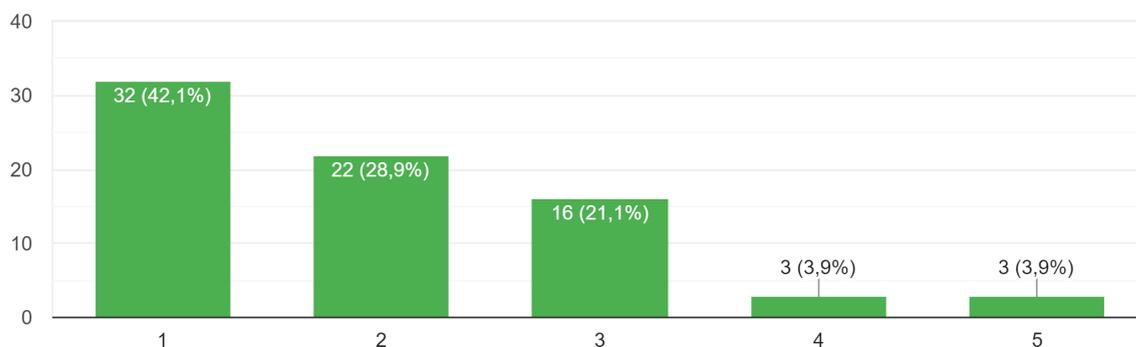
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Além disso, 71% (54) dos entrevistados discordam da afirmativa abaixo, enquanto 7,8% (6) concordam.

Gráfico 16 - Percentual dos desentendimentos com superiores e colegas de trabalho dos respondentes

Frequentemente tenho desentendimentos com os meus superiores ou colegas de trabalho.

76 respostas



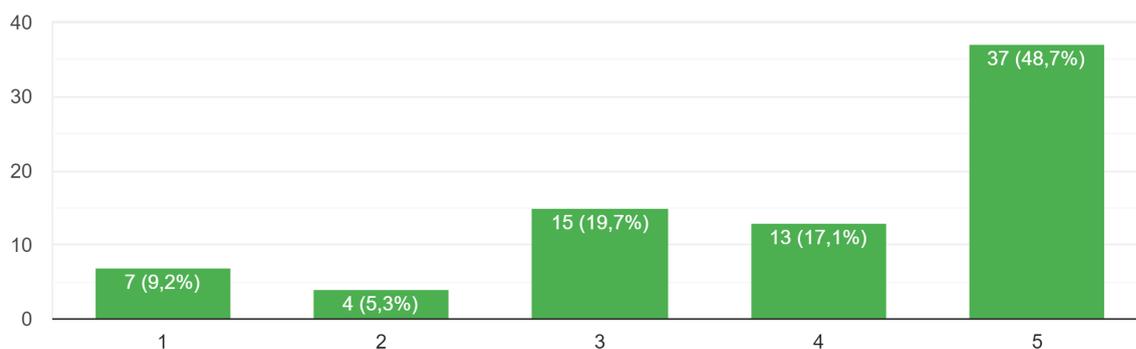
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O questionário mostrou que 14,5% (11) dos entrevistados dizem não haver frequentes demissões, em contraponto, 65,8% (50) dizem que a situação ocorre frequentemente.

Gráfico 17 - Percentual em relação à frequência de demissões no trabalho dos respondentes

Frequentemente ocorrem demissões na instituição em que trabalho.

76 respostas



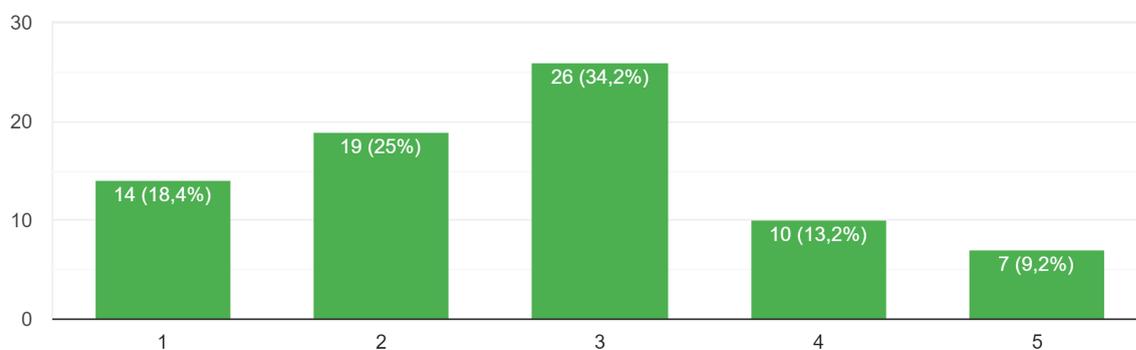
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

33 pessoas, o equivalente a 43,4% das pessoas não estão satisfeitas com a jornada de trabalho, seguida de 22,4% (17) que se declaram satisfeitos.

Gráfico 18 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação à jornada de trabalho semanal

Estou satisfeito(a) com a minha jornada de trabalho semanal.

76 respostas



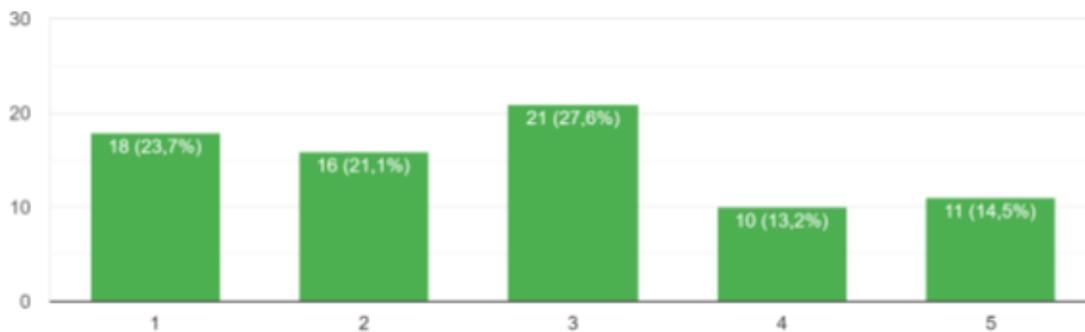
Fontes: Dados da pesquisa, 2021.

A escala revelou que 44,8% (34) declaram as condições de trabalho como inadequadas, seguido de 27,7% (21) que declaram adequadas. A partir disso, 41 pessoas, ou seja, 54% não estão satisfeitas com as condições de trabalho e em contrapartida, 21 (27,7%) pessoas acham que as condições são satisfatórias.

Gráfico 19 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação às condições de trabalho

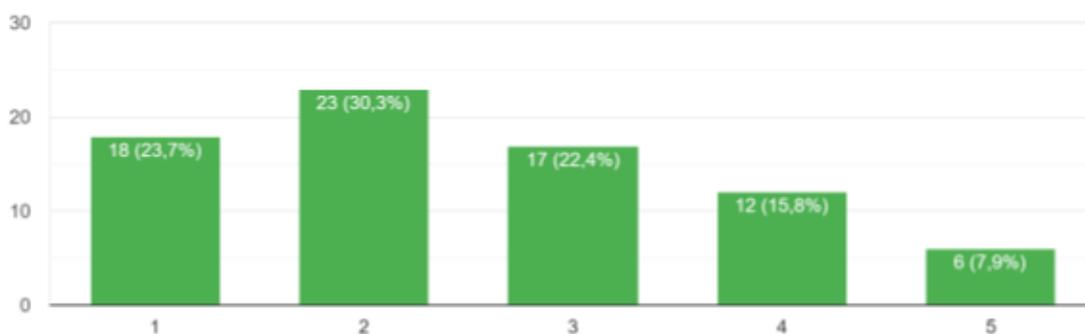
As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do meu cargo são adequadas.

76 respostas



Estou satisfeito com as minhas condições de trabalho.

76 respostas



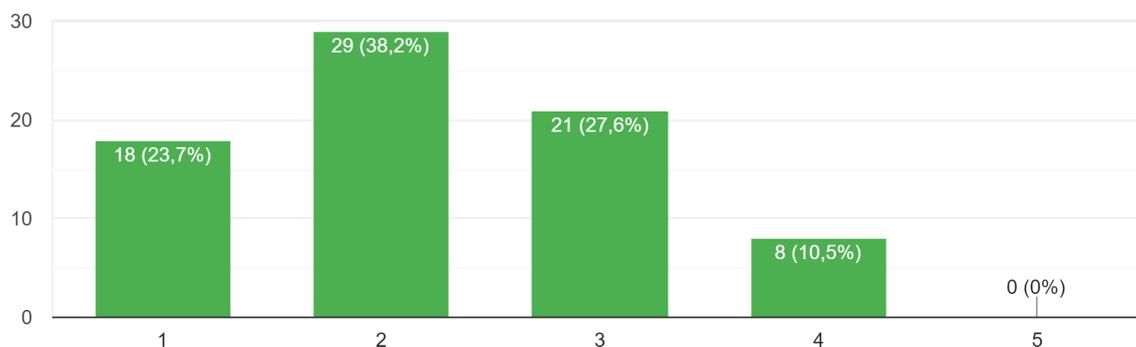
Fontes: Dados da pesquisa, 2021.

Somente 10,5% (8) das pessoas acreditam que havia igualdade na distribuição de trabalho, enquanto que, 47 pessoas, o equivalente a 61,9% dizem o contrário.

Gráfico 20 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação a igualdade no trabalho

Minha empresa trata com igualdade os trabalhadores em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.

76 respostas



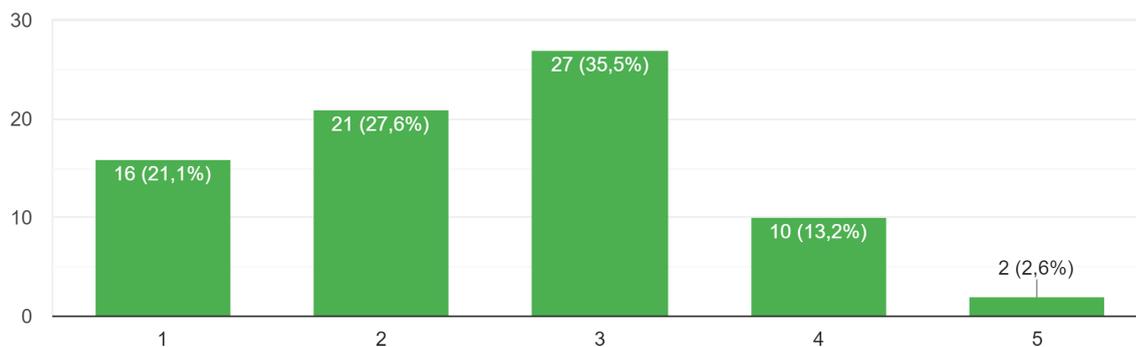
Fontes: Dados da pesquisa, 2021.

Ainda sobre o ambiente de trabalho, houve um grande número de respostas neutras 35% (27) e apenas 15,8% dizem sentir orgulho em trabalhar nesta empresa.

Gráfico 21 - Percentual dos respondentes orgulhosos em fazer parte da empresa

Sinto orgulho em trabalhar nesta empresa.

76 respostas



Fontes: Dados da pesquisa, 2021.

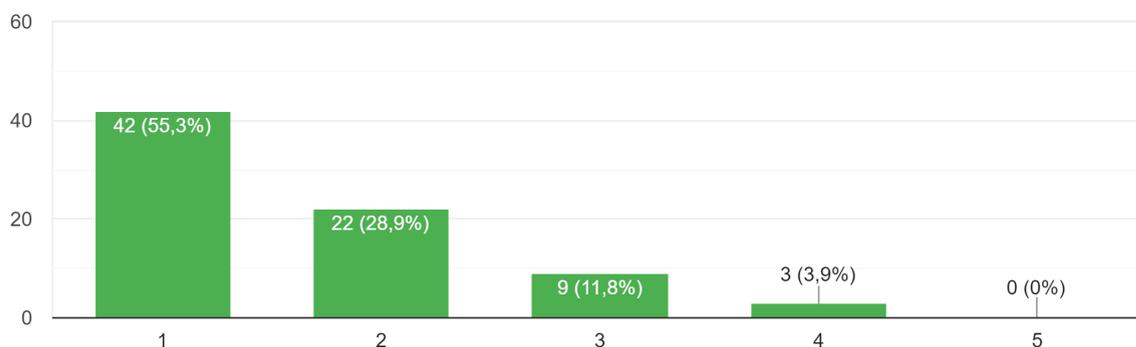
4.6. Liderança

Na escala referente a percepção dos respondentes quanto a liderança, é possível constatar que 84,2% (64) dos respondentes discordam da afirmativa abaixo, enquanto 3,9% (3) concordam.

Gráfico 22 - Percentual dos respondentes que consideram o seu líder querido pela maioria das pessoas

Meu líder é muito querido pela maioria das pessoas.

76 respostas



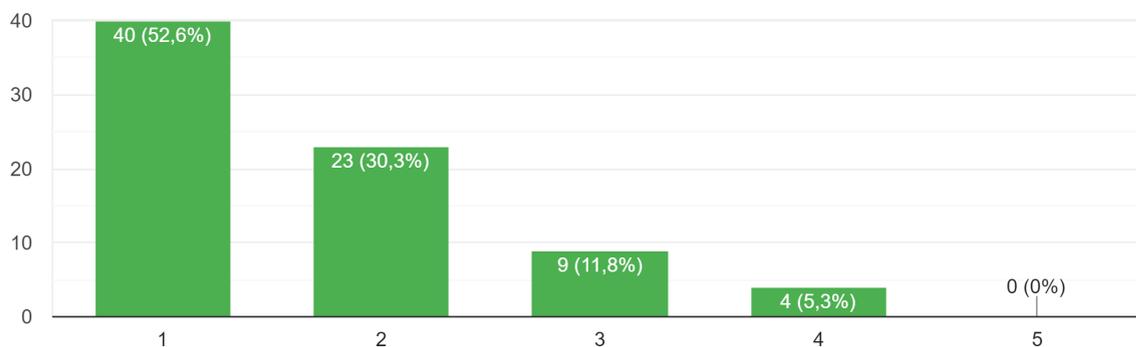
Fontes: Dados da pesquisa, 2021.

Quanto à afirmativa abaixo, a maioria, 82,9% (63) dos participantes declaram insatisfação quanto ao seu líder em grande discrepância, apenas 5,3% (4) pessoas dizem estar satisfeitas.

Gráfico 23 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao seu líder

Estou satisfeito(a) com o meu líder.

76 respostas



Fontes: Dados da pesquisa, 2021.

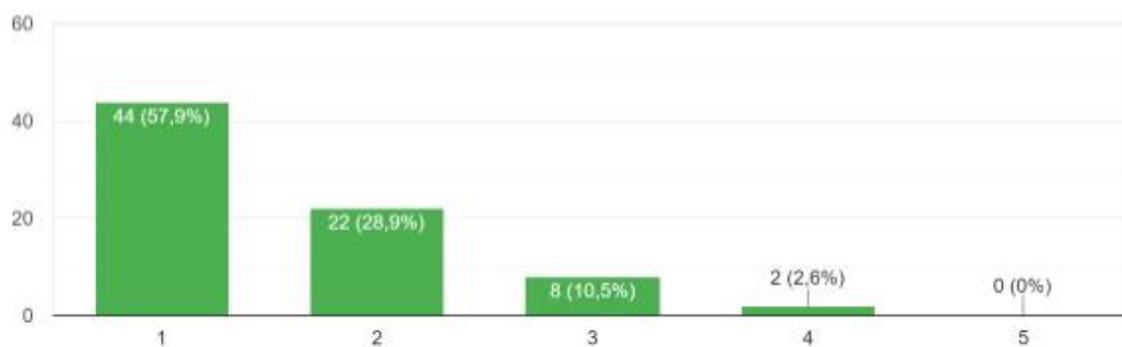
Além disso, constatou-se que 86,8% - correspondente a 66 pessoas - não consideram seu líder como democrático, a afirmativa se complementa quando 76,3%

dos respondentes classificam seu líder como autoritário. Houve neutralidade por cerca de 10% dos respondentes na primeira afirmativa e 13% na segunda.

Gráfico 24 - Percentual dos respondentes que consideram seu líder democrático ou autoritário

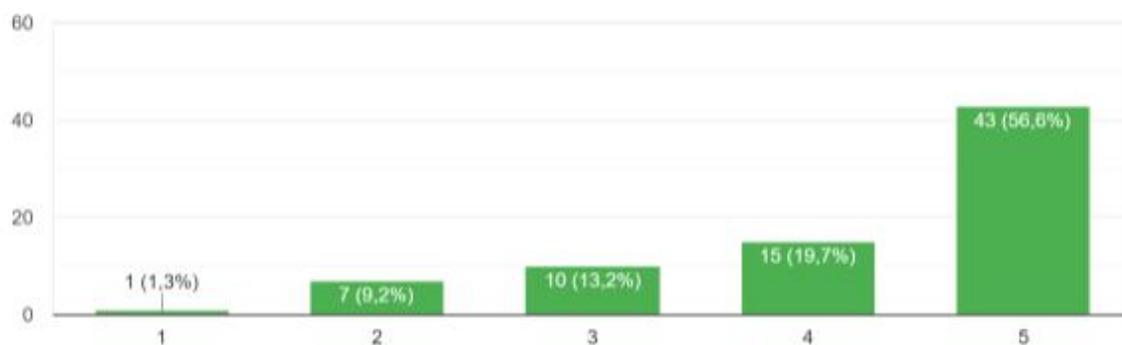
Meu líder é democrático.

76 respostas



Meu líder é autoritário.

76 respostas



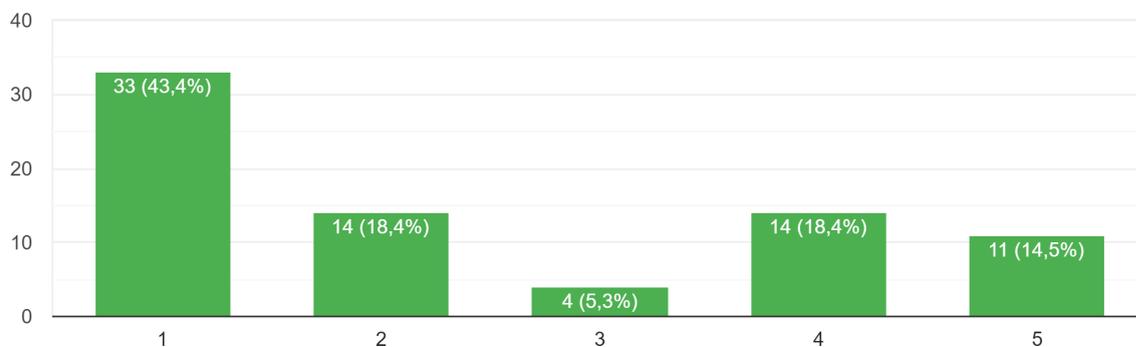
Fontes: Dados da pesquisa, 2021.

Sobre a quarta afirmativa, é possível verificar a insatisfação de 61,8% (47) dos respondentes, seguido de 32,9 (25) que se declaram satisfeitos.

Gráfico 25 - Percentual dos respondentes satisfeitos em relação ao nível de participação nas reuniões

Meu líder, quando faz reuniões, não pede nossa opinião.

76 respostas



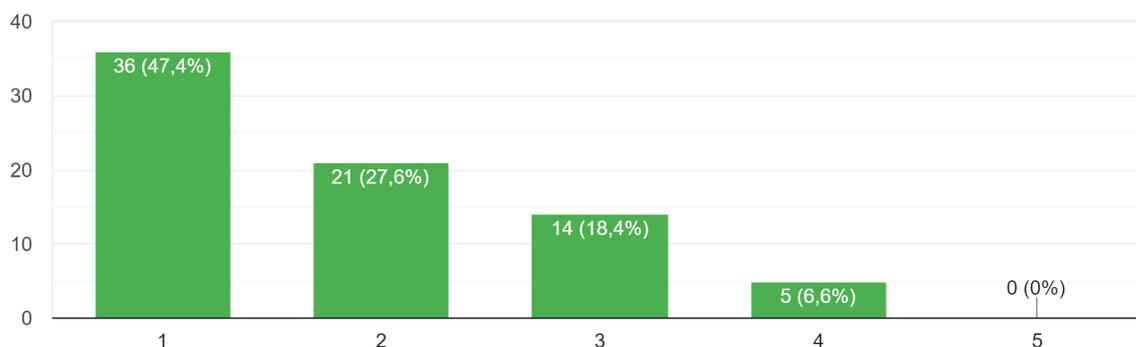
Fontes: Dados da pesquisa, 2021.

57 pessoas, ou seja, 75% dos respondentes discordam da afirmativa abaixo, enquanto 6,6% - correspondente a 5 pessoas - concordam.

Gráfico 26 - Percentual dos respondentes que temem seu líder

Constantemente tenho medo do meu líder.

76 respostas



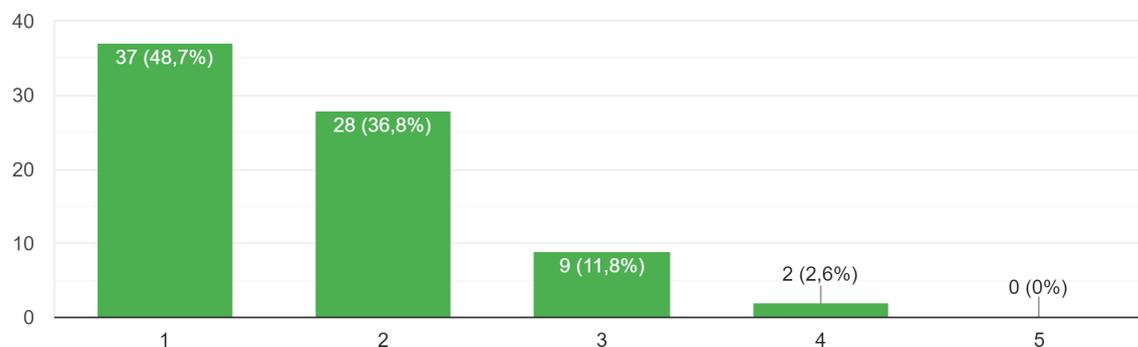
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Apenas 2,6%, o que corresponde a 2 pessoas declaram admiração pelo líder, em contraponto, 85,5% (65) respondentes declaram não admirar seu líder.

Gráfico 27 - Percentual dos respondentes que admiram seu líder

Sou um admirador do meu líder pela sua personalidade e pela sua grande capacidade de comandar nossa equipe.

76 respostas



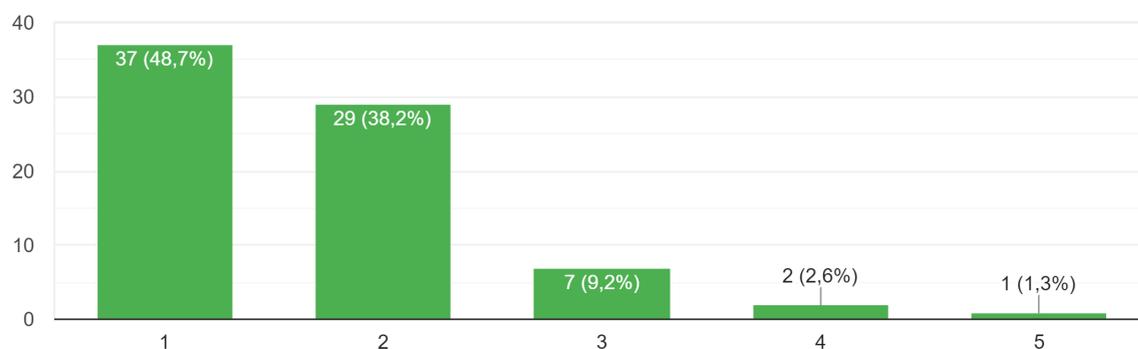
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Também, 86,9% (66) se sentiam inibidos em dar sugestões ao seu líder, apenas 3,9% (3) sentem-se à vontade.

Gráfico 28 - Percentual dos respondentes que se sentem à vontade com seu líder

Sinto-me à vontade para dar sugestões ao meu líder.

76 respostas



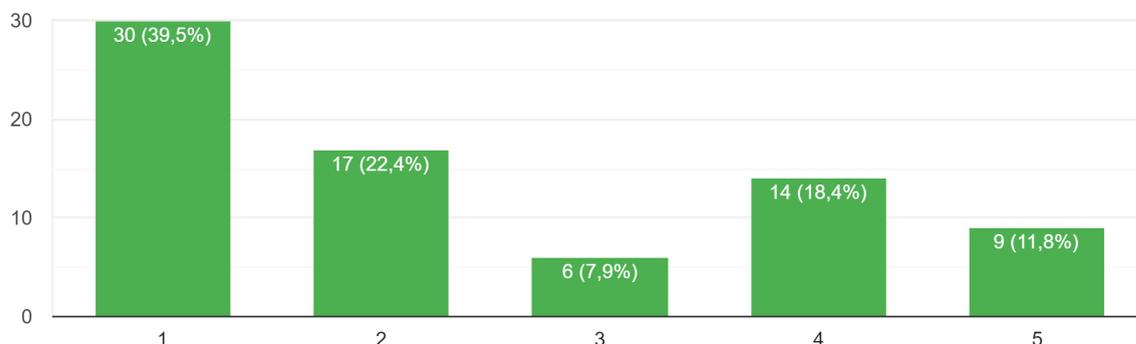
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Revelou também que 61,9% (47) dos entrevistados discordam quanto à afirmativa abaixo, enquanto 29,2% (23) concordam.

Gráfico 29 - Percentual dos respondentes que consideram que seu líder centraliza as decisões

Meu líder centraliza todas as decisões e não permite que ninguém tome decisões em seu lugar.

76 respostas



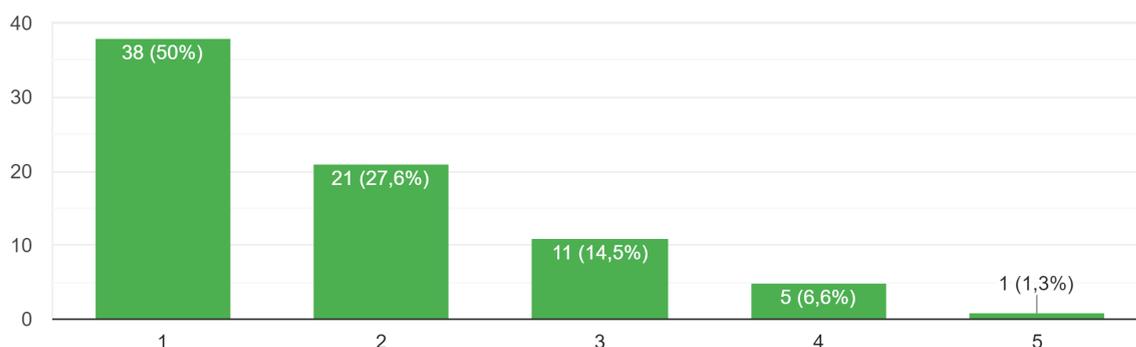
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ainda quanto à liderança, é possível constatar que 77,6% (59) dos entrevistados têm uma percepção negativa quanto a afirmativa abaixo, enquanto apenas 6,9% (6) demonstram opinião positiva.

Gráfico 30 - Percentual dos respondentes que consideram que seu líder se preocupa com os colaboradores

Percebo que, para meu líder, os colaboradores são muito mais importantes do que os resultados.

76 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.7. Problemas de saúde e melhorias

Pode-se observar a incidência de poucos, mas significativos, casos de diferentes patologias apontadas por 30,2% dos respondentes, conforme tabela 15:

Tabela 15 - Percentual dos respondentes por problemas de saúde

VARIÁVEL	ALTERNATIVAS	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL (%)
Já sofreu/sofre com alguma dessas doenças?	Ansiedade	5	6,6%
	Depressão	2	2,6%
	Síndrome de burnout (síndrome do esgotamento profissional)	1	1,3%
	Insônia	7	9,2%
	Outro:	8	10,5%
	Não sofreu/sofre	53	69,7%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

A análise das respostas referentes às sugestões de ações, conforme tabela 16, demonstra um interesse maior com relação a mediação de conflitos - 32,9% - e desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho - 28,9% -, que podem estar relacionadas a uma deficiência, ou necessidade de aprimorar essas competências.

Tabela 16 - Percentual dos respondentes por interesse em ações de melhoria

VARIÁVEL	ALTERNATIVAS	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL (%)
Quais ações você gostaria de sugerir para que fossem implementadas, com o objetivo de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho na sua empresa?	alimentação saudável	15	19,7%
	cuidado integral em saúde	13	17,1%
	desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho	22	28,9%
	gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco	7	9,2%
	mediação de conflitos	25	32,9%

	prática corporal e atividade física	9	11,8%
	valorização da diversidade humana	12	15,8%
	prevenção de acidentes de trabalho	9	11,8%
	Outro:	11	14,5%
	Nenhum	14	18,4%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

5. CONCLUSÃO

Considerando-se que uma das funções do líder é estimular a equipe para alcançar um objetivo em comum, cabe ao mesmo analisar o comportamento do indivíduo (microorganizacional) e encaixá-lo de forma eficiente no ambiente organizacional (mesoorganizacional) a fim de proporcionar uma organização de trabalho adequada, democrática e incentivadora (CHIAVENATO, 2005), mantendo os colaboradores satisfeitos e motivados.

No item 4.6, análise dos resultados da escala tipo likert referente a liderança, é possível constatar a partir do perfil das chefias retratado pelos entrevistados um posicionamento mais autoritário. Causando certo nível de inibição na participação dos colaboradores, que em parte, não se sentiam à vontade para dar sugestões.

O nível de satisfação dos respondentes com relação ao desenvolvimento pessoal e perspectiva, além do ambiente de trabalho são em sua maioria, avaliados negativamente, o que implica no nível de qualidade de vida no trabalho percebida pelos mesmos.

Conseqüentemente, constatou-se também, com os resultados obtidos por meio desta pesquisa, um percentual significativo dos respondentes que estavam insatisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, sendo possível assim atender aos objetivos geral e específico desta pesquisa.

Dada a participação ativa dos respondentes quanto às sugestões de ações para melhoria na qualidade de vida no trabalho é possível identificar interesse no que diz respeito a um ambiente de trabalho democrático com desejo de mais qualidade de vida no trabalho.

Ao finalizar esta pesquisa conclui-se que, o investimento em qualidade de vida pode proporcionar um ambiente organizacional conveniente para explorar o melhor de cada colaborador, conquistando comprometimento tornando-o um aliado para alcançar metas e vantagens competitivas e tendo como individualizador o próprio capital humano.

Para novos estudos, sugere-se que o escopo da pesquisa seja maximizado, com a inclusão de mais temas/variáveis que influenciam o tema central, além de inclusão de novos estudos sobre qualidade de vida no Brasil e no mundo.

Acredita-se que os seguintes pontos são interessantes de serem explorados:

- Aprofundar o estudo na ótica do líder, sua percepção com relação aos liderados, seu estilo de liderança e influências;

REFERÊNCIAS

ARONSON, K. R., SIEVEKING, N., LAURENCEAU, J., & BELLET, W; **Job satisfaction of psychiatric hospital employees: A new measure of an old concern.** *Administration and Policy in Mental Health*, 2003.

ANAMT; **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade.** 2016. Disponível em: <[Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade – ANAMT](#)>

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital** 1ª ed. São Paulo : Boitempo, 2018.

ARAUJO, Luís César G. de, GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BOYADJIAN, Beatriz. **OMS inclui a síndrome de Burnout na lista de doenças.** 2019. Disponível em: <<https://forbes.com.br/colunas/2019/05/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas/>> Acesso em:20/02/2021.

CASADO, T. **As pessoas na organização.**São Paulo: editora gente,2002.

CHIAVENATO, Idalberto; **Introdução à teoria geral da administração.** 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIANENATO, Idalberto - **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas** - Rio de Janeiro: Elsevier, 2005 – 8º reimpressão.

DE MASI, Domenico. **O futuro do Trabalho:fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** 3ª ed. Rio de janeiro: Editora José Olympio Ltda. e Brasília: Edit. da UNB, 2000.

DAVIS Keith; NEWSTROM John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1ª ed. 2001.

DAVIS, Keith. NEWSTROM, John W.**Comportamento humano no trabalho.** São Paulo: Pioneira, 1992.

FALCÃO, Ismael Marinho. **A Terceirização no Direito do Trabalho.** São Paulo: Dipro, 1997.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio** – século XXI. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FORBES; **15 países em que as pessoas estão mais satisfeitas com o trabalho.** Disponível em <https://forbes.com.br/carreira/2016/06/15-paises-em-que-as-pessoas-estao-mais-satisfeitas-com-o-trabalho/>> Acesso em: 18/03/2021.

KLAVA, Verônica. **Motivação empresarial - o desafio do século XXI.** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/motivacao-empresarial-o-desafio-do-seculo-xxi>> Acesso em: 16/01/2021.

KURTER, H. L. **5 sinais de que a cultura corporativa está prejudicando a reputação da empresa.** 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2020/03/5-sinais-de-que-a-cultura-corporativa-esta-prejudicando-a-reputacao-da-empresa/>> Acesso em: 23/02/2021.

MARRAS, Jean P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** São Paulo: Futura, 2011.

MILHOME, Jaqueline. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise teórica** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-uma-analise-teorica>> Acesso em: 18/03/2021.

MINAYO, M. C. S. et al. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário.** **Ciência e Saúde Coletiva.** 2000. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>> Acesso em: 27 de Janeiro 2021.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.** 3 ed. Londrina: Midiograf, 2003.

NEVES, Úrsula. **Síndrome de Burnout entra na lista de doenças da OMS.** 2019. Disponível em: <https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/>> Acesso em: 23/02/2021.

Organização Pan-Americana de Saúde. **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade**. 2016. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839> Acesso em: 20/02/2021.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11° ed. São Paulo: Pearson education, 2005.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

RUDUIT-GARCIA, Sandro. **Relações interfirmas e emprego na rede de empresas: a experiência de externalização de uma empresa no setor de telecomunicações**. Sociologias, Porto Alegre, UFRGS, v.4, n. 8, 2002.

SAMPAIO, J. R. (Org) (2004) **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. (2a ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.

SILVA, Marta P. **A Síndrome de Burnout**. 2017. Disponível em <<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/gestao-estrategica/artigos-gestao-estrategica/a-sindrome-de-burnout>> Acesso em 20/02/2021.

SIQUEIRA, M.M.M, **Medidas do comportamento organizacional: satisfação no trabalho**. São Paulo: Artmed, 2008.

SOBRAL, Paola. **Síndrome de Burnout: entenda o que é e quais suas consequências**. 2021. Disponível em <<https://beecorp.com.br/blog/sindrome-de-burnout>> Acesso em 20/02/2021.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

THE WHOQOL GROUP. (CH), **Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse. WHOQOL user manual**. Geneva; 1998. Disponível em: <http://www.who.int/mental_health/evidence/who_qol_user_manual_98.pdf> Acesso em 10/07/2021.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, v.8, n 01, jan/mar, 2001.

VIDAL NETO, Pedro. **O Poder normativa da Justiça do Trabalho**. São Paulo: L Tr,

1983.

WAGNER, Joahn A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 1999.

WELLABLE, **Relatório de tendências do setor de bem-estar de funcionários de 2021**. Disponível em:

<<https://resources.wellable.co/2021-employee-wellness-industry-trends-report>>

Aceso em: 27/01/2021.

XAVIER, Ana Augusta; SILVA, Adriele Eunice. **O que está acontecendo com nossa saúde mental?** 2020. Disponível em

<<https://www.comciencia.br/o-que-esta-acontecendo-com-nossa-saude-mental/>>

Acesso em 07/06/2021.

YUKL, G.; **Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention**. *Academy of Management Perspectives*, 2012.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antonio V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.