



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LILIAN GUAZELI MOSSINI**

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: EMPRESAS DE ASSIS E REGIÃO**

**Assis/SP  
2017**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LILIAN GUAZELI MOSSINI**

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: EMPRESAS DE ASSIS E REGIÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientandoa:** Lilian Guazeli Mossini

**Orientadora:** Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP  
2017**

FICHA CATALOGRÁFICA

M913b MOSSINI, Lilian Guazeli  
Bem estar no trabalho: empresas de Assis e região / Lilian  
Guazeli Mossini. -- Assis, 2017.

31p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). – Fundação  
Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Esp. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1.Trabalho-satisfação 2.Gestão pessoal

CDD 658.31422

# BEM-ESTAR NO TRABALHO: EMPRESAS DE ASSIS E REGIÃO

LILIAN GUAZELI MOSSNI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
David Lucio de Arruda Valverde

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia, a minha mãe Silvana, meu pai Ramiro e aos meus amigos pelo incentivo.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus em primeiro lugar, por ter me ajudado a chegar até aqui, por ter me sustentado e me guiado nessa etapa da minha.

Aos meus pais por todo amor, carinho, apoio, paciência, por nunca me deixarem desanimar e pela confiança depositada em mim.

À professora, Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, por ter aceitado o convite de me orientar, pela sua dedicação, atenção e profissionalismo.

Aos professores que estive conosco em todos esses anos de caminhada, pelo aprendizado e incentivos.

À minhas amigas de sala, Karina Pereira e Isabela Valim pela convivência e amizade.

A todos, muito obrigada.

## RESUMO

O presente trabalho engloba aspectos sobre o Bem-estar, seus benefícios e desvantagens. O Bem-estar no trabalho é formado por três ligações positivas: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, e todos eles são fundamentais interferindo no resultado final. A pesquisa desenvolvida foi quantitativa, com objetivo descritivo de avaliar o Bem-estar no ambiente de trabalho e seus efeitos, na visão dos alunos do curso de administração. Para avaliar o bem-estar no trabalho foi utilizada a escala IBET-13 desenvolvida por Siqueira, Orengo e Peiró (2014). Os índices da pesquisa aplicada em geral, bem-estar dos estudantes pesquisados é de 3,39, ou seja, eles não concordam e nem discordam que possuem bem-estar no trabalho. Com os resultados da pesquisa aplicada pode-se perceber que os alunos pesquisados não estão envolvidos com a empresa onde trabalham e nem satisfeitos com as oportunidades que as mesmas oferecem, pois esses níveis se apresentaram menores do que o satisfatório, além de estarem indecisos com o comprometimento organizacional. Através dessa análise de resultado da pesquisa, mostra que as empresas precisam promover meios para tornar o ambiente de trabalho mais saudável e agradável para os colaboradores ao ponto de torná-los mais envolvidos e ao mesmo tempo satisfeitos com o seu trabalho, promovendo meios para melhorar e fazer com que o colaborador esteja assim comprometido com a empresa ao ponto de se sentirem melhores e confiantes para exercerem suas atividades. O Bem-estar no ambiente de trabalho é essencial em meio a esse mundo competitivo, pois possibilitará benefícios para empresa e seus colaboradores, garantindo o sucesso da mesma. Com o resultado da pesquisa aplicada percebe-se que os entrevistados estão um pouco indecisos em relação ao Bem-estar onde trabalham.

**Palavras-chave:** trabalho-satisfação, gestão pessoal

## ABSTRACT

The present work encompasses aspects on Welfare, its benefits and disadvantages. Welfare at work is formed by three positive connections: job satisfaction, work involvement, and affective organizational commitment, and all of them are fundamental interfering with the final result. The research developed was quantitative, with the descriptive objective of evaluating welfare in the work environment and its effects, in the view of the students of the administration course. The IBET-13 scale developed by Siqueira, Orengo and Peiró (2014) was used to evaluate work well-being. The rates of applied research in general, well-being of the students surveyed is 3.39, that is, they do not agree or disagree that they have well-being at work. With the results of the applied research, it can be seen that the students studied are not involved with the company where they work and are not satisfied with the opportunities offered by them, since these levels were lower than satisfactory, besides being undecided with the Organizational commitment. Through this analysis of research results, it shows that companies need to promote ways to make the work environment healthier and more pleasant for employees to the point of making them more involved and at the same time satisfied with their work, promoting means to improve And make the employee so committed to the company to the point of feeling better and confident to carry out their activities. Wellness in the work environment is essential in the midst of this competitive world, as it will provide benefits for the company and its employees, guaranteeing its success. With the result of the applied research it is noticed that the interviewees are somewhat undecided about the Welfare where they work.

**Key words:** Work-satisfaction, personal management

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1:</b> Índice de satisfação no trabalho (Dados da pesquisa. Elaborado pela autora) .	24
<b>Figura 2:</b> Índice de envolvimento com o trabalho (Dados da pesquisa. Elaborado pela autora) .....	25
<b>Figura 3:</b> Índice de comprometimento com o trabalho (Dados da pesquisa, elaborado pela autora). .....	25

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1 OBJETIVOS .....	12
1.1.2 Objetivo geral .....	12
1.1.3 Objetivos específicos .....	12
1.2 JUSTIFICATIVA.....	12
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	13
<b>2 CONCEITO E HISTÓRIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
<b>3 OS TRÊS COMPONENTES PSICOSSOCIAIS DO BEM-ESTAR .....</b>	<b>16</b>
3.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	16
3.2 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO .....	17
3.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO .....	18
<b>4 A IMPORTÂNCIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO .....</b>	<b>19</b>
<b>5 MATERIAIS E MÉTODOS.....</b>	<b>22</b>
<b>6 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>24</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>27</b>
<b>8 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>29</b>
<b>APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b>	<b>31</b>
<b>APENDICE B – INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO .....</b>	<b>32</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Com o avanço nas tecnologias as qualidades de vida dos colaboradores não podem ser deixadas de lado, tendo em vista o seu cotidiano onde o Bem-Estar no Trabalho (BET) pode mudar totalmente o rumo que a empresa tomará e qual sua significativa importância no mercado atual. Focando em grandes empresas que tem muitos motivos para manter seus funcionários bem motivados, caso queiram resultados desejados e positivos.

A pesquisa desenvolvida tem como base os três componentes do modelo teórico constitutivo de BET (Bem-Estar no Trabalho) desenvolvidos por Siqueira e Padovan em 2008 (*apud* SIQUEIRA; OREGON; PEIRÓ, 2014). Onde são conhecidos como satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Mas no bem-estar do trabalho não envolve somente a parte do colaborador, mas também o da empresa e de seu líderes, pois ambos trabalhando juntos e com um bem-estar elevado chegará ao extremo poder de motivação, inovação e criatividade conseguindo alcançar seu objetivo. Por esse motivo as empresas estão focadas em manter esse bem-estar, pois um colaborador desmotivado, insatisfeito e com “pouca vontade” se torna ameaçador pelo fato de não exercer um trabalho produtivo, além de querer carregar consigo outros membros de sua equipe para esse lado “ruim”, caso não esteja satisfeito com o meio de trabalho.

Refletindo sobre bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho onde os mesmos permanecem grande parte do seu dia, uma estratégia muito utilizada para mantê-los com uma saúde sempre boa é oferecer cardápios equilibrados para que o colaborador se sinta acolhido pela empresa, mostrando que a organização se importa com o mesmo, gerando assim uma qualidade de vida melhor além de aumentar a produtividade, proporcionando ao mesmo tempo um resultado produtivo para a empresa e uma melhora na vida pessoal de cada colaborador (BAHDE, 2016).

Hoje em dia há muitas empresas que se preocupam com o Bem-estar de seus colaboradores e até mesmo empresas focadas em atender especificamente esse tipo de estratégia. Segundo Bahde (2016) é a Alelo uma companhia de cartões de benefícios, além de possibilitar parcerias com prática de esporte, também durante o dia-a-dia de seus

colaboradores oferecem chás, cafés, biscoitos e vários outros alimentos para que os mesmos se sintam a vontade podendo gerar assim uma boa qualidade de vida.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.2 Objetivo geral

Identificar o nível de bem-estar das pessoas com o trabalho em algumas empresas de Assis e região.

### 1.1.3 Objetivos específicos

- a) Verificar o que está ocorrendo nas empresas que não tem um bem-estar adequado para cada colaborador;
- b) Identificar como as empresas investem no Bem-Estar de seus colaboradores;
- c) Verificar quais medidas podem ser tomadas para melhorar a qualidade de vida dos funcionários;
- d) Identificar qual o papel da organização no Bem-Estar de seus colaboradores de acordo com cada setor da empresa.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Devido a grande perda de funcionárias por conta de ter um ambiente de trabalho desagradável muitas empresas tem tido como foco um investimento na área do bem-estar empresarial. Por conta disso as empresas precisam estar cientes do que está ocorrendo dentro da sua companhia, para que assim possam agir de modo correto, e rápido, ajudando de fato aquele colaborador que se sente “deixado de lado” pela empresa.

Com decorrer dessa situação podemos ver o real motivo sobre a importância desse trabalho, pois muitos colaboradores sabem que estão agindo de modo errado, e desmotivado, mas fazem isso como forma de chamar a atenção de sua empresa

mostrando que os mesmos tem capacidade para atingirem determinado serviço, mas precisando assim do fiel apoio e segurança da sua empresa. Por tanto será verificado o que cada colaborador deseja para se manter bem em seu local de trabalho, além de adotar medidas para satisfazê-lo.

### 1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

No primeiro capítulo foi apresentado um pouco sobre a importância do bem-estar no trabalho, qual são os motivos de ter uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho, além de suportes que uma organização pode dar ao colaborador através de benefícios, auxílios e entre outras onde os mesmo se sentirão privilegiados por trabalhar naquela empresa ocorrendo então um aumento na produtividade. Há também nesse capítulo os objetivos específicos e gerais a serem atingidos através do desenvolvimento desse trabalho e uma boa justificativa para qual foi feita para apoiar o real motivo de se ter um ótimo Bem-estar no trabalho. No capítulo seguinte será apresentado a história do bem-estar no trabalho e o real motivo pelo qual a empresas focaram em levar toda essa história adiante, além de citar os três elementos mais utilizados de acordo Siqueira e Padovan para se manter um bem-estar elevado no dia-a-dia de uma empresa que são eles: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Seguindo o próximo capítulo aborda-se a importância de um bom bem-estar, e as doenças que podem ser causadas se não houver uma boa qualidade de vida de seus colaboradores, além de um bom clima organizacional. A seguir foram apresentados os materiais e métodos, com o tipo de pesquisa, população e instrumento de coleta de dados, para então analisar os resultados obtidos e considerar se está ou não havendo um bem-estar nas empresas de Assis e região.

## 2 CONCEITO E HISTÓRIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO

O conceito de trabalho que tem origem do latim *tripalium*, termo formado pela junção dos elementos *tri*, que significa “três”, e *paliu*, que quer dizer “madeira”. *Tripalium* era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia, desse modo, originalmente, "trabalhar" significava “ser torturado”.

No sentido original, os escravos e os pobres que não podiam pagar os impostos eram os que sofriam as torturas no *tripalium*. Assim, quem "trabalhava", naquele tempo, eram as pessoas destituídas de posses. A ideia de trabalhar como ser torturado passou a dar entendimento não só ao fato de tortura em si, mas também, por extensão, às atividades físicas produtivas realizadas pelos trabalhadores em geral: camponeses, artesãos, agricultores, pedreiros etc.

A partir do latim, o termo passou para o francês *travailler*, que significa “sentir dor” ou “sofrer”. Com o passar do tempo, o sentido da palavra passou a significar “fazer uma atividade exaustiva” ou “fazer uma atividade difícil, dura”. Só no século XIV começou a ter o sentido genérico que hoje lhe atribuímos, qual seja, o de "aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim".

Com a especialização das atividades humanas, imposta pela evolução cultural (especialmente a Revolução Industrial) da humanidade, a palavra trabalho tem hoje uma série de diferentes significados, de tal modo que o verbete, no dicionário do Aurélio, lhe dedica várias acepções básicas e diversas expressões idiomáticas.

Ao longo desses tempos teve-se muitas mudanças no significado da palavra trabalho até chegar na atualidade, por conta disso os “trabalhadores” não tinham tanta importância dentro de uma organização, a mesma só pensava no aumento de sua produção e no seu lucro, então os trabalhadores de qualquer empresa eram vistos como um fator de produção, onde eles tinham o desprezo por fazer o seu trabalho por conta de não serem valorizados e nem ouvidos por suas necessidades. A hierarquia era uma questão muito forte, era levada muito a sério, mas com o passar dos anos isso foi se perdendo, pois viram que o colaborador era uma parte muito importante para o crescimento da empresa dignificando assim o pessoal.(COMIN; RUWER, 2016)

Ainda segundo Comin e Ruwer (2010) é por médio do trabalho que o homem se conhece, pois lá que ele se desenvolve, conhece sua capacidade sua força e suas limitações. Então se entende que é do trabalho que faz o homem transformar a natureza.

Antes de tudo, o trabalho é um processo em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços, pernas, cabeça e mão, a fim de sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (...) Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça antes de construí-lo em cera (MARX, 1988, p. 142-143).

Com foco na citação anterior vê-se que a importância do trabalho para o homem é essencial, pois refletirá muito na sua vida pessoal, embora o trabalho esteja sendo usado de forma onde muitas pessoas abordam outras pelo seu modo errado por conta do jeito de se agir na organização onde se trabalha, pelo fato de misturarem o profissionalismo com o pessoal gerando um desconforto para o trabalhador.

Segundo Segre e Ferraz (1997, apud COMIN; RUWER, 2010) para se entender o que é trabalho, precisa-se entender o que é homem, onde o homem tem como ligação a saúde, ou seja a saúde antigamente era vista como ausência de sintomas desagradáveis fisicamente, depois veio a questão dos sintomas desagradáveis psíquicos, atualidade vê-se na Organização Mundial da Saúde(OMS) que o físico e o psíquico estão internamente ligados um ao outro acrescentando também o social.

A saúde faz parte da qualidade de vida, e quando se fala em qualidade de vida nos vem trabalho logo em seguida, pois passamos grande parte do nosso tempo trabalhando, então se entende que quando se tem uma qualidade de vida elevada, o colaborador se sente acolhido, e seguro para então realizar seu trabalho, gerando um aumento na produtividade unido com a empresa, finalmente se entende que a saúde é um direito de todos.

### 3 OS TRÊS COMPONENTES PSICOSSOCIAIS DO BEM-ESTAR

A seguir será apresentada os três componentes psicossociais do bem-estar no trabalho que são satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, esses componentes servem para entender o motivo de muitos colaboradores não estarem completamente satisfeitos com seu ambiente empresarial

#### 3.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Meados do século XX, satisfação no trabalho foi durante muito tempo ligada com a motivação, onde levava os trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamento de desempenho, rotatividade, absenteísmo além de aumentar a produtividade, gerando uma grande permanência na empresa e redução de falta por parte de seus colaboradores. Onde a satisfação uma “causa” de comportamento no trabalho, sendo concebida como uma atitude, gerando assim trabalhadores satisfeitos e produtivos. (SIQUEIRA; 2008)

Aferir os níveis de satisfação dos trabalhadores é utilizada como estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem colaborar e proteger o bem-estar de seus colaboradores, observando assim que os sentimentos obtidos no local de trabalho podem ser carregadas para a vida pessoal afetando sua saúde física e mental. Onde muitos pesquisadores observaram que afetos positivos e negativos, estado de ânimo e emoções discretas que vem através de experiências no trabalho são motivos de muitas doenças como estresse, *burnout*, sofrimento e saúde mental. (SIQUEIRA; 2008)

No século seguinte, tornou a satisfação no trabalho como um vínculo afetivo do indivíduo com seu trabalho, dando um resultado sobre a saúde do trabalhador com o ambiente organizacional. De acordo com alguns autores a satisfação no trabalho hoje em dia não é só a questão de características pessoais dos trabalhadores, do ambiente físico e nem tanto da estrutura da organização, mas sim contexto sócio organizacional como valores organizacionais, percepção de justiça, percepções de suporte e de reciprocidade geradas através de empregados e organizações. (SIQUEIRA; 2008)

Satisfação no trabalho vem perdurando por mais de 80 anos, onde se teve várias alterações as que conseguiram manter-se ao longo do tempo foram somente 5: com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho, então satisfação no trabalho ficou ligada com a experiência gratificante e prazerosa que o trabalhador tem ao frequentar o seu local de trabalho, além de benefícios que o mesmo pode trazê-lo. (SIQUEIRA; 2008)

Portanto muitos gestores utilizam a satisfação no trabalho como índice de melhores empresas para se trabalhar gerando assim um alto ranking de organizações que investem nisso para manter seu colaborador satisfeito rendendo assim uma boa produtividade (SIQUEIRA; 2008).

Satisfação no trabalho é “[...] um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho (LOCKE, 1976, *apud* SIQUEIRA 2008, p. 206)”.

Portanto a satisfação no trabalho é gerada não tanto do colaborador com a empresa, mais sim da empresa com o colaborador, pois tudo que acontece no ambiente de trabalho pode ser levado para o pessoal de cada colaborador podendo afetar assim sua vida privada.

### 3.2 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

O envolvimento com o trabalho é ligado com o estado de fluxo, esse estado de fluxo seria quando o que sentimos, desejamos e pensamos se unem, isso ocorre quando um colaborador tem uma meta para se alcançar rapidamente, pois os mesmo tem que agir de forma apropriada. Outro exemplo seria quando um colaborador precisa dar um feedback de metas rapidamente, onde utilizara de sua habilidade e experiências, é o momento em que as horas parece passar como minutos. Desse modo esse fluxo que é gerado por conta do trabalho desencadeia no individuo maior envolvimento com o trabalho além de experiências positivas. Nesse sentido, o envolvimento com o trabalho seria um conceito muito próximo à noção de fluxo (SIQUEIRA; 2008)

Portanto o envolvimento com o trabalho gera ao colaborador uma questão de saber lidar com o seu próprio trabalho independente de qualquer pressão isso faria com que os mesmo de sentirá orgulhoso em conseguir bater a meta no tempo estipulado.

### 3.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

O comprometimento organizacional afetivo é a conexão do empregado com o empregador ou com a empresa, onde esse comprometimento gera para o colaborador um reconhecimento e repercussão positiva na vida do indivíduo. Essa ligação com a organização traz para o mesmo um contentamento, uma confiança uma dedicação melhorando assim o bem-estar no trabalho por conta dessa relação prazerosa no dia-a-dia. E se esse comprometimento não viesse a ocorrer o colaborador se sentiria com uma ausência no compromisso afetivo deste modo geraria experiência negativas e sensações de desprazer ao trabalhar naquela empresa. (SIQUEIRA; BASTOS; MEDEIROS; MENEZES; 2008)

Portanto o comprometimento organizacional afetivo é muito importante para se ter dentro de uma organização pelo fato de o trabalhador se sentir confiante e apoiado para fazer algo que deseja para a melhoria da organização sem medo de ser reprimido pelo seu superior, dando assim sugestões de melhoria facilitando até com o crescimento da empresa.

## 4 A IMPORTÂNCIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO

As organizações são constituídas por pessoas, é através dessas pessoas que os objetivos e metas são alcançados. As pessoas precisam estar bem para conseguir produzir e tomar decisões acertadas. Em um ambiente que é competitivo, de urgências, de cobranças e de rápidas mudanças, os administradores precisam cuidar para manter um clima favorável para bons relacionamentos, uma estrutura organizacional que proporcione satisfação e comprometimento.

Percebe-se que o século XXI trouxe muitas mudanças positivas no trabalho, como novas tecnologias que automatizaram os processos e a internet que facilitou as comunicações. Mas, com essas mudanças também vieram novos problemas ou o aumento deles, como as doenças emocionais: o estresse ocupacional e a síndrome de *burnout*.

O estresse ocupacional é um desequilíbrio físico e mental. Se o desequilíbrio for restabelecido em curto prazo, não há dano para o organismo. Mas se isto não ocorrer, surgem doenças e consequências piores para o homem. As causas deste desequilíbrio são internas e externas, sendo o perfeccionismo, a tecnologia, mudança de hábitos e a violência alguns deles. Lipp, (1996, p. 20), amplia o conceito:

Stress é definido como uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrita, amedronta, excita ou confunde, ou mesmo que a faça imensamente feliz. É importante conceitualizar o stress como sendo um processo e não uma reação única”

A síndrome de *burnout* ou *staff burnout* é consumir-se em chamas, é um tipo especial de stress ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado, sentimento que aos poucos pode se estender a todas as áreas da vida de uma pessoa. o exato momento em que o colaborador chega ao seu estado de colapso emocional onde seu interior emocional já está muito afetado

gerando assim o seu esgotamento. Harrison (1999) considera a Síndrome de Burnout, como um tipo de estresse de caráter persistente vinculado a situações de trabalho, resultante da constante e repetitiva pressão emocional associada e intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo.

Quando a empresa compreende essa realidade do século XXI e percebe que não basta apenas pagar bons salários ou premiar boas conquistas, que é necessário cuidar das pessoas, passa a realizar ações que promovem o bem estar e, conseqüentemente, melhoram seus resultados. Colaborar satisfeito, comprometido e envolvido com o que faz tende a se manter na empresa e a produzir mais.

Para Bahde (2016) o pacote de benefício oferecido pela empresa Alelo, como vale combustíveis, vale refeições vale cultura, pode ser decisivo para reter talentos, pois ao longo do tempo vem surtindo resultados no clima organizacional da organização.

Oferecer alimentos saudáveis e lazer é uma maneira de mostrar que a empresa se importa com o colaborador, além da fidelização do mesmo gerando uma ambiente mais agradável (DEBSKI, 2016).

Na atualidade outra estratégia para manter o colaborador crescendo são os chamados pacotes de benefícios, onde o salário não é o que mais importa mais sim os benefícios oferecidos pela empresa além do salário, essa estratégia visa valoriza a cultura da organização (BAHDE; 2016).

Uma empresa que visa bons salários, alguns bônus ou até mesmo benefícios, buscando aprimorar a qualidade de vida de seus colaboradores terão grande preferência de seus candidatos na hora de escolherem a empresa onde querem trabalhar. (BAHDE, 2016)

Ainda segundo a autora o ambiente de convivência do trabalho reflete o respeito da empresa com seus colaboradores. Se o clima e o ambiente estiverem de modo saudáveis os mesmos se sentem mais valorizados e produzem mais e melhor.

Segundo Brito (2016) foi se o tempo que a organização utilizava do seu colaborador através de pressão, agora se entende que um colaborador que se sinta mais saudável fisicamente e mentalmente gera mais produção.

Segundo Bahde (2016) não é a fruta que impacta, mas a mensagem ela traz, mostrando assim a preocupação da empresa com a saúde do funcionário, gerando uma motivação

em seus colaboradores, fazendo com que o mesmo trabalhe mais comprometido com a organização.

O meio ambiente do trabalho equilibrado, inserido nesse contexto, é direito constitucional de todos os cidadãos brasileiros, para uma qualidade de vida saudável, incumbindo ao poder público assegurar a efetivação desse direito através de leis específicas. Demonstrando uma importância com o bem-estar do colaborador deixa a organização um passo a frente, gerando empregados mais fidelizados e comprometidos.

## 5 MATERIAIS E MÉTODOS

Este trabalho foi feito através de método quantitativo, que tem como foco apontar numericamente a frequência e a intensidade dos comportamentos dos indivíduos de um determinado grupo, são medidas mais precisas e claras, como meio de coleta o questionário. Juntamente com o método quantitativo foi abordado o método objetivo descritivo onde é entendida como um estudo de caso, onde após a coleta dos dados são feitas análises das variáveis, para a interpretação do resultado.

A pesquisa foi realizada com alunos do 3º e 4º anos do curso de Administração da FEMA, com uma amostra por conveniência, ou seja, todos os alunos presentes nos dias da aplicação (12/05/2017) e que estivessem empregados por pelo menos 90 dias foram convidados a participar, sendo apresentado o termo de consentimento livre e esclarecido e dando a liberdade de participarem ou não. A pesquisa foi realizada, portanto, com 40 alunos.

Essa coleta de dados foi feita através do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13) será aplicado individualmente aos sendo os mesmos de faixa etária variadas. O inventário (Apêndice b) contém questões sobre como os mesmos percebem o bem-estar no ambiente de trabalho na empresa onde trabalham.

Os dados serão coletados e analisados utilizando-se pesquisas e questionários aplicados pessoalmente, denominado IBET-13.

De acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014), o IBET-13 foi criado para medir um resultado psicológico chamado bem-estar no trabalho, que equivale a um estado mental positivo, formado pela satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. O inventário é formado por 13 itens que analisam os aspectos: compromisso e satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho, sendo que compromisso e satisfação contêm cinco elementos de comprometimento organizacional e quatro de satisfação no trabalho e envolvimento do trabalho formado pelos quatro elementos.

Segundo os autores o questionário utiliza-se de uma escala Likert<sup>1</sup> de cinco variáveis de resposta, sendo: 1- discordo totalmente, 2- discordo, 3- nem concordo, nem discordo, 4- concordo, 5- concordo totalmente.

Siqueira, Orengo e Peiró (2014), relatam que o compromisso e satisfação são definidos como elementos que possuem ligações positivas para a organização, e envolvimento com o trabalho é formado pela confiança de que o trabalho feito permite horas agradáveis. Os autores afirmam que a aplicação do IBET-13 pode ser feita individualmente, em grupo ou por meio eletrônico.

Segundo os autores para atingir os resultados fornecidos pelo IBET-13, deve-se encontrar a média de cada frase das questões, primeiro somam-se os valores de cada item assinalados pelo pesquisado e divide pelo número de participantes e o resultado tem que dar entre 1 e 5. Os resultados até 2,9 representam que aquele item é insatisfatório, de 3 a 3,9 que a pessoa julga indiferente, ou seja, nem satisfeito e nem insatisfeito com a questão, e de 4 a 5 que o item é satisfatório. Após encontrar a média de cada frase, somam-se os resultados das 5 frases de cada fator e divide por 5, chegando então ao resultado da média por fator.

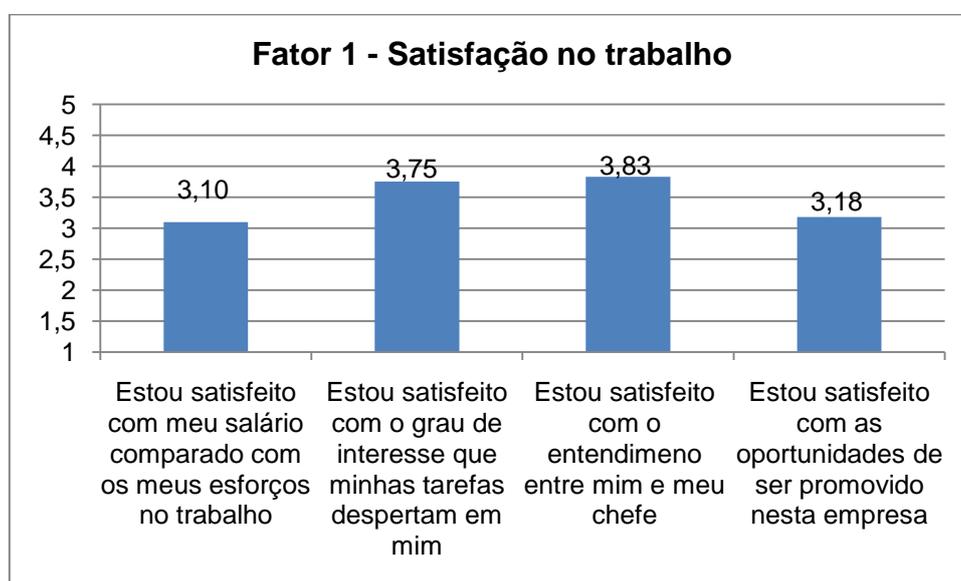
A pesquisa aplicada aos mesmos visa ter um resultado de como os colaboradores estão satisfeitos, comprometidos ou envolvidos com o local onde trabalha através do bem-estar.

---

<sup>1</sup> É uma escala composta por um conjunto de frases ou itens (afirmações ou negações) em que o sujeito analisa e manifesta seu grau de concordância desde discordo totalmente (nível 1) até o concordo totalmente (nível 5). A escala pode ter graus de variância de 5, 7 ou 11 níveis. A atitude do participante é medida com o cálculo da média dos níveis apresentados em suas respostas (CUNHA, 2007).

## 6 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

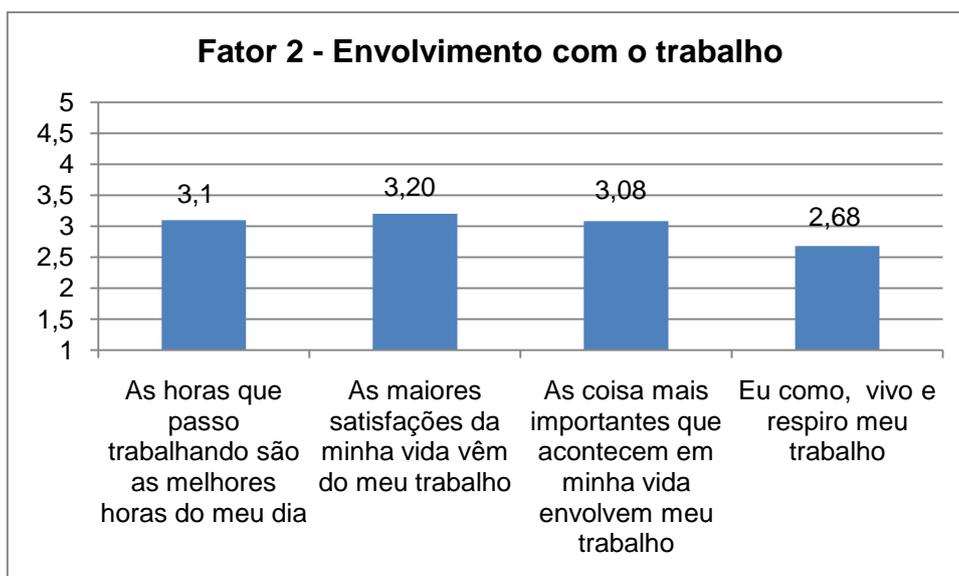
A análise e interpretação da pesquisa realizada com os alunos de Administração da Fema, através do Inventário do Bem-Estar no Trabalho (BET) obteve-se os resultados nos gráficos a seguir.



**Figura 1:** Índice de satisfação no trabalho (Dados da pesquisa. Elaborado pela autora)

A figura 1, que trata de afirmações sobre satisfação no trabalho, teve uma média fatorial de 3,46, isso representa que os participantes demonstram que não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o seu trabalho. Sendo que o índice mais alto apresentado, mas que não está em nível satisfatório, foi o de 3,83, sobre a satisfação com o entendimento com a chefia. O índice mais baixo, de 3,10, apesar de não apresentar em nível insatisfatório, é o relacionado ao salário se comparado com os seus esforços no trabalho.

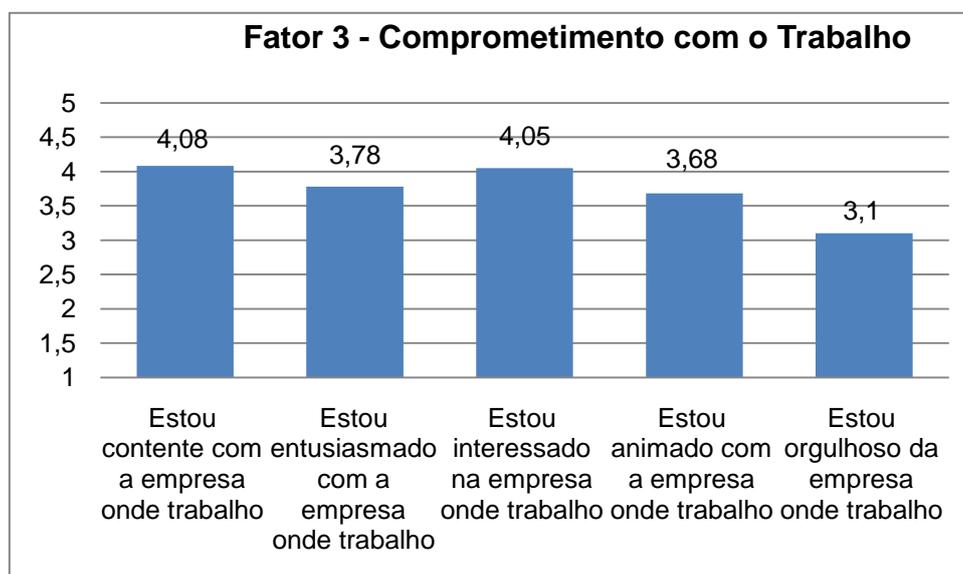
Ribeiro e Santana (2015, p.81) abordam que “o comprometimento de cada indivíduo depende do grau de satisfação e motivação com o trabalho que executa”. Se o ambiente não proporciona inovação, nem liberdade de participação dos colaboradores, acaba prejudicando o bem estar de todos e o rendimento do trabalho.



**Figura 2:** Índice de envolvimento com o trabalho (Dados da pesquisa. Elaborado pela autora)

De acordo com a figura 2 e através da média do fator, que é de 2,99, pode-se perceber que existe uma discordância dos estudantes quanto ao envolvimento que possuem com o trabalho. Nota-se que o item mais baixo de envolvimento é sobre o comer, viver e respirar trabalho está com índice de 2,98. Nenhum dos itens apresentou concordância.

Siqueira e Gomide Jr. (2014, p.140) “envolvimento com o trabalho foi apontado como um dos principais vínculos afetivo do indivíduo com suas atividade profissionais”.



**Figura 3:** Índice de comprometimento com o trabalho (Dados da pesquisa, elaborado pela autora).

A figura 3 mostra um índice de concordância maior em relação a alguns itens do comprometimento dos estudantes com o trabalho. Apesar da média do fator ser de 3,73, nem discordam e nem concordam que estão comprometidos. Percebe-se que eles se veem comprometidos com relação a estarem contentes com a empresa que trabalham (índice de 4,08) e o quanto estão interessados na empresa (índice de 4,05). Os demais itens não demonstraram discordância, mas se apresentaram indiferentes, sendo o menor índice o que trata do orgulho que possuem da empresa.

Para Salancik (1977;p.53), o comprometimento com uma ação emerge quando o indivíduo se sente responsável pela ação, considera tal ação significativa acha que ela tem consequências importantes e se considera responsável por tais consequências.

Analisando os resultados, o índice geral de bem-estar dos estudantes pesquisados é de 3,39, ou seja, eles não concordam e nem discordam que possuem bem-estar no trabalho.

Com os resultados da pesquisa aplicada pode-se perceber que os alunos pesquisados não estão envolvidos com a empresa onde trabalham e nem satisfeitos com as oportunidades que as mesmas oferecem, pois esses níveis apresentaram nível de escore baixo, além de estarem indecisos com o comprometimento organizacional. Através dessa análise de resultado da pesquisa, mostra que as empresas precisam promover meios para tornar o ambiente de trabalho mais saudável e agradável para os colaboradores ao ponto de torná-los mais envolvidos e ao mesmo tempo satisfeitos com o seu trabalho, promovendo meios para melhorar e fazer com que o colaborador esteja assim comprometido com a empresa ao ponto de se sentirem melhores e confiantes para exercerem suas atividades.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O bem-estar no trabalho é um tema muito abrangente onde se envolve muitas questões mas o foco desse trabalho teve como objetivo somente três fatores satisfação, envolvimento e comprometimento dos colaboradores que viabiliza conferir como os mesmos se sentem com o ambiente de trabalho, essa questão precisa ser muito discutida no cotidiano de todas as organizações, pois abrirá muitas possibilidades para se melhorar a empresa.

A pesquisa realizada mostrou que o bem-estar é muito importante, influenciando diretamente em como as pessoas agem e lidam com as diversas situações. Foi possível identificar, através da pesquisa com os estudantes de Administração que a maioria não está envolvida com seu trabalho e isso faz com que os mesmos não realizem suas tarefas com total dedicação, o ideal é o colaborador se envolver com a empresa, pois assim sempre dará o seu melhor. Por outro lado pode-se verificar que mesmo não estando envolvidos com o trabalho os alunos entrevistados também não estão satisfeitos e pouco comprometidos com seus trabalhos, onde a satisfação com o entendimento com o chefe e o envolvimento com a empresa possui maior pontuação, sendo um fator importante, além de ter um comprometimento maior que visa estar contente com a empresa onde trabalha embora não estando muito satisfeito com algumas outras questões.

Teve-se como finalidade informar sobre o bem-estar no ambiente de trabalho mostrando sua importância, suas influências, quais as formas para se promover o bem-estar dos colaboradores e como os mesmos percebem essa importância do bem-estar no ambiente que se trabalha.

Diante da pesquisa de campo foi possível atingir o propósito do trabalho, pois se verificou que os colaboradores mostram indiferença com o nível de comprometimento com o trabalho e no fator envolvimento e satisfação observa-se que há um nível ruim, baixo, ou seja, estão mais comprometidos do que satisfeitos e envolvidos com o trabalho.

Os resultados mostraram, como desejado, como os colaboradores percebem o Bem-estar no trabalho, como um fator importante, e com o estudo e a pesquisa realizada podemos entender a importância do Bem-estar tanto para os colaboradores e organizações que hoje em dia se tem pouco investimento só pelo fato dos resultados da pesquisa não

serem tão positivos, e cada setor ter uma diferença de satisfação, envolvimento e comprometimento através de cada entrevistado serem de variados locais ou seja empresa de ramos variados.

Concluindo, deixa-se como sugestão que mais pesquisas sejam realizadas para que se obtenham resultados mais amplos e que as organizações se aprofundem mais sobre o Bem-estar no trabalho dando soluções para mudar esse quadro de maior insatisfação de seus colaboradores.

## 8 REFERÊNCIAS

BAHDE, Soraya; BRITO, Aristides; DEBSKI, Roberto **Bem-estar no ambiente de trabalho: fidelização e compromisso**. Guarulhos – SP, 2016. Disponível em: <<http://b2midia.com.br/new/pt/bem-estar-no-ambiente-de-trabalho-fidelizacao-e-compromisso/>>. Acesso em: 22/09/2016.

COMIN, Fábio; RUWER, Leia. **O bem-estar subjetivo como dimensão de análise da saúde do trabalhador**. Franca – SP, 2010. Disponível em: <[http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC000000112010000100025&script=sci\\_arttext](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC000000112010000100025&script=sci_arttext)>. Acesso em: 30/01/2017

HARRISON, Angela. Stress e Burnout. In: Simone Yazbek; **Psicologia e cuidado humano**. São Paulo, 2003. Disponível em : <[http://www.psicologo.inf.br/conteudo\\_livre.asp?id\\_nivel=26](http://www.psicologo.inf.br/conteudo_livre.asp?id_nivel=26)> . Acesso em: 28/06/2017

LAMARCA, Gabriela; VETTORE, Mario. **Modelo britânico unificado de bem-estar no local de trabalho**. Rio de Janeiro: Centro de Estudos (CEPI DSS), 2014. Disponível em: <<http://dssbr.org/site/2014/11/o-modelo-britanico-unificado-de-bem-estar-no-local-de-trabalho/>> . Acesso em: 22/09/2016

LIPP, Marilda, Stress e Burnout. In: Simone Yazbek; **Psicologia e cuidado humano**. São Paulo, 2003. Disponível em : <[http://www.psicologo.inf.br/conteudo\\_livre.asp?id\\_nivel=26](http://www.psicologo.inf.br/conteudo_livre.asp?id_nivel=26)> . Acesso em: 28/06/2017

GRAUS, 7 . **Dicionário Etimológico**. 2008-2017. Disponível em: <<http://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>> . Acesso em: 28/06/2017

MARKS, Karl. **O capital: Crítica da Economia Política**. 3ª ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MANAGEMENT, Right. **Saúde e bem-estar influenciam positivamente no trabalho**. São Paulo: AMINISTRADORES, 2010. Disponível em: <[http://www.protecao.com.br/noticias/estatisticas/saude\\_e\\_bem%E2%80%933estar\\_influenciam\\_positivamente\\_no\\_trabalho/JjyA5jg/1548](http://www.protecao.com.br/noticias/estatisticas/saude_e_bem%E2%80%933estar_influenciam_positivamente_no_trabalho/JjyA5jg/1548)>. Acesso em: 22/09/2016.

MELO, Luisa. **O segredo de empresas que proporcionam bem-estar no trabalho**. Editora Abril, 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/o-segredo-de-empresas-que-proporcionam-bem-estar-no-trabalho>>. Acesso em: 22/09/2016.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso da organizacional. **Revista de Iniciação Científica - RIC Cairu**. Jun. 2015, vol. 01, n. 02, p. 75-96.

SALANCIK, Gerald. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene Maira Matias (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Artmed, 2008; 49 – 95p.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virgínia; PEIRÓ, José M. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org.). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Artmed, 2014; 39 – 51p.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE, Sinésio Junior. Envolvimento com o Trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Artmed. 2008; 139 – 146p.

## APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Sou estudante do curso de **Administração** de Empresas da **Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA**. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, cujo objetivo é identificar o nível de Bem-Estar na empresas de Assis e Região

Sua participação envolve responder a um questionário contendo 13 perguntas.

Essa pesquisa não oferece riscos e nem custos aos pesquisados e ficam preservados os direitos ao sigilo quanto a sua identidade. Essa investigação tem propósitos acadêmicos e científicos. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento.

**Atenciosamente,**

---

Lilian Guazeli Mossini  
Pesquisador

---

Danielle Cristina Ferrarezi Barboza  
Orientadora

**Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido todas as orientações necessárias do conteúdo.**

**Data:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ . 2016.

Assinatura:

---

Nome Completo:

---

## APENDICE B – INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO

Tipo de empresa que trabalha: \_\_\_\_\_

Porte da empresa: ( ) MEI      ( ) Microempresa      ( ) Pequena Empresa  
( ) Média Empresa      ( ) Grande Empresa

Tempo que está na empresa: \_\_\_\_\_

### INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO – IBET-13

As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. **INDIQUE, COM SINCERIDADE, O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
-----------------------------	---------------	------------------------------------	---------------	-----------------------------

- ( ) Estou contente com a empresa onde trabalho.
- ( ) Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.
- ( ) As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
- ( ) Estou interessado na empresa onde trabalho.
- ( ) Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.
- ( ) Estou animado com a empresa onde trabalho.
- ( ) As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.
- ( ) Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.
- ( ) As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.
- ( ) Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.
- ( ) Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.
- ( ) Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.
- ( ) Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.