

# CONIC-SEMESP

## 13º Congresso Nacional de Iniciação Científica

Anais do Conic-Semesp. Volume 1, 2013 - Faculdade Anhanguera de Campinas - Unidade 3. ISSN 2357-8904

**TÍTULO:** QUALIDADE DE VIDA : IMPACTOS NA EFICIÊNCIA PRODUTIVA DO COLABORADOR

**CATEGORIA:** EM ANDAMENTO

**ÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

**SUBÁREA:** ADMINISTRAÇÃO

**INSTITUIÇÃO:** FACULDADE ANHANGUERA DE MATÃO

**AUTOR(ES):** RUBRIANA FRANCIELE TOZATTO

**ORIENTADOR(ES):** ELIANA CRISTINA DE A SARAIVA GORGATTI

**COLABORADOR(ES):** ANA PAULA DE SOUZA

Realização:



Apoio:



# FACULDADE ANHANGUERA DE MATÃO

Via Augusto Bambozzi, 100 – Bairro Boa Vista – Matão/SP  
(16) 3394 1420 – CEP 15993 - 200

[www.anhanguera.com](http://www.anhanguera.com)



# Anhanguera

PIC – Qualidade de vida : Impactos na eficiência  
produtiva do colaborador.

Prof.<sup>a</sup>. Orientadora: Ana Paula de Souza

Rubriana Tozatto

nº 1299801318

MATÃO 2013

## **Balço Patrimonial da Vida do Colaborador no Âmbito Empresarial**

### **Resumo**

O trabalho apresentado tem por objetivo analisar o comportamento do colaborador no âmbito empresarial, como o mesmo reage a diversos tipos de situação, levando em conta idade, tempo de serviço dentro outros fatores importantes. Foi estudado como o funcionário vem para trabalhar no início da semana e como ele fica no decorrer dos dias, também foram sugeridos melhorias no ambiente de trabalho, fazendo com que com isso motive e desperte o interesse do colaborador para que consigamos melhores resultados. Estamos também apresentando como uma simples palavra pode ser distorcida e causar desgastes, como o funcionário faz para separar os problemas pessoais do ambiente profissional e tentamos chegar em um resultado para que possamos esclarecer se esta separação de emoções e sentimentos realmente é possível.

### **Introdução**

A realização deste trabalho é de grande importância a todos os empresários e funcionários, pois nos mostra o quanto a empresa tem a perder não valorizando seu colaborador e o quanto o colaborador pode se prejudicar emocionalmente com as pressões do dia a dia e se sentindo desmotivado.

Segundo pesquisa realizada pelas alunas Caroline Silva e Roberta Peixoto, ambas alunas do curso superior de tecnologia em gestão de recursos humanos pela a universidade Castelo Branco, acreditam que: “A motivação dos seres humanos e a qualidade de vida no trabalho apresentam os desafios enfrentados por uma administração moderna a fim de alcançar objetivos que possam satisfazer essas necessidades. A partir do momento em que a preocupação com o bem-estar das pessoas ganha espaço nas organizações, é possível conseguir melhores resultados na busca de um ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento das atividades profissionais.” (Fonte: Silva e Peixoto, 2011).

Segundo pesquisa realizada pela gerente administrativa e financeira Renata Ragazini, “Segundo Campos (2007), se buscarmos as origens e os significados mais profundos sobre a motivação, retroagiremos décadas e

décadas e teremos dezenas de significados, conceitos e pontos de vista. Porém, todos direta ou indiretamente concluirão sobre a mesma "essência" do que é motivação. Mas não é o significado de motivação que será o escopo deste artigo e sim sua importância, seu envolvimento, sua influência positiva ou negativa em caso de ausência, junto à vida do trabalhador. Ouvimos com frequência alguém falando que "não está motivado" em seu trabalho, "não está motivado" com seu casamento, namoro, curso, vida, que está desmotivado. Paralelamente a isso, busca uma alternativa para culpar, ou seja, apresentar uma justificativa para seu desinteresse por algo, como se não fosse uma decisão pessoal. Ser motivado fazer algo é ser dependente de um combustível que pode terminar a qualquer momento e será necessário buscar nova fonte de energia para esta motivação. É estar aberto a maiores frustrações por gerar expectativas sobre algo ou pessoas, diferente do que poderá acontecer e do que poderão realizar. Quando uma pessoa é auto motivada, passa a ver as situações de formas positivas, em vez de desenvolver expectativas cria possibilidades, em vez de utilizar o tempo justificando um novo problema, potencializa o tempo apresentando uma nova oportunidade, em vez de apontar culpados pelos fracassos demonstra interesse em treinar novos vencedores". (Fonte: Ragazini, 2011).

De acordo com Lacombe, no início da década de 1940, Abraham Maslow desenvolveu sua teoria sobre a hierarquia das necessidades, a partir da qual é possível inferir o que motiva cada pessoa. Segundo Maslow, o princípio básico da motivação é: uma necessidade satisfeita não é um motivador de comportamento. O que motiva as pessoas são as necessidades insatisfeitas. O progresso é causado pelo esforço das pessoas para satisfazer suas necessidades. As pessoas sempre têm necessidades insatisfeitas. Quando uma necessidade prioritária é satisfeita, ainda que não o seja à saciedade, outras emergem e ocupam o primeiro lugar na lista de prioridades. Damos um exemplo simples da variação de algumas necessidades básicas, como fome, sono e sede.

Todos somos seres humanos e detentores de necessidades, como exemplo: comida, as empresas também são detentoras de necessidades, como exemplo: recursos financeiros. Há maioria dos colaboradores hoje em dia, se sentem desmotivados e a maioria dessas desmotivações são causadas por salários, pois todos nós garantimos que trabalhamos muito por um salário pequeno. E como a empresa pode agir nesta situação? Como motivar seus

funcionários sem aumentar os salários? Todos almejamos crescer profissionalmente, para as empresas motivarem os funcionários devem fazê-los se sentir parte importante da empresa e ensina-los a amarem o que exercem, e demonstrar que talvez não estejam preparados para um aumento, mas fazer com que seu funcionário acredite que no momento certo será recompensado e poderá construir carreira com a empresa, fidelizar funcionários é muito importante para diminuirmos a rotatividade.

A boa empresa é aquela que faz com que o funcionário cresça com ela, que ele sinta as dificuldades, mas que ele possa também desfrutar as alegrias. Um bom ambiente de trabalho atrai bons resultados.

Continuando a ideia ainda de acordo com Lacombe, em qualquer caso, a rotatividade alta dificulta muito a obtenção de vantagens competitivas pela empresa. Para reduzir a rotatividade, algumas empresas oferecem alguns benefícios que só são recebidos após um período de trabalho relativamente longo, para estimular a permanência na empresa. Isto é mais comum no caso de pessoal de nível intermediário para cima e tem o pávido de “algemas de ouro”. No entanto, as pesquisas demonstram que mais importante do que a remuneração é a forma como as pessoas são tratadas e o apoio que recebem para resolver os problemas. Quando o numero de pedidos de demissão é alto, é preciso descobrir as causas e, às vezes, elas não eram sequer cogitadas pela administração da empresa: insegurança quanto à manutenção do emprego, supervisão inadequada, comunicação deficiente e muitas outras.

Indo mais além, de acordo com Lacombe, um dos fatores que aumenta o stress é a falta de controle das pessoas sobre os possíveis riscos. Isto causa medo. Medo de não conseguir realizar o que se espera. Medo dos riscos que não são controlados. Outro fator de stress é a exagerada pressão pelos resultados e o medo de não conseguir um desempenho satisfatório, bem como a falta de controle sobre algumas variáveis importantes para obtenção dos resultados. Num ambiente altamente competitivo, os fatores fora do controle da empresa podem ser grandes, causando um stress acima do que seria aceitável. Talvez o pior medo seja o medo do fracasso.

Com já dito, as empresas devem fornecer ambientes estáveis e confortáveis a seus funcionários, pois uma alta rotatividade de colaboradores deixam as pessoas inseguras sobre sua posição na empresa, e com isso está

pessoa trabalhará cada vez mais desmotivada, com insegurança e num ambiente muito stressante, possivelmente acarretando até mesmo problemas de saúde, como exemplo: depressão.

Já de acordo com Dutra, cabe às pessoas a gestão de seu desenvolvimento, de sua competitividade profissional e de sua carreira. As pessoas estão adquirindo consciência de seu papel e passam a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira, e da empresa as condições objetivas de desenvolvimento profissional. Temos verificado em nossas pesquisas que, a partir dos últimos anos da década de 90, as pessoas passaram a valorizar mais as oportunidades concretas de desenvolvimento na movimentação dentro da empresa e no mercado de trabalho.

Dutra ainda complementa, cabe às empresas criar o espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades. A empresa não conseguirá fazê-lo sem estar em continua interação com as pessoas e, ao fazê-lo, conseguirá alavancar sua competitividade por meio das pessoas. Competitividade que, sabemos, está suportada por um aprendizado da organização que dificilmente é passível de reprodução imediata pela concorrência, garantindo à organização um diferencial por longo período, longo o suficiente para se colocar mais à frente ainda.

Empresa e funcionários devem trabalhar juntos em prol do crescimento de ambos, hoje em dia as pessoas amadurecem a ideia de que devem fazer o melhor pelo seu emprego, mas não ficam presos em situações que acreditam não os dar futuro, pois as empresas sempre dizem que ninguém é insubstituível. Será que ninguém é mesmo insubstituível? Pode ser verdade, mas as pessoas podem fazer muita falta.

De acordo com os estudos citados acima, podemos perceber que a maioria das pessoas que trabalham desmotivadas estão insatisfeitas com a remuneração que recebem e deixam com que esses problemas os abalem mentalmente, já não conseguindo separar mais problemas pessoais com o trabalho, afinal um desencadeia o outro.

Fazemos referencia das pesquisas apresentadas com o balanço patrimonial para podermos perceber o quanto se ganha e o quanto se perde, e se

no final empatamos sem lucros ou prejuízos ou se estes desgastes acarretam grandes perdas ou até ganhos a empresa e ao colaborador.

## **Objetivos**

Descobrir quais os principais objetos de desmotivação nas empresas e para com os colaboradores.

Determinar fatores importantes para tentar a realocação da motivação no âmbito empresarial.

Valorização do ambiente de trabalho e dos colaboradores.

Normas e condutas objetivas para o melhor desempenho da trabalho

## **Metodologia**

Para o desenvolvimento deste trabalho foram utilizadas pesquisas em sites, com base em trabalhos de acadêmicos e bibliografias de renomados autores como: Lacombe e Dutra.

- **Fundamentação teórica**

- De acordo com a Universidade Castelo Branco (2011, p. 196)

“A motivação dos seres humanos e a qualidade de vida no trabalho apresentam os desafios enfrentados por uma administração moderna a fim de alcançar objetivos que possam satisfazer essas necessidades. A partir do momento em que a preocupação com o bem-estar das pessoas ganha espaço nas organizações, é possível conseguir melhores resultados na busca de um ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento das atividades profissionais.”

- De acordo com a pesquisa realizada pela gerente administrativa e financeira Renata Ragazini

“Ser motivado fazer algo é ser dependente de um combustível que pode terminar a qualquer momento e será necessário buscar nova fonte de energia para esta motivação. É estar aberto a maiores frustrações por gerar expectativas sobre algo ou pessoas, diferente do que poderá acontecer e do que poderão realizar. Quando uma pessoa é auto motivada, passa a ver as situações de formas positivas, em vez de desenvolver expectativas cria possibilidades, em vez de utilizar o tempo justificando um novo problema, potencializa o tempo apresentando uma nova oportunidade, em vez de apontar culpados pelos fracassos demonstra interesse em treinar novos vencedores”.

- De acordo com Lacombe (2005, p. 130).

No início da década de 1940, Abraham Maslow desenvolveu sua teoria sobre a hierarquia das necessidades, a partir da qual é possível inferir o que motiva cada pessoa. Segundo Maslow, o princípio básico da motivação é: uma necessidade satisfeita não é um motivador de comportamento. O que motiva as pessoas são as necessidades insatisfeitas. O progresso é

causado pelo esforço das pessoas para satisfazer suas necessidades. As pessoas sempre têm necessidades insatisfeitas. Quando uma necessidade prioritária é satisfeita, ainda que não o seja à saciedade, outras emergem e ocupam o primeiro lugar na lista de prioridades. Damos um exemplo simples da variação de algumas necessidades básicas, como fome, sono e sede.

- De acordo com Lacombe (2005, p. 130).

Em qualquer caso, a rotatividade alta dificulta muito a obtenção de vantagens competitivas pela empresa. Para reduzir a rotatividade, algumas empresas oferecem alguns benefícios que só são recebidos após um período de trabalho relativamente longo, para estimular a permanência na empresa. Isto é mais comum no caso de pessoal de nível intermediário para cima e tem o páldo de “algemas de ouro”. No entanto, as pesquisas demonstram que mais importante do que a remuneração é a forma como as pessoas são tratadas e o apoio que recebem para resolver os problemas. Quando o número de pedidos de demissão é alto, é preciso descobrir as causas e, às vezes, elas não eram sequer cogitadas pela administração da empresa: insegurança quanto à manutenção do emprego, supervisão inadequada, comunicação deficiente e muitas outras.

- De acordo com Lacombe (2005, p. 394).

Um dos fatores que aumenta o stress é a falta de controle das pessoas sobre os possíveis riscos. Isto causa medo. Medo de não conseguir realizar o que se espera. Medo dos riscos que não são controlados. Outro fator de stress é a exagerada pressão pelos resultados e o medo de não conseguir um desempenho satisfatório, bem como a falta de controle sobre algumas variáveis importantes para obtenção dos resultados. Num ambiente altamente competitivo, os fatores fora do controle da empresa podem ser grandes, causando um stress acima do que seria aceitável. Talvez o pior medo seja o medo do fracasso.

- De acordo com Dutra (2011, p. 48).

Cabe às pessoas a gestão de seu desenvolvimento, de sua competitividade profissional e de sua carreira. As pessoas estão adquirindo consciência de seu papel e passam a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira, e da empresa as condições objetivas de desenvolvimento profissional. Temos verificado em nossas pesquisas que, a partir dos últimos anos da década de 90, as pessoas passaram a valorizar mais as oportunidades concretas de desenvolvimento na movimentação dentro da empresa e no mercado de trabalho.

- De acordo com Dutra (2011, p. 48).

Cabe às empresas criar o espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades. A empresa não conseguirá fazê-lo sem estar em contínua interação com as pessoas e, ao fazê-lo, conseguirá alavancar sua competitividade por meio das pessoas. Competitividade que, sabemos, está suportada por um aprendizado da organização que dificilmente é passível de reprodução imediata pela concorrência, garantindo à organização um diferencial por longo período, longo o suficiente para se colocar mais à frente ainda.

## **Desenvolvimento**



Para o desenvolvimento da pesquisa estão sendo realizadas observações diárias e anotações de como os colaboradores reagem às pressões impostas pelo trabalho, como os mesmos se sobressaem com a imposição de tarefas a cumprirem. Como o empresário consegue sair de situações complicadas, e se essas situações geram desconforto, e tal desconforto faz com que os funcionários que arquem com as consequências.

Observamos também se o ambiente de trabalho oferece a sensação de conforto e tranquilidade para o colaborador desempenhar bem suas obrigações.

### **Resultados Preliminares**

Os resultados obtidos foram que com a aceleração impostas para a rotina da maioria dos trabalhadores brasileiros tem causado vários fatores prejudiciais a saúde mental e emocional de cada um, sendo elas: perda de memória, déficit de atenção, alimentação precária, entre outros fatores.

Pode-se perceber também que ainda há muitos empregadores somente autoritários, que só sabem mandar e quando alguma bomba explode faz com que seu funcionário se sinta a pior pessoa do mundo, resumindo um incompetente.

É esperado chegar no final deste trabalho com soluções que ajudem tanto ao trabalhador como ao empregador, facilitando assim ambos. E apresentarmos maiores expectativas quanto a realização de tarefas e buscar fazer com que padrões interajam melhores com seus colaboradores.

### **Fontes Consultadas**

A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE, Disponível em: [http://www.castelobranco.br/sistema/novoenfocoque/files/13/artigos/17\\_Roberta\\_e\\_Caroline\\_Prof\\_Ruiz\\_VF.pdf](http://www.castelobranco.br/sistema/novoenfocoque/files/13/artigos/17_Roberta_e_Caroline_Prof_Ruiz_VF.pdf). Acesso em 2011.

A Motivação e a Desmotivação: Duas faces de uma mesma moeda na vida do Trabalhador. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-motivacao-e-a-desmotivacao-duas-faces-de-uma-mesma-moeda-na-vida-do-trabalhador/53311/>. Acesso em: 18 de março de 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset, “**Recursos Humanos, principios e tendencias**”, Editora Saraiva, 1º Edição, 2005.

DUTRA, Joel Souza, “**Gestão de Pessoas**”, Editora Atlas, 1º Edição, reimpressa em 2009.

### **Estudo de caso**

Observado o dia a dia da empresa X, empresa de ambiente familiar, com 9 funcionários na faixa etária de 21 a 55 anos, relatamos os seguintes dados:

- ambiente totalmente desconfortável, pois há mais de 2 anos está em reforma.
- trabalho totalmente sob pressão e em ritmo acelerado.
- funcionários que não dão conta de seus afazeres por acúmulos de tarefas.
- funcionários totalmente estressados.
- patrões que não reconhecem as conquistas dos funcionários.
- patrões que falam o que tem que falar ao funcionário, a onde estiverem, na frente de quem for, e sempre em tão alterado.
- funcionários que só de verem os patrões chegarem se sentem acuados.
- por se tratarem de pai e filho a frente da empresa, eles brigam muito, e sempre na frente de todos os funcionários e muitas vezes até na frente de clientes.

Resultados deste tópicos:

A empresa não prospera, não consegue crescer. Praticamente todos os seus funcionários trabalham desmotivados, não proporcionam conforto a eles, eles não possuem uma zona de segurança, fazem só o que lhe é devido e não se preocupam se empresa vai crescer, pois acreditam que não terão plano de carreira nesta empresa. Todos trabalham desconfortáveis, não veem a hora de chegar o final de semana para não precisarem ir trabalhar, e quando chega no domingo de noite, já ficam pensativos de como será mais uma semana no trabalho.

Solução:

Reeducar as maneiras de falar e agir dos patrões, para que possam saber falar com seus colaboradores, ensina-los a valorizar quem que pelo mínimo que seja faça a empresa deles progredir.

Funcionários sentirem que possam fazer carreira na empresa, adquirirem amor pelo que fazem e contribuir cada vez mais com o crescimento da empresa, sugerirem mudanças positivas a empresa, pois o patrão tem uma visão da empresa, já o funcionário lida com as situações todos os dias e a visão deles pode contribuir significativamente para o crescimento da empresa.

Um ambiente confortável e estável na empresa, faz com que o funcionário tem prazer no que faz e sintam-se na obrigação de fazer a empresa crescer.