

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE FREDERICO WESTPHALEN
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

JULIANA CARATTI LAZAROTTI

**O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO E COMO ELE INFLUENCIA NA
PRODUÇÃO DOS TRABALHADORES DE CLINICAS ODONTOLÓGICAS NA
CIDADE DE PALMITINHO-RS**

FREDERICO WESTPHALEN

2023

JULIANA CARATTI LAZAROTTI

**O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO E COMO ELE INFLUENCIA NA
PRODUÇÃO DOS TRABALHADORES DE CLINICAS ODONTOLÓGICAS NA
CIDADE DE PALMITINHO-RS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração Pública pela Universidade Estadual do Rio Grande Do Sul – UERGS, Unidade de Frederico Westphalen.

Orientadora: Prof. Dr. Samba Sané

Co-orientadora: Prof. Dra. Claudia C. Wesendonck

FREDERICO WESTPHALEN

2023

Catalogação de Publicação na Fonte

L432b Lazarotti, Juliana Caratti.

O bem estar no ambiente de trabalho e como ele influencia na produção dos trabalhadores de clínicas odontológicas na cidade de Palmitinho- RS. / Juliana Caratti Lazarotti. – Frederico Westphalen, 2023.

36 f. il.

Orientador: Prof. Dr. Samba Sané

Co-orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Claudia C. Wesendonck

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). – Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, Bacharelado em Administração pública, Unidade em Frederico Westphalen, 2023.

1. Liderança. 2. Influência. 3. Clima organizacional. I. Sané, Samba. II. Wesendonck, Claudia C. III. Título.

JULIANA CARATTI LAZAROTTI

**O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO E COMO ELE INFLUENCIA NA
PRODUÇÃO DOS TRABALHADORES DE CLINICAS ODONTOLÓGICAS NA
CIDADE DE PALMITINHO-RS**

Pesquisa apresentada como requisito avaliativo para a obtenção do título de Bacharel em Administração Pública da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul – Unidade em Frederico Westphalen/RS.

Orientadora: Prof. Dr. Samba Sané
Coorientadora: Prof. Dra. Cláudia C. Wesendonck

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Dr. Samba Sané

Universidade Estadual do Rio Grande Do Sul – UERGS

Professora: Dra. Cláudia Cristina Wesendonck

Universidade Estadual do Rio Grande Do Sul – UERGS

Professora: Dra. Analisa Tiburski Sommer
Universidade Estadual do Rio Grande Do Sul – UERGS

Sumário

LISTA DE GRÁFICOS.....	10
1 INTRODUÇÃO.....	11
2. REFERENCIAL TEORICO	13
2.1 Município de Palmitinho/RS.....	13
2.2 Necessidades humanas.....	14
2.3 O bem-estar dos colaboradores	15
2.4 Teorias sobre o bem-estar no ambiente de trabalho	20
2.4.1 Teoria do reforço positivo.....	20
2.4.2 Teoria da Equidade	20
2.4.3 Teoria da Autoeficácia:	21
2.4.4 Teoria da Satisfação no Trabalho:.....	21
3 METODOLOGIA.....	22
3.1. Quanto aos objetivos.....	22
3.2. Quanto à coleta dos dados.....	22
3.3. Quanto à análise de dados.....	23
3.4 Método de trabalho	23
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	24
a. Pesquisa	24
I. Nível de satisfação no trabalho	24
II Produtividade na empresa	26
III Nível de satisfação com a empresa	26
IV Motivação de funcionários	28
V Satisfação profissional	29
b. Resultado	29
c. Medidas sugeridas para melhorias na produtividade das empresas	30
5 Considerações finais	31
Apêndice.....	34

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus amados pais, Clarice e Jardelino, cujo amor incondicional e apoio constante foram a força motriz por trás de cada página deste TCC. Suas palavras encorajadoras, paciência infinita e crença inabalável em mim foram a luz que guiou meu caminho acadêmico. Este trabalho é uma expressão modesta de minha gratidão e uma homenagem ao exemplo inspirador que vocês representam. Obrigado por serem os pilares sólidos em minha jornada educacional e por compartilharem comigo a alegria deste momento. Amo vocês mais do que as palavras podem expressar.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que contribuíram para a realização deste trabalho:

Ao meu orientador, Samba, por sua orientação valiosa. Suas observações e dedicação foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

À querida professora Claudia, cujo apoio, insistência e generosidade foram inestimáveis. Agradeço especialmente pelos domingos dedicados a esclarecer dúvidas, paciência incansável e apoio constante ao longo deste processo! Pela ética exemplar que demonstra em sua profissão e pelo amor que transmite ao ensino.

À respeitável banca examinadora, expresse minha profunda gratidão pela honra de ser avaliado por mentes tão capacitadas e dedicadas. Sua sabedoria acrescentaram valor inestimável a este trabalho. Agradeço sinceramente pela oportunidade de aprender com suas considerações e pela contribuição singular que cada membro trouxe para a avaliação deste trabalho.

Aos meus colegas de faculdade, cuja colaboração, troca de ideias e espírito de equipe tornaram esta jornada acadêmica mais rica e significativa. Compartilhar experiências com vocês foi fundamental para o meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para este projeto, tornando-o possível. Cada um de vocês teve um papel crucial, e sou grato por ter tido a sorte de contar com o apoio de pessoas tão dedicadas.

Que este trabalho reflita não apenas meu esforço, mas também o trabalho coletivo e o apoio caloroso que recebi ao longo dessa jornada acadêmica.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar o impacto do bem-estar no local de trabalho e na produtividade dos funcionários, focando no setor comercial de Palmitinho-RS. A pesquisa visa oferecer uma base de conhecimento sólida sobre essa conexão, busca identificar práticas eficazes, avaliar a situação do bem-estar no comércio local e propor soluções práticas para otimizar o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, potencializar o desempenho dos colaboradores, foi realizada análise documental de políticas internas e registros empresariais. Ao analisar fatores como a qualidade do ambiente físico, relacionamentos interpessoais, apoio organizacional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o trabalho propõe uma compreensão abrangente dos elementos que impactam o bem-estar. A pesquisa destaca a importância de estratégias de gestão e políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho saudável. Aspectos como liderança positiva, programas de bem-estar, e políticas de flexibilidade horária emergem como fatores-chave na promoção do bem-estar dos trabalhadores. Além disso, a análise identifica a correlação positiva entre o bem-estar no ambiente de trabalho e a produtividade, indicando que investir na qualidade do ambiente laboral pode resultar em ganhos significativos de desempenho. Os resultados da pesquisa revelaram que a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho no setor comercial de Palmitinho, RS, está diretamente associada a melhorias na produtividade dos funcionários. As descobertas sugerem que a implementação de práticas direcionadas ao bem-estar pode ser uma estratégia eficaz para maximizar o potencial dos colaboradores no contexto local.

Palavras chaves: Bem-estar. Clínicas. Produtividade. Trabalho.

ABSTRACT

The present work aimed to analyze the impact of workplace well-being on employee productivity, focusing on the commercial sector of Palmitinho, RS. The research aims to provide a solid knowledge base on this connection, seeking to identify effective practices, assess the well-being situation in local commerce, and propose practical solutions to optimize the work environment and, consequently, enhance employee performance. A documentary analysis of internal policies and business records was conducted. By analyzing factors such as the quality of the physical environment, interpersonal relationships, organizational support, and the balance between personal and professional life, the study proposes a comprehensive understanding of the elements that impact well-being. The research highlights the importance of management strategies and organizational policies that promote a healthy work environment. Aspects such as positive leadership, well-being programs, and flexible scheduling policies emerge as key factors in promoting employee well-being. Additionally, the analysis identifies a positive correlation between well-being in the workplace and productivity, indicating that investing in the quality of the work environment can lead to significant performance gains. The research results revealed that promoting well-being in the workplace in the commercial sector of Palmitinho, RS, is directly associated with improvements in employee productivity. The findings suggest that implementing well-being-focused practices can be an effective strategy to maximize the potential of employees in the local context.

Keywords: Well-being. Clinics. Productivity. Work.

Lista de figuras

Figura 01- Localização do Município de Palmitinho/RS.....	14
Figura 2- Pirâmide de Maslow.....	16

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Como você avalia o nível de satisfação no seu trabalho?.....	28
Gráfico 2- Como você avalia sua produtividade na empresa?.....	29
Gráfico 3: De modo geral, como você avalia seu nível de satisfação com a empresa?.....	30
Gráfico 4: Você acredita que na sua empresa há reconhecimento e motivação com os funcionários?.....	31
Gráfico 5: Ao terminar sua jornada e ir para casa, você se sente satisfeito profissionalmente?.....	32

1 INTRODUÇÃO

O bem-estar no ambiente de trabalho é um tema cada vez mais relevante na atualidade, uma vez que as organizações estão percebendo a importância de investir na qualidade de vida dos seus colaboradores para aumentar a produtividade e reter talentos. Quando os trabalhadores se sentem valorizados e tem suas necessidades atendidas, eles tendem a ser mais engajados e comprometidos com suas tarefas, o que se traduz em um aumento na eficiência e eficácia das atividades desenvolvidas.

É importante destacar que no ambiente de trabalho, a saúde mental e física dos colaboradores pode ser diretamente impactada, assim como a qualidade do trabalho que eles desempenham. Nesse sentido, é necessário investigar os fatores que são relevantes para promover o bem-estar no ambiente de trabalho e como isso reflete na produtividade e satisfação dos funcionários. Alguns pontos a serem explorados podem incluir: políticas organizacionais de bem-estar, ergonomia no ambiente de trabalho, relações interpessoais, flexibilidade de horários, entre outros.

O bem-estar no ambiente organizacional tem se tornado um tema cada vez mais discutido uma vez que a qualidade de vida no trabalho é um fator que pode afetar diretamente a saúde mental e física dos trabalhadores bem como a qualidade do trabalho que eles realizam além disso a produtividade é um aspecto essencial para a competitividade das empresas, e o bem-estar no ambiente de trabalho tem sido apontado como um dos fatores que podem influenciar positivamente na produtividade dos funcionários. Desse modo, compreender como o bem-estar está relacionado a produtividade dos funcionários pode ajudar a desenvolver estratégias e políticas organizacionais que promovam ambiente de trabalho saudável e eficiente.

O estudo será focado em investigar como o bem-estar no ambiente de trabalho pode afetar a produtividade dos colaboradores. Serão considerados fatores relacionados ao ambiente físico, clima organizacional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, programas de bem-estar e saúde oferecidos pela empresa, suporte social, entre outros aspectos relevantes.

O objetivo é analisar de que forma o bem-estar no local de trabalho pode impactar positivamente ou negativamente a produtividade dos funcionários, identificando estratégias e práticas eficazes para promover um ambiente de trabalho saudável e aumentar o desempenho dos colaboradores. Neste viés, pretende-se de forma geral, analisar as condições do ambiente de trabalho que afetam o bem-estar e a produtividade dos funcionários do ramo do comércio em Palmitinho RS.

O problema a ser abordado é a relação entre o bem-estar no ambiente de trabalho e sua influência na produtividade dos colaboradores. É importante entender de que forma fatores relacionados ao bem-estar podem afetar positiva ou negativamente a produtividade dos funcionários, considerando que a saúde física e mental dos colaboradores está diretamente ligada ao seu desempenho no trabalho.

A pesquisa proposta tem como objetivo fornecer uma base sólida de conhecimento sobre a relação entre o bem-estar no ambiente de trabalho e a produtividade, auxiliando as organizações a compreenderem a importância desses aspectos e a adotarem medidas efetivas para promover um ambiente de trabalho saudável e maximizar o potencial de seus colaboradores.

Já de forma específica este trabalho pretende:

- Identificar as medidas que as empresas podem adotar para promover o bem-estar no ambiente de trabalho e melhorar a produtividade dos funcionários.
- Verificar a situação do bem-estar dos funcionários nas empresas do ramo de comércio de Palmitinho no ambiente de trabalho e seus efeitos na produtividade.
- Propor soluções práticas para melhorar o bem-estar no ambiente de trabalho que favoreçam a promoção da produtividade dos funcionários.

O ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na vida dos profissionais, sendo um espaço onde passam grande parte de seu tempo diário. O setor de clínicas odontológicas, em particular, exige um alto nível de concentração e desempenho por parte dos colaboradores, tornando o bem-estar uma variável essencial para o alcance de resultados eficientes e satisfatórios.

A compreensão da relação entre bem-estar e produtividade é imperativa para gestores e profissionais de Recursos Humanos, uma vez que o investimento no ambiente de trabalho pode ter impactos diretos nos resultados organizacionais. Identificar como elementos como a qualidade do ambiente físico, relacionamentos interpessoais, apoio organizacional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional afetam o bem-estar dos colaboradores é crucial para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão.

A escolha de Palmitinho, RS, como local de estudo é respaldada pelo entendimento da singularidade das características locais e da importância de considerar fatores regionais na formulação de políticas e práticas voltadas para o bem-estar no trabalho e por ser a cidade onde reside a autora. Esta pesquisa contribuirá não apenas para a literatura acadêmica, mas também para a comunidade local, fornecendo insights específicos que podem ser aplicados de maneira prática no contexto das clínicas odontológicas desta cidade.

Em última análise, o presente trabalho busca preencher uma lacuna de conhecimento relevante para a gestão de clínicas odontológicas, proporcionando uma compreensão aprofundada dos fatores que influenciam o bem-estar dos colaboradores e, por conseguinte, sua produtividade, contribuindo para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis e eficazes.

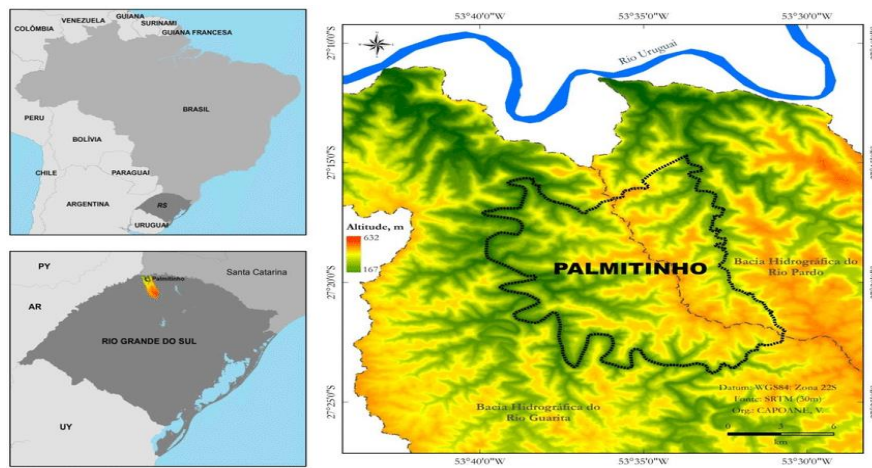
2 REFERENCIAL TEORICO

O referencial do presente trabalho tem como objetivo investigar e fornecer o embasamento necessário para compreender, interpretar e discutir o problema de pesquisa em questão, é por meio dele que se estabelece a conexão entre o conhecimento já existente e a pesquisa que se pretende realizar. Ele representa uma revisão da literatura acadêmica e científica relacionada ao tema, englobando teorias, conceitos e estudos anteriores que são relevantes para a compreensão do problema em análise.

2.1 MUNICÍPIO DE PALMITINHO/RS

A pesquisa trará o pequeno município de Palmitinho, como recorte territorial de estudo. Para tanto, é necessário fazer uma breve caracterização da pequena cidade localizada na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, no Brasil. Com uma população de cerca de 9 mil habitantes, a cidade é conhecida por sua tranquilidade e pela forte presença da cultura gaúcha em suas tradições e festividades. Fundada em 1955, Palmitinho teve seu desenvolvimento impulsionado pela chegada da Estrada de Ferro São Paulo - Rio Grande do Sul, que permitiu o transporte de produtos agrícolas e a ligação da cidade com outras regiões do estado (IBGE, 2010-2021).

Figura 01. Localização do Município de Palmitinho/RS.



Fonte: (CAPONE, 2020).

Atualmente, Palmitinho se destaca pela produção de grãos, com destaque para a soja e o milho, além da pecuária leiteira e de corte. A cidade também conta com uma razoável infraestrutura comercial e de serviços, incluindo escolas, postos de saúde, bancos e supermercados, atendendo às necessidades básicas da população. Além disso, a cidade é cercada por belas paisagens naturais, com destaque para as cachoeiras e rios da região, que atraem turistas em busca de lazer e contato com a natureza. Com um povo acolhedor e uma economia em constante desenvolvimento, Palmitinho é uma cidade que oferece qualidade de vida aos seus habitantes e potencial para se tornar um importante polo regional no Rio Grande do Sul (CAPOANE, 2020).

O comércio refere-se à atividade econômica de compra e venda de bens e serviços entre pessoas ou empresas. O comércio é uma atividade vital para a economia, facilitando a troca de bens e serviços entre diferentes participantes do mercado. Ele desempenha um papel fundamental no desenvolvimento econômico, na geração de empregos e na satisfação das necessidades dos consumidores. Comércio é a atividade humana destinada a colocar em circulação a riqueza, aumentando-lhe a utilidade. (CRETELLA JÚNIOR 2013, P. 1-2)

O comércio de Palmitinho tem atualmente 832 empresas, destas 7 são clínicas odontológicas (ECONODATA 2023). Clínica odontológica, segundo o Ministério da saúde é um estabelecimento especializado que oferece uma ampla gama de serviços de saúde bucal, incluindo diagnóstico, tratamento e prevenção de condições e doenças dentárias. Contando com uma equipe de profissionais qualificados, como dentistas e especialistas em odontologia, as clínicas odontológicas visam proporcionar cuidados personalizados, utilizando técnicas e equipamentos modernos, com o objetivo de promover a saúde oral, melhorar a estética do sorriso e garantir o bem-estar geral dos pacientes. (SAMPAIO, 2008)

2.2 NECESSIDADES HUMANAS

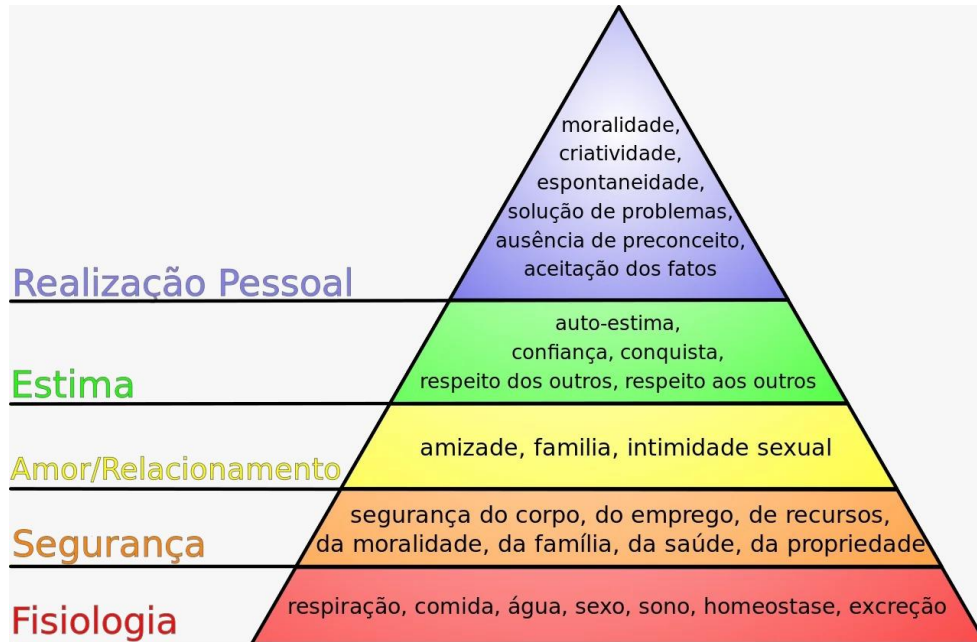
As necessidades humanas desempenham um papel crucial na compreensão do bem-estar no ambiente de trabalho, constituindo um elemento essencial na busca por condições laborais mais saudáveis e satisfatórias. A teoria das necessidades humanas, proposta por Abraham Maslow, destaca a hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano.

Segundo (Maslow, 1954) existe uma série de cinco necessidades do ser dispostas na pirâmide abaixo e explicadas uma a uma.

A Pirâmide de Maslow, proposta pelo psicólogo Abraham Maslow, é uma teoria que descreve as necessidades humanas em uma hierarquia de cinco níveis. Essa hierarquia é representada como uma pirâmide, onde as necessidades mais básicas estão na base e as mais complexas no topo. Os cinco níveis, em ordem ascendente, são: necessidades fisiológicas (como alimentação e abrigo), necessidades de segurança (como emprego e saúde), necessidades sociais (como amizade e pertencimento), necessidades de estima (como autoestima e reconhecimento) e necessidades de autorrealização (como realização pessoal e autoconhecimento). Maslow argumentava que as necessidades em um nível superior só emergem quando as necessidades nos níveis inferiores são atendidas, formando assim uma hierarquia de motivações humanas. (A Hierarquia das Necessidades de Maslow: Obtenção de informação vital sobre como motivar as pessoas – 2023 Pierre Pichère)

Stephens (2003) explica sob o motivo da criação da pirâmide: [«] Maslow acreditava que os seres humanos almejavam tornar-se auto realizados."

Figura 2- Pirâmide de Maslow



Fonte (MASLOW, 1954.)

No contexto profissional, atender às necessidades básicas, como segurança, pertencimento e reconhecimento, é fundamental para promover um ambiente de trabalho propício ao bem-estar. As organizações que reconhecem e respondem adequadamente às necessidades dos colaboradores estabelecem as bases para uma cultura organizacional mais saudável, resultando em funcionários mais engajados, produtivos e satisfeitos. Portanto, ao compreender e incorporar a dimensão das necessidades humanas na gestão de recursos humanos, as empresas têm a oportunidade de promover um ambiente laboral que não apenas atenda às demandas profissionais, mas também promova o desenvolvimento integral e o bem-estar dos indivíduos.

2.3 O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

O bem-estar no ambiente de trabalho é essencial para a qualidade de vida dos trabalhadores e conseqüentemente para o sucesso das empresas. Um ambiente de trabalho que valoriza o bem-estar dos funcionários demonstra preocupação com a saúde e qualidade de vida dos colaboradores, além de reconhecer o impacto positivo que isso pode ter no desempenho e produtividade da equipe. Quando os funcionários se sentem bem no trabalho, tendem a estar mais motivados, engajados e satisfeitos, resultando em maior eficiência e melhores resultados organizacionais.

Um ambiente de trabalho saudável, seguro e agradável pode aumentar a produtividade é importante destacar que o ambiente de trabalho pode afetar diretamente na saúde mental e física dos colaboradores, bem como a qualidade do trabalho que eles realizam. Alguns pontos a serem explorados podem incluir: políticas organizacionais de bem-estar, ergonomia no ambiente de trabalho, relações interpessoais, flexibilidade de horários, entre outros.

O bem-estar no trabalho pode ser conceituado, portanto, como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida (TAMAYO, 2008).

Chiavenato (1999) descreve que para Nadler e Lawler, a qualidade de vida no trabalho está fundamentada em quatro aspectos: Participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho, inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional, melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc. O clima organizacional é influenciado por uma série de fatores, como a liderança da organização, as práticas de gestão de recursos humanos, a comunicação interna, as políticas organizacionais, as relações interpessoais, as oportunidades de desenvolvimento profissional, a remuneração e benefícios, entre outros.

Segundo Siqueira e Padovan (2008) bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Um clima organizacional positivo é caracterizado por características como confiança mútua, colaboração, apoio mútuo, comunicação aberta, respeito, reconhecimento, autonomia, senso de propósito e justiça. Um ambiente de trabalho saudável e positivo promove o engajamento dos funcionários, a satisfação no trabalho, a motivação, a produtividade e o bem-estar geral.

Satisfação no trabalho está diretamente ligada ao contentamento e realização que o indivíduo sente em relação a suas atividades profissionais, relacionado a percepção de um trabalhador sobre o ambiente de trabalho. A satisfação no trabalho é um elemento importante para o bem-estar dos colaboradores e para o sucesso das organizações. Ela envolve uma combinação de fatores relacionados ao trabalho e ao ambiente de trabalho, e pode ser influenciada por ações tanto por parte das empresas quanto dos indivíduos. Satisfação no trabalho: “[...] um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho.” (Locke, 1976, p. 1.300).

A satisfação no ambiente de trabalho significa estar satisfeito com seus atos e conquistas (JÁ ROBBINS 2002) define a satisfação como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza, a satisfação no trabalho dos colaboradores é fundamental, pois está relacionada a um melhor desempenho organizacional. Funcionários satisfeitos tendem a ser

mais leais à empresa, apresentam menor taxa de rotatividade, estão mais dispostos a colaborar com os colegas e têm menor propensão a faltar ao trabalho. Além disso, a satisfação no trabalho está associada a uma melhor imagem da empresa e a uma maior capacidade de atrair e reter talentos.

O envolvimento no trabalho refere-se ao nível de dedicação, comprometimento e interesse que um indivíduo demonstra em relação às suas atividades profissionais. É um conceito que engloba a identificação emocional e cognitiva do funcionário com o trabalho, resultando em um alto nível de engajamento e investimento no desempenho das tarefas. Envolvimento com o trabalho: “[...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima” (Lodahl & Kejner, 1965, p. 25).

Segundo (BROW 1996), tal envolvimento com o trabalho é um fator de grande importância na vida das pessoas pois as atividades ocupam grande proporção de tempo, desta maneira os indivíduos podem ser estimulados ou alienados de forma mental ou emocional com o trabalho. O envolvimento no trabalho está relacionado a diversos fatores, como a clareza das metas e expectativas, a autonomia na realização das tarefas, o sentimento de reconhecimento e valorização, a oportunidade de crescimento e desenvolvimento, o apoio dos colegas e superiores, entre outros. Quando os indivíduos estão envolvidos no trabalho, eles se sentem conectados com os objetivos da organização, têm um senso de propósito e sentem que seu trabalho faz diferença.

O comprometimento organizacional afetivo é um tipo de vínculo emocional e de identificação positiva que é desenvolvida com o indivíduo e a organização em que ele trabalha. Nesse tipo de comprometimento, os funcionários se sentem emocionalmente conectados à organização, têm um senso de pertencimento e estão dispostos a fazer esforços extras para alcançar os objetivos da empresa.

O comprometimento organizacional afetivo é um fenômeno crucial nas relações entre os colaboradores e as organizações em que trabalham. Ele descreve um vínculo emocional e uma identificação positiva desenvolvida entre o indivíduo e a empresa. Nesse tipo de comprometimento, os funcionários não apenas se envolvem em suas atividades de trabalho, mas também se sentem emocionalmente conectados à organização, experimentando um senso profundo de pertencimento e lealdade. Quando os funcionários têm um comprometimento organizacional afetivo, eles estão dispostos a fazer esforços extras para alcançar os objetivos da empresa. Eles se sentem motivados a contribuir além do esperado e estão dispostos a se dedicar a tarefas que vão além de suas atribuições específicas. Isso ocorre porque eles têm um forte senso de identidade com a organização e se preocupam com seu sucesso.

Comprometimento organizacional afetivo: “[...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos” (Mowday, Steers & Porter, 1979, p. 225).

Uma das principais características desse tipo de comprometimento é a conexão emocional que os funcionários estabelecem com a organização. Eles desenvolvem laços afetivos com colegas de trabalho, líderes e a cultura da empresa. Essas conexões emocionais podem ser fortalecidas através de interações positivas, apoio mútuo e reconhecimento.

As organizações se beneficiam do comprometimento organizacional afetivo de seus colaboradores de diversas maneiras. Funcionários comprometidos afetivamente são mais propensos a permanecer na empresa a longo prazo, reduzindo a rotatividade e os custos associados à contratação e treinamento de novos colaboradores. Além disso, eles tendem a ser mais produtivos, engajados e dispostos a colaborar com seus colegas, o que contribui para o sucesso e o crescimento da organização. (Mowday, Steers & Porter, 1979, p. 225).

Para (MOWDAY, STEERS & PORTER 1979), para promover o comprometimento organizacional afetivo, as empresas podem adotar estratégias que cultivem um ambiente de trabalho positivo, estimulem o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários e incentivem a comunicação aberta e transparente. Também é importante reconhecer e recompensar os esforços e conquistas dos colaboradores, proporcionando um senso de valorização e pertencimento, o comprometimento organizacional afetivo é uma poderosa força impulsionadora nas relações entre os colaboradores e as organizações. Ele fortalece a conexão emocional, o senso de pertencimento e o desejo de alcançar os objetivos da empresa. Ao promover esse tipo de comprometimento, as empresas podem criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo, onde os funcionários se sintam valorizados, engajados e motivados a contribuir para o sucesso coletivo.

O bem-estar no ambiente de trabalho desempenha um papel fundamental, uma vez que colaboradores satisfeitos e saudáveis tendem a ser mais produtivos, engajados e propensos a permanecer na empresa a longo prazo. Além disso, um ambiente de trabalho saudável e positivo contribui para a cultura organizacional, a reputação da empresa e o bem-estar geral da sociedade como um todo.

A promoção do bem-estar dos funcionários tem sido comprovadamente associada a melhorias na produtividade e rentabilidade das empresas. Aquelas que conseguem manter e até promover a saúde dos seus colaboradores no ambiente de trabalho demonstram maior capacidade de alcançar altos níveis de produtividade e rentabilidade, investir na promoção do bem-estar dos colaboradores é benéfico tanto para os indivíduos quanto para as organizações, resultando em vantagens competitivas, aumento da qualidade de vida no trabalho e contribuindo para o sucesso sustentável das empresas.

O bem-estar no ambiente de trabalho é fundamental, pois funcionários satisfeitos e saudáveis são mais produtivos, engajados e propensos a permanecer na empresa a longo prazo. Além disso, um ambiente de trabalho saudável e positivo contribui para a cultura organizacional, a reputação da empresa e o bem-estar geral da sociedade. A promoção do bem-estar dos empregados tem confirmado melhorias de produtividade e de rentabilidade, as

empresas que são produtivas e rentáveis, são capazes de manter, e até de promover, a saúde deles no ambiente de trabalho (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004).

Existem várias medidas que as empresas podem adotar para melhorar o bem-estar de seus colaboradores. Criar um ambiente de trabalho saudável, envolve fornecer um local de trabalho seguro, limpo e bem iluminado. Também é importante garantir a qualidade do ar, regular a temperatura e minimizar o ruído excessivo. Algumas das formas como o bem-estar no ambiente de trabalho influencia na produtividade são: (Paschoal, Torres & Porto, 2010),

- **Redução de estresse:** um ambiente de trabalho estressante pode afetar negativamente a saúde mental dos funcionários e causar problemas como ansiedade, depressão e burnout (Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.). Quando a empresa se preocupa com o bem-estar dos colaboradores e adota medidas para reduzir o estresse, os funcionários tendem a estar mais motivados e concentrados no trabalho.

- **Aumento da motivação:** quando os funcionários se sentem valorizados, respeitados e reconhecidos pela empresa, tendem a estar mais motivados para trabalhar e alcançar bons resultados. A motivação é um fator crucial no desempenho e sucesso de indivíduos e equipes em um ambiente de trabalho. Refere-se ao conjunto de razões, necessidades, interesses e objetivos que impulsionam as ações e o comportamento dos colaboradores. Uma força motivacional interna pode levar os funcionários a se empenharem em suas tarefas, superarem desafios e alcançarem metas.

- **Melhorias para a saúde física:** Um ambiente de trabalho seguro, saudável e com medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais tendem a reduzir o número de faltas e afastamentos por motivos de saúde, o que contribui para o aumento da produtividade.

- **Maior criatividade e inovação:** Quando os funcionários se sentem à vontade e confiantes para propor novas ideias e soluções, a empresa pode se beneficiar da criatividade e inovação da equipe, o que pode levar a melhores resultados.

A adoção de medidas para melhorar o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho é crucial para promover uma maior produtividade e eficiência. Ao criar um ambiente seguro, limpo e bem iluminado, garantir a qualidade do ar, regular a temperatura e minimizar o ruído excessivo, as empresas podem reduzir o estresse dos funcionários, aumentar sua motivação e proporcionar melhorias para sua saúde física. Além disso, um ambiente que incentiva a criatividade e a inovação pode gerar resultados ainda mais positivos. Investir no bem-estar dos colaboradores não apenas beneficia a empresa, mas também contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

2.4 TEORIAS SOBRE O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Existem várias teorias que abordam a relação entre bem-estar no trabalho e produtividade. Aqui estão algumas das teorias mais conhecidas, tem como objetivo explorar algumas das principais teorias do bem-estar no ambiente de trabalho e destacar suas contribuições para o entendimento desse fenômeno complexo. Existem teorias que enfocam tanto os aspectos individuais quanto os organizacionais do bem-estar, fornecendo uma visão abrangente sobre o tema.

2.4.1 TEORIA DO REFORÇO POSITIVO

A teoria do reforço positivo indica que o bem-estar pode ser aumentado quando o funcionário tem retornos positivos sobre suas ações e produções. Reconhecimento, elogios, promoções e incentivos financeiros são exemplos de reforço positivo que podem melhorar o bem-estar no trabalho e motivar os funcionários a serem mais produtivos. (SKINNER, 1953/2007).

De acordo com as teorias de (B.F. SKINNER 1953- 2007) o uso de elogios, recompensas e incentivos financeiros pode influenciar o comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho, levando a um maior engajamento e, potencialmente, melhorias no desempenho individual e organizacional. Skinner acreditava que o comportamento é moldado por meio de estímulos e consequências, e que recompensar os funcionários por suas realizações e esforços pode fortalecer os comportamentos desejados.

Ao oferecer elogios, reconhecimento e recompensas tangíveis, como bônus financeiros ou promoções, os gestores podem criar um ambiente motivador, no qual os funcionários se sintam valorizados e incentivados a buscar melhorias contínuas.

2.4.2 TEORIA DA EQUIDADE

A teoria da Equidade postula que os funcionários comparam a relação entre esforço e recompensa no trabalho com a relação de seus colegas de trabalho. Se eles perceberem uma falta de equidade ou tratamento injusto, seu bem-estar e motivação podem ser afetados negativamente, o que pode levar a uma queda na produtividade. Portanto, é importante garantir uma distribuição justa de recompensas e oportunidades de crescimento (ADANS, 1963). De acordo com a teoria da equidade de Adams (1963), a motivação dos funcionários e a manutenção de uma alta produtividade estão diretamente relacionadas à garantia de uma distribuição justa e equitativa tanto das tarefas quanto das recompensas no ambiente de trabalho. Essa teoria postula que os funcionários comparam suas contribuições individuais (como esforço, habilidades e tempo dedicado) com as recompensas que recebem (como salário, promoções e reconhecimento) em relação às contribuições e recompensas de outros colegas. Quando os funcionários percebem que a distribuição é justa, ou seja, que suas contribuições são proporcionalmente reconhecidas e recompensadas em comparação com seus colegas, eles tendem a se sentir motivados e satisfeitos no trabalho. Por outro lado, se perceberem uma falta de equidade na distribuição de tarefas ou recompensas, pode surgir a desmotivação, levando a uma queda na produtividade.

Para evitar a desmotivação dos funcionários, é crucial que as organizações promovam práticas de distribuição justa. Isso envolve a definição clara de responsabilidades e tarefas, evitando sobrecarga ou distribuição desigual entre os membros da equipe.

2.4.3 TEORIA DA AUTOEFICÁCIA:

A teoria do auto eficácia é sobre a crença dos funcionários em sua própria capacidade de realizar tarefas influencia diretamente seu desempenho e bem-estar no trabalho. Se os funcionários se sentirem confiantes em suas habilidades e tiverem um senso de controle sobre seu trabalho, eles tendem a ser mais produtivos e experimentar um maior bem-estar no ambiente de trabalho (BANDURA, 1977).

Estimular os funcionários e demonstrar confiança em suas capacidades é uma abordagem eficaz para promover uma maior produtividade no ambiente de trabalho. Quando os gestores e líderes reconhecem as habilidades e o potencial dos funcionários, eles enviam uma mensagem positiva de apoio e encorajamento, o que pode ter um impacto significativo em seu desempenho. Ao estimular os funcionários, eles se sentem valorizados e motivados a dar o melhor de si. Ao demonstrar confiança em suas habilidades, os gestores ajudam a construir autoconfiança nos funcionários, aumentando sua autoestima e encorajando-os a assumir desafios e buscar melhorias contínuas.

2.4.4 TEORIA DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO:

A teoria da satisfação no trabalho sugere que a satisfação geral dos funcionários em relação ao trabalho está diretamente relacionada à sua produtividade. Funcionários satisfeitos tendem a ser mais engajados, comprometidos e motivados, o que influencia positivamente seu desempenho no trabalho (LOCKE 1969, 1976).

De acordo com a teoria do estabelecimento de metas de Locke (1969, 1976), quando os funcionários estão engajados e têm metas claras e desafiadoras a serem alcançadas, eles tendem a ser mais produtivos. Essa teoria está alinhada com as teorias mencionadas anteriormente, que enfatizam a importância de estimular, recompensar e administrar adequadamente as tarefas dos funcionários. Ao estabelecer metas específicas e desafiadoras, os gestores podem fornecer uma direção clara para os funcionários, dando-lhes um propósito e um senso de realização. Essas metas devem ser realistas e mensuráveis, para que os funcionários possam monitorar seu progresso e receber feedback contínuo. Além disso, ao recompensar o alcance das metas, seja por meio de reconhecimento, incentivos financeiros ou oportunidades de crescimento, os gestores incentivam os funcionários a se esforçarem e se dedicarem ao trabalho.

Ao combinar as abordagens de estímulo e recompensa com uma administração eficaz das tarefas, os gestores podem criar um ambiente no qual os funcionários se sintam engajados, motivados e capazes de alcançar suas metas e contribuir para o sucesso da organização. Isso resulta em um aumento na produtividade e no desempenho individual e organizacional como um todo.

3 METODOLOGIA

Para Minayo (2007, p. 44) a metodologia de forma abrangente é “[...] a apresentação adequada e justificada dos métodos, técnicas e dos instrumentos operativos que devem ser utilizados para as buscas relativas às indagações da investigação”.

Para o estudo proposto sugere-se a realização de uma pesquisa descritiva que busca descrever e analisar a relação entre o bem-estar no ambiente de trabalho e a produtividade dos colaboradores de empresas do ramo do comércio de Palmitinho/RS. Neste viés, Vergara (2007, p. 47) elucida de maneira semelhante onde diz que “a pesquisa metodológica é o estudo que se refere a instrumentos de captação ou de manipulação da realidade.

A metodologia será o caminho para uma pesquisa no comércio de Palmitinho sobre o bem-estar dos funcionários e o quanto isso afeta na produtividade dos mesmos no dia a dia.

3.1. QUANTO AOS OBJETIVOS

As pesquisas em relação aos seus objetivos se dividem em: exploratória, descritiva e explicativa, conforme Gil (2002).

A presente pesquisa se classificará como: exploratória, descritiva e explicativa, pois, buscou conhecimentos em livros, artigos científicos, documentos eletrônicos, leis e sites especializados, descrevendo o tema e explicando os fatos referentes a produtividade das empresas e a produção delas, comparando alguns dados e chegando a números que confirmem o que autores, citados no referencial teórico deste trabalho descrevem, um aumento de produtividade onde se tem bem estar no ambiente de trabalho.

3.2. QUANTO À COLETA DOS DADOS

A coleta de dados será realizada por meio da pesquisa bibliográfica, além de pesquisa documental onde será alcançada por materiais sem tratamento analítico, que poderão compor fonte rica de dados, a custo baixo e sem necessidade de contato com os sujeitos da pesquisa, conforme Gil (2010). Os dados a serem coletados por meio de sites, documentos digitais, pesquisa online com trabalhadores e terão o objetivo de apresentar os resultados.

O questionário será realizado por um conjunto de perguntas destinadas à obtenção de dados e informações, serão recolhidas informações congruentes e uteis para a realização da pesquisa estudada. As informações obtidas por meio das respostas do questionário serão analisadas, descritas, havendo a compilação dos dados alcançados feita com a ajuda do Word, Excel e Google Docs.

A metodologia adotada para esse estudo envolverá uma pesquisa com abordagem metodológica centrada na análise do bem estar no ambiente de trabalho em nove clínicas odontológicas localizadas na cidade de Palmitinho- RS. O foco recairá sobre o impacto desse

bem estar nos níveis de produtividade considerando um total de 14 funcionários distribuídos entre as clínicas participantes.

3.3. QUANTO À ANÁLISE DE DADOS

Os dados serão analisados de duas formas diferentes, qualitativa e quantitativa, onde os dados coletados serão expostos por meio de tabelas e gráficos, com o desígnio de proporcionar sentido a análise e comparar os resultados obtidos. Na pesquisa qualitativa “o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa” (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

Os dados serão usados para comparar e contrastar com afirmações feitas pelos autores acima mencionados. Isso permitirá uma análise crítica e aprofundada das informações obtidas, verificando a validade e a consistência das conclusões apresentadas sobre as literaturas dos artigos. O contato com os colaboradores será feito de maneira online, enviado por whatsapp. Ao confrontar os dados com as afirmações teóricas, busca-se contribuir para o campo de estudo, oferecendo novas evidências que possa colaborar com as perspectivas existentes.

3.4 MÉTODO DE TRABALHO

O método da pesquisa refere-se à forma que o pesquisador escolhe para ampliar o conhecimento sobre determinado tema, fato ou fenômeno, chegando-se à veracidade nas ciências. Para Severino (2007, p. 102):

A ciência utiliza-se de um Método que lhe é próprio, o Método científico, elemento fundamental do processo do conhecimento realizado pela ciência para diferenciá-la não só do conhecimento comum, mas também das demais modalidades de expressão da subjetividade humana, como a filosofia, a arte e a religião.

Pode-se dizer que o método é o caminho a ser adotado para se chegar a tal verdade. A presente pesquisa pretende elencar dados estruturados na identificação, análise e compreensão sobre o bem-estar no ambiente de trabalho e como ele influencia na produtividade dos colaboradores e como cada colaborador se sente quando está bem ou não no trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A busca por ambientes de trabalho que promovam o bem-estar dos colaboradores tornou-se uma preocupação essencial nas organizações contemporâneas. Neste capítulo serão apresentados os dados obtidos, bem como sua análise, a fim de atingir os objetivos propostos.

No contexto específico das clínicas odontológicas em Palmitinho, RS, a presente pesquisa objetivou explorar a relação intrínseca entre o bem-estar no ambiente de trabalho e a produtividade dos funcionários. Com uma amostra de nove clínicas odontológicas e um total de 14 funcionários participantes, a investigação visa fornecer insights valiosos sobre como as condições laborais impactam o desempenho profissional nesse setor específico. Ao examinar os resultados obtidos, esta seção de resultados e discussões procura oferecer uma análise aprofundada das variáveis estudadas, destacando os padrões emergentes e as implicações práticas para a gestão e o desenvolvimento sustentável das clínicas odontológicas locais.

a. pesquisa

Este estudo investigativo se propôs a examinar a relação entre o bem-estar no ambiente de trabalho e a produtividade de 14 colaboradores distribuídos em nove clínicas odontológicas em Palmitinho, RS. Compreender como as condições laborais influenciam diretamente no desempenho desses profissionais torna-se crucial para o aprimoramento da gestão e o fortalecimento do ambiente profissional. A seguir, apresenta-se os resultados obtidos, oferecendo uma visão detalhada dos insights proporcionados por essa pesquisa.

I. Nível de satisfação no trabalho

"Como você avalia o nível de satisfação no seu trabalho?" constituiu o ponto focal para a coleta de dados junto aos colaboradores de nove clínicas odontológicas em Palmitinho, RS. Essa indagação foi elaborada com o intuito de aprofundar a compreensão sobre a percepção subjetiva dos profissionais em relação ao seu ambiente de trabalho. A seguir, apresentaremos os resultados e conduziremos uma análise abrangente das respostas obtidas, buscando identificar padrões, tendências e implicações relevantes para a promoção do bem-estar e da produtividade nesse contexto específico.

Gráfico 1: Como você avalia o nível de satisfação no seu trabalho?



FONTE: Autora (2023)

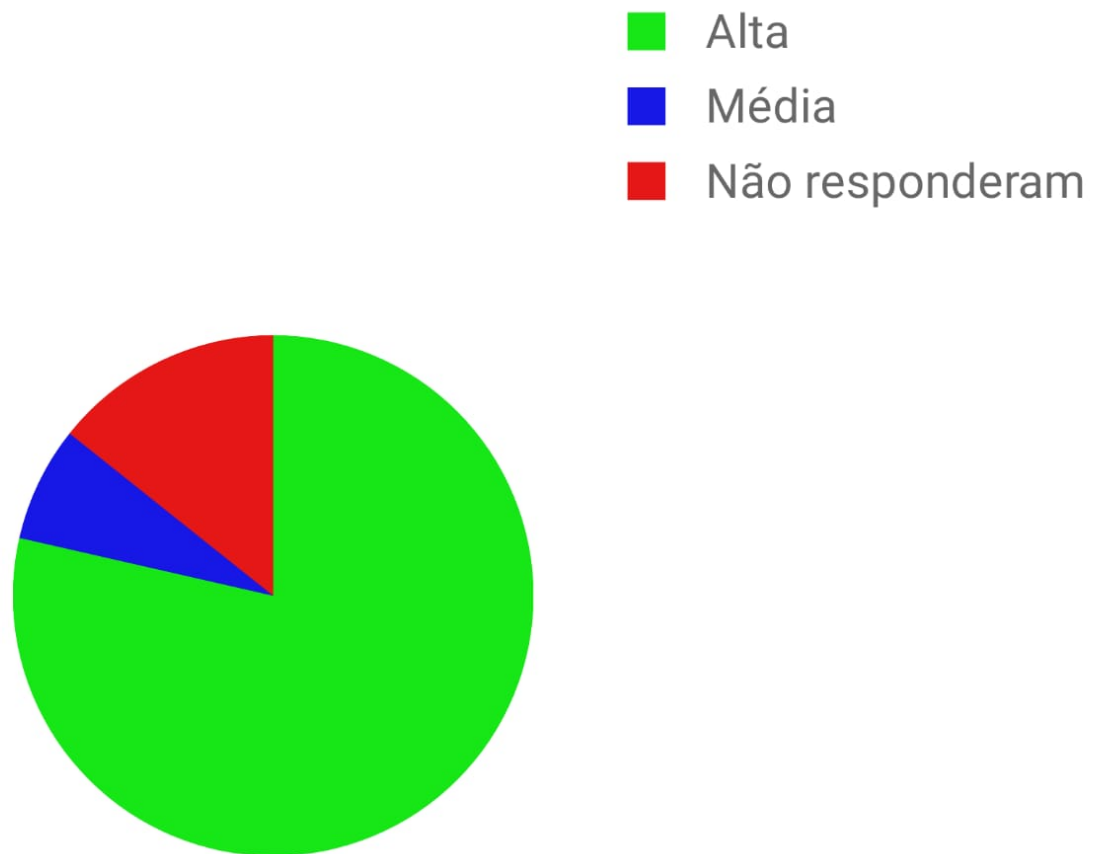
A inclusão da pergunta sobre o bem-estar no ambiente de trabalho na pesquisa é respaldada pela citação de Siqueira e Padovam (2004). A citação enfatiza a fundamental importância do bem-estar dos funcionários, destacando que colaboradores satisfeitos e saudáveis tendem a ser mais produtivos, engajados e propensos a permanecerem na empresa a longo prazo.

De acordo com Siqueira e Padovam (2004), a promoção do bem-estar e satisfação dos empregados não apenas contribui para a satisfação individual, mas também está intrinsecamente ligada à melhoria da produtividade e rentabilidade da empresa. A pesquisa sobre o bem-estar no ambiente de trabalho busca, assim, compreender de que forma a promoção de um ambiente saudável pode refletir não apenas na satisfação dos colaboradores, mas também nas métricas tangíveis de eficiência organizacional.

II Produtividade na empresa

Avaliar a própria produtividade na empresa é o foco da pergunta em questão. Ao explorar a perspectiva individual dos colaboradores sobre seu desempenho, buscamos insights valiosos para entender fatores influenciadores da eficácia profissional. A análise dos resultados permitirá uma compreensão aprofundada das percepções dos colaboradores, contribuindo para identificar oportunidades de aprimoramento e otimização do desempenho no ambiente de trabalho.

Gráfico 2- Como você avalia sua produtividade na empresa?



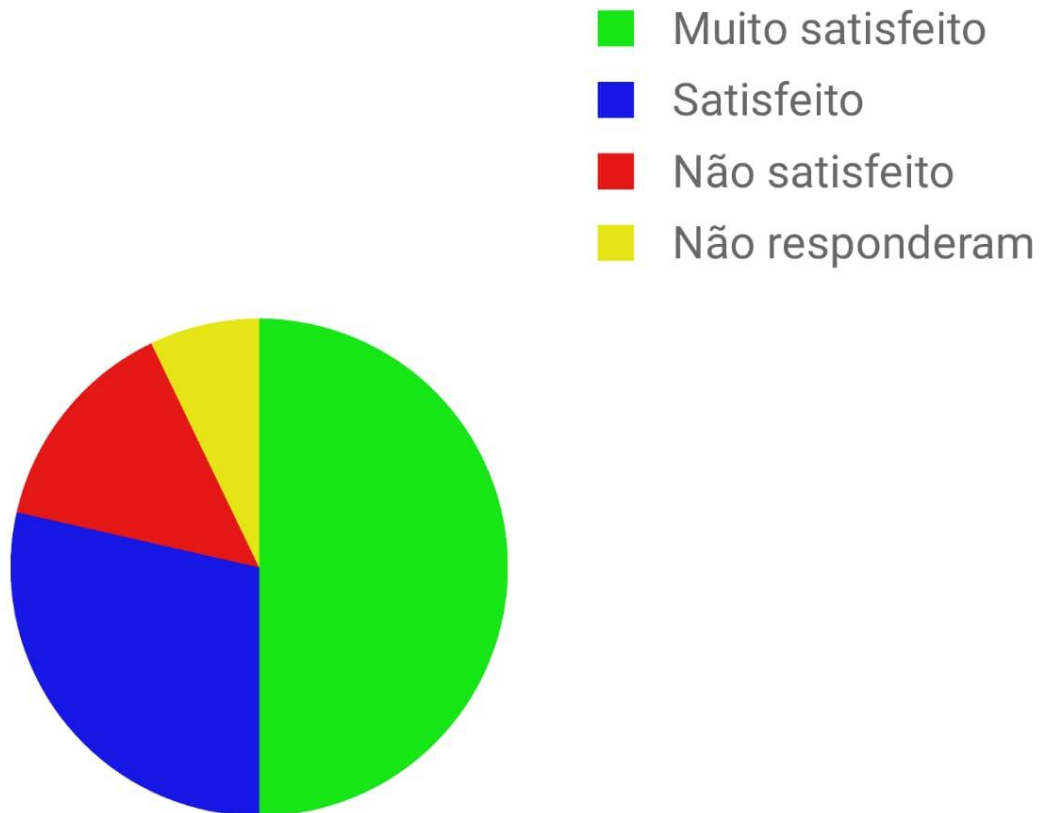
FONTE: Autora (2023)

III Nível de satisfação com a empresa

A pergunta "Como você avalia seu nível de satisfação com a empresa?" busca obter uma visão direta e subjetiva da satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho. As respostas fornecerão insights essenciais sobre o clima organizacional, permitindo a identificação de áreas de satisfação e eventuais pontos de melhoria. Esta avaliação global é

crucial para o desenvolvimento de estratégias que visam promover um ambiente mais positivo e produtivo no contexto empresarial.

Gráfico 3: De modo geral, como você avalia seu nível de satisfação com a empresa?



FONTE: Autora (2023)

Já Robbins (2002) Ao destacar que a satisfação no ambiente de trabalho refere-se à "atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza", Robbins salienta a relevância crucial desse elemento na dinâmica profissional.

A satisfação no trabalho não é apenas uma questão subjetiva, mas está diretamente ligada ao desempenho organizacional. Funcionários satisfeitos não só experimentam uma atitude positiva em relação às suas realizações, mas também contribuem para indicadores tangíveis de sucesso empresarial. A redução da taxa de rotatividade, a disposição para colaborar com colegas e a menor propensão a faltar ao trabalho representam benefícios diretos derivados da satisfação no trabalho.

Assim, a pesquisa sobre satisfação no trabalho visa compreender a importância estratégica de cultivar um ambiente no qual os colaboradores se sintam satisfeitos em suas funções. Ao alinhar-se à visão de Robbins, a pesquisa busca ir além do entendimento subjetivo da

satisfação, explorando como ela se traduz em ganhos concretos para a organização, promovendo não apenas o bem-estar individual, mas também contribuindo para um desempenho organizacional mais robusto e sustentável.

IV Motivação de funcionários

A indagação "Você acredita que sua empresa reconhece e motiva os funcionários?" destaca a importância do reconhecimento e da motivação no ambiente de trabalho. Ao buscar a perspectiva dos colaboradores sobre esses aspectos, a pesquisa visa compreender a eficácia das práticas de reconhecimento e motivação implementadas pela empresa. As respostas proporcionarão uma visão valiosa sobre a percepção dos funcionários em relação ao reconhecimento de suas contribuições e ao estímulo para alcançar metas profissionais. Essa avaliação é crucial para o desenvolvimento de estratégias que fortaleçam a cultura organizacional, promovam o engajamento e contribuam para um ambiente de trabalho mais estimulante e produtivo.

Gráfico 4: Você acredita que na sua empresa há reconhecimento e motivação com os funcionários?



FONTE: Autora (2023)

A importância de um funcionário estar satisfeito em seu trabalho é substancialmente respaldada pela teoria do reforço positivo, conforme delineado por Skinner (1953/2007). Essa teoria sugere que o bem-estar dos colaboradores pode ser significativamente ampliado quando são proporcionados retornos positivos sobre suas ações e produções. Reconhecimento, elogios, promoções e incentivos financeiros são exemplos concretos de reforço positivo que não apenas melhoram o ambiente de trabalho, mas também atuam como poderosos catalisadores para motivar os funcionários a alcançarem níveis mais elevados de produtividade. Ao compreender e aplicar efetivamente esses princípios, as organizações não apenas cultivam um ambiente

propício ao bem-estar dos colaboradores, mas também estabelecem uma dinâmica positiva que se traduz diretamente em maior engajamento, satisfação profissional e, conseqüentemente, em resultados mais eficazes no ambiente de trabalho.

V Satisfação profissional

A questão "Ao terminar sua jornada e ir para casa, você se sente satisfeito profissionalmente?" incide diretamente na avaliação subjetiva do nível de satisfação profissional dos colaboradores. Ao explorar o sentimento que permeia o encerramento do expediente, a pesquisa visa capturar a influência do ambiente de trabalho na realização pessoal dos funcionários. As respostas fornecerão insights valiosos sobre a interseção entre vida profissional e pessoal, oferecendo uma visão holística da satisfação no trabalho. Esta análise é crucial para entender como as experiências profissionais impactam o bem-estar global dos colaboradores e, por conseguinte, pode orientar estratégias organizacionais voltadas para a promoção de um ambiente de trabalho mais gratificante.

Gráfico 5: Ao terminar sua jornada e ir para casa, você se sente satisfeito profissionalmente?



FONTE: Autora (2023)

b. Resultado

Os resultados da pesquisa revelaram uma faceta significativa do cenário nas clínicas odontológicas em Palmitinho, RS, indicando que alguns funcionários expressaram falta de motivação e uma percepção de baixa produtividade. Esse dado suscita uma reflexão sobre os possíveis fatores subjacentes a essa falta de motivação. Pode ser proveitoso explorar as razões específicas apontadas pelos colaboradores, como falta de reconhecimento, oportunidades limitadas de desenvolvimento profissional ou desafios nas dinâmicas de comunicação interna.

A análise aprofundada dessas respostas permite à gestão identificar áreas de melhoria específicas e personalizar estratégias para reverter essa tendência. A implementação de programas de reconhecimento, mentorias, ou mesmo a revisão das práticas de comunicação, podem surgir como medidas-chave para reverter a percepção de baixa produtividade e cultivar um ambiente mais estimulante e motivador. Essa abordagem direcionada pode ser crucial para alinhar os interesses dos colaboradores com os objetivos da empresa, promovendo um aumento sustentável da satisfação e produtividade no ambiente de trabalho.

É interessante notar que, ao analisar os dados da pesquisa, observa-se uma correlação notável entre os percentuais de satisfação profissional e os que avaliam sua produtividade como alta. Essa semelhança pode indicar que, em muitos casos, a satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada à percepção de realização e eficácia profissional. Isso sugere que ações voltadas para elevar a satisfação dos colaboradores podem também resultar em ganhos substanciais na produtividade. A compreensão dessa interconexão oferece à gestão uma oportunidade estratégica de abordar simultaneamente tanto a motivação quanto a eficiência. Dessa forma, a implementação de políticas e práticas que visem melhorar a satisfação dos funcionários pode ser uma estratégia eficaz para impulsionar não apenas o engajamento, mas também os índices de produtividade nas clínicas odontológicas em Palmitinho, RS.

c. Medidas sugeridas para melhorias na produtividade das empresas

Para promover um ambiente mais motivador e aumentar a produtividade nas clínicas odontológicas em Palmitinho, RS, diversas melhorias podem ser implementadas. Em primeiro lugar, a instituição pode adotar programas de reconhecimento e incentivo, destacando o desempenho excepcional dos colaboradores. Oferecer oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional também pode impulsionar a motivação, permitindo que os funcionários aprimorem suas habilidades e avancem em suas carreiras. Além disso, estabelecer canais eficazes de comunicação interna, onde as ideias e preocupações dos colaboradores sejam valorizadas, pode fortalecer o senso de pertencimento e colaboração. Considerar a qualidade do ambiente físico de trabalho, proporcionando condições ergonômicas e um espaço agradável, também é essencial para o bem-estar geral. Ao adotar essas melhorias, as clínicas odontológicas têm a oportunidade de cultivar um ambiente propício ao engajamento, à satisfação dos funcionários e, conseqüentemente, à melhoria da produtividade.

5 Considerações finais

Através das indagações exploradas neste estudo sobre o bem-estar, motivação e produtividade dos colaboradores em clínicas odontológicas de Palmitinho, RS, é possível concluir que. Os resultados revelaram uma associação estreita entre a satisfação profissional e a percepção de alta produtividade, indicando que colaboradores mais satisfeitos tendem a se perceber como mais eficazes em suas funções. Contudo, chama atenção a presença de uma parcela de funcionários que expressou falta de motivação e uma visão desfavorável de sua própria produtividade.

Neste contexto, as estratégias para promover a motivação e produtividade podem se beneficiar de uma abordagem integrada. Programas de reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento profissional e melhorias nas práticas de comunicação interna emergem como áreas-chave para intervenção. A correlação entre satisfação e produtividade sugere que elevar o contentamento no trabalho pode não apenas influenciar positivamente a motivação, mas também contribuir para ganhos tangíveis na eficiência operacional.

Essas conclusões têm implicações práticas para a gestão de clínicas odontológicas, destacando a importância de estratégias holísticas que abordem tanto os aspectos motivacionais quanto as condições de trabalho. Ao implementar medidas personalizadas com base nas respostas dos colaboradores, as organizações podem cultivar um ambiente mais satisfatório e, conseqüentemente, potencializar a produtividade. Este estudo, portanto, contribui para o entendimento localizado das dinâmicas organizacionais, fornecendo insights valiosos para aprimorar o bem-estar e o desempenho profissional nas clínicas odontológicas em Palmitinho, RS.

REFERÊNCIAS

ADANS. (1963). Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1964-04111-001>. Acesso em maio de 2023.

BARDURA. (1977). Disponível em: <https://philpapers.org/rec/BANSTA-2>. Acesso em maio de 2023.

CHIAVENATO, I. (1999). *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. Local: Editora. Disponível na biblioteca da UERGS- Campus de Frederico Westphalen. Outubro de 2023

IBGE. (2010). Censo 2010. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/palmitinho/pesquisa/23/25888>. Acesso em maio de 2023.

IBGE. (Ano). Rio Grande do Sul Palmitinho | Panorama-IBGE CIDADES 2010 e 2021. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/palmitinho/panorama>. Acesso em 14 de maio de 2023.

LOCKE, E. A. (1969, 1976). *Satisfação no trabalho – uma breve revisão*. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rb>. Acesso em Setembro de 2023

LOCKE, E. A. (1976). *A Natureza e as Causas da Satisfação no Trabalho*. Em: Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1, 1297-1343. Disponível em: www.researchgate.org/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction. Acesso em maio de 2023.

Ministério da Saúde. (Ano). *Síndrome de Burnout*. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em abril de 2023.

Ministério da Saúde. (Ano). *Saúde Bucal: Série A. Normas e Manuais Técnicos Cadernos de Atenção Básica - n.º 17*. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_bucal.pdf. Acesso em junho de 2023.

PASCHOAL, T., & TAMAYO, Á. (Ano). *Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho*. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027183004.pdf>. Acesso em maio de 2023.

PASCHOAL, T., TORRES, C., & PORTO, J. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/LTYcnrsX4NFGBBLvkwwQphb/abstract/?lang=pt>. Acesso em maio de 2023.

PICHÈRE, P. (2023). A Hierarquia das Necessidades de Maslow: Obtenção de informação vital sobre como motivar as pessoas. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Hierarquia-das-Necessidades-Maslow-informa%C3%A7%C3%A3o/dp/2808065779>. Outubro de 2023

Qulture Rocks. (2023). Ambiente de trabalho e produtividade. Disponível em: <https://www.qulture.rocks/blog/ambiente-de-trabalho-e-productividade>. Acesso em abril de 2023.

Safe SST. (2023). Como o ambiente de trabalho influencia na produtividade. Disponível em: <https://blog.safesst.com.br/como-o-ambiente-de-trabalho-influencia-na-productividade/>. Acesso em abril de 2023.

Universidade Tiradentes. (Ano). A influência do ambiente físico e de trabalho na produtividade. Disponível em: <https://portal.unit.br/blog/noticias/a-influencia-do-ambiente-fisico-e-de-trabalho-na-productividade/>. Acesso em Novembro de 2023

APÊNDICE



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE FREDERICO WESTPHALEN
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Aluna: Juliana Caratti Lazarotti

Orientador: Prof. Dr. Samba Sané Coorientadora: Prof.^a. Dr.^a Claudia C. Wesendonk

PESQUISA

Olá, estou desenvolvendo uma pesquisa sobre o bem-estar no ambiente de trabalho e como ele influencia na produtividade dos colaboradores no comércio de Palmitinho, fico grata se puder responder algumas perguntas, a pesquisa é anônima e nenhum nome será usado, os apenas dados da pesquisa de modo geral sem expor empresas ou funcionários, desde já agradeço.

1. Como você avalia seu nível de satisfação sobre o seu trabalho?
 - Excelente
 - Bom
 - Ruim
 - Péssimo
 - Prefiro não responder
2. Como você avalia sua produtividade na empresa:
 - Alta
 - Média
 - Baixa
3. De modo geral, como você avalia seu nível de satisfação com a empresa?
 - Muito satisfeito
 - Satisfeito
 - Não satisfeito

4. Você acredita que sua empresa reconhece o motiva os funcionários:
 - Sim
 - Não
 - Não quero responder
5. Ao terminar sua jornada e ir para casa você se sente satisfeito profissionalmente?
 - Sim
 - Não

Link da pesquisa: <https://forms.gle/qwwujDSg4qhYVkkd7>