

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO DA PARAÍBA**  
**CAMPUS JOÃO PESSOA**  
**DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR**  
**UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS (UAG) CURSO DE**  
**BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JAYANE ROSA DE SOUSA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A MOTIVAÇÃO EM FOCO**

**João Pessoa – PB**

**2022**

**JAYANE ROSA DE SOUSA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A MOTIVAÇÃO EM FOCO**



**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

**Orientador: Maria Conceição Monteiro Cavalcanti**

**João Pessoa – PB**

**2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

S725q	Sousa, Jayane Rosa de.  Qualidade de vida no trabalho : a motivação em foco / Jayane Rosa de Sousa. – 2022. 47 f. : il. TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Insti- tuto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022. Orientação : Profª D.ra Maria da Conceição M. Cavalcanti.  1. Qualidade de vida no trabalho (QVT). 2. Comportamento organizacional. 3. Saúde mental no trabalho. 4. Motivação. I. Título.  CDU 331.101.1:005.32(043)
-------	--

Lucrecia Camilo de Lima  
Bibliotecária – CRB 15/132

PARECER 4/2022 - SAC/DDE/DG/IP/REITORIA/IFPB

Em 30 de junho de 2022.

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**JAYANE ROSA DE SOUZA**

Matrícula: 20182460044

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A MOTIVAÇÃO EM FOCO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** apresentado em **28 de junho de 2022**

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

**Resultado: APROVADO**

João Pessoa, 30/06/2022.

**BANCA EXAMINADORA:**

*(assinaturas eletrônicas via SUAP)*

**Maria da Conceição Monteiro Cavalcanti (IFPB)**

Orientador(a)

**Alysson André Régis Oliveira (IFPB)**

Examinador(a) interno(a)

**Emmanuelle Arnaud Almeida (IFPB)**

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Maria da Conceição Monteiro Cavalcanti, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 30/06/2022 18:22:00.
- Emmanuelle Arnaud Almeida, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 01/07/2022 08:02:13.
- Alysson Andre Regis Oliveira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 01/07/2022 11:09:17.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 30/06/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 310559

Código de Autenticação: da0808de6f



**NOSSA MISSÃO:** Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

**VALORES E PRINCÍPIOS:** Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus por ter me dado força e vontade para superar todas as dificuldades encontradas durante essa trajetória acadêmica.

A minha família e amigos pelo incentivo de me fazer buscar sempre algo maior e melhor para minha vida, pois me ajudaram de alguma forma e fizeram parte da minha formação, recebam minha gratidão.

## RESUMO

A saúde mental no trabalho tem ganhado mais espaço nas organizações visto que faz parte do direito do colaborador se habituar em um local de trabalho que lhes proporcione motivação. Para um trabalho de qualidade, os funcionários precisam estar motivados e com a saúde boa e para isso acontecer eles precisam sentir-se engajados com o trabalho que realizam. A partir desse contexto, a pesquisa teve como objetivo geral analisar como se apresenta a saúde mental dos funcionários das empresas pessoenses e sua influência nos resultados laborais. Na interpretação dos dados buscou-se conciliar os dados coletados com a fundamentação teórica conforme conceitos de programas sobre a QVT com embasamentos teóricos acerca da hierarquia das necessidades de Maslow, para alinhá-la melhor com a teoria de ERG. Quanto à metodologia, esta pesquisa classifica-se quanto à natureza como descritiva, quanto aos procedimentos técnicos classifica-se como uma pesquisa bibliográfica, sendo a amostra definida por conveniência. Sendo, portanto, não-probabilística porque foi selecionado por acessibilidade e conhecimento. Para a coleta de dados da pesquisa utilizou-se um questionário estruturado com base nas categorias propostas no estudo de Mattar (1997). O público-alvo da pesquisa de campo são funcionários atuando em empresas do setor privado, e que estavam em horário oposto de suas funções na data da pesquisa aplicada no mês de maio. Para a análise dos dados foram utilizados recursos através de seleção, transformando os resultados em gráficos e tabelas e ilustram-se estes dados através dessa apresentação. A partir dos dados obtidos foi possível constatar o nível de desmotivação e ansiedade por parte dos respondentes é notória e deixaram sequelas nos trabalhadores.

**Palavras-chave:** trabalho; qualidade de vida no trabalho; programas de qualidade de vida; motivação.

## ABSTRACT

Mental health at work has gained more space in organizations as it is part of the employee's right to get used to a workplace that provides motivation. For quality work, employees need to be motivated and in good health so they can feel engaged in the work they do. From this context, the general objective of the research was to analyze how the mental health of employees of companies in the city of São Paulo is presented and its influence on work results. The interpretation reconciles the data of low content data with a theoretical foundation in line with the theoretical foundations about the hierarchy of needs, to better align it with the ERG theory. As for the methodology, this research is classified as to the nature of the procedures described, as for the technicians, the technique is classified as a classification, with a sample defined by experts. Therefore, it is not probabilistic because it was selected for accessibility and knowledge. To collect the research, a data proposal was used based on the possibilities in the study by Mattar (1997). Field research resources are public and research applied in the month of May. For data analysis, resources were used through selection, transforming the results into graphs and tables and these data are illustrated through this presentation. It was possible to obtain the level of demotivation and anxiety on the part of the respondents and verification of the consequences of the data in the workers.

**Keywords:** job; quality of life at work; quality of life programs; motivation.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1: Fases da socialização organizacional.....</b>	<b>13</b>
<b>Figura 2: Pirâmide de Maslow .....</b>	<b>17</b>
<b>Figura 3: Revisão da Teoria das Necessidades de Abraham Maslow .....</b>	<b>20</b>

## LISTA DE TABELA

<b>Tabela 1: Visões positivas e negativas X e Y do ser humano conforme McGregor (1999):.....</b>	<b>16</b>
--	-----------

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1 - Faixa etária.....</b>	<b>27</b>
<b>Gráfico 2- Gêneros:.....</b>	<b>28</b>
<b>Gráfico 3- Grau de escolaridade: .....</b>	<b>28</b>
<b>Gráfico 4- Estado Civil: .....</b>	<b>29</b>
<b>Gráfico 5 - Tempo de vínculo com a empresa:.....</b>	<b>30</b>
<b>Gráfico 6- Tranquilidade no local de trabalho: .....</b>	<b>30</b>
<b>Gráfico 7- Condições ambientais e físicas do trabalho são satisfatórios para sua realização.....</b>	<b>31</b>
<b>Gráfico 8- Remuneração justa em relação ao trabalho executado: .....</b>	<b>31</b>
<b>Gráfico 9- Os funcionários recebem feedbacks ou incentivos positivos:.....</b>	<b>32</b>
<b>Gráfico 10- Os funcionários recebem feedbacks ou incentivos positivos:.....</b>	<b>33</b>
<b>Gráfico 11 - Realização profissional: .....</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico 12 – Ansiedade enquanto exerce alguma função na empresa:.....</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico 13 – Ficar na empresa é na realidade uma necessidade mais do que um desejo:.....</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico 14 – A empresa se preocupa com o bem estar coletivo: .....</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico 15 – A empresa se financia cursos de qualificação profissional para os funcionários:.....</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico 16 – Sentimento quanto aos colegas de trabalho se consideram membros de uma equipe: .....</b>	<b>37</b>

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**ABNT:** Associação Brasileira de Normas Técnicas

**IFPB:** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

**QV:** Qualidade de Vida

**QVT:** Qualidade de Vida no Trabalho

**SB:** Síndrome de Burnout

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>1.2 OBJETIVOS</b> .....	<b>12</b>
1.2.1 Objetivo Geral.....	12
1.2.2 Objetivos Específicos .....	12
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1 Comportamento Organizacional</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2 Programas de QVT</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3 Teorias sobre motivação</b> .....	<b>16</b>
<b>2.4 Teoria X e teoria Y</b> .....	<b>18</b>
<b>2.5 Teoria das Necessidades e Saúde Mental no trabalho</b> .....	<b>19</b>
<b>2.6 Motivação na QVT</b> .....	<b>23</b>
<b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>25</b>
<b>3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA</b> .....	<b>25</b>
<b>3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA</b> .....	<b>26</b>
<b>3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS</b> .....	<b>26</b>
<b>3.4 TRATAMENTO DOS DADOS</b> .....	<b>27</b>
<b>4- ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>27</b>
<b>4.1 Perfil Biográfico</b> .....	<b>28</b>
4.1.1 Perfil Profissional .....	30
4.1.2 Elementos sobre a qualidade de vida no trabalho .....	31
<b>4.2 Investigando aspectos da motivação no trabalho</b> .....	<b>33</b>
<b>4.3 Enfoque acerca do bem estar coletivo da organização em estudo</b> .....	<b>36</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES</b> .....	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>42</b>
<b>APÊNDICE A -</b>	
<b>QUESTIONÁRIO</b> .....	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Em tempos de escassez de recursos como os vividos nos anos de 2020-2021, embalados por uma pandemia da COVID-19 que abalou o mundo, falar acerca de motivação e saúde mental no trabalho significa apontar para os grandes desafios pelos quais os administradores e profissionais desta época tiveram que enfrentar e enfrentarão por um bom período, quer seja no âmbito pessoal, quer considerando as modificações, adaptações e atendimento às políticas públicas vigentes, que impõe o grande desafio de atuar numa nova concepção de empresa e de prestação de serviços laborais.

Os impactos gerados por tais circunstâncias foram os mais variados, cabendo um recorte neste instante para o cenário da motivação para o trabalho e a saúde mental dos trabalhadores que residem especificamente na cidade de João Pessoa. Posto o entendimento de que não se presencia mais um ambiente corporativo como desenhado em tempos anteriores à crise citada.

Por esse delineamento, cabe ainda, reportarmos a temática Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, um termo desenvolvido por estudiosos operacionalizados pelas organizações, objetivando proporcionar um sentimento de bem-estar e de segurança para os trabalhadores.

Posto isso, a presente pesquisa se propõe a analisar a saúde mental dos profissionais e trabalhadores mediante um cenário onde tende a oportunizar uma certa decadência em seu desempenho profissional no âmbito organizacional, esse tema remete a ação de pesquisa de averiguar como a Saúde Mental dos funcionários influencia na motivação no trabalho, propositura essa advinda do interesse em entender como as empresas lidam com a qualidade de vida dos seus trabalhadores em detrimento da necessidade organizacional de obtenção de lucro.

No âmbito pessoal foi percebido a necessidade de investir em qualidade de vida e saúde mental para prospectar a manutenção de motivação para o trabalho. Os noticiários (inter)nacionais, se debruçam nessa temática internamente revelando situações onde investir na motivação torna-se uma medida inerente a manutenção da saúde do trabalhador, de modo que esses resultados não potencializam não só no âmbito profissional quanto no âmbito pessoal, pois dizem respeito as questões que precisam ser pautadas e ter uma direção de onde, como e o que empresa está priorizando, pois, trata-

se desde já, de um conflito permanente entre os resultados melhores de uma organização e o bem-estar coletivo da sociedade.

Os fatores geradores destes problemas aparentam ser muito variados, pois vem englobando situações relacionadas à organização, a exemplo de posturas ligadas à ética, à moral e à cultura que permeiam as organizações e sociedade.

Por oportuno o crescimento econômico e o trabalho, razão da empregabilidade de uma nação, torna-se um desafio, visto que existem implicações quanto à motivação do trabalhador que não pode ser pensada ou praticada em ato separado das questões ambientais, sociais, políticas, culturais e educacionais.

Vale a pena reportar o que nos dizem Oda e Marques (2009), quando salientam que dentre os direitos fundamentais do indivíduo encontra-se o direito de usufruir de uma vida saudável, que apresente qualidade, e possa ser livre de ameaças à sua integridade física e mental bem como de problemas e doenças ocasionados pela realização do trabalho. Por esse entendimento considera-se para este estudo o seguinte questionamento; **"Os trabalhadores participantes desta pesquisa sentem-se motivados de modo a entender que existe qualidade de vida no seu local de trabalho e que estes fatores interferem nos seus resultados laborais e na sua saúde mental?"**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar como se apresenta a saúde mental dos funcionários das empresas pessoenses e sua influência nos resultados laborais.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para conseguir atingir o objetivo geral, o presente estudo tem os seguintes objetivos específicos:

- Investigar como ocorre o processo da qualidade de vida dos funcionários no trabalho;
- Analisar a motivação no trabalho;
- Descrever a possibilidade de melhoria do bem estar coletivo das organizações.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo aponta uma breve base teórica necessária para que o estudo possa ser desenvolvido. Nele serão tratadas teorias fundamentais e relativas à Programas de Qualidade de Vida (PQV), Qualidade de Vida (QV), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

### 2.1 Comportamento Organizacional

De acordo com Chiavenato (2014), as organizações nada mais são do que um conjunto de pessoas que combinam seus esforços para alcançar um objetivo comum e chegarem a resultados que não teriam condições de conquistar individualmente.

McShane e Von Glinow (2014) ilustram as fases da socialização organizacional com a figura a seguir:



**Fonte:** Adaptado de McShane e Von Glinow (2014, p. 385).

Um dos modelos de tipologia de personalidade mais utilizados nas organizações por Robbins e Judge (2014), McShane e Von Glinow (2014), Robbins (2005) e DuBrin (2006) é a Classificação Tipológica Myers-Briggs (MBTI), que classifica a personalidade das pessoas baseada em indicadores de tipologias definidas pelo psiquiatra Carl Jung como:

- Introvertidas (I): pessoas mais reservadas, tímidas e quietas; ou extrovertidas (E): pessoas mais expansivas, sociáveis, comunicativas e assertivas;
- Sensoriais (S): são adeptas da rotina, práticas, concretas, realistas; ou intuitivas (N): imaginativas, abstratas, com foco no futuro, possuem visão mais ampliada das situações;
- racionalistas (T): com raciocínio lógico e objetivo, são impessoais; ou sentimentais (F): empáticas e solidárias, utilizam as emoções e os valores pessoais;

– Julgadoras (J): organizadas, estruturadas, controladoras, orientadas por cronogramas; ou perceptivas (P): espontâneas, adaptáveis, flexíveis, focadas em oportunidades.

Pode-se dizer que a preocupação com o bem-estar dos colaboradores começa a aparecer com o taylorismo, o fordismo e a teoria de Fayol, grandes pensadores da administração. Taylor estuda uma maneira menos desgastante de trabalho para o funcionário e um pagamento mais justo para os colaboradores. Ford facilitou a vida do funcionário com a linha de montagem móvel, investiu na qualificação do colaborador, adotou o dia de trabalho de 8 horas e duplicou o valor médio do salário. Fayol cria conceitos administrativos baseados em equidade, harmonia e espírito de equipe.

Elton Mayo realizou um experimento que comprovou a importância das relações humanas no ambiente de trabalho, o experimento Hawthorne. Esse experimento demonstrou que as relações entre colegas de trabalho (grupos de trabalho) e administradores estão entre os fatores mais significativos para o desempenho individual. Os resultados obtidos demonstraram que a lealdade ao grupo e o esforço coletivo foram bastante significativos e a relação do conceito de autoridade deve ser baseada na cooperação e coordenação, sem coerção. Os administradores reconheceram que, para fazer a organização funcionar, era preciso considerar seriamente o comportamento das pessoas (MAXIMIANO, 2012).

## **2.2 Programas de QVT**

No passado, as corporações preocupavam-se apenas com a eficiência dos meios produtivos, concentrando-se na otimização dos resultados e na redução dos custos de produção, não considerando os aspectos que influenciavam o bem-estar como variável relevante na tomada de decisão. A questão levantada diz respeito ao fato de se perceber se essas medidas estão declaradas como se propaga ou trata apenas de uma ação isolada de *marketing*, percebe-se que as empresas ainda não priorizam a prática acerca de Responsabilidade Social Empresarial, sua definição se caracteriza pela forma de gestão que se define pela relação ética e transparência da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona, pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionam o desenvolvimento mental da sociedade trabalhadora, preservando recursos ambientais e, culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

A responsabilidade das organizações vai além pelo simples fato de tirar do papel os programas de QVT e adotar na prática, pois ter boas relações profissionais, ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho e superiores transformam o clima organizacional da empresa. Os programas incentivam os empregados a adotarem hábitos de vida mais saudáveis, ao receber positivamente em metas batidas sem muito esforço físico e mental, pois mede o grau de satisfação das necessidades pessoais que o funcionário consegue obter enquanto exerce sua função. O profissional em estar mais motivado a desempenhar melhor suas atividades vão trazer posteriormente resultados satisfatórios para a empresa.

Pois já afirmava Gil:

Que o conceito desses programas é justamente: Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Gil (2001, p. 276).

Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho. Os programas QVT proporcionam qualidade de vida nas empresas de acordo com cada perfil dos funcionários, qual se molda melhor para se aplicar o programa ideal, seja com cursos de capacitação, realização pessoal, bonificações por metas atingidas, outro programa de aplicação mais simples e sem custos é a sistematização de aplicar o feedback destacando pontos positivos e negativos de cada funcionário. O chamado *Day off* (dia de folga, sem desconto, no aniversário do funcionário) traz uma aparência de cuidado com o funcionário. Organizar uma rotina de avaliação de desempenho traz inúmeros benefícios à empresa, pois tudo isso concilia visando encontrar o ponto de equilíbrio entre o bem-estar do trabalhador e a eficácia da empresa que lhe oferece.

Um programa de muita valia para a empresa e sem custo é a adoção da avaliação 360° e está muito utilizada nas organizações, porque essa avaliação consiste em direcionar os gestores e funcionários através de perguntas direcionadas sobre o ambiente de trabalho e a organização, sua função na área que une autoavaliação e avaliações dos que trabalham com ele, incluindo subordinados, líderes e colegas de trabalho. Segundo Bispo (2003), a avaliação de desempenho 360° possui vantagens como: direção para resultados, maior

objetividade e flexibilidade. Também é uma técnica que possui uma imparcialidade elevada e na qual se prevê continuidade do processo e participação dos funcionários.

A avaliação 360° evita que toda a análise de desempenho fique nas mãos apenas do supervisor que pode ser enviesado por opiniões pessoais, por exemplo. Isso torna os resultados mais transparentes e confiáveis, pois a mensagem virá de mais fontes, o feedback é mais assertivo.

### **2.3 Teorias sobre motivação**

As Teorias Motivacionais começaram a ser desenvolvidas na segunda metade do século XX, e ainda hoje recebem complementações. Muitos estudiosos classificaram essas teorias como estudo da “Satisfação”, pois visam medir o índice de motivação das pessoas, baseadas em suas necessidades e aspirações.

As Teorias Motivacionais objetivam identificar e analisar os fatores que estimulam o comportamento das pessoas. Geralmente, a base para elaboração dessas hipóteses são as teorias hedônicas desenvolvidas pelos filósofos gregos, que enxergavam o comportamento humano como atitudes voltadas para a realização de algum prazer. Elas consideram três estímulos principais do comportamento humano: ganho material, reconhecimento social e realização pessoal.

Conhecida como a teoria da motivação humana, se encontram as necessidades mais básicas da sobrevivência. Maslow separou as cinco categorias de necessidades em patamares mais altos e mais baixos. As necessidades fisiológicas e de segurança são descritas como necessidades de nível mais baixo e aquelas relacionadas à auto realização são chamadas necessidades de nível mais alto. A diferenciação entre estes dois níveis parte da premissa de que as necessidades de nível mais alto são satisfeitas internamente (no indivíduo) enquanto as de nível mais baixo são satisfeitas quase sempre externamente (através de coisas como remuneração, acordos sindicais e permanência no emprego).

Maslow (apud Bergamini, 2008) defende que praticamente todas as teorias históricas e contemporâneas de motivação se unem na consideração das necessidades, impulsos e estados motivadores. Bergamini (2008) destaca que o modelo de Maslow propõe a noção de necessidade como fonte de energia das motivações existentes no interior das pessoas.

**Figura 2: Pirâmide de Maslow**



**Fonte:** Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow. Fonte: Robbins (2002).

Apresentado em 1954, a teoria das necessidades de Maslow gerou grande impacto, tornando fundamental nos campos da sociologia, psicologia, marketing e negócios. Bergamini (2005, p. 23) aponta que inicialmente é preciso compreender que as pessoas possuem o desejo de serem produtivas; e que quando isso não ocorre em qualquer área de sua vida, seja pessoal ou profissional, certamente essa pessoa está passando por alguma situação de inadequação pessoal que a está afetando. Robbins (2002 p. 4) define cada um dos níveis de necessidade da seguinte forma:

- a) Fisiológica: Fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo.
- b) Segurança: Segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.
- c) Social: Afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo.
- d) Estima: Fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia; e fatores externos de estima, como status, reconhecimento e atenção.
- e) Auto realização: A intenção de tornar-se tudo aquilo que se é capaz de ser; inclui crescimento, alcance do seu próprio potencial e autodesenvolvimento.

À medida em que cada uma destas necessidades é atendida, a próxima torna-se a dominante. Como mostra a imagem, o indivíduo move-se para o topo da hierarquia,

apresentada em forma de pirâmide. Do ponto de vista da motivação, esta teoria sugere que, embora jamais uma necessidade possa ser satisfeita completamente, uma necessidade substancialmente satisfeita extingue a motivação. Assim, de acordo com a teoria de Maslow, para motivar alguém é preciso saber em que nível da hierarquia a pessoa se encontra no momento e focar a satisfação naquele nível ou no patamar imediatamente superior.

Robbins (2002) encontrou-se pouco embasamento empírico para a proposta de Maslow entrando em consonância com a lógica de Bergamini (2008) que afirma que a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow teve irrestrita aceitação, embora, paradoxalmente, tenha sido apoiada em evidências insuficientes de pesquisa empírica.

## 2.4 Teoria X e teoria Y

Douglas McGregor propôs duas visões distintas do ser humano: uma basicamente negativa, chamada de Teoria X; e outra basicamente positiva, chamada de Teoria Y. Depois de observar a forma como os executivos tratavam seus funcionários, McGregor concluiu que a visão que os executivos têm da natureza dos seres humanos se baseia em certos agrupamentos de premissas e que eles tendem a moldar seu próprio comportamento em relação aos funcionários conforme este conjunto de premissas.

**Tabela 1:** Visões positivas e negativas X e Y do ser humano conforme McGregor (1999)

<b>A Administração pela Teoria X:</b>	<b>A Administração pela Teoria Y:</b>
Vigilância e fiscalização de pessoas	Autocontrole e autodireção
Desconfiança nas pessoas	Confiança nas pessoas
Imposição de regras e regulamento	Liberdade e autonomia
Descrédito nas pessoas	Delegação de responsabilidade
Centralização das decisões na cúpula	Descentralização das decisões na base
Atividade rotineira para as pessoas	Atividade criativa para as pessoas
Autocracia e comando	Democracia e participação
Pessoas com recursos produtivos	Pessoas como parceiros da organização

**Fonte:** Elaboração própria com base nos estudos de McGregor (1999) e Robbins (2002, p. 153).

Nessa sequência Robbins (2002, p. 153) apresenta Sob a Teoria X, as quatro premissas dos executivos são:

- a) Os funcionários não gostam de trabalhar por sua própria natureza e tentarão evitar o trabalho sempre que possível.
- b) Como eles não gostam de trabalhar, precisam ser coagidos, controlados ou ameaçados com punições para que atinjam as metas.
- c) Os funcionários evitam responsabilidades e buscam orientação formal sempre que possível.
- d) A maioria dos trabalhadores coloca a segurança acima de todos os fatores associados ao trabalho e mostra pouca ambição.

Em contraste com essas visões negativas, Robbins (2002, p. 153) lista as quatro premissas positivas chamada de Teoria Y:

- a) Os funcionários podem achar o trabalho algo tão natural quanto descansar ou se divertir.
- b) As pessoas demonstrarão auto orientação e autocontrole se estiverem comprometidas com os objetivos.
- c) A pessoa mediana é capaz de aprender a aceitar, ou até a buscar, a responsabilidade.
- d) A capacidade de tomar decisões inovadoras pode ser encontrada em qualquer pessoa e não é privilégio exclusivo dos que estão em posições hierarquicamente superiores.

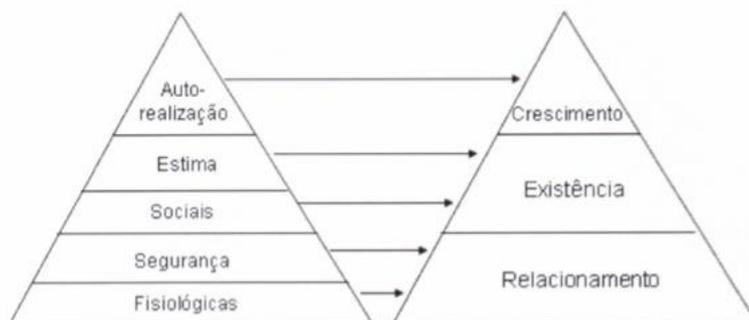
Mc Gregor (2005, p. 134) aborda que a Teoria X parte da premissa de que as necessidades de nível mais baixo dominam os indivíduos; “a Teoria Y, de que as necessidades de nível mais alto são as dominantes. McGregor, pessoalmente, acreditava que as premissas da Teoria Y eram mais válidas que as da Teoria X”. Para maximizar a motivação dos funcionários, propôs ideias como a do processo decisório participativo, a das tarefas desafiadoras e de muita responsabilidade e a de um bom relacionamento de grupo.

## **2.5 Teoria das Necessidades e Saúde Mental no trabalho**

- a) Teoria ERG - Clayton Alderfer, da Universidade de Yale, trabalhou em cima da hierarquia das necessidades, de Maslow, para alinhá-la melhor com a pesquisa empírica. Esta hierarquia revisada foi chamada de teoria ERG.

Segundo Robbins (2002), as necessidades de nível baixo levam a um desejo de satisfazer as necessidades de nível alto. Diferindo da teoria de Maslow, a teoria ERG admite, de acordo com Robbins (2002) que mais de uma necessidade pode estar ativa ao mesmo tempo; se uma necessidade de nível alto for reprimida, o desejo de satisfazer outra de nível mais baixo aumentará. De acordo com Robbins (2002), a divisão da pirâmide em dois níveis é justificada pela diferença na natureza dos fatores de satisfação. As necessidades de nível baixo são satisfeitas a partir de fatores extrínsecos. Como o exemplo citado por Archer (1997), a água é um fator de satisfação de uma necessidade, a sede. Como exemplos de fatores extrínsecos nas organizações podem-se citar remuneração. Já as necessidades de nível alto, são satisfeitas a partir de fatores intrínsecos, como defende Bergamini (2008) referindo-se à necessidade de auto-realização que representa a busca de individualização.

**Figura 3: Revisão da Teoria das Necessidades de Abraham Maslow**



**Fonte:** Pirâmide de Maslow comparada à ERG. Fonte: Adaptado de Robbins (2002).

Posto isso, Alderfer & Schneider (1973, p.490) define os 3 níveis da ERG da seguinte forma:

[...]As necessidades de Existência incluem todas as necessidades psicológicas e materiais, por exemplo, fome e sede, assim como outras necessidades materiais como pagamento de salário relacionado ao trabalho e a segurança física.

As necessidades de Relacionamento dizem respeito ao desejo que as pessoas têm de ter relacionamentos com outras pessoas e que estes relacionamentos se caracterizam por um compartilhamento mútuo de ideias e sentimentos

As necessidades de Crescimento incluem o desejo de ter uma influência criativa e produtiva sobre si mesmo e

sobre o ambiente em que vive. A satisfação da necessidade de crescimento ocorre quando uma pessoa engaja em problemas para os quais necessita utilizar plenamente suas capacidades e desenvolver novas capacidades [...]

A segunda diferença citada constitui o que Robbins (2002) chamou de frustração-regressão. Conceito que vai de encontro à ideia defendida por Maslow ao dizer que um indivíduo ficaria em um determinado nível de necessidade até este ser atendido em sua plenitude. Já Maslow limitou o papel da motivação na explicação do comportamento ao defender que, ao mesmo tempo em que o comportamento é motivado, ele é quase sempre determinado biologicamente, culturalmente e situacionalmente.

Para Maslow (1943 p.63), o indivíduo é um todo integrado e organizado. Sampaio (2009) diz tratar-se de uma teoria dinâmica, as pessoas encontram-se sob o jugo das influências de suas necessidades, que se alternam ao longo da vida. Sampaio (2009) justifica que a enganada interpretação da hierarquia das necessidades como uma estrutura rígida foi, provavelmente, uma das principais causas da inexistência de resultados das pesquisas empíricas realizadas por diversos autores.

b) Síndrome de Burnout - Herbert J. Freudenberger (1970) psicanalista nova-iorquino, define a 'Síndrome de *Burnout*' como distúrbio psíquico de caráter depressivo, ou do inglês *to burn out*, (algo como queimar por completo) que é um precedido de esgotamento físico e mental intenso e sua causa está ligeiramente ligada à vida profissional, após ele se dar conta de estar com os sintomas e se tornar vítima do problema.

Existem diferenças significativas entre estresse e burnout (BENEVIDES-PEREIRA 2002, p.45):

[..] O burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre pela cronificação deste, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, o Burnout tem sempre um caráter negativo. Por outro lado, o Burnout está relacionado com o mundo do trabalho, com o tipo de atividades laborais do indivíduo.

Um dos grandes problemas, do estresse e do burnout, é a dificuldade encontrada para estabelecer um consenso entre os autores quanto às definições e modelos

explicativos, sendo assim, é possível subdividir as teorias em quatro grupos (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Para (BENEVIDES-PEREIRA, 2002), a exaustão emocional refere-se à sensação de esgotamento, tanto físico como mental, ao sentimento de dispor mais de energia para absolutamente nada. De haver chegado ao limite das possibilidades, incapaz de recuperar-se de um dia para o outro. Ocorre quando a pessoa percebe nela mesmo a impressão de que não dispõe de recursos suficientes para dar aos outros

A reduzida realização profissional ou diminuição da realização pessoal evidencia o sentimento de insatisfação com as atividades laborais que vem realizando, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, fracasso profissional, desmotivação, revelando baixa eficiência no trabalho. Por vezes, o profissional apresenta ímpetos de abandonar o emprego (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho e os trabalhadores da área de saúde são frequentemente propensos ao burnout. Os médicos parecem ter a proporção mais elevada de casos de burnout (de acordo com um estudo recente no Psychological Reports, nada menos que 40% dos médicos apresentavam altos níveis de burnout). Cordes e Doherty (1993), em seu estudo sobre esses profissionais, encontraram que aqueles que têm frequentes interações intensas ou emocionalmente carregadas com outros estão mais suscetíveis. Os sintomas são variados: fortes dores de cabeça, tonturas, tremores, muita falta de ar, oscilações de humor, distúrbios do sono, dificuldade de concentração e problemas digestivos. Segundo o Dr. Jurgen Staedt, diretor da clínica de psiquiatria e psicoterapia do complexo hospitalar Vivantes, em Berlim, parte dos pacientes que o procuram com depressão são diagnosticados com a síndrome do esgotamento profissional.

O burnout está ainda associado a consequências negativas, dentre as quais:

- No nível socioeconômico: absenteísmo, queda de produtividade (PARKER; KULIK, 1995) e aposentadoria precoce (WEBER; WELTLE; LEDERER, 2005);
- Para a saúde física: aumento do risco cardiovascular (HONKONEN et al., 2006; MELAMED et al., 2006a), alterações fisiológicas e metabólicas como desregulação do eixo hipotálamo-hipófise-adrenais (GROSSI et al., 2005), diabetes tipo 2 (MELAMED et al., 2006a), elevação de lipídios séricos (SHIROM et al., 1997) e alterações do sistema imune (LEHRMAN et al., 1999), além de distúrbios musculoesqueléticos (HONKONEN et al., 2006);

- Para a saúde mental: associação com ansiedade e, em especial, depressão (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; AHOLA et al., 2005), além de abuso de álcool (AHOLA et al., 2006b).

## 2.6 Motivação na QVT

Para muitos o novo é um elemento que motiva. Saber o que não se sabe é intrigante, nos inspira lidar com o inesperado, pois no novo surgem situações complexas, vivências e experiências que agregam. E qual é a nossa reação quando damos de cara com o que já conhecemos? Com aquela rotina cansativa, o dia a dia que tem por lei o “de novo” e não o “novo”? O ponto crítico da rotina é a repetição, é o retornar ao que já foi feito para se fazer novamente, a estar no mesmo lugar, rodeado das mesmas pessoas, desempenhando a mesma função. Esse “voltar e voltar” para alguns pode ser enlouquecedor, outros têm uma habilidade natural para lidar com a repetição, pois para esses ela gera conforto e segurança. Em uma situação onde tudo está garantido ou sob controle, basta fazer o que sempre foi feito, reagir da mesma maneira e pronto. Gil (2001, p. 212) ressalta que para estimular as pessoas, é necessário que se estabeleçam metas ambiciosas. Organizações que se contentam com metas modestas não conseguem estimular suas equipes a pensar grande. Dessa forma, Chiavenato (2004) evidencia que, para que isso ocorra, é imprescindível a existência de qualidade de vida, definida pelo autor como “criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – e segurança -, seja em suas condições psicológicas e sociais”. O autor ainda aborda que a junção de todos estes fatores favorece para se ter um ambiente agradável e satisfatório, melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores nas empresas.

Segundo afirma Carmello (2007) à implantação da Qualidade de Vida no Trabalho não é algo tão fácil assim, são vários problemas enfrentados para sua implantação, dois deles são: o “Modismo” (tido como apenas uma invenção da empresa para estar se adequando às demais) e a saúde financeira da organização, onde as próprias empresas acabam dificultando sua implantação. A implantação de um modelo voltado para a Qualidade de Vida no Trabalho não será a solução de todos os problemas, porém, sua utilização é de extrema importância para obter melhores resultados, visto que, os trabalhadores que irão realizar suas tarefas estarão capacitados para isso, e motivados para desempenhar tal atividade (CARMELLO, 2007).

Em consonância com o pensamento de Marras que afirma que “As organizações que investem nos funcionários como o maior recurso, deve-se atentar em atitudes que motivam esses colaboradores, tais como: ter um ambiente de trabalho positivo, facilitar aos empregados um âmbito para que tomem suas decisões e respeitá-las, mostrar para o colaborador como seu trabalho pode afetar aos resultados do departamento ou da companhia, e fazer com que o mesmo se identifique com a identidade corporativa, aplicando feedback construtivo de seu desempenho indicando os pontos de progresso e aqueles que podem melhorar-se. (MARRAS, 2011).”

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O propósito deste trabalho foi de analisar como se apresenta a saúde mental dos funcionários das empresas pessoenses e sua influência nos resultados laborais e motivacionais.

Para isso, a pesquisa toma algumas diretrizes metodológicas que serão citadas a seguir, como: classificação, abordagem, tipo de pesquisa, universo, amostragem, amostra e os instrumentos usados na coleta de dados.

O tipo de pesquisa foi a de natureza descritiva porque ela consegue objetivar e gerar conhecimentos para aplicação na prática procurando uma solução de problemas específicos e engloba verdades e interesses, melhorando algum processo, o caso do setor estudado, situação problema ou diagnosticar determinado comportamento. Para haver uma maior abrangência quanto aos objetivos elaborados, optou-se pela pesquisa descritiva. Esses, de acordo com Gil (2010, p. 27) “têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaborados também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis”.

A abordagem adotada se dá pela forma qualitativa, quantitativa, ou seja, a junção das duas (combinada). Pois, na abordagem qualitativa, o pesquisador procura aprofundar-se na compreensão dos fenômenos que estuda – ações dos indivíduos, grupos ou organizações em seu ambiente e contexto social – interpretando-os segundo a perspectiva dos participantes da situação enfocada, sem se preocupar com representatividade numérica, generalizações estatísticas e relações lineares de causa e efeito. Assim sendo, a interpretação, a consideração do pesquisador como principal instrumento de investigação e a necessidade de o pesquisador de estar em contato direto e prolongado com o campo, para captar os significados dos comportamentos observados, revelam-se como características da pesquisa qualitativa (ALVES, 1991; GOLDENBERG, 1999; NEVES, 1996; PATTON, 2002). E acerca da quantitativa refere-se a estudar o comportamento deles e os membros da área profissional se formando uma abordagem quantitativa por ser representativa.

A discussão e os conceitos dos aspectos metodológicos é usar uma pesquisa bibliográfica porque ela é feita a partir de materiais já publicados, como livros, artigos, periódicos, internet, etc. Segundo Gil (2007, p. 44) define que os exemplos mais

característicos desse tipo de pesquisa são investigações sobre ideologias ou aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema.

### **3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA**

A população são profissionais e/ou estudantes de qualquer nível de ensino que estejam trabalhando ou estagiando e que morem na cidade de João Pessoa intencionalmente selecionados para entender a questão da pesquisa. O tipo de amostra selecionada para esse estudo foi a amostra por conveniência, sendo um tipo de amostra muito comum e consiste justamente em selecionar uma amostra da população que seja acessível, ou seja, os indivíduos empregados nesta pesquisa são trabalhadores de áreas distintas sendo selecionados porque estão prontamente disponíveis a responderem à pesquisa, pois estão ligados diretamente as suas áreas e seus cargos, então conhecem a estrutura e QVT, e não porque foram selecionados através de um critério estatístico e sim porque tem acessibilidade e convivência no posto de trabalho. Sendo, portanto, não-probabilística porque foi selecionado por acessibilidade e conhecimento. “A amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo” (LAKATOS; MARCONI, 2007, p. 225).

### **3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS**

Os procedimentos de coleta de dados em foco seguiram os passos através da aplicação do método da técnica do questionário com perguntas acerca da saúde mental e motivação na área profissional, em sua equipe em questão e em como está direcionado a saúde mental acerca das metas propostas, o trabalhador a quem se conecta seu ciclo social de profissionais e amigos fez parte de todo procedimento indo desde o acompanhamento das perguntas até os resultados, o pesquisador se engaja na realidade estudada e usou das questões do questionário para obter todos os detalhes e as informações necessárias.

Os dados observados vieram através de um questionário com 16 questões feito através do Google *Forms* enviado aos 20 trabalhadores por meio de um celular instalado nele a mídia social (WhatsApp) para repassar as informações das perguntas, é uma comunicação direta porque é uma pesquisa de campo, pois o pesquisador convive com essas pessoas no seu ciclo social de amizade. Mattar (1997) destaca que a forma mais tradicional e corriqueira para obtenção de dados em uma pesquisa é através da

comunicação com o detentor dos dados, e sua principal característica consiste no fato de que o dado é obtido através de declaração do próprio respondente.

O instrumento que será utilizado para os dados no campo da pesquisa será um questionário estruturado, realizada através da aplicação de perguntas de forma *online* elaborado e distribuídos para os 20 trabalhadores, o líder/gestor não participou desta coleta e se obteve o resultado de todos os 20 profissionais que responderam ao questionário que já trabalharam ou que trabalham em alguma empresa do setor privado.

O questionário foi composto de maneira clara e objetiva para um fácil entendimento na coleta de dados com 16 questões múltiplas e de escala linear de 1 a 10 específicas sobre a qualidade de vida e saúde mental, para responder a esse questionário em relação às expectativas motivacionais de cada profissional com o trabalho, os profissionais tiveram um prazo de 5 dias para respondê-lo, durante o mês de maio de 2022. Acerca do questionário disponibilizado foram 16 perguntas bem respondidas, obtendo-se assim um retorno de 100% de aproveitamento, pois como foi colocado por Mattar na metodologia da pesquisa em (1997) a forma mais tradicional para obter esses dados da pesquisa é com a comunicação.

### **3.4 TRATAMENTO DOS DADOS**

O tratamento dos dados se resumiu na metodologia deste estudo, procedendo-se então posteriormente à análise dos dados e discussão dos resultados encontrados no instrumento das coletas de dados.

Após a transcrição das respostas da amostra dos 20 participantes através do formulário já criado no site Google *Forms* mais conhecido como Google Formulários que é um serviço gratuito justamente usado para criação de formulários *online*, visto que tenham acessado a plataforma, identifica-se no formulário as respostas a qual se deseja conferir na aba "respostas" para visualizá-las e obter todas as informações da coleta de dados. As respostas obtidas dos respondentes da pesquisa já se aplicam ao gráfico em forma de pizza automaticamente para se ter noção da média de pessoas que responderam "sim ou não" e isso se aplica a todas as 16 questões realizadas a eles.

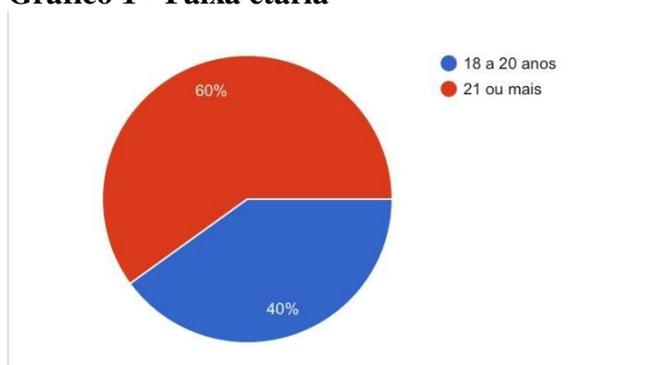
## **4- ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Nesta seção, apresenta-se a análise dos dados coletados através da entrevista e do levantamento de relatos globais acerca do tema em artigos e sites de domínio público, procedeu-se a análise e interpretação dos mesmos, que foram posteriormente transcritos em resumo a partir dos resultados encontrados. O processo deu-se por seleção, transformando os resultados em gráficos e tabelas, e para facilitar a verificação e entendimento, foram tratados de forma quantitativa e qualitativa para sua classificação e análise, procurando responder os objetivos específicos desta pesquisa, com a metodologia aplicada na pesquisa, o presente tópico foi subdividido em seções e observados com os gráficos a seguir:

#### 4.1 Perfil Biográfico

Através do Perfil Biográfico neste estudo, vai se conhecer melhor e obter mais informações dos trabalhadores, saúde mental, desempenho no trabalho e motivação. Em relação aos trabalhadores de João Pessoa verifica-se conforme o gráfico 01 a seguir sua faixa etária, mostra que a maioria dos funcionários, com cerca de 60% tem a idade com vinte anos ou mais e logo após como destacado no gráfico 1 que 40% dos entrevistados têm apenas 18 a 20 anos.

**Gráfico 1 - Faixa etária**

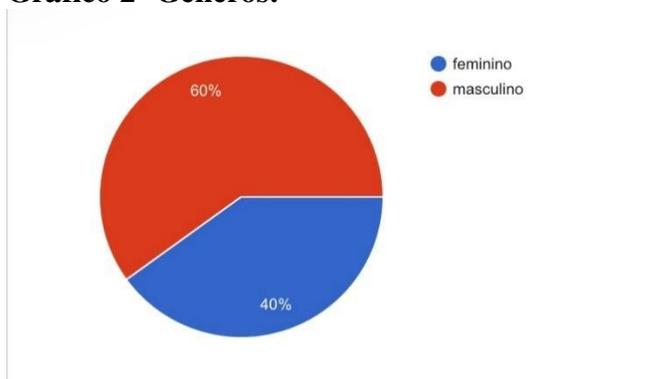


**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Segundo o gráfico 02, pode-se observar que o gênero masculino está maior na pesquisa destacado na cor vermelha com 60% de trabalhadores homens e logo após destacado em cor azul cerca de 40% de trabalhadoras são femininas, pois o maior contato do ciclo social que a pesquisadora teve embasamento acerca da motivação do trabalho foi com relatos do público masculino, tanto na formação profissional e acadêmica, mas isso

não altera nem justifica a pesquisa, pois busca saber acerca da saúde mental no trabalho de ambos profissionais.

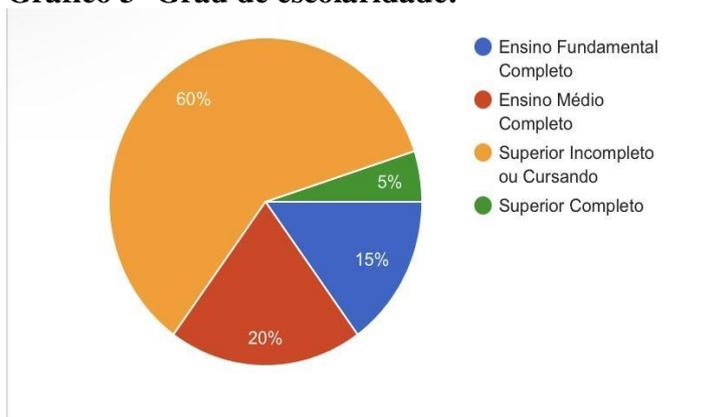
**Gráfico 2- Gêneros:**



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

No gráfico 03 abaixo, pode-se observar que a maioria tem o Superior Completo ou está em curso com 60% o que é um grande número de pessoas, pois os profissionais demonstram estudo e qualificação, logo após como destacado em verde apenas 5% já tem o Superior Completo, ou seja já estão formados, em seguida os 20% possuem Ensino Médio Completo que é o básico para entrar no mercado de trabalho hoje em dia e 15% entraram no mercado apenas com o fundamental completo.

**Gráfico 3- Grau de escolaridade:**

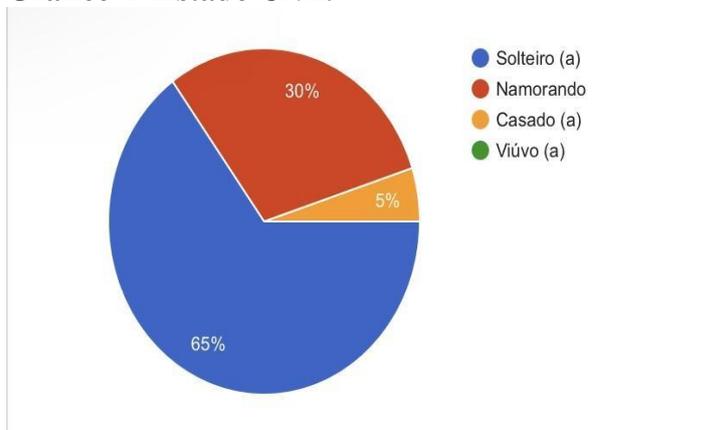


**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Como pode ser observado no gráfico 04 abaixo acerca do estado civil dos trabalhadores, 65% destacado na cor azul cor gráfico 4 são respondentes denominados solteiros, logo acima do gráfico, 30% afirmam estar em uma união, pois estão

namorando, e destacado na cor laranja apenas 5% afirmam serem casados e nenhum dos trabalhadores que responderam à pesquisa afirmou ser viúvo.

**Gráfico 4- Estado Civil:**

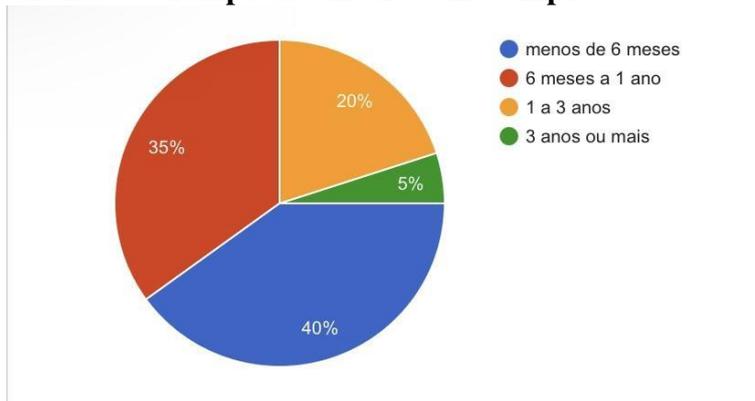


**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

#### 4.1.1 Perfil Profissional

Através do estudo do Perfil Profissional dos trabalhadores veremos que serão destacados através dos gráficos a seguir, o tempo de trabalho no cargo de cada profissional.

**Gráfico 5 - Tempo de vínculo com a empresa:**



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

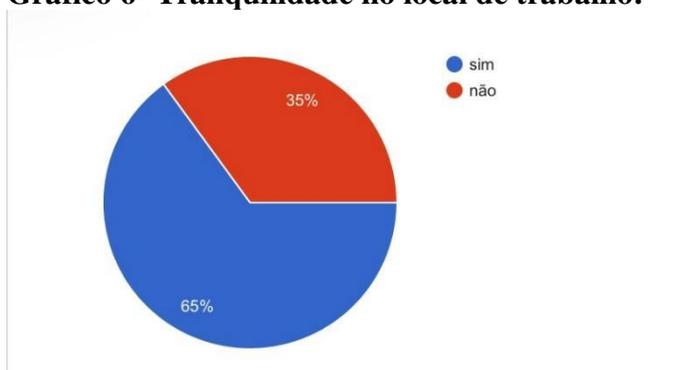
No gráfico 05 acima apresentado, cerca de 35% dos servidores possuem um bom tempo de trabalho no cargo que exerce na empresa privada, em partida com 40% dos trabalhadores que afirmaram que estão há menos de seis meses na empresa, o que pode

se perceber pelos números demonstrados acima que há pouca rotatividade de pessoal neste ambiente e que 20% ocupam 1 ano a 3 no seu cargo e somente 5% apontam que trabalham 3 anos ou mais na organização.

#### 4.1.2 Elementos sobre a qualidade de vida no trabalho

Nos gráficos abaixo será apontado as qualidades físicas do local de trabalho: se são satisfatórias para realização de trabalho dos entrevistados, se as empresas ficam em cursos de qualificação e capacitação, se há uma devida preocupação perante a ergonomia, se é de fato um lugar tranquilo a ser trabalhado e se busca deixar o profissional motivados com definições claras acerca de planos de carreiras ou realização e crescimento profissional.

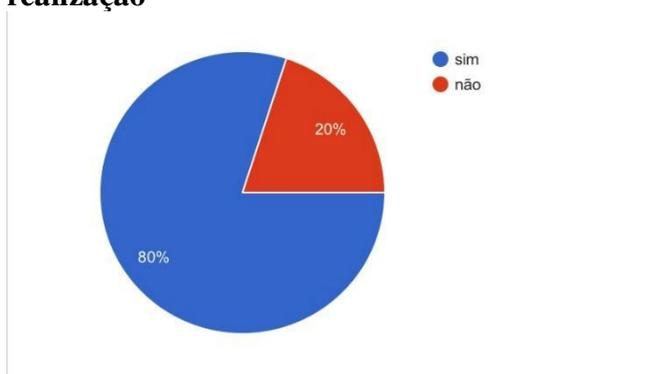
**Gráfico 6- Tranquilidade no local de trabalho:**



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Na primeira seção observa-se essa necessidade satisfeita de tranquilidade no ambiente de trabalho de que cerca de 65% dos funcionários se sentem seguros no local de trabalho e 35% não se sentem seguros, temos a percepção da existência de segurança no trabalho, a maioria destes servidores se revela positivamente à questão, pois eles expressaram que percebem a existência de uma boa tranquilidade no local de trabalho o que favorece a boa prática das atividades diárias na empresa, e mostra se no gráfico aprovado pelos trabalhadores.

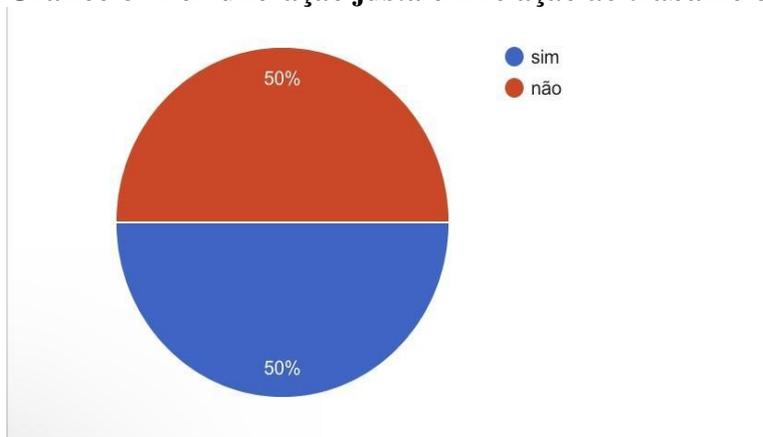
### Gráfico 7- Condições ambientais e físicas do trabalho são satisfatórias para sua realização



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Em relação à qualidade de vida do profissional no local de trabalho, como os gráficos 6 e 7 apontam que a maioria está em boas condições de trabalho, executando suas funções no ambiente físico, 80% responderam para se obter um resultado satisfatório contra 20% dos trabalhadores que não estão satisfeitos com o ambiente físico do local da organização, com o local de trabalho, a maioria afirmou ser um ambiente condizente em boas condições, pois revelam ser o mais adequado para a organização.

### Gráfico 8- Remuneração justa em relação ao trabalho executado:

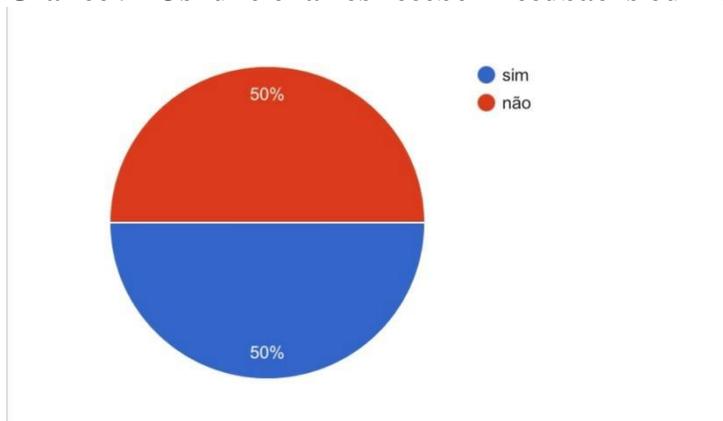


**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Segundo Walton (1973 apud Freitas e Souza 2009) não existem padrões definidos no julgamento da compensação adequada, cabendo a cada indivíduo definir quais são os seus critérios para julgar se a sua remuneração lhe é adequada ou não. Com um empate apresentado no gráfico 8, um resultado de meio a meio está associado se recebem o salário bem conforme o seu cargo. Percebe-se então que a divisão dos entrevistados em 50%,

através de critérios próprios têm o julgamento de que as suas remunerações são justas e adequadas e os demais 50% já não tem essa visão de que recebe justamente o seu salário.

**Gráfico 9- Os funcionários recebem feedbacks ou incentivos positivos:**



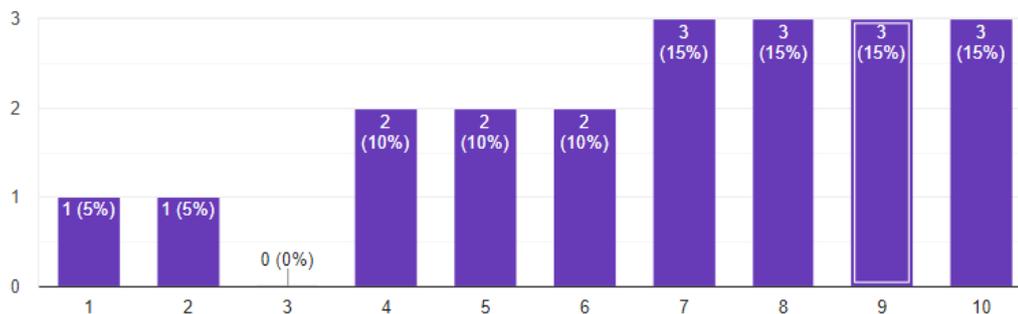
**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Através das respostas dos 20 trabalhadores, 50% deles recebem sim, feedbacks e comentários acerca do trabalho com incentivos e os outros 50% não recebem. Pois as condições de trabalho estão ligadas a fatores como segurança e envolvem a saúde do trabalhador, sendo necessário que estejam alinhadas ao bem-estar e não somente ligadas a estratégia de manter os indivíduos trabalhando para bater metas e aumentar a produtividade (FERREIRA, 2011). E se essa produtividade não está totalmente satisfeita cabe à organização se comunicar com o colaborador, pois a divisão do gráfico aponta que apenas metade recebem esses feedbacks e a outra metade realmente não sabem para onde recorrer se sua produtividade estiver baixa, então 50% ficam sem um norte da empresa.

## 4.2 Investigando aspectos da motivação no trabalho

### Gráfico 10- Os funcionários recebem feedbacks ou incentivos positivos:

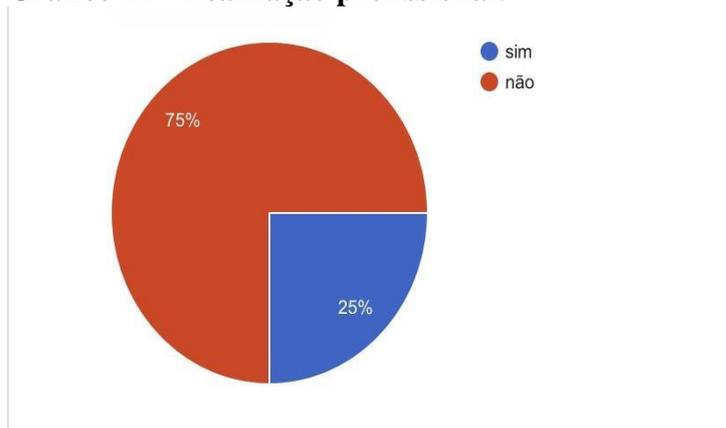
20 respostas



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Como observamos no gráfico 10 acima 12 pessoas ficaram entre a escala 7 a 10 com 15% afirmam com segurança que gostam de estar trabalhando na empresa, 2 pessoas com 5% já não têm tanta certeza se gostam, 6 trabalhadores com 10% tem certeza que apreciam e que realmente gostam, ficando na escala linear apresentada entre o meio do 4 a 6 e isso mexe sim e muito com o psicólogo, pois ter uma qualidade de vida no trabalho ainda mais depois de um momento pandêmico enfrentado fazendo o que gosta é essencial.

### Gráfico 11 - Realização profissional:

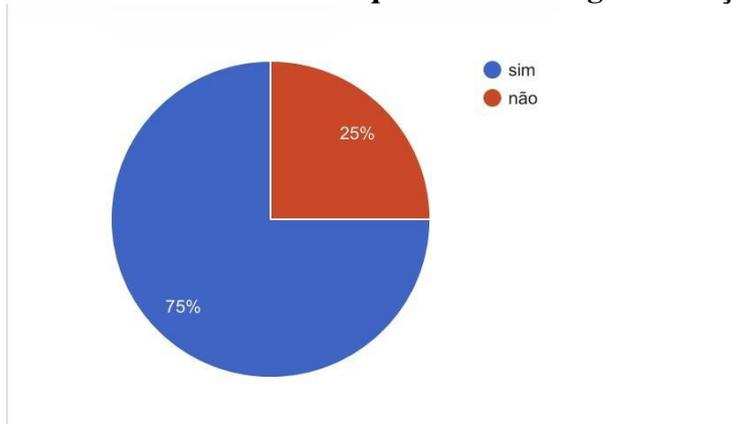


**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

No gráfico 11 apresentado está notável que 75% dos profissionais não tem realização profissional na vida, e isso desmotiva até no seu desempenho na função inserida na empresa, e apenas 25% afirmaram ter essa realização, o que entra em consonância em obterem motivação no trabalho, mas ainda sim é um número inferior

aos trabalhadores que afirmam não ter essa realização. É importante salientar que essas questões como reconhecimento e a importância do trabalho que se é conferida ao indivíduo está diretamente ligada a satisfação no trabalho e conseqüentemente a QVT (FERREIRA, 2011).

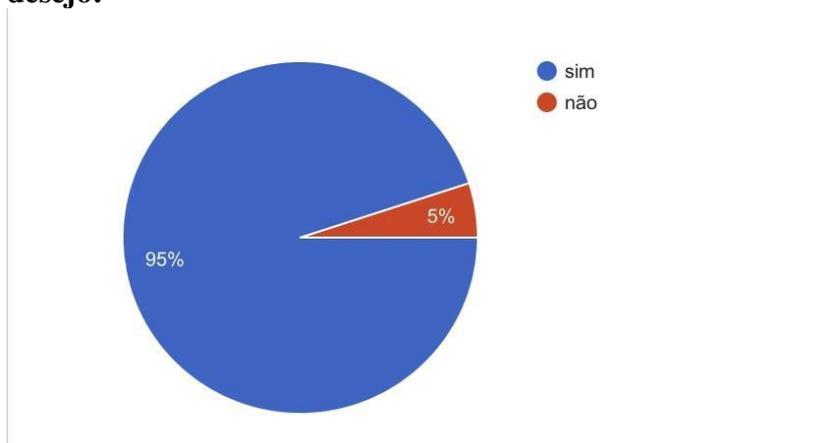
**Gráfico 12 - Ansiedade enquanto exerce alguma função na empresa:**



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Apontado no gráfico acima cerca de 75% dos funcionários da pesquisa já tiveram ansiedade executando alguma função na empresa, um número demonstrado exorbitante em relação a apenas 25% dos trabalhadores afirmando que estão com a saúde mental livre da ansiedade no âmbito profissional, por isso o embasamento teórico da pesquisa voltou sobre a importância de que as empresas realmente precisam investir na implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho em suas instalações organizacionais, pois para o Herculano (1998) é preciso ter consciência de que a Qualidade de Vida no Trabalho não seja apenas focada para que as pessoas trabalhem melhor, mais que também elas possam se sentir bem naquele ambiente. O foco deve sempre estar voltado para a produtividade, como também para o indivíduo.

**Gráfico 13- Ficar na empresa é na realidade uma necessidade mais do que um desejo:**

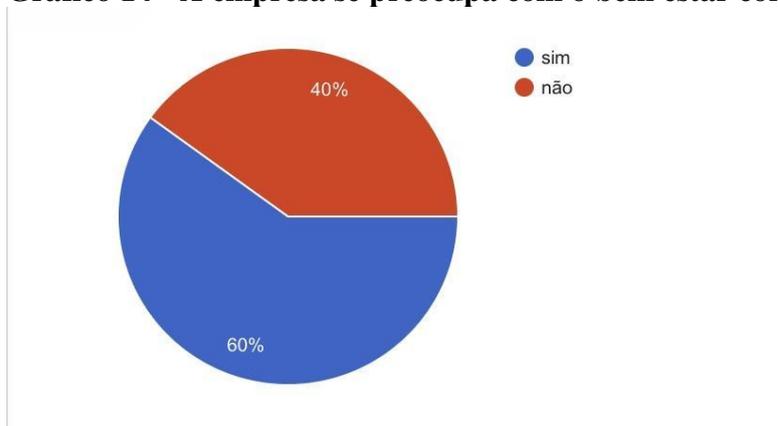


**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

A satisfação com a integração social na organização é um dos fatores que influenciam o comportamento do indivíduo na organização e foco de uma QVT preventiva, onde há política e programas institucionais que buscam o bem-estar (FERREIRA, 2011). Pois no gráfico acima o resultado foi de que 95% não enxergaram a satisfação de desejo e vontade de estar realmente na empresa a integração desses 95% trabalhadores está diretamente ligado a necessidade de se ter um emprego e somente 5% dos respondentes afirmam realmente ter vontade de estar na organização e demonstra ter uma boa QVT.

#### **4.3 Enfoque acerca do bem estar coletivo da organização em estudo**

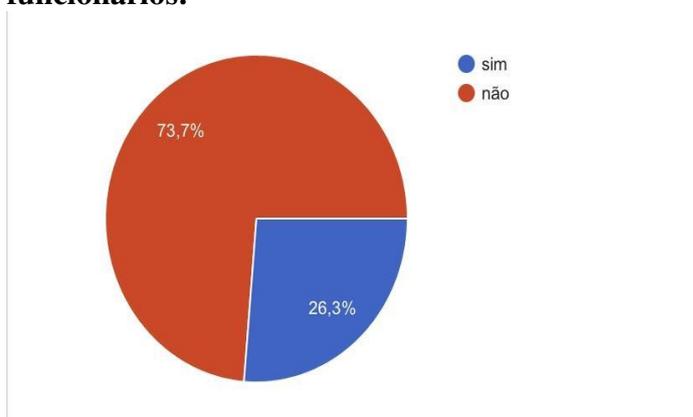
**Gráfico 14 - A empresa se preocupa com o bem estar coletivo:**



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

No gráfico 14 acima lista uma visualização de que as empresas se preocupam sim com o bem-estar coletivo com 60% dos funcionários afirmando, em posição oposta 40% afirmam na pesquisa do questionário que as empresas que eles trabalham ou trabalharam não se preocupam de fato com esse bem-estar do clima organizacional, o que é essencial e de suma importância hoje em dia após período de pandemia se ter um bom clima organizacional harmonioso.

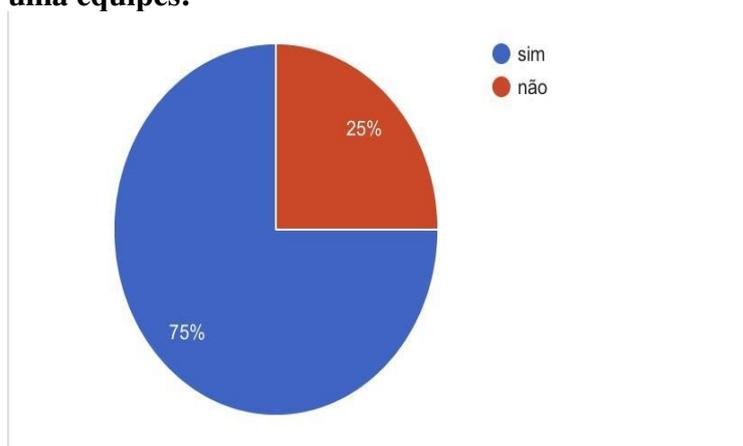
**Gráfico 15 - A empresa financia cursos de qualificação profissional para os funcionários:**



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Como observamos no gráfico 15, cerca de 73,7% dos funcionários afirmam que não recebem financiamento de cursos profissionalizantes e apenas 26,3% afirmam receber cursos de qualificação profissional, Segundo afirma Carmello (2007) à implantação da Qualidade de Vida no Trabalho não é nada tão fácil assim, são vários problemas enfrentados para sua implantação, dois deles são: o “Modismo” (tido como apenas uma invenção da empresa para estar se adequando às demais) e a saúde financeira da organização, onde as próprias empresas acabam dificultando sua implantação. Pois, é um fato que ocorre em muitas empresas e que merecem atenção redobrada por parte do gestor para suprir estas demandas.

**Gráfico 16 - Sentimento quanto aos colegas de trabalho se consideram membros de uma equipes:**



**Fonte:** dados da pesquisa (2022).

Como analisamos no gráfico 16 acima, 75% dos trabalhadores sentem que fazem parte de uma equipe e 25% já não tem esse sentimento entra em posição social: afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo apresentado na Pirâmide de Maslow comparada à ERG. Fonte: Adaptado de Robbins (2002).

Concluindo esta pesquisa e respondendo à questão de estudo acerca se os trabalhadores participantes desta pesquisa se sentem valorizados, cuidados, motivados de modo a entender que existe qualidade de vida no seu local de trabalho e que estes fatores interferem nos seus resultados laborais e na sua saúde mental. Pode-se dizer, que a partir da análise dos dados coletados, conforme a Hierarquia das Necessidades, de Abraham Maslow (1943) na Pirâmide comparada à ERG, adaptado de Robbins (2002), que os servidores encontram-se pouco motivados e com a saúde mental afetada mediante o seu trabalho desempenhado, pois as pesquisas apontam de forma clara e singela que quanto ao ambiente de convivência no trabalho e no ambiente de cada setores de cada trabalhador distinto a maioria favorece que a motivação não implica desse jeito e sim da forma trabalhada mediante a escassez de treinamento, de feedbacks, da troca entre funcionário e gestor, da falta da realização profissional e tudo isso causa desmotivação, pois a maioria afirmou estar no emprego mais por uma necessidade de que realmente ter vontade de estar ali, interferindo sim, até nos resultados das empresas em questão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Mediante finalização deste trabalho de pesquisa realizado na área de Gestão de Pessoas, sobre a temática quanto à saúde mental e motivação, foi possível verificar a importância da utilização dos programas de qualidade de vida no trabalho nas empresas para melhorar a motivação no trabalho visto na fundamentação teórica e pode-se afirmar também que seus objetivos pretendidos foram alcançados, pois, demandou a aplicação, na prática dos conhecimentos teóricos vistos ao longo de toda a formação acadêmica elaborados ao longo da pesquisa. O esforço deste estudo proporcionou ter mais conhecimento sobre a área administrativa e analisar de perto e com mais autoridade a percepção de como trabalhadores e amigos próximos vê seus empregos, quanto, a sua saúde mental e sua motivação no trabalho com base na teoria motivacional conforme a Hierarquia das Necessidades, de Abraham Maslow (1943), na Pirâmide comparada à ERG, adaptado de Robbins (2002), com o questionário aplicado para obtenção do resultado.

Nesta pesquisa se observa dados positivos em relação à satisfação quanto a realização da função no trabalho desempenhado dos trabalhadores da pesquisa, ao salário compatível, ao trabalho em equipe valorizado com um bom ambiente para se trabalhar tranquilamente e ótimas condições físicas. Porém, destacam-se na análise do formulário aplicado neste trabalho itens negativos, tornando os índices preocupantes, tais como: ansiedade durante estar trabalhando, a falta de uma boa conversa até uma assistência merecida são pontos em que a atenção do líder/gestor deve prestar atenção e colocar também na lista de prioridades para a melhora na motivação dos funcionários e consequente a aplicação melhora nos serviços prestados e nos resultados das empresas.

A escolha do tema veio justamente por ouvir muitos relatos de pessoas próximas que estavam desmotivadas e insatisfeitas com seu trabalho e os motivos eram diversos, seja no salário, em trabalhar muito e não ter tempo pra nada, ou não ter sequer uma boa relação pessoal com seu gestor, excesso de funções, saúde mental em desgaste devido ao *stress* no trabalho e etc. Por isso o problema de pesquisa veio justamente na indagação do estudo acerca se os trabalhadores participantes desta pesquisa se sentem motivados de modo a entender se existe qualidade de vida no seu local de trabalho e que estes fatores interferem nos seus resultados laborais, sobre a importância do bem estar conciliando com o trabalho em vários assuntos como o desempenho, a performance, a importância de

melhoria da saúde, e a motivação de estar trabalhando com resultados inversos mais do que positivos. O estudo visa buscar sensibilizar os gerentes para ações de melhorias que favoreçam e visem pensar mais na importância de ter um profissional com um bom psicológico enquanto trabalha principalmente em período pós pandemia.

Quanto aos objetivos específicos foram atingidos, pois o resultado da investigação sobre o processo da qualidade de vida dos funcionários no trabalho foi satisfatório quanto a todos os trabalhadores responderem ao questionário e a sua conclusão se deu devido à constatação que a motivação do colaborador não está somente ligada diretamente com fatores como o salário e benefícios remunerados e boas condições físicas, mas sim das condições psicológicas acarretadas pelo trabalho com resultado pouco satisfatório de número de percentual alto de trabalhadores desmotivados sem perspectiva profissional, e se torna preocupante, trazendo a resposta para a segunda questão específica do problema de analisar a motivação no trabalho e está implicando sim, pois 95% dos trabalhadores não enxergaram a satisfação de desejo e vontade de estar realmente na empresa. E a terceira resposta da questão do objetivo específico de descrever a possibilidade de melhoria do bem estar coletivo das organizações está na fundamentação teórica sobre a implementação da avaliação 360 graus e os programas de QVT, pois essa melhoria do ambiente e do clima organizacional e da qualidade de vida dos trabalhadores, traz importantes aspectos para o desenvolvimento das organizações.

A descoberta essencial que essa pesquisa trouxe foi visualizar de perto e com mais atenção a minha vivência com um olhar externo e holístico quanto a sanidade mental para o trabalho que exercia em uma empresa x, de como o fator específico da falta de motivação era no meu relacionamento com a equipe e que não havia nenhum retorno de melhoria embora houvesse feedbacks do gestor e isso mudou minha postura enquanto graduanda do curso de administração, pois um administrador resolve problemas e a melhor solução foi ter tido novas experiências profissionais.

Sobre o problema de pesquisa acerca de que os trabalhadores participantes desta pesquisa se sentem motivados de modo a entender que existe qualidade de vida no seu local de trabalho e que estes fatores interferem nos seus resultados laborais e na sua saúde mental é notório que a ansiedade cresceu conforme os trabalhadores estavam exercendo sua função de trabalho sendo necessário que as organizações busquem identificar os fatores que atuam como motivadores.

As dificuldades encontradas na pesquisa foi justamente pesquisar para a QVT a produção de conhecimentos, somar fundamentos teóricos com práticas válidas para

implantar as novas formas de relações positivas de trabalho das organizações, voltados aos gerentes ter uma base acerca do melhor caminho para cuidar da saúde mental de seus trabalhadores em tempo pandêmico, pois especialmente nessa crise que demandou mais assistência e comunicação, para se obter um clima organizacional mais firme emocionalmente e com certeza o maior desafio foi também constatar os resultados categóricos de que os trabalhadores da população de João Pessoa precisam desse apoio empático por parte da gestão.

Como um melhor aproveitamento deste tema, recomendo para os próximos estudos a sugestão de analisar com mais relevância a relação que existe entre a saúde mental dos trabalhadores em suas empresas com sua motivação e satisfação pós pandemia porque foi desafiador para as empresas de João Pessoa, pois sua influência é bem forte na tomada de decisões na organização e na qualidade da obtenção de resultados da empresa.

## REFERÊNCIAS

- ARCHER, E. R. Omito da motivação. In: BERGAMINI, C., CODA; R. (Org.). **Psicodinâmica da vida organizacional** - Motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- ALDERFER, C. P; SCHNEIDER, B. **Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations**. Administrative Science Quarterly, Ithaca, Vol. 18, n. 4, 489-505. Dezembro 1973.
- ALVES, A. J. **O planejamento de pesquisas qualitativas em educação**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 77, p. 53-61, maio, 1991. “A teoria das necessidades de McClelland”. 2019. Disponível em: <https://amenteemaravilhosa.com.br/teoria-das-necessidades-de-mcclelland/>. Acesso em: 04/05/2020.
- BENEVIDES, P; MARIA T. Burnout: **Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BERGAMINI, C. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- BISPO, P. **Avaliação 360 graus: um caminho para melhorar o desempenho**. Disponível em: <http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3632&org=3>. Acesso em: 04/06/2022.
- CARMELLO, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2007.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. – 14. ed. – São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.
- ESPAÑA, D. “**Experiências aprendidas: maior fonte de motivação no trabalho**”. 2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/blog/o-que-te-motiva/pesquisa-brasil-aponta-experiencias-a-prendidas-sao-a-maior-fonte-de-motivacao-no-trabalho>. Acesso em: 05/05/2020.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. LPA Edições. Brasília. 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GROSSI, G. et al. The morning salivary cortisol response in burnout. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 59, p. 103-111, 2005.

HERCULANO, S. C. (1998). Qualidade de vida e seus indicadores. **Revista Ambiente e Sociedade**. 1(2), 77-100.

HONKONEN, T. et al. The association between burnout and physical illness in the general population: results from the Finnish Health 2000 Study. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 61, p. 59-66, 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de Pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostras e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, C; ODA, E. **Organização, Sistema e Métodos**. Curitiba: IESDE Brasil S. A. 2009.

MARRAS, PIERRE J. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

MASLOW, A. H. **A theory of human motivation**. 1943.

MATTAR, J. **Metodologia científica na era digital**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Até a 3. ed.

- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. São Paulo: Atlas, 2009.
- McGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. In: BALCÃO, Y. F.; CORDEIRO, L. L.
- MCSHANE, S. L.; VON-GLINOW, M. A. **Comportamento Organizacional**: conhecimento emergente, realidade global. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.
- MELAMED, S. et al. Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. **Psychological Bulletin**, v. 132, n. 3, p. 327-353, 2006a.
- PARKER, P. A.; KULIK, J. A. Burnout, self- and supervisor-rated job performance, and absenteeism among nurses. **Journal of Behavioral Medicine**, v. 18, n. 6, p. 581-599, 1995.
- PERIARD, G. “**Tudo sobre a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg**”. 2011.
- ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11 Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SAMPAIO, R. O Maslow desconhecido: uma revisão sobre seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista de Administração**. São Paulo, n. 44. 2009.
- SÍNDROME DE BURNOUT**. Wikipedia. 2022. Disponível em: [https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Especial:History/S%C3%ADndrome\\_de\\_burnout](https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Especial:History/S%C3%ADndrome_de_burnout). Acesso em: 17 de maio de 2022.
- SHIROM, A. **Burnout in work organizations**. In: COOPER, C. L.; ROBERTSON, I. (Ed.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* New York: Wiley, 1989. p. 26-48.
- VARGAS, F. G. **O comportamento humano na empresa**. Rio de Janeiro: 2005.

WALTON, R. E. **Quality of working life**: what is it? USA: *Sloan Management Review*, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WEBER, A.; WELTLE, D.; LEDERER, P. **Ill health and early retirement among school principals in Bavaria**. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, v. 78, p. 325-331, 2005.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

### **Pesquisa sobre as influências do trabalho na sua saúde mental**

Caro(a) Trabalhador(a):

Esse questionário tem por objetivo avaliar a qualidade da saúde mental dos funcionários das organizações e se há influência nos resultados e conseqüentemente em sua motivação no Curso Superior de Bacharelado em Administração do IFPB. Por isso, a sua opinião é muito importante.

Desde já, agradecemos sua participação e informamos que:

- 1) A pesquisa que fazemos assegura o anonimato de quem é entrevistado;
- 2) As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Essa pesquisa está sendo desenvolvida pela pesquisadora Jayane Rosa de Sousa, concluinte do Curso Superior de Bacharelado em Administração do IFPB, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Conceição.

Qualquer dúvida, entre em contato:

E-mail: [jayane.sousa@academico.ifpb.edu.br](mailto:jayane.sousa@academico.ifpb.edu.br)

### **QUESTIONÁRIO**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) Estou ciente sobre os objetivos desta pesquisa e concordo em participar da mesma, sabendo que não receberei nenhum tipo de compensação financeira pela minha participação neste estudo. Estou informado (a) que o pesquisador manterá sigilo absoluto sobre as informações, assegurando o meu anonimato quando da publicação dos resultados da pesquisa. Também estou ciente que posso desistir de responder o questionário, em qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo. Enfim, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente da pesquisa (marque sim para continuar). Você concorda em participar?

sim

não

Qual sua faixa etária?

18 a 20 anos

21 ou mais

Qual seu gênero?

feminino

masculino

Qual seu grau de escolaridade?

Ensino Fundamental Completo

Ensino Médio Completo

Superior Incompleto ou Cursando

Superior Completo

Qual seu estado civil?

Solteiro (a)

Namorando

Casado (a)

Viúvo (a)

Tempo de vínculo com a empresa?

menos de 6 meses

6 meses a 1 ano

1 a 3 anos

3 anos ou mais

Sinto-me tranquilo no meu local de trabalho?

sim

não

As condições ambientais físicas do local de trabalho são satisfatórias para realização do meu trabalho?

sim

não

Minha remuneração é justa em relação ao trabalho que executo?

sim

não

Recebo feedbacks e incentivos ou elogios pelo meu trabalho?

sim

não

Gosto do trabalho que realizo. Baseado em suas experiências profissionais, solicitamos que você indique o nível de concordância ou discordância na escala 1, representa que você DISCORDA TOTALMENTE e 10 representa que você CONCORDA TOTALMENTE.

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Meu trabalho me proporciona realização profissional?

sim

não

Já teve alguma ansiedade executando alguma função na empresa?

sim

não

Na situação atual, ficar nesta empresa é, na realidade, uma necessidade mais do que um desejo?

sim

não

A empresa se preocupa com o bem estar coletivo?

sim

não

A empresa financia cursos de qualificação profissional?

sim

não

Sinto que meus colegas me consideram membro da equipe de trabalho?

sim

não

## Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

### Trabalho de Conclusão de Curso

**Assunto:** Trabalho de Conclusão de Curso  
**Assinado por:** Jayane Sousa  
**Tipo do Documento:** Anexo  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Ostensivo (Público)  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Jayane Rosa de Sousa, ALUNO (20182460044) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 21/07/2022 15:16:20.

Este documento foi armazenado no SUAP em 21/07/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 576812

Código de Autenticação: 717944a3aa

