

ESTUDO DE VARIÁVEIS QUE PERMEIAM O AMBIENTE DE TRABALHO DE UMA FÁBRICA DE EMBALAGENS E SEUS IMPACTOS NA PRODUTIVIDADE

Autor: Priscila Moraes Da Silva

Orientador: Dr. Glaucio Luciano Araujo

**Curso: Engenharia de Produção Período: 10º Área de Pesquisa: Análise
Comportamental**

Resumo: Os avanços tecnológicos e os cenários altamente competitivos em que estão inseridas as empresas, tem obrigado as organizações a se reestruturarem internamente para se manterem no mercado, muitas empresas tem mudado seus antigos paradigmas de gestão, buscando uma gestão mais humanizada a qual preza pela qualidade de vida de seus colaboradores. Diante deste exposto o presente estudo apresenta uma analise de variáveis como o Humor, Bem-Estar e Fadiga e seus impactos sobre a produtividade de colaboradores do chão de fábrica de uma empresa de embalagens. O estudo desenvolvido fundamentou-se em uma estratégia quantitativa, de caráter descritivo, por meio de uma pesquisa de campo. Para análise e validação dos dados coletados optou-se pela utilização de ferramentas estatísticas como a análise de variância e regressão linear múltipla. Verificou-se ao final da pesquisa que apenas a variável humor influencia positivamente a produtividade dos colaboradores da empresa estudada, as demais variáveis analisadas apresentaram valor-p maior que 10% de probabilidade e coeficiente de determinação abaixo de 60%, não interferindo sobre a produtividade dos colaboradores. Um dos possíveis motivos das variáveis Bem-Estar e a Fadiga não apresentarem interferência sobre a produtividade, pode ser o fato da empresa trabalhar com metas, prêmios de produção e com supervisores no chão de fábrica.

Palavras-chave: Produtividade, Humor, Bem Estar, Fadiga, Qualidade de Vida.

1. INTRODUÇÃO

O expressivo aumento da globalização econômica e o acirramento da competitividade tem levado as empresas a se reorganizarem internamente e as forçado a implementar novas formas de estratégias competitivas. Uma estratégia que passa a ser adotada pelas empresas é a análise comportamental, o capital humano passa a ser visto com maior valor dentro da organização, se tornando um diferencial competitivo.

Por ser o ambiente de trabalho, um dos locais que ocupa maior espaço na vida das pessoas, a necessidade de um ambiente que traga satisfação aos colaboradores, tem sido umas das preocupações para os gestores organizacionais. Segundo Carlotto e Câmara (2008), a satisfação no trabalho afeta a qualidade de vida dentro e fora das organizações.

Cataldi (2002) afirma que com as diversas mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, as empresas modernas passam a investir na capacitação de seus profissionais, no seu bem-estar e sua estabilidade emocional. Sendo assim, este cenário de mudanças, faz as empresas traçarem um novo perfil organizacional, quebrando seus paradigmas e reavaliando seus conceitos, começando a investir em capital humano, qualidade de vida e gestão de pessoas, não só para aumento de produtividade, mas visando sua sobrevivência no mercado.

Pontes (2006), afirma que a melhoria da performance da empresa e a aquisição das vantagens competitivas, só é conseguida por meio do aumento da produtividade, a qual por sua vez só é alcançada quando em consonância com a saúde e o bem-estar dos seus trabalhadores. Portanto compreender o perfil do colaborador é essencial para traçar estratégias para que o mesmo possa desempenhar da melhor forma sua função, assim alavancando a produtividade da empresa.

Diante dessa nova reestruturação do ambiente de trabalho, as empresas que prezam pela qualidade de vida dos seus colaboradores, e pelo bom clima organizacional, começam a avaliar certas variáveis, que podem influenciar diretamente o desempenho do colaborador, como o bem-estar, humor e cansaço.

Solimeo (2009) afirma que atualmente há um movimento histórico pela busca do meio-termo no ambiente de trabalho, um ambiente com competitividade, mas onde seja possível existir alegria, bom humor e, sobretudo, qualidade de vida. Para Solimeo (2009), um ambiente de trabalho onde os colaboradores possam ser bem humorados, na dose certa – sem displicência – é fundamental para o aumento do desempenho, da produtividade e da satisfação do colaborador no ambiente de trabalho.

Segundo Davis (1992), clima organizacional é uma avaliação de até que ponto as expectativas das pessoas estão sendo atendidas dentro da organização. Portanto pode-se perceber que quando o clima organizacional vai contra os anseios dos colaboradores, sendo um ambiente de estresse e fadiga, os mesmos tendem a sair de seus empregos, migrando para empresas que proporcionam melhor qualidade de vida. O que causa grande prejuízo para a empresa devido aos gastos obtidos com a rotatividade de colaboradores.

Com base no exposto, pode-se notar que existe uma série de variáveis que afetam a qualidade de vida do colaborador, e consequentemente sua produtividade. Diante deste fato, o objetivo desse estudo é analisar o impacto de três variáveis, bem-estar, humor e fadiga, e suas influências sobre a produtividade dos colaboradores, em uma empresa do ramo de embalagens do tipo Big Bags.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico

2.1.1 Qualidade De Vida No Trabalho

Segundo Albuquerque e França (1998), a sociedade atual vivencia novos paradigmas sobre modos de vida no meio interno e externo das organizações em que estão inseridos, assim, construindo novos preceitos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho. Este tema tem levantado inúmeros conceitos e contribuições de inúmeras ciências, como a da Saúde, a qual tem buscado preservar a integridade física e mental do ser humano de forma a aumentar sua expectativa de vida. Bem como a Psicologia que conforme afirma Albuquerque e França (1998), mostra a influência das ações internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância das necessidades intrínsecas individuais para o envolvimento e comprometimento do colaborador em seu trabalho.

A gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), vem sendo cada vez mais ressaltada e consolidada no meio empresarial nos últimos anos, a QVT tem se tornado uma prática importante para auxiliar as organizações a conquistarem cada vez mais espaços profissionais e aumentarem a sua competitividade no mercado (ARELLANO, 2008).

Porém Albuquerque e França (1998), afirmam que em muitas empresas existe uma longa distância entre a teoria sobre qualidade de vida e a prática sobre o que seria o bem-estar das pessoas. Filosoficamente todos reconhecem a relevância, entretanto na prática o imediatismo e antigos paradigmas predominam, ficando assim esquecidos os investimentos de retorno a médio e logo prazo.

Para Petry, Gomes e Rausch (2010) a QVT busca fazer do ambiente de trabalho um local agradável para o colaborador, oferecendo-lhes condições necessárias para que o mesmo consiga desempenhar suas atividades laborais com produtividade e satisfação.

Bom Sucesso (1997) afirma que:

A escolha da profissão, as características da cultura organizacional configurada pelos valores e práticas predominantes na empresa, a infra-estrutura familiar constituem fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho. Além disto, as relações interpessoais, os conflitos e em especial a maneira com que a pessoa se relaciona na equipe afetam a satisfação no trabalho, a auto-estima e a forma como se sente em relação a si mesma. A história de vida e os fatores relativos às variáveis organizacionais resultam em atitudes dificultadoras e facilitadoras nas relações de trabalho, intensificando a preocupação e a responsabilidade pela promoção da QVT(BOM SUCESSO, 1997, p.29).

Walton (1993), afirmou que a QVT deve ter como meta gerar uma organização mais humanizada na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia do cargo, recebimento de recursos e feedback sobre o desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Albuquerque e França (1998) definem QVT como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações

gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho.

2.1.2 O Impacto do Humor no Ambiente de Trabalho

De acordo com Viana (2015) as organizações são marcadas por tensões, conflitos, competições, burocratismo, fenômenos que dentre outros nem sempre agradam os colaboradores, impactando seu desempenho e afetando muitas vezes as relações sociais dentro da empresa, fazendo com que problemas internos cresçam, dificultando o atingimento de metas e diminuindo a eficiência e a eficácia institucional. É nesse contexto que o humor surge: o riso e a alegria agindo sobre os colaboradores como um mecanismo de reativação do prazer e interesse pelo trabalho.

O humor e a risada causam um efeito dominó de alegria e diversão, bem como, iniciam vários efeitos físicos positivos. Uma boa risada pode ajudar a reduzir o estresse; abaixar a pressão sanguínea; elevar o humor; fortalecer o sistema imunológico; melhorar o funcionamento cerebral; proteger o coração; conectar-se aos outros; causar relaxamento instantâneo e; fazer você se sentir bem. A risada ativa a química da vontade de viver e aumenta a capacidade de combater doenças (DUARTE; DUARTE, 2016).

Para Viana (2015) o incentivo ao humor nas instituições promove um espaço de maior espontaneidade e liberdade, gerando quebra na tensão cotidiana. Ele também pode exercer uma função pedagógica, no sentido de contribuir para a reflexão dos objetivos, problemas e demais processos no trabalho.

O uso pedagógico do humor não só reforça o seu papel relaxante como também serve para humanizar as relações sociais impessoais no ambiente institucional, além de abrir reflexões e trazer alternativas para as interações cotidianas e conflituosas. O excesso de burocracia — ao exceder nas regras, normas e impessoalidade — inibe ações, gera insatisfações e sobrecarga de trabalho, criando uma situação de ansiedade que alimenta o mau humor (VIANA, 2015, v2 p. 65).

Abramis (1992) alerta para a necessidade de cautela com as organizações nas quais o humor não está presente, pois assim como ser bípede e ter a capacidade de mentir, o humor também nos define como humanos. Se uma organização não tem humor, não é humana, pois retira uma das características centrais do ser humano.

Logo Abramis (1992) conclui que, se o humor é suppresso, outras características pessoais valorizadas no ambiente empresarial também são provavelmente supressas, como a saúde mental, satisfação no trabalho e, talvez a mais importante característica para as organizações, a criatividade. Outra dimensão do humor nas organizações é ressaltada por Freitas (1999):

Ele (o humor) pode exercer papel muito importante, além de simplesmente aliviar tensões, simbolizar camaradagem, humanizar pessoas e tarefas. Serve também para transmitir de maneira leve o que é pesado, para tornar sustentável a leveza do pesado, para sinalizar de maneira descomprometida o que deve ser tomado como comprometedor. Aprender o código de linguagem humorístico de

uma organização é decifrar em parte as áreas demarcadas como ‘perigo’, como ‘constrangedor’, como ‘tabu’(FREITAS, 1999, p.113).

Para Viana (2015) o senso de humor, quando adaptativo, tem implicações positivas a nível cognitivo e emocional no que se refere a respeito à interpretação dos eventos desfavoráveis, ajudando os indivíduos a lidar com o estresse e a torná-los mais resilientes e orientados, tanto para a tarefa, quanto para as pessoas.

O Humor pode influenciar na resolução de problemas e conflitos dentro das organizações, podendo melhorar o desempenho dos colaboradores, fazendo com que os mesmos cheguem a soluções mais produtivas e criativas, que se traduzirão em melhores resultados para a empresa (VIANA, 2015, p.10)

2.1.3 Fadiga X Qualidade de Vida

“Fadiga é um dos fenômenos mais comumente vivenciados por todos os seres humanos (MOTA; CRUZ; PIMENTA, 2005 p.285)”. A fadiga vem sendo incluída como variável em diversos estudos, devida sua alta prevalência nos mais variados ambientes de trabalho e pelo alto grau de prejuízo que causa à qualidade de vida do homem (MOTA; CRUZ; PIMENTA, 2005).

Barreto e Branco (2000), afirmam que com a evolução dos estudos sobre a saúde do trabalhador pode-se concluir que, os danos à saúde, ou seja, a fadiga, o envelhecimento precoce, o desgaste e a alteração de comportamento também tem estreita relação com o trabalho.

Ao fazerem uma abordagem dos impactos das inovações tecnológicas e organizacionais sobre o ambiente de trabalho, Barreto e Branco (2000), afirmam que própria ciência se encarrega de alertar-nos sobre as “vantagens” relacionadas ao processo tecnológico, “vantagens” que irão inquestionavelmente resultar numa sensível diminuição da capacidade orgânica e funcional do organismo humano, ou seja, as pessoas passam a ter um estilo de vida sedentário que provoca a descompatibilização entre o homem e seu trabalho, reduzindo sua capacidade física.

No trabalho a fadiga causa diminuição nos padrões de precisão e segurança, aumentando assim o índice de erro durante a realização de uma tarefa, o risco de acidente e a redução da produtividade (COUTO, 1995). Para Bawa (1997) a fadiga é vista como um dos principais sintomas de estresse e refere-se às consequências de se estar em um ambiente sobrecarregado de fatores estressantes.

Segundo Nór (2019), situações relacionadas ao dia a dia de trabalho, aos baixos salários, às cobranças e à falta de tempo para cuidar da saúde seriam os principais responsáveis pelas causas mortis no trabalho. Nór (2019), ao realizar uma pesquisa rápida aos dados da Providência Social no Brasil constata que nos nove primeiros meses de 2018, foram concedidas pelo INSS 8.015 licenças por transtornos mentais e comportamentais adquiridos no serviço. As pessoas estão morrendo por um salário (PFEFFER 2019 apud NÓR 2019 p.22).

Toda máquina, até mesmo a humana, precisa passar por uma revisão. Quando isso não acontece, entra em “parafuso”. Criou-se até um termo para quem se exaure de trabalhar: burnout” (NÓR 2019 p.22). Ainda de acordo com o mesmo autor, ao se falar que as empresas são o mal, e não a vítima da inflação médica, afirma que: Se você abusa de um equipamento e faz com que o custo de manutenção seja alto, você é demitido. Mas se abusa de alguém, causando desgaste, ninguém parece prestar tanto atenção.

2.1.4 Bem-Estar no Trabalho

Gaspar (2011) afirma que os conceitos de saúde mental e bem-estar assumem um papel cada vez mais relevante no ambiente de trabalho. O trabalho tem o poder de absorver grande parte da nossa vida adulta, constituindo-se como um dos principais determinantes da saúde, bem-estar e felicidade do ser humano. Esta felicidade no contexto de trabalho torna-se benéfica não só para os trabalhadores, mas também para as chefias e organizações (GASPAR 2011).

Segundo Horn *et al.* (2004), o bem-estar não se reduz à avaliação afetiva dos fatos da vida, é mais que isto, cobre dimensões como estado emocional, motivação, competência e eficácia do indivíduo. Assim, a definição de bem-estar ocupacional de Horn *et al.* (2004) está calcada na perspectiva do bem-estar psicológico.

Segundo Turner *et al.* (2002) apud Russell (2008) o ambiente de trabalho é um fator determinante do bem-estar dos trabalhadores e, nesse sentido, o desenvolvimento de um ambiente de trabalho positivo terá um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores.

São as entidades que proporcionam grande parte das vivências positivas e/ ou negativas nos trabalhadores, devido à quantidade de tempo que passam no seu local de trabalho, às exigências da função e à interação entre colegas e supervisor (RUSSELL, 2008). Diversos estudos revelam que a existência de bem-estar nos trabalhadores oferece vantagens emocionais, financeiras e competitivas às organizações (GASPAR, 2011).

Gaspar (2011) conclui que:

O bem estar no trabalho é um estado psicológico positivo e presente em indivíduos que se sentem satisfeitos no ambiente de trabalho, envolvidos por suas tarefas, emocionalmente moralizados com o seu trabalho (i.e., com sentimentos de energia e entusiasmo em relação ao trabalho), com relações harmoniosas entre os colegas de trabalho e ausência de situações ou equipamento que impeçam o desempenho eficaz das suas tarefas (GASPAR, 2011 p.25).

3. METODOLOGIA

O estudo desenvolvido fundamentou-se em uma estratégia quantitativa de pesquisa, de caráter descritivo, por meio de uma pesquisa de campo a qual conforme Fonseca (2002), caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas.

A empresa escolhida como objeto de estudo atua no mercado de embalagens desde 2004 com foco principal na indústria têxtil, especializando-se na fabricação e comercialização de embalagens de polipropileno (rátia). A empresa está situada na cidade de Manhuaçu, a qual se localiza na região Zona da Mata Mineira.

Foi definido como foco de investigação para estudo os colaboradores pertencentes ao setor de *Big Bags*, responsáveis pela operação de costura de tampão inferior nos *Big Bags*. O grupo escolhido para estudo é composto por 05 colaboradores do sexo feminino, cuja faixa etária varia entre 24 a 50 anos, optou-se por este grupo pelo fato de ser a única linha de montagem que trabalha fazendo a mesma operação durante toda carga horária.

Os colaboradores possuem uma carga horária de 9h por dia, com início das atividades às 07:30h e término às 18:00h, sendo feito uma pausa de 10 minutos para o café na parte tarde no período de 15:40h às 15:50h.

Para mensurar o impacto do humor, do bem-estar e da fadiga dos colaboradores sobre a produtividade foi utilizado um questionário com base na escala Likert, modelo desenvolvido por Rensis Likert na década de 1930 que visa medir condutas no contexto das ciências comportamentais. A escala de verificação de Likert consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância (SILVA JUNIOR; COSTA 2014). A Figura 1, mostra o modelo de formulário utilizando a escala Likert, que foi aplicado aos colaboradores para medição das variáveis:

Figura 1 – Ficha utilizada para a coleta de dados.

Nº 1 ANALISE COMPORTAMENTAL INDIQUE SUA AVALIAÇÃO OP: ALÇA ESPALMADA				
COMO ESTÁ SEU BEM ESTAR HOJE?				
1	2	3	4	5
COMO ESTÁ SEU HUMOR HOJE?				
1	2	3	4	5
COMO ESTÁ SEU CANSÃO HOJE?				
1	2	3	4	5

Fonte: Elaborado pelo autor

Nesta escala os colaboradores se posicionam de acordo com a medida de concordância atribuída à pergunta e, de acordo com a afirmativa, se infere a medida do construto analisado.

A escala proposta apresenta uma variação de cinco pontos, os quais foram conciliados com respectivos emoticons, considerando um eixo emocional que passa pelos níveis “Muito Bom”, “Neutro” e “Muito Ruim”, que variam de acordo com o estado físico e mental que o colaborador se identifica no momento, dessa forma facilitando o entendimento dos respondentes.

Para análise das variáveis em estudo, optou-se por aplicar o questionário aos colaboradores no momento de chegada ao local de trabalho, sendo às 7:30h. O questionário foi aplicado 30 vezes, em dias alternados.

Após a coleta dos dados referentes ao humor, bem-estar e fadiga os mesmos foram tabulados e analisados juntamente com os valores de produção e produtividade de cada funcionário participante da pesquisa. O processo de análise visava identificar as relações entre as variáveis em estudo. Optou-se por utilizar análises de variância e regressão linear múltipla ao nível de 10% de significância, foram utilizados diagramas de dispersão para a apresentação dos resultados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como dito anteriormente a presente pesquisa teve como objetivo estudar as possíveis relações de três variáveis, que permeiam o ambiente de trabalho, sendo elas, bem-estar, humor e fadiga, e analisar quais impactos elas podem exercer sobre a produtividade dos colaboradores que trabalham no chão de fábrica de uma empresa do ramo de embalagens.

Para facilitar a análise dos dados, optou-se por agrupar os resultados de mesmo valor para cada tipo de variável e após o agrupamento dos valores coletados, foram calculadas as médias de cada grupo. Os resultados obtidos na coleta de dados foram submetidos ao teste de Regressão e análise de variância (ANOVA) para indicar possíveis diferenças entre os grupos. A Tabela 1, apresenta os resultados da ANOVA da regressão linear múltipla.

Tabela 1 – Análise de variância (ANOVA) da regressão linear múltipla, utilizando como variável dependente a produção e como variáveis independentes as variáveis bem-estar, humor e fadiga.

	Grau de Liberdade	Somatório de Quadrados	Quadrado Médio	F	F crítico
Regressão	3	12107,56	4035,85	1,41	0,24
Resíduo	143	408622,44	2857,50		
Total	146	420730,00			

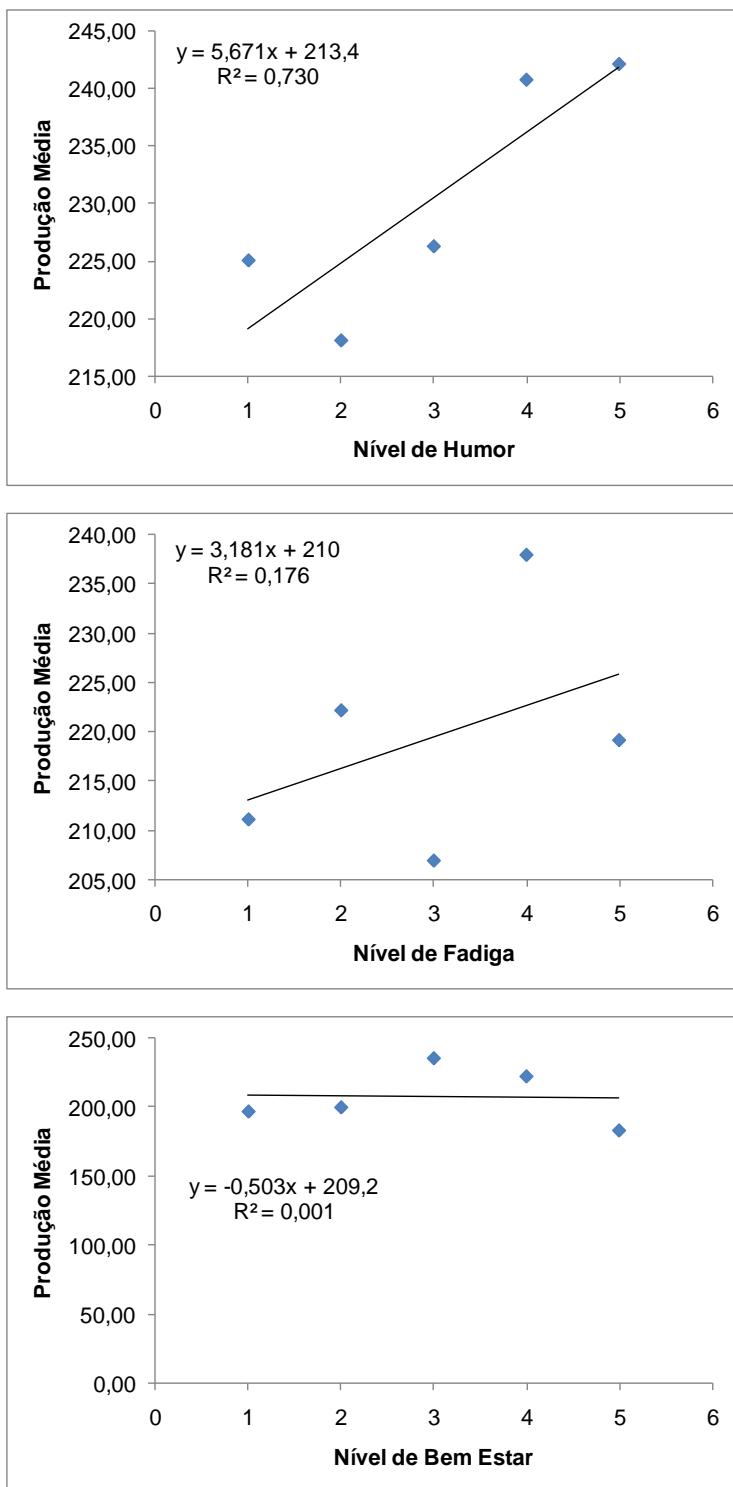
	Coeficientes	Erro padrão	Stat t	valor-P
Interseção	189,347	28,448	6,6559	5,59E-10
BEM ESTAR	-2,101	6,399	-0,3284	0,7431
HUMOR	10,332	5,850	1,7661	0,0795
FADIGA	4,763	4,456	1,0690	0,2869

Fonte: Dados da Pesquisa

Como pode-se observar as variáveis bem-estar e fadiga, apresentam valor-p maior que 10% de significância, não sendo significativas para o modelo. Desta forma, a análise estatística comprovou que a variável Humor exerce influência positiva sobre a produtividade dos colaboradores a um nível de 10% de significância.

Todas as variáveis foram analisadas utilizando gráficos de dispersão, o qual também apontou apenas a variável Humor como significativa sobre a produtividade, sendo a única a apontar $R^2=0,73$, o que corresponde a explicação de 73% da variabilidade da produção em função do nível de humor, como mostra representação gráfica (Produção Média x Nível de Humor). Desta forma este resultado vai de encontro às descrições de humor nas organizações proposto pelo autor Viana (2015), o qual afirma que o humor dentro das organizações tem o poder de amenizar os conflitos, e melhorar o desempenho do colaborador, pois se estes estiverem bem humorados, tranquilos e resilientes poderão chegar a soluções mais produtivas e criativas, assim produzindo melhores resultados para a empresa.

Figura 2 – Gráficos de dispersão juntamente com suas equações de regressão linear, para os pares de variáveis em estudo, produção x humor, produção x fadiga e produção x bem-estar.



Fonte: Dados da Pesquisa

Nota-se que à medida que o nível de humor aumenta a produção também aumenta, ou seja, para cada elevação de uma unidade de humor que o colaborador apresenta, o mesmo aumenta sua produtividade em 5,85 peças.

As variáveis fadiga e bem-estar apresentaram coeficiente de determinação abaixo de 60%, não interferindo sobre a produtividade dos colaboradores, conforme mostram as representações gráficas da Figura 2. Portanto, os resultados obtidos dessas variáveis vão contra as pesquisas e opiniões de determinados autores, como

Gaspar (2011) o qual afirma que a existência do bem estar nos colaboradores propiciam resultados positivos para as organizações, pois os mesmos conseguem gerir melhor suas emoções, gerando resultados financeiros e competitivos para as empresas.

E também estão em contrariedade com Couto (2015), que afirma que a fadiga provoca no colaborador um quadro negativo referente à segurança e precisão na realização de tarefas, o que interfere diretamente na diminuição da produtividade, além de aumentar os riscos de acidentes.

Numa perspectiva geral, o estudo na empresa de *Big Bags* mostrou que um fator que interfere sobre a produtividade dos colaboradores, é o fato da empresa trabalhar com um supervisor no chão de fábrica, o qual é responsável pelo andamento eficiente da linha de montagem dos *Big Bags*, o supervisor é responsável por analisar a qualidade da peça e a produtividade de cada colaborador de hora em hora, de forma avaliar se o mesmo está produzindo a quantidade necessária para o atingimento da meta de produção diária. Se o colaborador não estiver produzindo a quantidade necessária, o supervisor é responsável por cobrar imediatamente a produção do mesmo.

Este cenário de cobrança em que estão inseridos os colaboradores, explica o motivo de determinadas variáveis como o Bem Estar e a Fadiga não apresentarem interferência sobre a produtividade dos colaboradores que trabalham nesta fabrica.

5. CONCLUSÃO

Em síntese final, pode-se afirmar que o objetivo preliminar da pesquisa foi atingido com êxito, pois o estudo proposto teve como foco investigar e analisar as possíveis relações entre as variáveis, humor, fadiga e bem estar sobre a produtividade dos colaboradores, e ao término da pesquisa, notou-se que a variável Humor exerce influência sobre a produtividade dos mesmos.

No entanto é importante destacar as limitações encontradas para coleta dos dados junto aos colaboradores, limitações como tempo disponível para aplicação do questionário, devido a dificuldade do pesquisador em estar na empresa escolhida como foco de estudo. É importante ressaltar que ao início da pesquisa o pesquisador atuava na empresa.

Portanto, recomenda-se para um eventual estudo, aplicar o questionário por um período de tempo maior, e aplica-lo no momento de chegada dos colaboradores e no momento de saída, desta forma será possível avaliar se o ambiente onde o colaborador está inserido exerce influencia sobre o mesmo, e por fim analisar um numero maior de variáveis que permeiam o ambiente de trabalho, variáveis como a Satisfação do colaborador no ambiente de trabalho e Clima organizacional.

6. REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limonge. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho:** o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo, v.33, p. 40-51, jun. 1998. Disponível em:<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18160/estrategias-de-recursos-humanos-e-gestao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho--o-stress-e-a-expansao-do-conceito-de-qualidade-total>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

ABRAMIS, D. J. (1992). **Humor in healthy organizations** – Corporate Culture. HR Magazine. Disponível em http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_n8_v37. Acesso em: 21 de abr. 2019.

ARELLANO, Eliete Bernal. **Avaliação dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho - análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil**. 2008. 194 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Nutrição Humana Aplicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/89/89131/tde-11082008-110815/pt-br.php>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

BARRETO, Aldecilene Cerqueira; BRANCO, Anadergh Barbosa. Influência da atividade física sistematizada no estresse e na fadiga dos trabalhadores do restaurante universitário da Universidade de Brasília. **Atividade Física e Saúde**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p.23-29, out. 2000. Disponível em: <<http://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/997>>. Acesso em: 24 abr. 2019.

BAWA, J. **Computador e saúde**. São Paulo, S.P: Summs, 1997.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

CATALDI, M.J.G. - **O Stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2002.

CARDOSO, Hugo Ferrari et al. **Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília, v. 2, n. 17, p.121-128, abr. 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1984-665720170002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 26 abr. 2019.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Propriedades psicométricas do QUESTIONÁRIO de Satisfação no Trabalho**. Psico-USF,v.13, n.2, p. 203-210, jul. dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141382712008000200007&script=sci_abstract&tlang=pt>. Acesso em: 28 abr. 2019.

COUTO, H. A. **Ergonomia Aplicada ao Trabalho**: manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte: Ergo Editora, 1995, v1.

DAVIS, S. **Managing corporate culture (Business Strategist Series)**. Cambridge: Ballinger Pub Co., 1992.

DUARTE, S.R.; DUARTE, L.C.R.P. O Humor nas Organizações: Um Estudo Epistemológico. **Revista Hospitalidade**. São Paulo, volume 13, n.02, p. 336-357, agosto de 2016.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FREITAS, Maria Éster de. **Cultura Organizacional**: identidade, sedução e carisma? São Paulo: FGV, 1999.

GASPAR, Sônia Maria Marques. **O Bem-Estar No Trabalho**: O impacto do suporte no trabalho percebido pelos trabalhadores. 2011. 141 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Ispa- Instituto Universitário, Lisboa, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/3921/1/19954.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2019.

HORN, J. E. van, TARIS, T. W., SCHAUFEL, W. B., & SCHREURS, P. J. G. (2004). **The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(3), 365-375. doi: 10.1348/0963179041752718

MOTA, Dálete Delalibera Corrêa de Faria; CRUZ, Diná de Almeida Lopes Monteiro da and PIMENTA, Cibele Andruccioli de Mattos. **Fadiga: uma análise do conceito**. Acta paul. enferm. [online]. 2005, vol.18, n.3,. Disponível em :<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307026606009>> . Acesso em: 26 de abr. 2019.

NÓR, Bárbara. Causa Mortis: Trabalho: O ritmo diário, os salários baixos e a falta de tempo para cuidar da própria saúde levam a morte 120.000 pessoas por ano apenas nos Estados Unidos - um prejuízo de 180.000 bilhões de dólares. **Você Rh**, São Paulo, v. 60, p.16-32, fev. 2019.

PETRY, Josiane Patricia; GOMES, Giancarlo; RAUSCH, Rita Buzzi. **Qualidade De Vida No Trabalho**: Percepção Dos Servidores Técnico-Administrativos Da Universidade Da Região De Joinville - Univille. 2010. 13 f. TCC (Graduação) - Curso de Engenharia de Produção, Univille, São Carlos, 2010. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_tn_sto_116_758_16388.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2019.

PONTES, Gilda Soares Solon de. **A Valorizaçao Do Trabalhador E Sua Produtividade**. 2006. 41 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pedagogia, Univarsidade Candido Mendes, Niteroi, 2006. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/25/GILDA%20SOARES%20SOLON%20DE%20PONTES.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2019.

SILVA JÚNIOR, Severino Domingos da; COSTA, Francisco José. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e PhraseCompletion. Pkmt: **Revista Brasileira de Pesquisa de Marketing, Opinião e Mídia**, São Paulo, v. 15, n. 1, p.1-16, out. 2014. Disponível em: <http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Volumes/15/1_Mensura>. Acesso em: 18 maio 2019.

RUSSELL, J. E. A. (2008). **Promoting subjective well-being at work**. Journal of Career Assessment, 16(1),117-131.

SOLIMEO, Isabel Cristina. **Contribuições Do Humor Para A Hospitalidade Nas Empresas: Estudo Exploratório Da Chicco Do Brasil**. 2009. 145 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Planejamento e Gestão Estratégica, Universidade Anhembi

Morumbi, São Paulo, 2009. Disponível em:
<http://www.ibhe.com.br/assets/conteudo/uploads/tesemestradocontribuicoesdohumorparahospitalidadeisabelsolimeo55d2394d016de.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2019.

VIANA, Cátia Sofia Cardoso. **Será rir o melhor remédio?** O impacto do clima de humor na satisfação laboral e no desempenho. 2015. 113 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Ciências Sociais::psicologia, Ispa - Instituto Universitário, Lisboa, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/3969>>. Acesso em: 25 abr. 2019..

WALTON, R.E. **Quality of working life**: What is it? Sloan Management Review, v.15, n.1 1973. Disponível em: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/29949855/quality_of_working_life.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ5DQHDFH4CZBZG5A&Expires=1540780800&Signature=KUzX%2FyfjPwvLcOOGqkMzg%3D > Acesso em: 25 out. 2019.