

**A INFLUÊNCIA DA
AUSÊNCIA DE LIMITES
ENTRE VÍNCULOS
FAMILIARES E RELAÇÕES
PROFISSIONAIS NO CLIMA
ORGANIZACIONAL E NA
SAÚDE MENTAL EM
EMPRESAS FAMILIARES**

**THE INFLUENCE OF THE LACK OF BOUNDARIES BETWEEN FAMILY TIES
AND PROFESSIONAL RELATIONSHIPS ON ORGANIZATIONAL CLIMATE
AND MENTAL HEALTH IN FAMILY BUSINESSES**

Ciências Sociais Aplicadas • 20/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792341175](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792341175)

Edimar de Souza¹

Lucas Mello²

Maria Flávia Rodrigues do Amaral³

RESUMO

A relação entre vínculos familiares e profissionais em empresas familiares pode influenciar o clima organizacional, as relações de trabalho e o bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) ampliou a atenção aos fatores de risco psicossociais relacionados à organização do trabalho e às relações socioprofissionais. O presente estudo teve como objetivo analisar a influência da ausência de limites entre vínculos familiares e relações profissionais no clima organizacional e no bem-estar emocional em empresas familiares. A pesquisa caracteriza-se como aplicada, exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa e procedimento de pesquisa de campo do tipo survey. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado, aplicado a 29 trabalhadores de duas empresas familiares, entre 23 de agosto e 17 de setembro de 2026. Os resultados indicaram que 69,0% dos participantes percebem diferenças nas relações profissionais conforme os vínculos existentes na organização, enquanto 75,9% identificam influência de relações pessoais e familiares nas decisões da empresa. Além disso, 71,4% relataram a ocorrência de desentendimentos ou situações de desconforto nas relações profissionais, 72,4% perceberam influência das atividades profissionais sobre o bem-estar emocional e 85,7% afirmaram que o ambiente de trabalho influencia sua decisão de permanecer na empresa. Conclui-se que os resultados apontam para a importância de maior clareza nos papéis, critérios e responsabilidades organizacionais, especialmente quanto à comunicação, reconhecimento, tomada de decisões e resolução de conflitos.

Palavras-chave: saúde mental; riscos psicossociais; empresas familiares; clima organizacional; relações de trabalho.

ABSTRACT

Family businesses present particularities resulting from the overlap between family ties and professional relationships, which may influence the organizational climate, work relationships, and employees' well-being. In this context, the update of Regulatory Standard No. 1 (NR-1) expanded attention to psychosocial risk factors related to work organization and socio-professional relationships. This research aimed to analyze the influence of the absence of boundaries between family ties and professional relationships on the organizational climate and emotional well-being in family businesses. Regarding the methodology, it is characterized as applied, exploratory, and descriptive research, with a quantitative approach, conducted through field research of the survey type. Data collection took place from August 23 to September 17, 2026, with 29 participants from two small family businesses, using a structured questionnaire with a five-point agreement scale. The results demonstrated that 69.0% of participants perceive differences in relationships among employees according to the existing ties with the organization, while 75.9% identify the influence of personal and family relationships on company decisions. In addition, 71.4% of participants reported the occurrence of disagreements or situations of discomfort in professional relationships, 72.4% perceived an influence of professional activities on emotional well-being, and 85.7% stated that the work environment influences their decision to remain in the company. It is concluded that the results point to the importance of greater clarity in organizational roles, criteria, and responsibilities, especially regarding communication, recognition, decision-making, and conflict resolution.

Keywords: family businesses; organizational climate; psychosocial risks; mental health; professional relationships.

1. INTRODUÇÃO

A relação entre vínculos familiares e profissionais em empresas familiares apresenta características específicas que podem influenciar o clima organizacional e as relações de trabalho. A sobreposição entre os interesses familiares e organizacionais pode favorecer conflitos, divergências e dificuldades nas práticas de gestão, afetando as relações entre os colaboradores.

Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que ampliou a atenção aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, ampliou-se a responsabilidade das organizações quanto à identificação, avaliação e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho (Brasil, 2026b). Nesse contexto, fatores relacionados às relações de trabalho, à organização das atividades e às condições do ambiente organizacional passaram a receber maior atenção na gestão dos riscos ocupacionais.

Estudos divulgados em 2025, com base em dados de consultorias especializadas em gestão de pessoas e saúde corporativa, como a Mercer, indicam que persistem desafios para as empresas na adoção de medidas relacionadas à saúde mental (Mercer Marsh Benefícios, 2025). Essa realidade sugere que, apesar do avanço normativo, há um descompasso entre a legislação e a prática organizacional.

Além disso, pesquisas recentes fundamentadas em diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OIT; OMS, 2022) apontam que fatores como pressão excessiva, relações abusivas, insegurança psicológica e ausência de suporte organizacional são elementos críticos que afetam diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Em

empresas familiares, essas condições podem ser relacionadas à sobreposição entre relações pessoais e profissionais, o que favorece a informalidade, dificulta a aplicação de critérios técnicos e amplia a exposição aos riscos psicossociais (Gonçalves, 2000).

No contexto das empresas familiares, a ausência de profissionalização da gestão pode comprometer o clima organizacional, uma vez que decisões influenciadas por vínculos familiares podem interferir na aplicação de critérios profissionais e na transparência dos processos de gestão. Aspectos como comunicação, reconhecimento, aplicação das regras, distribuição das atividades, critérios de avaliação e promoção e resolução de conflitos também são relevantes para compreender a percepção dos trabalhadores sobre o ambiente organizacional. A adoção de mecanismos formais de governança e profissionalização contribui para minimizar conflitos internos, fortalecer a confiança entre os colaboradores e promover um ambiente organizacional mais eficiente e sustentável (Freitas; Barth, 2012).

Nesse contexto, a presente pesquisa foi realizada em duas empresas familiares, com a participação de 29 trabalhadores, buscando compreender como os vínculos familiares e profissionais são percebidos no cotidiano organizacional e sua relação com aspectos do clima organizacional e do bem-estar dos trabalhadores.

Diante desse contexto, questiona-se: qual é a influência da ausência de limites entre vínculos familiares e relações profissionais no clima organizacional e no bem-estar emocional dos trabalhadores em empresas familiares?

O presente estudo tem como objetivo geral analisar a influência da ausência de limites entre vínculos familiares e relações profissionais no clima organizacional e no bem-estar emocional em empresas familiares, discutindo possíveis caminhos de gestão para um ambiente mais saudável. Como objetivos específicos, busca-se: a) identificar fatores relacionados aos riscos psicossociais percebidos pelos trabalhadores; b) verificar como esses fatores se relacionam com o clima organizacional; c) analisar a percepção dos trabalhadores sobre a influência dessas relações no bem-estar emocional; d) discutir, à luz da literatura, o papel da liderança e da governança na promoção de um ambiente organizacional mais saudável.

A realização desta pesquisa justifica-se pela crescente relevância da saúde mental no ambiente de trabalho e pelas exigências legais decorrentes da atualização da NR-1, que reforça a necessidade de atenção aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. No contexto das empresas familiares, essa necessidade torna-se ainda mais evidente, considerando a predominância de relações informais e a ausência de delimitação clara de papéis, o que pode contribuir para conflitos e dificuldades nas relações profissionais.

Este artigo está estruturado em cinco partes. Inicialmente, apresenta-se a introdução, seguida do referencial teórico, no qual são abordados os principais conceitos relacionados à NR-1, aos riscos psicossociais, ao clima organizacional e às empresas familiares. Na sequência, descreve-se a metodologia adotada na pesquisa.

Posteriormente, são apresentados e analisados os resultados obtidos. Por fim, são expostas as considerações finais do estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Saúde Mental e Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2025), a saúde mental é compreendida como um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de lidar com os desafios da vida, desenvolver suas habilidades, trabalhar de forma produtiva e contribuir para a sociedade, não se restringindo à ausência de transtornos mentais.

Neste sentido, essa compreensão amplia o olhar sobre a saúde mental, especialmente no contexto do trabalho, no qual as condições organizacionais podem influenciar diretamente o bem-estar dos indivíduos.

Nessa perspectiva, a Organização Internacional do Trabalho (OIT; OMS, 2022) destaca que, no contexto organizacional, a saúde mental constitui elemento essencial das condições de segurança e saúde no trabalho, exigindo das organizações uma abordagem preventiva diante dos impactos das condições laborais sobre o bem-estar dos trabalhadores. Assim, a prevenção dos riscos relacionados à saúde mental também passa pela forma como o trabalho é organizado e gerenciado.

No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece diretrizes sobre segurança e saúde no trabalho e instituiu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), ampliando a obrigatoriedade de identificação e controle dos riscos ocupacionais, inclusive os psicossociais (Brasil, 2026b). Essa diretriz foi reforçada por alterações normativas específicas relacionadas à identificação e ao gerenciamento desses fatores.

Neste contexto, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 1.419/2024 (Brasil, 2024), formalizou a inclusão dos fatores de risco psicossociais na NR-1, sendo posteriormente complementada pela Portaria nº 765/2025 (Brasil, 2025), que prorrogou o prazo para adequação das empresas até 26 de maio de 2026. Entre os fatores que merecem atenção, o próprio Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2025) estabelece que fatores como sobrecarga de trabalho, metas inalcançáveis, assédio moral e ausência de suporte da liderança passam a integrar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), devendo ser identificados a partir da organização do trabalho, por meio de instrumentos como entrevistas, questionários e observação.

De modo complementar, o Ministério do Trabalho e Emprego afirma que os riscos psicossociais devem ser identificados a partir da organização do trabalho e das relações socioprofissionais, considerando fatores como exigências excessivas, conflitos interpessoais e ausência de apoio organizacional (Brasil, 2025).

Essa orientação torna-se especialmente relevante nas empresas familiares, nas quais a sobreposição entre relações pessoais e profissionais pode gerar conflitos, favorecimento e falta de clareza nos papéis organizacionais, impactando diretamente o bem-estar dos trabalhadores.

Para compreender como as condições de trabalho podem produzir esses impactos, Karasek e Theorell (1990), por meio do modelo demanda-controle, sustenta que o adoecimento psíquico no trabalho decorre da combinação entre altas exigências impostas ao trabalhador e baixo controle sobre a execução de suas tarefas, condição frequentemente observada em ambientes com decisões

centralizadas e pouca previsibilidade nos critérios de gestão. De forma complementar, Siegrist (1996) propõe o modelo esforço-recompensa, segundo o qual o desequilíbrio entre o esforço despendido pelo trabalhador e o reconhecimento obtido, seja financeiro, simbólico ou relacional, constitui fator determinante de estresse crônico e desgaste emocional.

Diante dessas contribuições, Dutra (2017) afirma que a gestão de pessoas assume papel estratégico na promoção de ambientes de trabalho saudáveis, exigindo a adoção de práticas mais estruturadas, com definição de papéis e critérios transparentes, de modo a prevenir riscos psicossociais e alinhar desempenho organizacional e bem-estar dos colaboradores.

A importância da prevenção também pode ser observada nos indicadores de afastamento do trabalho: segundo o Ministério da Previdência Social (Brasil, 2026a), foram concedidos mais de 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária no Brasil em 2025, representando um aumento de 15,19% em relação ao ano anterior. Entre as causas desses afastamentos, os transtornos mentais e comportamentais figuram entre as principais, reforçando a importância de medidas preventivas e de práticas de gestão voltadas às condições de trabalho e à saúde mental.

2.2. Saúde Mental e Clima Organizacional

De acordo com Sorio (2011), o clima organizacional corresponde à percepção coletiva dos colaboradores em relação ao ambiente interno, sendo construído a partir das práticas, políticas e relações estabelecidas no cotidiano de trabalho. Desse modo, essas percepções ajudam a compreender como os trabalhadores

vivenciam o ambiente organizacional e como as relações de trabalho podem influenciar seu bem-estar.

A partir dessa compreensão, Puente-Palacios e Freitas (2006) destacam que o clima organizacional exerce impacto sobre o comportamento e o desempenho dos indivíduos na organização, sendo um elemento relevante para a efetividade organizacional. Dessa forma, a percepção dos trabalhadores sobre o ambiente em que estão inseridos permite compreender aspectos que ultrapassam os resultados da empresa, envolvendo também a maneira como os indivíduos vivenciam e respondem às condições presentes no cotidiano de trabalho.

Essa relação entre clima e bem-estar também é abordada por Oliveira, Ferreira e Costa (2022), segundo os quais a ausência de suporte à saúde mental nas organizações está associada à desmotivação e ao aumento do absenteísmo, sendo o clima organizacional um fator determinante para o bem-estar emocional dos trabalhadores. Nesse sentido, a falta de apoio pode comprometer tanto a relação do trabalhador com a organização quanto sua disposição para realizar as atividades profissionais.

Além da falta de suporte, Moraes e Silva (2015) destacam que o ambiente corporativo contemporâneo impõe pressões constantes aos trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento de ansiedade e afetando negativamente o comportamento e o desempenho profissional. Quando essas pressões fazem parte da rotina organizacional, torna-se importante observar as práticas de gestão e as relações estabelecidas no ambiente de trabalho.

Entre essas práticas, Silva (2024) ressalta que metas abusivas e pressão constante configuram assédio organizacional, impactando negativamente a saúde mental e favorecendo o surgimento de transtornos psicológicos. Esses aspectos reforçam a importância de analisar o clima organizacional considerando não apenas as percepções dos trabalhadores, mas também as práticas e condições que podem contribuir para situações de desgaste emocional.

2.3. Empresas Familiares e Desafios de Gestão

As empresas familiares caracterizam-se pela presença da família na propriedade e no controle da organização, bem como pela sua participação na gestão e na administração do empreendimento. Nesse modelo, membros da família podem ocupar posições de direção e exercer influência sobre os objetivos e as decisões da empresa (Gonçalves, 2000). Além dos aspectos relacionados à propriedade e à gestão, essas organizações apresentam características próprias decorrentes da proximidade entre as relações familiares e profissionais.

Nesse contexto, a sobreposição entre papéis familiares e profissionais manifesta-se, sobretudo, na dificuldade de separação entre interesses pessoais e critérios técnicos de gestão. Essa característica pode influenciar a forma como as decisões são tomadas, como os conflitos são administrados e como os colaboradores percebem as relações de trabalho.

A esse respeito, Oliveira, Albuquerque e Pereira (2012) afirmam que, além dos aspectos econômicos, as empresas familiares são fortemente influenciadas por valores, cultura e relações interpessoais, o que pode afetar a dinâmica organizacional.

Somado a este aspecto, Freitas e Barth (2012) destacam que essas organizações enfrentam desafios relacionados à conciliação entre interesses familiares e objetivos empresariais, bem como dificuldades na profissionalização da gestão.

Essa relação entre interesses familiares e empresariais também pode se refletir nos processos decisórios. Vieira et al. (2014) destacam que as empresas familiares enfrentam dificuldades para separar a dinâmica familiar da dinâmica de tomada de decisão, o que pode favorecer a interferência dos interesses e conflitos familiares nas decisões estratégicas da organização. Dessa forma, a sobreposição entre os aspectos familiares e empresariais pode tornar o processo decisório mais complexo e suscetível a conflitos de interesses.

Diante da necessidade de estabelecer critérios mais claros para a gestão, Ramos e Martinez (2006) afirmam que a governança corporativa envolve práticas voltadas à transparência, equidade e prestação de contas, visando à valorização dos ativos organizacionais.

Esses aspectos também podem ser relacionados à saúde mental no trabalho: a ausência de critérios formais de reconhecimento e progressão, aliada à sobreposição entre papéis familiares e profissionais, tende a intensificar o desequilíbrio entre esforço e recompensa descrito por Siegrist (1996), na medida em que colaboradores sem vínculo familiar podem perceber que seu desempenho não é avaliado nos mesmos termos que o de membros da família.

Da mesma forma, a informalidade nos processos decisórios característica desse tipo de organização pode ampliar a sensação de

baixo controle sobre o próprio trabalho, elemento central no modelo demanda-controle de Karasek e Theorell (1990).

Dessa maneira, os desafios de gestão presentes nas empresas familiares podem não apenas afetar o clima organizacional, mas também estar relacionados a fatores de risco psicossocial, especialmente quando envolvem conflitos, falta de clareza nos papéis, ausência de critérios transparentes e baixo controle sobre o trabalho. Esses aspectos se relacionam à discussão apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (1986) sobre as condições de trabalho e seus possíveis impactos sobre os trabalhadores.

2.4. Lideranças, Governança e Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Silva e Antônio (2020), a liderança humanizada contribui positivamente para a produtividade e para o clima organizacional, ao priorizar o bem-estar dos colaboradores. Nesse sentido, a atuação da liderança pode influenciar a forma como os trabalhadores percebem o ambiente de trabalho e estabelecem suas relações profissionais.

Além da atuação da liderança, a governança constitui outro elemento relevante para a organização das relações e dos processos decisórios. Chagas (2003) afirma que a governança corporativa organiza as relações entre os envolvidos na empresa com base em princípios como transparência e eficiência, contribuindo para decisões mais qualificadas.

A relação entre liderança, governança e bem-estar também pode ser compreendida a partir da qualidade de vida no trabalho. Fernandes e Gutierrez (1988) destacam que a qualidade de vida no trabalho envolve aspectos físicos, psicológicos e sociais, sendo fundamental para a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

Da mesma forma, Pereira (2012) afirma que a postura da liderança influencia diretamente a percepção de bem-estar dos trabalhadores, sendo que modelos participativos favorecem relações mais equilibradas no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, práticas de governança corporativa e de liderança humanizada apresentam-se como caminhos possíveis para mitigar os efeitos da sobreposição entre vínculos familiares e profissionais, na medida em que introduzem critérios mais transparentes de avaliação e reconhecimento, podendo reduzir situações relacionadas ao desequilíbrio entre esforço e recompensa apontado por Siegrist (1996). Além disso, maior clareza e previsibilidade nos processos decisórios podem contribuir para reduzir a percepção de baixo controle discutida por Karasek e Theorell (1990).

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa classifica-se, quanto à natureza, como aplicada, uma vez que tem como finalidade gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos (Gil, 2019). Quanto aos objetivos, é exploratória e descritiva: exploratória por buscar maior familiaridade com um tema ainda pouco sistematizado na literatura — a relação entre empresas familiares e riscos psicossociais —, e descritiva por buscar descrever as percepções dos colaboradores sobre clima organizacional e saúde mental (Gil, 2019).

Quanto à abordagem, é quantitativa, caracterizando-se pelo emprego da quantificação na coleta e no tratamento das informações, por meio de técnicas estatísticas.

Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de pesquisa de campo do tipo survey, caracterizada pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, mediante análise quantitativa das informações coletadas (Gil, 2019).

A coleta de dados foi realizada junto aos participantes das duas empresas familiares estudadas, por meio da aplicação de um questionário estruturado, composto por afirmações relacionadas ao clima organizacional, aos riscos psicossociais e à percepção sobre a sobreposição entre vínculos familiares e profissionais. As respostas seguiram uma escala de concordância tipo Likert, instrumento que permite mensurar atitudes e percepções por meio do grau de concordância ou discordância dos respondentes, favorecendo a padronização e o tratamento estatístico, segundo Marconi e Lakatos (2017). Cabe destacar que a própria NR-1 recomenda a utilização de questionários como estratégia válida para identificação e avaliação de fatores de risco psicossociais (Brasil, 2025), reforçando a adequação do instrumento adotado.

A aplicação do questionário ocorreu no período de 23 de agosto a 17 de setembro de 2026, totalizando 29 participantes das duas empresas familiares investigadas. Os participantes foram colaboradores que mantinham vínculo com as organizações durante o período da coleta e que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa. A participação contemplou diferentes vínculos com as organizações, permitindo observar diferentes percepções sobre as relações familiares e profissionais presentes no ambiente de trabalho.

As duas empresas investigadas pertencem ao contexto de empresas familiares, sendo selecionadas em razão de apresentarem a

presença de vínculos familiares na propriedade e/ou na gestão. A pesquisa considerou os colaboradores que atenderam aos critérios estabelecidos para participação durante o período de coleta.

Para a análise dos dados, foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, com o objetivo de organizar, resumir e apresentar as respostas obtidas por meio de frequências e percentuais. Os percentuais foram calculados com base no número de respostas válidas de cada item, que foi de 29 ou, em alguns itens (Gráficos 9 a 12 e 14), de 28. As questões de caracterização dos participantes foram analisadas de acordo com suas respectivas categorias, enquanto as afirmações relacionadas ao ambiente de trabalho foram avaliadas por meio de uma escala de concordância de cinco pontos, variando de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente”. Os resultados foram apresentados em gráficos, permitindo observar a distribuição das respostas e identificar tendências relacionadas ao clima organizacional, aos riscos psicossociais e ao bem-estar dos trabalhadores. Os dados foram organizados de acordo com as categorias e aspectos contemplados no questionário, buscando identificar a distribuição das respostas dos participantes.

A pesquisa respeitou os princípios éticos de participação voluntária, sigilo e anonimato, com dados utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

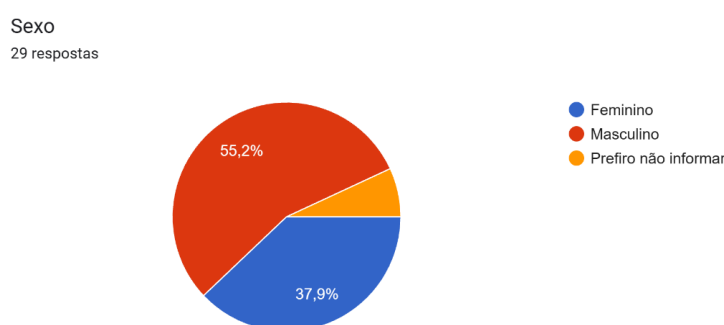
A pesquisa teve como objetivo analisar o ambiente de trabalho em empresas familiares, considerando a influência dos vínculos familiares nas relações profissionais, na comunicação, no reconhecimento, na autonomia, na distribuição das tarefas, nos

conflitos interpessoais, no bem-estar emocional e na permanência dos colaboradores. A coleta foi realizada entre 23 de agosto e 17 de setembro de 2026, com 29 participantes de duas pequenas empresas familiares.

4.1. Caracterização dos Respondentes

A pesquisa contou com 29 participantes, sendo 16 do gênero masculino, correspondendo a 55,2% dos respondentes, 11 do gênero feminino, equivalentes a 37,9%, e 2 participantes, ou 6,9%, que preferiram não informar, conforme apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1. Distribuição dos participantes por gênero

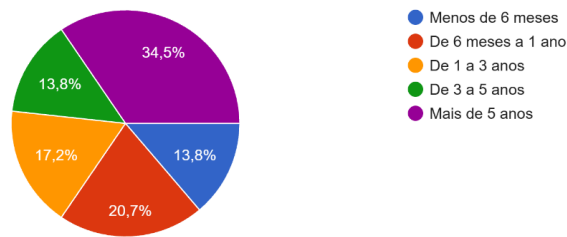


Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Em relação ao tempo de empresa, 34,5% dos participantes estão há mais de cinco anos, 20,7% entre seis meses e um ano, 17,2% entre um e três anos, 13,8% entre três e cinco anos e 13,8% há menos de seis meses.

Gráfico 2. Distribuição dos participantes por tempo de empresa

Tempo que trabalha na empresa
29 respostas

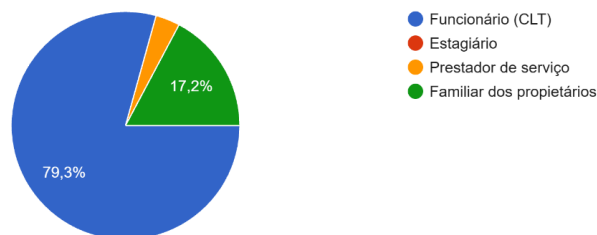


Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Quanto ao vínculo com a empresa, 79,3% são contratados pelo regime CLT, 17,2% pertencem à família dos proprietários e 3,4% são prestadores de serviços, conforme apresentado no Gráfico 3.

Gráfico 3. Distribuição dos participantes segundo o vínculo empregatício

Vínculo com a empresa
29 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A presença de familiares e não familiares entre os participantes evidencia a coexistência de diferentes vínculos no ambiente profissional, característica das empresas familiares, nas quais família, propriedade e gestão podem coexistir (Gonçalves, 2000).

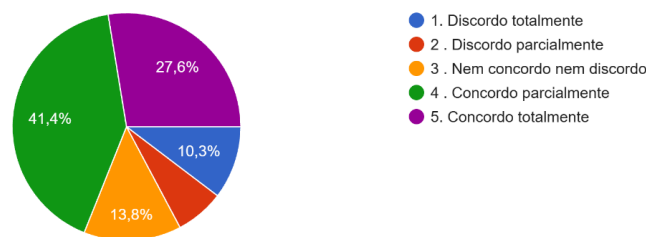
4.2. Influência dos Vínculos Familiares nas Relações Organizacionais

Um dos aspectos centrais da pesquisa está relacionado à percepção de que o vínculo existente com a empresa pode influenciar as

relações profissionais. Os resultados demonstram que 69,0% dos participantes concordam que as relações entre os colaboradores variam de acordo com o vínculo que possuem com a organização, sendo 27,6% de concordância total e 41,4% de concordância parcial.

Gráfico 4. Percepção sobre a influência do vínculo empregatício nas relações entre os colaboradores

Percebo que as relações entre os colaboradores podem variar de acordo com o vínculo que possuem com a empresa.
29 respostas

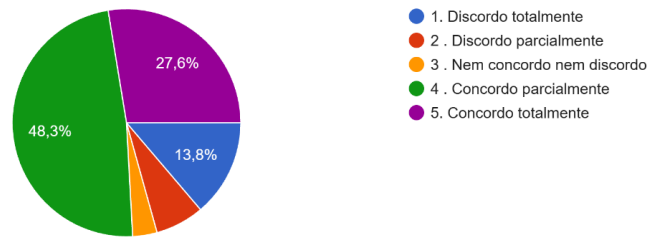


Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O resultado apresentado no Gráfico 4 demonstra que uma parcela significativa dos participantes percebe diferenças nas relações profissionais conforme os vínculos existentes na organização. Essa percepção está relacionada às características das empresas familiares, nas quais os vínculos familiares podem estar presentes na gestão e nas relações organizacionais (Gonçalves, 2000).

Gráfico 5. Influência das relações pessoais e familiares nas decisões da empresa

Considero que as relações pessoais e familiares podem exercer alguma influência nas decisões da empresa.
29 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

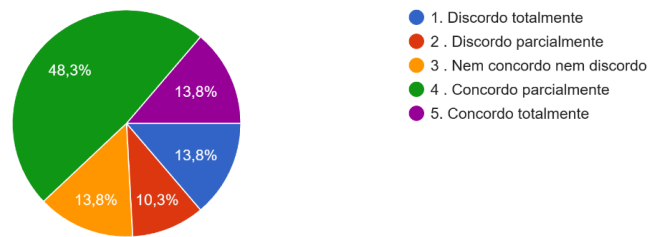
No Gráfico 5, 75,9% concordam que relações pessoais e familiares influenciam as decisões organizacionais. Os resultados indicam uma percepção significativa de influência das relações pessoais e familiares nos processos decisórios. Esse resultado encontra respaldo em Vieira et al. (2014), que destacam as dificuldades enfrentadas pelas empresas familiares para separar a dinâmica familiar do processo de tomada de decisão, evidenciando que os interesses e conflitos familiares podem interferir nas decisões da organização.

4.3. Comunicação, Reconhecimento e Autonomia

Em relação à abertura para sugestões e opiniões, 62,1% dos participantes concordam que existe espaço para manifestação dos colaboradores, sendo 13,8% de concordância total e 48,3% de concordância parcial. Por outro lado, 24,1% discordam dessa afirmação.

Gráfico 6. Percepção sobre a abertura para opiniões e sugestões dos colaboradores

Percebo abertura para que diferentes colaboradores contribuam com opiniões e sugestões.
29 respostas



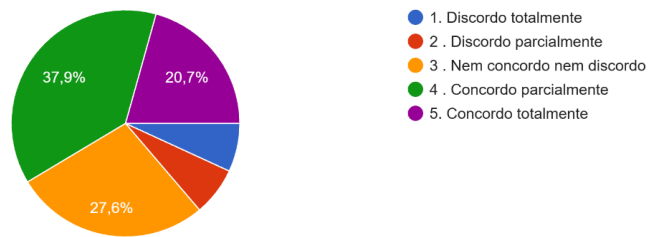
Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O resultado apresentado no Gráfico 6 demonstra uma percepção predominantemente positiva quanto à possibilidade de participação dos colaboradores, embora a elevada proporção de concordância parcial indique que essa abertura pode não ser percebida de maneira plena por todos os trabalhadores.

Quanto à aplicação das regras de forma igualitária, 48,3% concordam e 37,9% discordam. O resultado demonstra que não existe uma percepção uniforme entre os participantes. Os dados não permitem afirmar a existência de favorecimento, mas indicam uma percepção dividida sobre a igualdade na aplicação das regras. Freitas e Barth (2012) destacam que a conciliação entre interesses familiares e empresariais constitui um desafio para a profissionalização das empresas familiares, reforçando a importância de critérios organizacionais claros.

Gráfico 7. Percepção dos colaboradores sobre o reconhecimento pelo trabalho realizado

Percebo que o trabalho realizado pelos colaboradores é reconhecido pela empresa.
29 respostas

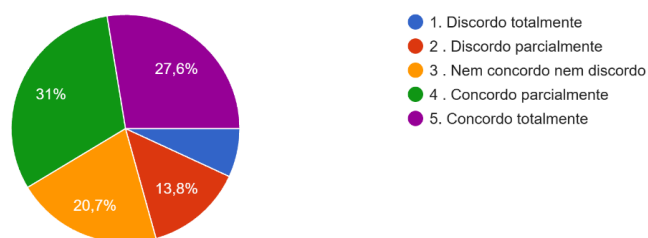


Fonte: Dados da pesquisa (2026).

No Gráfico 7, 58,6% dos participantes percebem algum nível de valorização pelo trabalho realizado, enquanto 27,6% permaneceram neutros. O resultado indica que o reconhecimento está presente, mas não é percebido de forma consolidada por todos. Esse aspecto pode ser relacionado ao modelo de esforço-recompensa de Siegrist (1996), que considera o reconhecimento uma das recompensas relacionadas à experiência do trabalhador.

Gráfico 8. Percepção sobre a clareza da comunicação entre colaboradores e liderança

Considero que a comunicação entre os colaboradores e a liderança é clara e adequada.
29 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Quanto à comunicação com a liderança, 58,6% consideram que ela é clara e adequada, enquanto 20,7% discordam. O resultado é positivo, mas demonstra percepções diferentes entre os trabalhadores. Milkovich, Newman e Gerhart (2014) destacam a importância da comunicação clara nas relações de trabalho e na definição das responsabilidades.

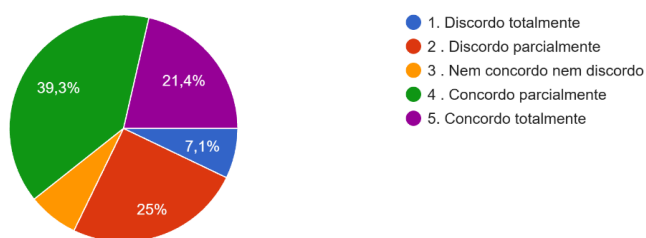
Em relação à autonomia para organizar as tarefas, 58,6% concordam que possuem autonomia e 24,1% discordam. A maioria apresenta percepção positiva, embora parte dos trabalhadores tenha opinião diferente. Karasek e Theorell (1990) relaciona as condições de trabalho ao equilíbrio entre demandas e controle sobre as atividades.

4.4. Carga de Trabalho, Critérios Organizacionais e Conflitos

Sobre a compatibilidade entre metas e demandas de trabalho, 60,7% concordam e 32,1% discordam. O resultado demonstra que, embora a maioria avalie positivamente esse aspecto, existe uma parcela relevante que percebe dificuldades. Bakker e Demerouti (2017) destacam que demandas elevadas, quando não acompanhadas de recursos adequados, podem contribuir para processos de desgaste no trabalho.

Gráfico 9. Percepção sobre a compatibilidade entre metas, demandas e atividades realizadas

Considero que as metas e demandas estabelecidas são compatíveis com as atividades realizadas.
28 respostas



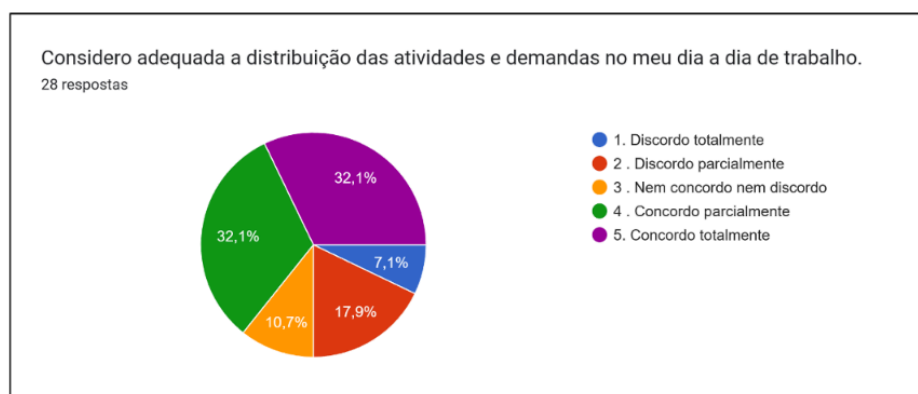
Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Quanto à distribuição das tarefas, 64,3% consideram que ela é adequada, enquanto 25,0% discordam. A percepção predominante é positiva, mas o resultado também demonstra a existência de dificuldades para parte dos trabalhadores. Dutra (2017) destaca a

importância da definição clara de papéis, responsabilidades e critérios na gestão de pessoas.

Na sequência, buscou-se verificar como os participantes percebem a distribuição das atividades e demandas no trabalho.

Gráfico 10. Percepção sobre a distribuição das atividades e demandas no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Em relação aos critérios de promoção e avaliação, 50,0% apresentaram percepção favorável, 14,3% desfavorável e 35,7% permaneceram neutros. A quantidade de respostas neutras demonstra que parte dos participantes não possui uma percepção definida sobre esses critérios. Ramos e Martinez (2006) destacam a importância da transparência e da equidade nos processos de governança organizacional.

Gráfico 11. Percepção sobre os critérios para promoções e avaliações de desempenho

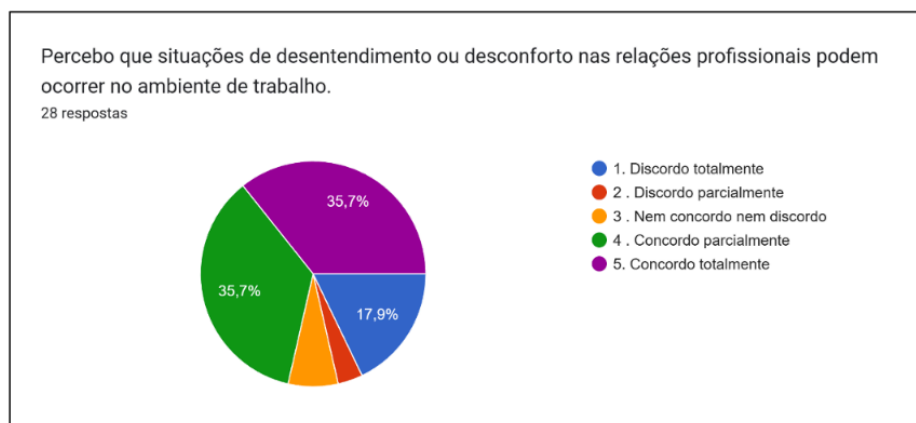


Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A elevada neutralidade nessa questão merece destaque, pois pode indicar que parte dos colaboradores não possui informações suficientes ou não apresenta uma percepção definida sobre os critérios utilizados para avaliação e promoção. Em empresas familiares, essa questão pode assumir importância adicional devido à coexistência entre critérios profissionais e relações familiares, embora os dados coletados não permitam determinar qual desses fatores explica diretamente as respostas.

Além dos critérios de promoção e avaliação, outro aspecto identificado na pesquisa refere-se à ocorrência de conflitos interpessoais. Um total de 71,4% dos participantes confirma que existem desentendimentos ou situações de desconforto no ambiente profissional, sendo 35,7% de concordância total e 35,7% parcial.

Gráfico 12. Percepção sobre a ocorrência de desentendimentos e desconfortos nas relações profissionais



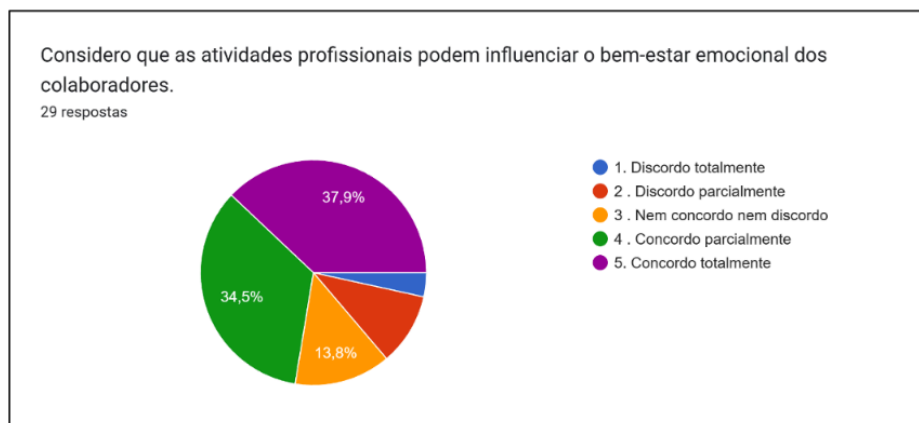
Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O resultado apresentado no Gráfico 12 evidencia que os conflitos constituem uma característica percebida por parcela significativa dos participantes. Quando analisado conjuntamente com os resultados referentes à influência familiar, observa-se que a existência de relações familiares dentro da organização ocorre paralelamente à percepção de dificuldades nas relações interpessoais. Contudo, os dados não permitem estabelecer uma relação causal direta entre os vínculos familiares e os conflitos identificados.

4.5. Impactos no Bem-Estar Emocional e na Permanência dos Colaboradores

Em relação à influência das atividades profissionais no bem-estar emocional, 72,4% dos participantes concordam que existe essa influência.

Gráfico 13. Percepção sobre a influência das atividades profissionais no bem-estar emocional dos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

No Gráfico 13, 72,4% dos participantes concordam que as atividades profissionais influenciam o bem-estar emocional. O resultado demonstra que o trabalho possui relação percebida com o bem-estar dos colaboradores, embora a questão aplicada não permita determinar se essa influência é positiva ou negativa. Oliveira, Ferreira e Costa (2022) relacionam o ambiente organizacional às condições de saúde mental e bem-estar dos trabalhadores.

4.6. Ambiente de Trabalho e Permanência

Em relação à permanência na empresa, 85,7% dos participantes afirmam que o ambiente de trabalho influencia sua decisão de permanecer, sendo 53,6% de concordância total.

Gráfico 14. Percepção sobre a influência do ambiente de trabalho na continuidade na empresa

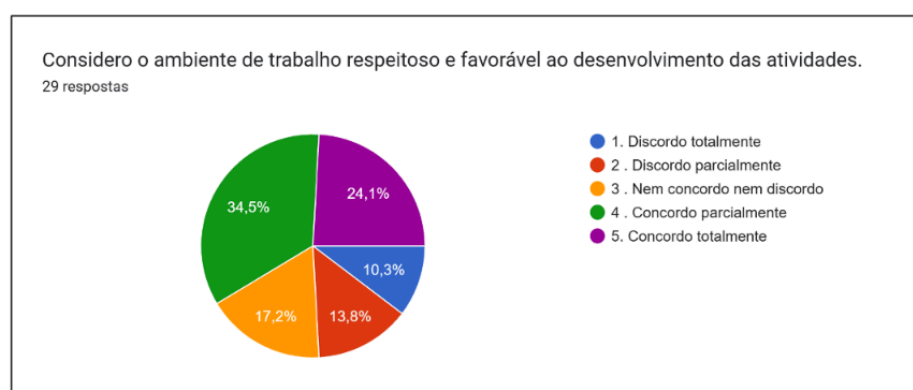


Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O resultado demonstra a importância atribuída pelos trabalhadores às condições do ambiente organizacional. De acordo com Puente-Palacios e Freitas (2006), o clima organizacional está relacionado às percepções dos indivíduos acerca de diferentes aspectos presentes no ambiente de trabalho, podendo repercutir sobre seu comportamento e desempenho. Nesse sentido, a percepção dos trabalhadores sobre as condições do ambiente organizacional constitui um elemento relevante para compreender sua experiência no contexto de trabalho.

Por fim, 58,6% consideram o ambiente de trabalho respeitoso e favorável ao desenvolvimento, enquanto 24,1% discordam (Gráfico 15).

Gráfico 15. Percepção sobre o ambiente de trabalho e o desenvolvimento das atividades



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

4.7. Síntese dos Resultados

De forma geral, os resultados mostram que os vínculos familiares podem influenciar alguns aspectos das relações de trabalho e das decisões da empresa. Também foram identificados desentendimentos e situações de desconforto entre os colaboradores. Por outro lado, houve percepções positivas quanto à abertura para opiniões e sugestões, reconhecimento, comunicação com a liderança, autonomia e distribuição das atividades. Já a aplicação igualitária das regras e os critérios de promoção e avaliação apresentaram respostas mais divididas. Em relação ao bem-estar emocional, 72,4% dos participantes concordaram que as atividades profissionais influenciam seu bem-estar emocional, enquanto 85,7% afirmaram que o ambiente de trabalho influencia sua decisão de permanecer na empresa.

Os resultados indicam, portanto, aspectos positivos e pontos de atenção no ambiente de trabalho, especialmente nas relações entre familiares e demais colaboradores, nos conflitos e nos critérios organizacionais. Os dados representam a percepção dos participantes e não permitem afirmar uma relação de causa direta.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a influência da ausência de limites entre os vínculos familiares e as relações profissionais no clima organizacional e no bem-estar emocional em empresas familiares. Participaram da pesquisa 29 pessoas de duas empresas familiares. Os resultados mostraram diferentes percepções sobre as relações de trabalho, a comunicação, o

reconhecimento, a autonomia, os conflitos e o bem-estar dos colaboradores.

Os resultados mostraram que os vínculos familiares podem influenciar as relações entre os colaboradores e as decisões da empresa. Também foram encontradas diferenças nas respostas sobre a aplicação das regras, o reconhecimento, a comunicação e os critérios de promoção e avaliação. Além disso, alguns participantes relataram desentendimentos e situações de desconforto no trabalho.

Sobre o bem-estar, 72,4% dos participantes concordaram que as atividades profissionais influenciam seu bem-estar emocional. Já 85,7% afirmaram que o ambiente de trabalho influencia sua decisão de permanecer na empresa. Esses resultados mostram que o ambiente e as relações de trabalho são importantes para os colaboradores.

Os resultados sugerem que a presença de familiares na empresa não é, por si só, o principal problema. É importante observar como as relações familiares e profissionais são conduzidas no dia a dia. Regras claras, responsabilidades bem definidas e critérios de avaliação podem ajudar nas relações de trabalho.

Como limitações, destaca-se o número de participantes e a realização da pesquisa em apenas duas empresas familiares, não sendo possível generalizar os resultados para outras empresas. Além disso, os dados representam as opiniões dos participantes no período em que a pesquisa foi realizada.

Para pesquisas futuras, sugere-se realizar estudos com mais empresas e participantes, buscando conhecer melhor a relação

entre vínculos familiares, clima organizacional, riscos psicossociais e bem-estar dos trabalhadores. Também podem ser realizadas pesquisas qualitativas para conhecer melhor as experiências dos trabalhadores nas empresas familiares.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. **Job demands-resources theory: taking stock and looking forward.** Journal of Occupational Health Psychology, Washington, DC, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017. DOI: 10.1037/ocp0000056.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social protege segurados ao conceder 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária em 2025.** Brasília, DF, 27 jan. 2026a. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-protege-segurados-ao-conceder-4-1-milhoes-de-beneficios-por-incapacidade-temporaria-em-2025>. Acesso em: 8 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** Brasília, DF, 2026b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadoras/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580778271>. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. Prorroga a vigência do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381>. Acesso em: 4 ago. 2026.

CHAGAS, José Ferreira. **Governança corporativa: Aplicabilidade do conceito, dos princípios e indicadores à gestão de pequenas e médias organizações.** In: CONGRESO INTERNACIONAL DE COSTOS, 8., 2003, Punta del Este. Anais [...]. Punta del Este, 2003. Disponível em: <http://intercostos.org/documentos/congreso-08/085.pdf>. Acesso em: 7 out. 2026.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira.** Revista de Administração, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-38, out./dez. 1988. Disponível em: <https://periodicos.usp.br/rausp/article/download/179990/166564/457917>. Acesso em: 5 jun. 2026.

FREITAS, Ernani Cesar de; BARTH, Mauricio. **De pai para filho: A complexidade e os desafios da gestão das empresas familiares.** Revista de Administração da UFSM, Santa Maria, v. 5, n. 3, p. 549-568, set./dez. 2012. DOI: 10.5902/198346592431.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GONÇALVES, J. Sérgio R. C. **As empresas familiares no Brasil**. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 7-12, jan./mar. 2000. DOI: 10.1590/S0034-75902000000100012. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37685>. Acesso em: 7 out. 2026.

KARASEK, Robert A.; THEORELL, Töres. **Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life**. New York: Basic Books, 1990.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MERCER MARSH BENEFÍCIOS. **Redefinindo a saúde mental**. [S. l.]: Mercer Marsh Benefícios, 2025. Disponível em: <https://www.marsh.com/pt-br/about/media/only-half-of-companies-in-lac-prioritize-mental-health.html>. Acesso em: 12 maio 2026.

MILKOVICH, George T.; NEWMAN, Jerry M.; GERHART, Barry. **Compensation**. 11. ed. New York: McGraw-Hill, 2014.

MORAES, Maria Camila Ferreira; SILVA, Niedja Pereira da. **Saúde mental e as relações de trabalho: Como a ansiedade influencia o comportamento humano no ambiente de trabalho**. Interfaces de Saberes, v. 14, n. 1, p. 1-16, 2015. Disponível em: <https://interfacesdesaberes.fafica-pe.edu.br/index.php/import1/article/view/533>. Acesso em: 7 out. 2026.

OLIVEIRA, Janete Lara de; ALBUQUERQUE, Ana Luiza; PEREIRA, Rafael Diogo. **Governança, sucessão e profissionalização em uma empresa familiar: (re)arranjando o lugar da família multigeracional.** Revista Brasileira de Gestão de Negócios, São Paulo, v. 14, n. 43, p. 176-192, 2012. DOI: 10.7819/rbgn.v14i43.881. Disponível em: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v14i43.881>. Acesso em: 7 out. 2026.

OLIVEIRA, P. T. de; FERREIRA, P. T.; COSTA, D. H. **Liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional.** E-Acadêmica, [S. l.], v. 3, n. 2, e2932173, 2022. DOI: 10.52076/eacad-v3i2.173. Disponível em: <https://eacademica.org/eacademica/article/view/173>. Acesso em: 7 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Mental health at work: policy brief.** Geneva: ILO; WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>. Acesso em: 7 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Factores psicossociais no trabalho.** Genebra: OIT, 1986. Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em: 7 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Mental health.** Geneva: WHO, 2025. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 2 jun. 2026

PEREIRA, A. P. **Liderança e qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção de colaboradores em organizações**

empresariais. 2012. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida) – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista, 2012.

PUENTE-PALACIOS, Kátia; FREITAS, Isa Aparecida de. **Clima organizacional: Uma análise de sua definição e de seus componentes.** Organizações & Sociedade, Salvador, v. 13, n. 38, p. 45-57, 2006. DOI: 10.1590/S1984-92302006000300003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302006000300003>. Acesso em: 7 out. 2026.

RAMOS, Gizele Martins; MARTINEZ, Antonio Lopo. **Governança corporativa.** Revista Contemporânea de Contabilidade, Florianópolis, v. 3, n. 6, p. 143-164, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/787>. Acesso em: 7 out. 2026.

SIEGRIST, Johannes. **Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.** Journal of Occupational Health Psychology, Washington, DC, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996. DOI: 10.1037/1076-8998.1.1.27.

SILVA, Luan Tabolka da; ANTÔNIO, Fabricio Domingues. **Liderança humanizada e seus impactos positivos na produtividade.** Revista Interface Tecnológica, Taquaritinga, SP, v. 17, n. 1, p. 721-733, 2020. DOI: 10.31510/inf.v17i1.799. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/799>. Acesso em: 7 out. 2026.

SILVA, R. T. da. **O impacto do assédio organizacional e das metas abusivas na saúde mental dos trabalhadores e na produtividade corporativa.** Migalhas, [S. l.], 24 set. 2024. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/415876/assedio-organizacional-e-metas-abusivas-efeitos-na-saude-mental>. Acesso em: 25 ago. 2026.

SORIO, W. **Pesquisa de clima organizacional**. 2011. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/7070/pesquisa-de-clima-organizacional.html>. Acesso em: 7 out. 2026.

VIEIRA, Adriana Carvalho Pinto; MACCARI, Grégory Mendes; FREIRE, Patrícia de Sá; ZILLI, Júlio César Farias. **Análise de modelos de tomada de decisão para implantação em empresas familiares a fim de evitar conflitos e interferências**. In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO, 14., 2014. Anais [...]. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2014. DOI: 10.18226/610001/MOSTRAXIV.2014.31. Disponível em: <https://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/mostrappga2014/paper/download/3764/1169>. Acesso em: 7 out. 2026.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Pesquisa Sobre Ambiente de Trabalho em Empresa Familiar

Esta pesquisa é anônima e tem finalidade exclusivamente acadêmica. O objetivo é compreender aspectos do ambiente de trabalho em empresas familiares, a partir da percepção dos colaboradores. As respostas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas apenas para fins de pesquisa, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018). Não serão solicitados dados que permitam identificar individualmente os participantes.

Responda às perguntas com sinceridade, considerando sua experiência no ambiente de trabalho. O preenchimento leva menos de 5 minutos. Sua participação é muito importante para esta pesquisa!

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não informar

2. Tempo que trabalha na empresa *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ De 6 meses a 1 ano
- ☐ De 1 a 3 anos
- ☐ De 3 a 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

3. **Vínculo com a empresa ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Funcionário (CLT)
- ☐ Estagiário
- ☐ Prestador de serviço
- ☐ Familiar dos proprietários

Instruções para as próximas perguntas:

Para as próximas perguntas, indique o quanto você concorda ou discorda de cada afirmação, utilizando a escala abaixo:

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

4. **Percebo que as relações entre os colaboradores podem variar de acordo com o vínculo que possuem com a empresa. ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

5. **Considero que as relações pessoais e familiares podem exercer alguma influência nas decisões da empresa.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

6. **Situações relacionadas as relações familiares podem refletir em alguma influência nas decisões da empresa.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

7. **Percebo que as regras e decisões são aplicadas de maneira semelhante aos diferentes colaboradores.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

8. **Percebo abertura para que diferentes colaboradores contribuam com opiniões e sugestões.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

9. **Percebo que o trabalho realizado pelos colaboradores é reconhecido pela empresa.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

10. **Considero que a comunicação entre os colaboradores e a liderança é clara e adequada.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

11. **Considero o ambiente de trabalho respeitoso e favorável ao desenvolvimento das atividades.**

*

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

12. **Considero que as atividades profissionais podem influenciar o bem-estar emocional dos colaboradores.**

*

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

13. **O ambiente de trabalho influencia minha percepção sobre a continuidade na empresa.**

*

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

14. **Percebo que os colaboradores possuem autonomia para organizar e realizar suas atividades.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

15. **Considero que as metas e demandas estabelecidas são compatíveis com as atividades realizadas.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

16. **Percebo que situações de desentendimento ou desconforto nas relações profissionais podem ocorrer no ambiente de trabalho.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

17. **Percebo que existem critérios definidos para promoções e avaliações de desempenho.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

18. **Considero adequada a distribuição das atividades e demandas no meu dia a dia de trabalho.** *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1. Discordo totalmente
- ☐ 2. Discordo parcialmente
- ☐ 3. Nem concordo nem discordo
- ☐ 4. Concordo parcialmente
- ☐ 5. Concordo totalmente

19. **Quer deixar algum comentário?**

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

¹ Mestre em Ensino pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Professor do curso de Administração de Empresas da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Campus Cornélio Procópio. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6921-3608>

² Graduando em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Campus Cornélio Procópio. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0269-0830>

³ Graduanda em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Campus Cornélio Procópio. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9169-3945>