



A IMPORTÂNCIA DAS NECESSIDADES BÁSICAS PARA A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO

Naomy Kamilli Daniella Colaço do Nascimento
Yohana Cristina de Freitas Cordeiro
Yasmin Vitoria da Silva
Rosana Letícia Moleiro Martins dos Santos
Pablo Henrique Paschoal Capucho

Resumo

O artigo analisa a importância das necessidades básicas para a produtividade no trabalho, fundamentando-se na Hierarquia das Necessidades de Maslow. A pesquisa foi realizada com profissionais de Curitiba e região metropolitana para compreender como diferentes regimes de trabalho impactam a satisfação laboral. Os resultados indicam que profissionais sob o regime CLT têm maior acesso a alimentação, descanso e conforto, enquanto autônomos e pessoas jurídicas enfrentam desafios maiores. A segurança no trabalho, incluindo estabilidade financeira e benefícios, é uma preocupação comum entre os grupos analisados. A interação social e o reconhecimento profissional também foram identificados como fatores essenciais para a motivação e engajamento dos colaboradores. Além disso, foi observada uma relação entre liberdade para inovação e realização profissional, destacando a importância de ambientes organizacionais que incentivem o crescimento dos funcionários. O estudo conclui que empresas que investem em estratégias voltadas para a valorização dos trabalhadores podem promover maior satisfação e produtividade.

Palavras-chave: Necessidades básicas; Maslow; satisfação; produtividade.

Abstract

The article analyzes the importance of basic needs for productivity at work, based on Maslow's Hierarchy of Needs. The research was conducted with professionals in Curitiba and the metropolitan region to understand how different work regimes impact job satisfaction. The results indicate that professionals under the CLT regime have greater access to food, rest, and comfort, while self-employed professionals and legal entities face greater challenges. Job security, including financial stability and benefits, is a common concern among the groups analyzed. Social interaction and professional recognition were also identified as essential factors for employee motivation and engagement. In addition, a relationship was observed between freedom for innovation and professional fulfillment, highlighting the importance of organizational environments that encourage employee growth. The study concludes that companies that invest in strategies aimed at valuing workers can promote greater satisfaction and productivity.

Keywords: Basic needs; Maslow; satisfaction; productivity.

INTRODUÇÃO

A teoria de Maslow ou Hierarquia das necessidades, foi proposta pelo psicólogo Abraham Maslow em 1940 (Fernandes; Pereira, 2016). Ela sugere que as necessidades humanas podem ser organizadas em hierarquia de cinco níveis, onde as necessidades básicas precisam ser atendidas antes que as mais complexas.

Maslow sugeriu que a motivação humana é uma jornada progressiva, ou seja, quando uma necessidade nível mais baixo e satisfeita, as necessidades de níveis mais elevados tornam-se mais preeminentes. Embora a teoria tivesse sido amplamente criticada e modificada ao longo do tempo, ela ainda oferece uma compreensão valiosa sobre como as pessoas buscam atender suas necessidades e alcançar um estado de bem-estar e realização pessoal. Em contexto prático, como no trabalho, a teoria de Maslow é frequentemente usada para entender com comportamentos e motivações humanas. O mesmo argumenta que, à medida que as necessidades são satisfeitas, os indivíduos se tornam mais motivados, alcançando a autorrealização. No entanto, é importante ressaltar que nem todos atingem o topo da pirâmide, e as pessoas têm diferentes prioridades dependentes de sua situação de vida.

Sendo assim, conseguimos perceber que todos os indivíduos, principalmente aqueles que fazem parte da área dos negócios precisam suprir as exigências básicas tais como: a necessidade fisiológica, o qual é importante para a sobrevivência, o carecimento da segurança e as necessidades de sócias, que precisam ser atendidas para o bom funcionamento e dedicação, resultando assim em um ambiente produtivo e alinhado com as necessidades das pessoas. Este artigo científico tem como objetivo geral analisar como os trabalhadores em Curitiba e região metropolitana percebem o atendimento das necessidades básicas propostas por Maslow. Esse modelo hierárquico de necessidades humanas possibilita uma compreensão aprofundada das condições vivenciadas pelos indivíduos, desde as mais fundamentais até as voltadas para a autorrealização. Esse estudo pode contribuir para compreender as condições de vida desses trabalhadores, além de servir como base para a avaliação de políticas públicas e práticas corporativas implementadas na região (Ferreira et al., 2010).

MATERIAL E MÉTODO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar as necessidades humanas no ambiente de trabalho comparando com os diferentes tipos, utilizando como base teórica a pirâmide de Maslow. Para tal, foi aplicado um

questionário, tanto por meio da plataforma Google Forms quanto presencialmente. A elaboração das perguntas foi realizada com base em fundamentação teórica, estudos científicos e artigos que abordam a relação entre a pirâmide de Maslow e as necessidades do indivíduo. Além disso, outras fontes, como pesquisas acadêmicas e materiais online, foram utilizadas para embasar a construção e a discussão da pesquisa.

A pesquisa é classificada como aplicada, uma vez que seu objetivo é investigar e compreender as necessidades humanas no ambiente de trabalho e sua relação com a produtividade, tendo como base teórica a pirâmide de Maslow (Moreira, 2021). Essa pirâmide é composta por cinco níveis de necessidades humanas, representando requisitos essenciais para a vida cotidiana. A abordagem adotada é de natureza qualitativa, com o intuito de coletar opiniões e identificar aspectos relevantes para o desenvolvimento do tema. Esses aspectos servirão como base para a elaboração de um artigo científico. Além disso, a pesquisa possui caráter descritivo, considerando as informações obtidas e sua correlação com variáveis como idade, salário, cargo e gênero dos participantes.

O estudo se propõe a analisar a pirâmide de Maslow com ênfase na produtividade no ambiente de trabalho, utilizando como critério de elegibilidade a atividade laboral em curso dos participantes. Esses indivíduos, residentes em Curitiba e região metropolitana, podem estar inseridos em diversos regimes de trabalho, abrangendo desde profissionais autônomos até colaboradores de empresas. A pesquisa busca compreender como os diferentes níveis da hierarquia de necessidades impactam o desempenho profissional de diferentes tipos de regime de trabalho, permitindo a identificação de estratégias que otimizem a produtividade e aprimorem as condições laborais.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários contendo entre 10 e 15 perguntas, incluindo opções de múltipla escolha e questões discursivas. A expectativa é obter entre 80 e 100 respostas. Os questionários serão divulgados por links compartilhados com pessoas próximas e pelas redes sociais. O período de coleta foi de 10 a 15 dias, permitindo organização tanto na sequência das perguntas quanto na análise das respostas obtidas.

Por fim, a análise dos dados foi conduzida por meio de sua organização e interpretação, sendo voltada para informações qualitativas. Os resultados serão apresentados de forma clara e objetiva, utilizando gráficos como ferramentas para facilitar a compreensão e a discussão dos achados.

RESULTADOS E DISCUSSÕES OU REVISÃO DE LITERATURA

A presente investigação tem como objetivo analisar os fatores que influenciam a satisfação no ambiente de trabalho, com base na Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow. Para isso, foram coletadas informações por meio de um questionário online, abrangendo uma amostra de 54 profissionais, com o intuito de identificar padrões e correlações entre os diferentes níveis de satisfação laboral. Os dados foram submetidos a um rigoroso processo de organização, categorização e comparação entre os diversos tipos de trabalho, garantindo sua integridade e relevância na classificação conforme os cinco níveis da Pirâmide de Maslow: necessidades fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Em seguida, foram aplicadas técnicas analíticas para identificar tendências e possíveis interdependências entre os fatores.

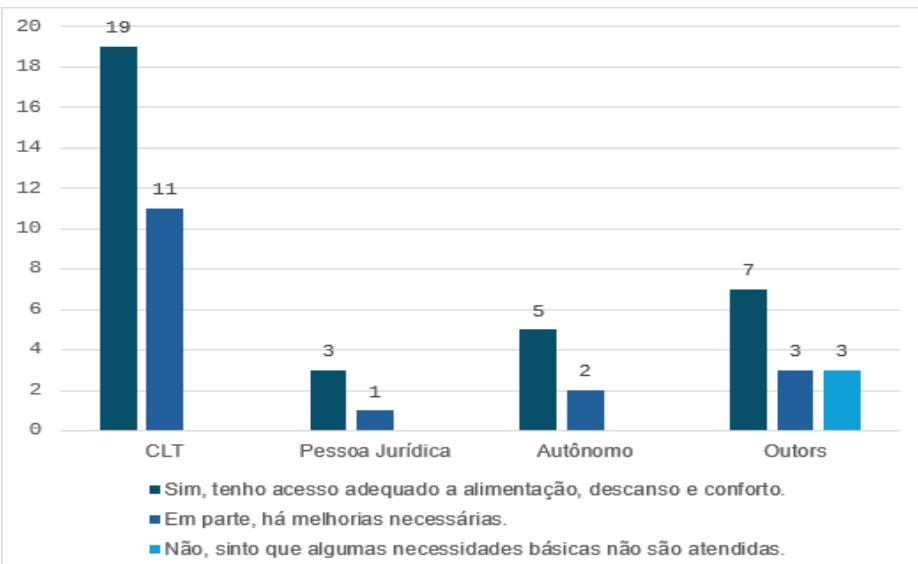
Os resultados obtidos revelam uma predominância de respondentes do sexo feminino 64%, enquanto os participantes do sexo masculino representaram 36% da amostra. O ambiente de trabalho exerce uma influência significativa sobre a produtividade, segurança e satisfação profissional dos indivíduos. Diferentes tipos de vínculo empregatício, como CLT, autônomo, pessoa jurídica e outros modelos, impactam diretamente as condições laborais e a percepção dos trabalhadores sobre seu futuro profissional. Este estudo examina dados coletados por meio de um questionário aplicado a profissionais de diversas categorias, possibilitando a comparação de aspectos essenciais do trabalho.

A pesquisa foi realizada por meio de um questionário estruturado, abrangendo fatores como necessidades básicas, segurança no trabalho, reconhecimento e interação social. A análise comparativa considerou as respostas fornecidas por trabalhadores de diferentes regimes empregatícios,

sendo 30 profissionais sob o regime CLT, 13 vinculados a outros serviços, 7 autônomos e 4 registrados como pessoa jurídica.

A primeira questão do estudo investigou se as necessidades básicas dos profissionais são atendidas no ambiente de trabalho. Conforme ilustrado na Figura 1, profissionais contratados sob o regime CLT possuem maior acesso a alimentação, descanso e conforto em comparação aos demais. No entanto, alguns apontam oportunidades para melhorias nesses aspectos. Autônomos e pessoas jurídicas compartilham percepções semelhantes, embora em menor proporção. Já colaboradores em outras formas de trabalho indicam que suas necessidades básicas não são plenamente atendidas, evidenciando um cenário que merece atenção e possíveis ajustes para garantir melhores condições laborais.

Figura 1. Alimentação, descanso e conforto.



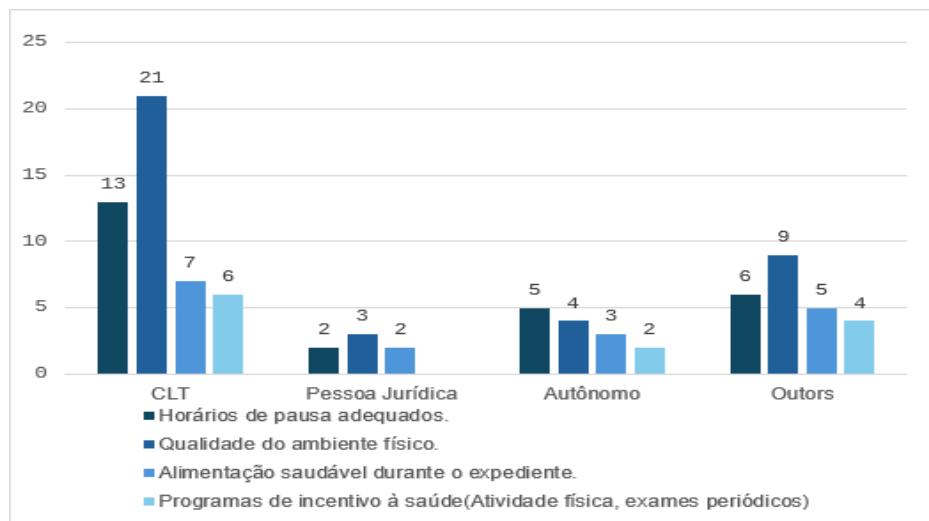
Fonte: resultados originais da pesquisa.

A segunda questão do estudo investigou os fatores que impactam a produtividade dos profissionais em seus ambientes de trabalho. Conforme ilustrado na Figura 2, observa-se que, para funcionários contratados sob o regime CLT e de outros órgãos, a qualidade do ambiente físico é um dos principais influenciadores. Já para autônomos e pessoas jurídicas, os horários de pausa desempenham um papel significativo na produtividade, evidenciando

A IMPORTÂNCIA DAS NECESSIDADES BÁSICAS PARA A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO

diferenças nas necessidades e nas dinâmicas de trabalho entre os diferentes regimes profissionais.

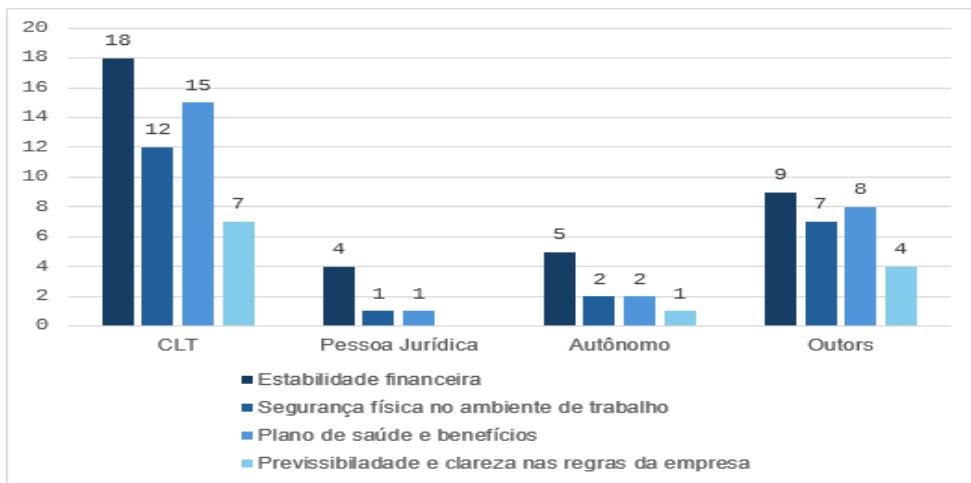
Figura 2. Produtividade e ambiente



Fonte: resultados originais da pesquisa.

A terceira questão do estudo analisou quais aspectos da segurança no trabalho são considerados mais importantes pelos profissionais. Conforme ilustrado na Figura 3, observa-se que, para funcionários contratados sob o regime CLT, a estabilidade financeira, o plano de saúde e os benefícios representam preocupações constantes. Já para autônomos e pessoas jurídicas, a estabilidade financeira é percebida como um fator essencial. Por fim, profissionais de outros cargos destacam a necessidade de maior segurança financeira, proteção física e acesso a planos de saúde, evidenciando a importância de medidas que garantam condições laborais mais seguras e estáveis.

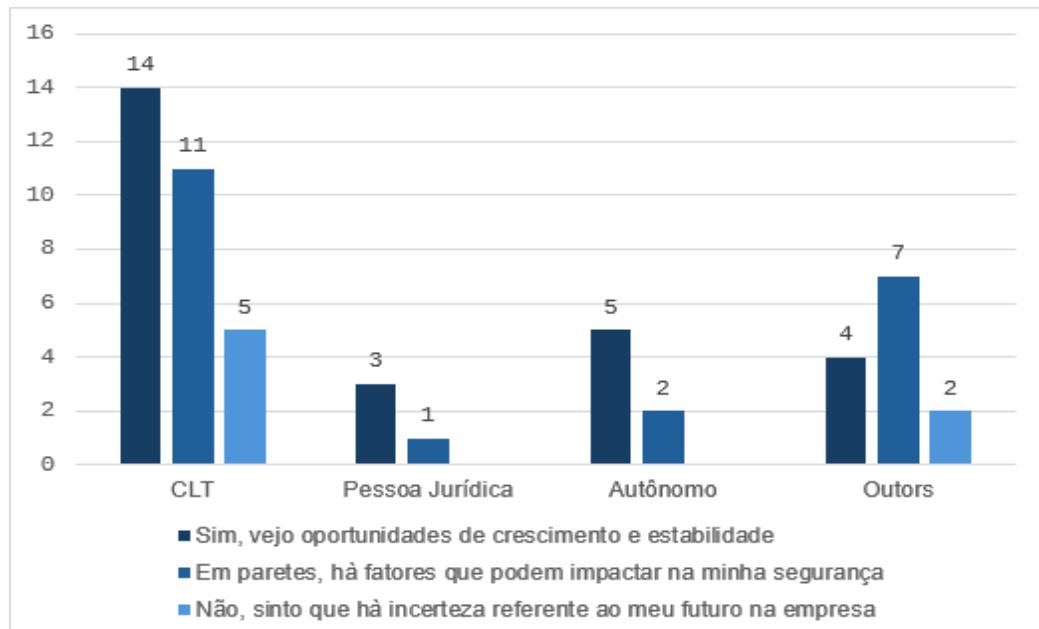
Figura 3. Estabilidade e benefícios



Fonte: resultados originais da pesquisa.

A quarta questão do estudo, representada na Figura 4, investigou a percepção dos profissionais sobre a segurança em relação ao seu futuro na empresa. Foram identificados relatos de incerteza entre trabalhadores de diferentes tipos de serviço, incluindo aqueles sob o regime CLT. No entanto, muitos profissionais CLT, autônomos e pessoas jurídicas demonstram uma visão mais otimista, destacando que enxergam oportunidades de crescimento e estabilidade em seus respectivos campos de atuação. Ainda assim, alguns apontam a necessidade de melhorias em determinados fatores que impactam essa segurança, sugerindo oportunidades para aprimoramento das condições laborais.

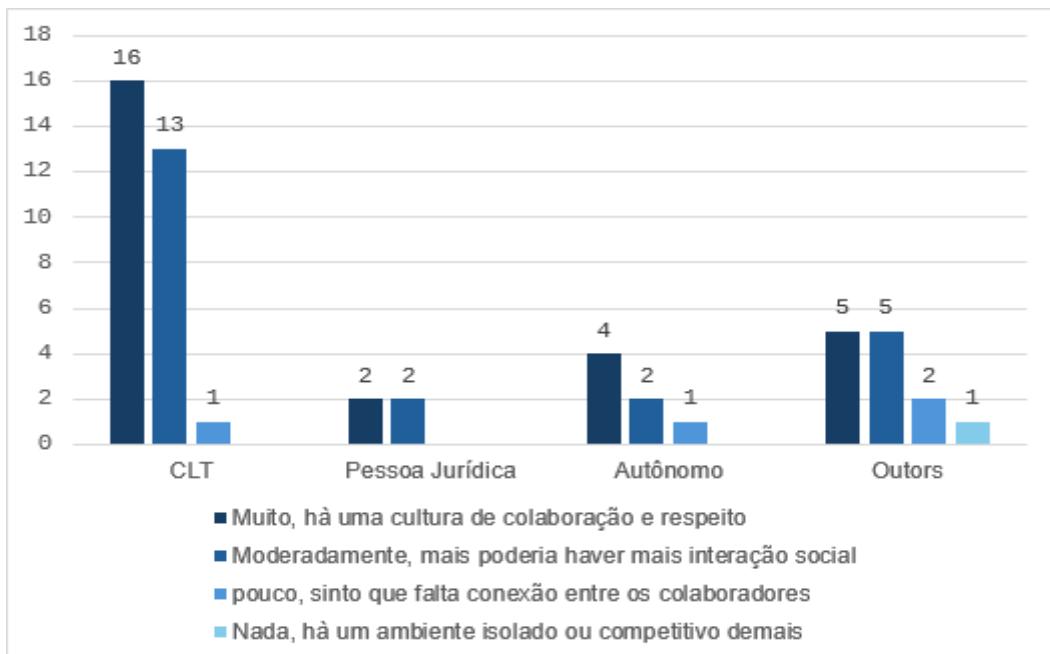
Figura 4. Futuro na empresa



Fonte: resultados originais da pesquisa.

A quinta questão do estudo analisou a contribuição do ambiente de trabalho para o relacionamento social entre colegas, conforme ilustrado na Figura 5. Profissionais contratados sob o regime CLT relatam que a estrutura corporativa favorece a interação social, embora alguns apontem a necessidade de maior integração entre os colegas, com uma parcela indicando falta de interação. Autônomos e pessoas jurídicas destacam que suas conexões são mais limitadas, já que muitos atuam de forma independente. Por outro lado, colaboradores de outros tipos de serviço relatam uma significativa interação social, mas apontam oportunidades para ampliar essa conectividade. Além disso, algumas respostas indicam que determinados ambientes de trabalho são marcados por competitividade ou isolamento, demonstrando desafios na construção de vínculos profissionais mais sólidos.

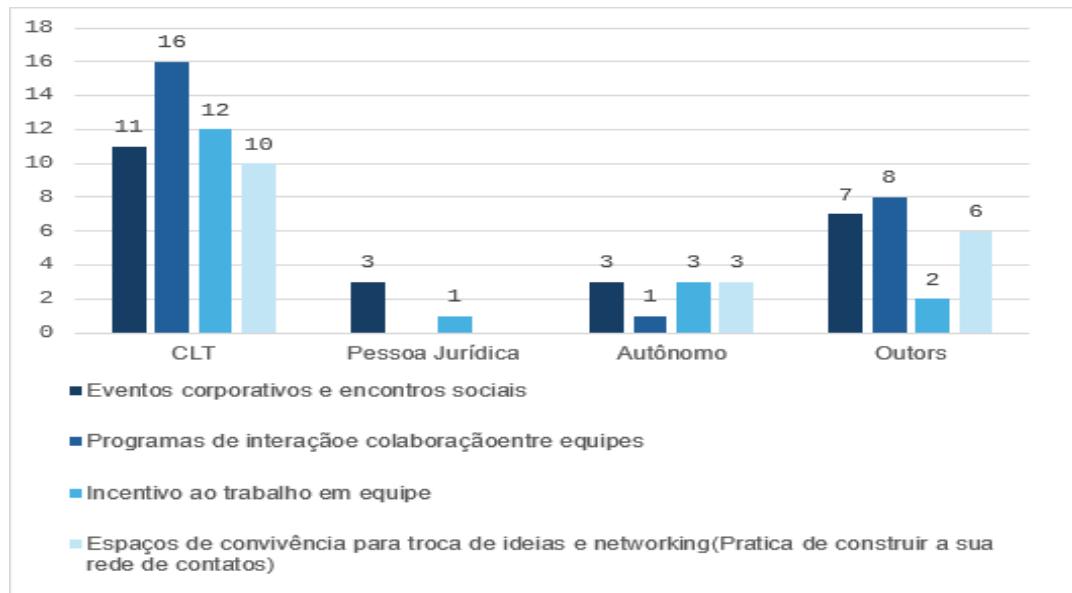
Figura 5. Relacionamentos no trabalho



Fonte: resultados originais da pesquisa.

A sexta questão do estudo investigou quais iniciativas as empresas poderiam adotar para melhorar a interação social no ambiente de trabalho, conforme representado na Figura 6. Profissionais contratados sob o regime CLT e funcionários de outros órgãos destacam a importância de programas voltados para a interação e colaboração entre as equipes. Além disso, muitos sugerem a realização de eventos corporativos, o incentivo ao trabalho em equipe e a criação de espaços para networking como estratégias eficazes. Já autônomos e pessoas jurídicas relatam a ausência de eventos corporativos e a falta de incentivo para a colaboração, evidenciando desafios adicionais na construção de conexões profissionais.

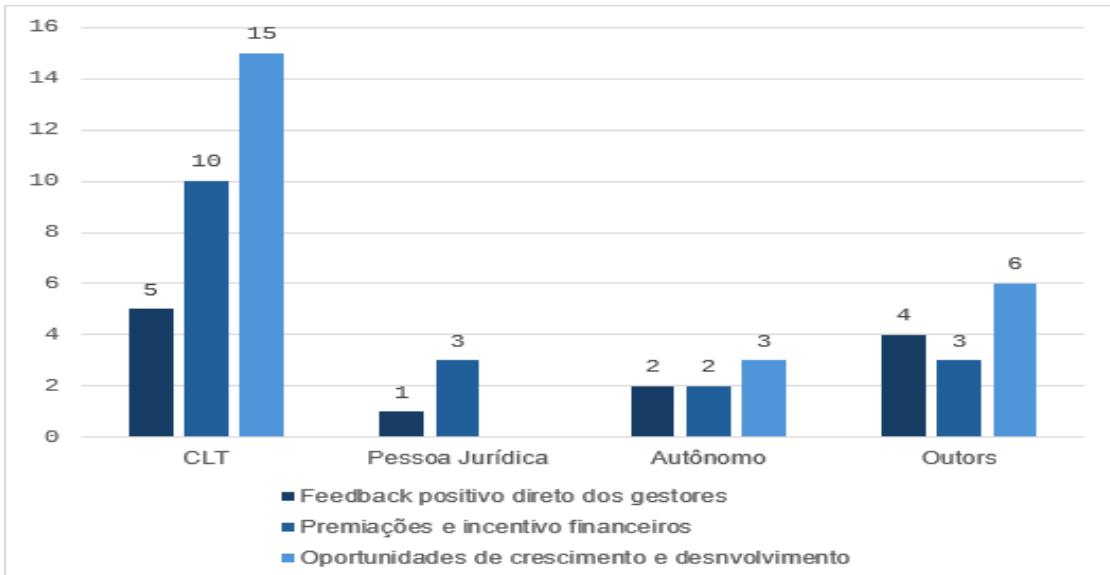
Figura 6. Iniciativas empresariais de relacionamento



Fonte: resultados originais da pesquisa.

A sétima questão do estudo analisou de que forma os colaboradores preferem receber reconhecimento pelo seu trabalho, conforme apresentado na Figura 7. Observa-se que autônomos e pessoas jurídicas valorizam especialmente os feedbacks dos clientes, que reforçam a qualidade e impacto de seus serviços. Profissionais contratados sob o regime CLT, por sua vez, demonstram preferência pelo reconhecimento vindo dos gestores, seja por meio de feedback estruturado ou incentivos financeiros, embora uma parcela menor valorize feedbacks positivos de maneira geral. Já trabalhadores em outros tipos de cargos indicam que o reconhecimento ideal ocorre por meio de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, evidenciando a importância de iniciativas que impulsionem a carreira e valorizem o talento dos colaboradores.

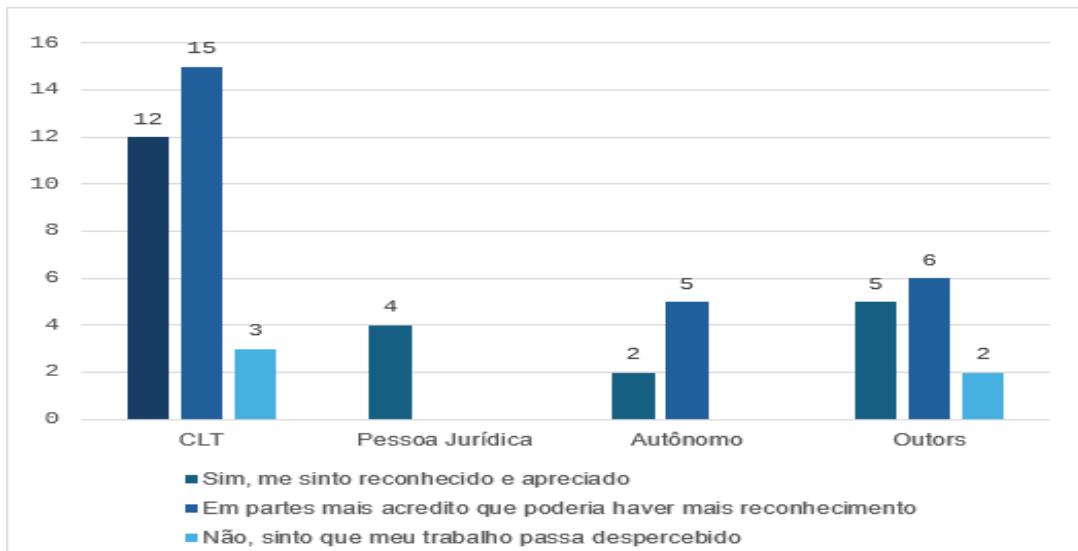
Figura 7. Reconhecimento no trabalho



Fonte: resultados originais da pesquisa.

A oitava questão do estudo investigou a valorização dos colaboradores por colegas e líderes. Conforme os resultados (Figura 8), observa-se que profissionais contratados sob o regime CLT e funcionários de outros cargos frequentemente sentem que seu trabalho passa despercebido, sendo que a maioria destaca a necessidade de maior reconhecimento. No entanto, há aqueles que relatam sentir-se devidamente valorizados. Já autônomos e pessoas jurídicas, em geral, afirmam receber reconhecimento, embora alguns autônomos apontem que essa valorização poderia ser mais expressiva, evidenciando diferenças na percepção entre os distintos modelos de atuação profissional.

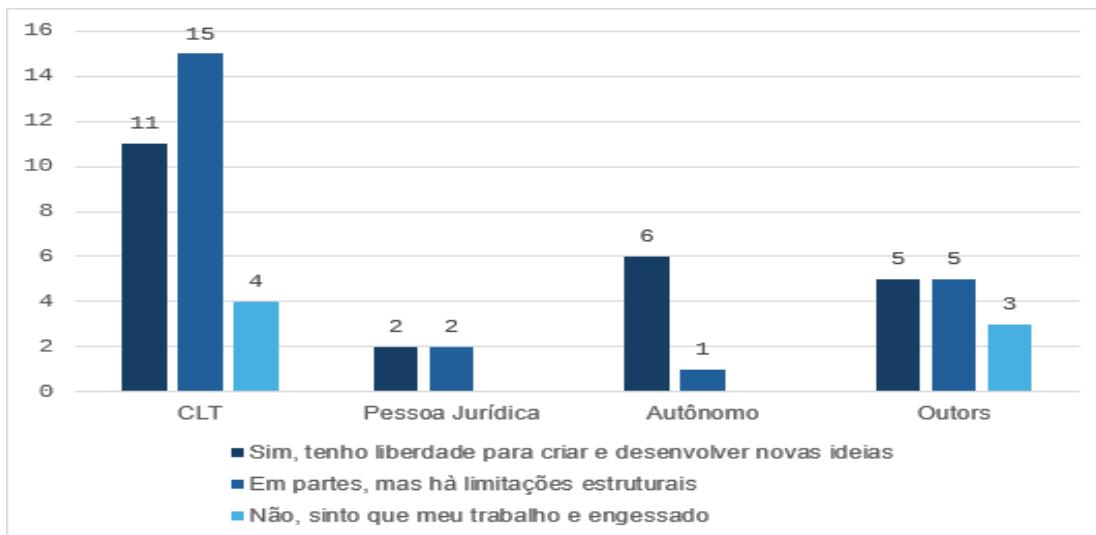
Figura 8. Valorização



Fonte: resultados originais da pesquisa.

A nona questão do estudo investigou se as empresas permitem que os funcionários explorem criatividade e inovação. Conforme ilustrado na Figura 9, a maioria dos profissionais contratados sob o regime CLT enfrenta limitações estruturais que restringem sua capacidade de inovar. No entanto, alguns apontam que há espaço para criatividade, enquanto uma parcela menor relata não ter oportunidades para desenvolver suas ideias. Autônomos, por sua vez, afirmam ter maior liberdade para criar. Já pessoas jurídicas e funcionários de outras denominações indicam desfrutar de certo grau de liberdade criativa, embora enfrentem algumas restrições. No entanto, um grupo significativo de profissionais de outras denominações destaca a inexistência de espaço para expressar sua criatividade, evidenciando desafios relacionados à inovação no ambiente de trabalho.

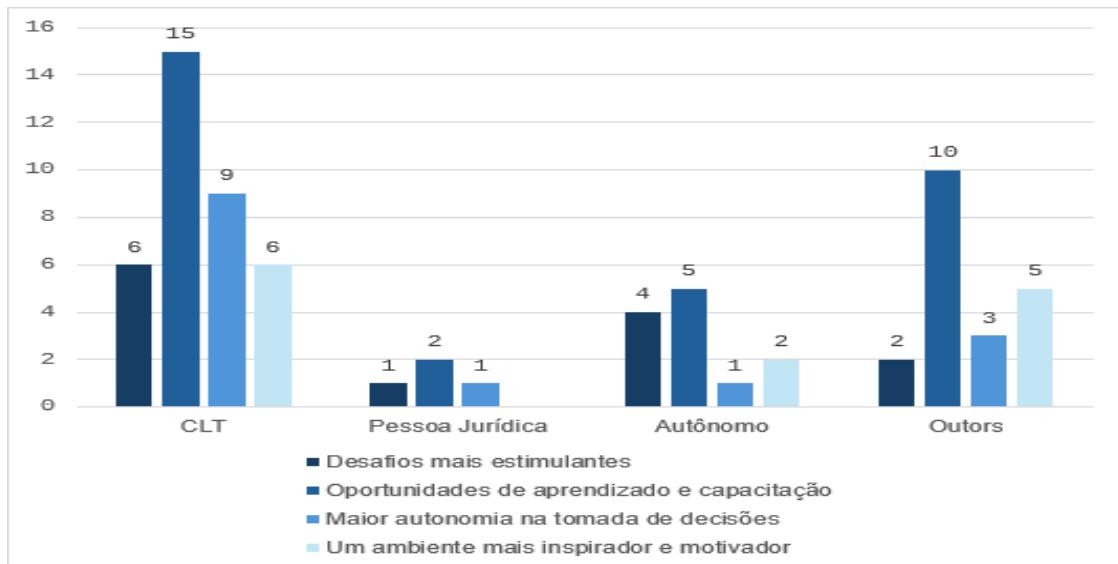
Figura 9. Criatividade e inovação



Fonte: resultados originais da pesquisa.

A última questão do estudo investigou quais fatores poderiam contribuir para a realização profissional dos trabalhadores, conforme representado na Figura 10. Profissionais contratados sob o regime CLT destacam, em grande escala, a importância de oportunidades de aprendizado e capacitação, seguidas pela maior autonomia na tomada de decisões, um ambiente de trabalho mais inspirador e desafios mais estimulantes. Autônomos e pessoas jurídicas compartilham uma visão semelhante, apontando a necessidade de aprendizado contínuo, autonomia e desafios instigantes. No entanto, autônomos também enfatizam a importância de um ambiente mais motivador. Por fim, colaboradores de outros cargos evidenciam, em grande número, que oportunidades de aprendizado são fundamentais para sua realização profissional, seguidas, em menor proporção, por um ambiente inspirador, maior autonomia na tomada de decisões e desafios estimulantes.

Figura 10. Realização



Fonte: resultados originais da pesquisa.

Nas organizações, a hierarquia das necessidades desempenha um papel essencial na criação de um ambiente de trabalho saudável, no aumento da produtividade e na motivação dos colaboradores (Salgado et al., 2018). Ao atender às necessidades básicas dos funcionários, como segurança e bem-estar, as empresas garantem que eles se sintam valorizados e engajados, o que contribui para um clima organizacional mais positivo.

À medida que os colaboradores avançam na hierarquia das necessidades, fatores como reconhecimento e autorrealização tornam-se fundamentais para impulsionar sua produtividade e satisfação. Empresas que investem em estratégias de gestão focadas no crescimento profissional e na valorização dos funcionários fortalecem a cultura organizacional e promovem um ambiente de trabalho mais inovador e eficiente.

Além disso, compreender e atender às necessidades individuais dos colaboradores permite que as organizações desenvolvam políticas internas mais eficazes, garantindo um alinhamento entre os objetivos da empresa e as aspirações da equipe. Quando aplicada corretamente, essa teoria contribui significativamente para o sucesso empresarial, gerando resultados positivos tanto para os funcionários quanto para a organização como um todo.

Os dados analisados demonstram que a satisfação no ambiente de trabalho é multifacetada e depende do atendimento adequado de cada nível da

Pirâmide de Maslow. Para promover um ambiente organizacional mais equilibrado e produtivo, as empresas podem investir nas seguintes estratégias: Políticas de segurança profissional mais transparentes e previsíveis; Programas de integração e incentivo à interação entre equipes; Estratégias de reconhecimento e valorização profissional; Ambientes que favoreçam inovação e autonomia na tomada de decisões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação demonstrou que a satisfação no ambiente de trabalho está fortemente relacionada ao atendimento das necessidades humanas descritas na Pirâmide de Maslow. Os dados analisados indicam que fatores como segurança financeira, integração social, reconhecimento profissional e oportunidades de autorrealização influenciam diretamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.

Observou-se que, embora a maioria dos participantes tenha suas necessidades básicas atendidas, há lacunas significativas em aspectos como previsibilidade na carreira, valorização profissional e estímulo à inovação. Essas questões refletem a importância de políticas organizacionais estruturadas que promovam um ambiente mais equilibrado e motivador.

Dessa forma, os resultados evidenciam que empresas que investem em estratégias voltadas para o desenvolvimento dos funcionários, como programas de integração, reconhecimento e incentivo à criatividade, podem gerar impactos positivos na satisfação e no desempenho de suas equipes. Além disso, a pesquisa reforça a validade do modelo de Maslow como ferramenta para compreender as dinâmicas organizacionais e estruturar iniciativas voltadas ao bem-estar e à produtividade no ambiente corporativo.

Por fim, recomenda-se que futuros estudos aprofundem a relação entre os diferentes níveis da hierarquia de necessidades e a retenção de talentos, permitindo uma compreensão ainda mais detalhada dos impactos da motivação no contexto profissional. Dessa maneira, este trabalho contribui para a formulação de diretrizes estratégicas que visam à construção de ambientes

organizacionais mais saudáveis, produtivos e alinhados às necessidades dos colaboradores.

Referências

- DA SILVA, Victoria Moreira; DOMINGUES, Pamela Nardes; LIMA, Ana Julia Hanczranyk de Oliveira; MATIAS, Isadora Eva da Silva; RODRIGUES JUNIOR, Renaldo; VIDIGAL, Paulo Roberto. *Os efeitos da pirâmide de Maslow no desenvolvimento do profissional de Administração. Gestão em Foco*, v. 14, p. 226–235, 2022. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2022/03/OS-EFEITOS-DA-PIR%C3%82MIDE-DE-MASLOW-226-a-235.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.
- FERNANDES, Jair José Moreira; PEREIRA, Francisco Wendell. *A pirâmide de Maslow em pleno século XXI*. Vale do Acaraú, s.d. Disponível em: https://admportal.appspot.com/storage.googleapis.com/_assets/modules/academicos/academico_7118.pdf. Acesso em: 10 out. 2025.
- FERREIRA, André; DEMUTTI, Carolina Medeiros; GIMENEZ, Paulo Eduardo Oliveira. *A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho*. In: **Seminários em Administração (SEMEAD)**, 13., 2010, Rio de Janeiro. Anais... 2010. Disponível em: <https://www.etica.eco.br/sites/textos/teoria-de-maslow.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.
- MOREIRA, Sandra Martins. *Instrumentos de pesquisa baseados na teoria das necessidades de Maslow: avaliação teórica*; 2021. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) — Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2021. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/25621>. Acesso em: 10 out. 2025.
- OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. *Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração*. Catalão: Universidade Federal de Goiás, 2011. 72 p. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em: 10 out. 2025.
- SALGADO, Samuel Zuchello; PAES, João Lucas Amboni; ZIMMERMANN, Pedro; MALLON, Monique. *Análise da teoria da hierarquia das necessidades de Maslow aplicada em uma empresa de transporte*. **Cadernos de Iniciação Científica (CESUSC)**, v. 3, n. 1, 2018. Disponível em: <https://www.cesuscvirtual.com.br/CIC-CESUSC/article/view/258>. Acesso em: 10 out. 2025.