

DCH - CAMPUS V
Departamento
de Ciências Humanas



UNEB
UNIVERSIDADE DO
ESTADO DA BAHIA

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA- UNEB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS - DCH – CAMPUS V
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO

DIONAIDE LEAL DA CRUZ RAMOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho
dos profissionais?

SANTO ANTÔNIO DE JESUS
2021

DIONAIDE LEAL DA CRUZ RAMOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho dos profissionais?

Monografia apresentada ao curso de Administração da Universidade do Estado da Bahia – como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Me. Daisy Lima de Souza Santos

SANTO ANTÔNIO DE JESUS
2021

FICHA CATALOGRÁFICA
Sistema de Bibliotecas da UNEB
Dados fornecidos pelo autor

R175q

Ramos, Dionaide Leal da Cruz

Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo no desempenho dos profissionais? / Dionaide Leal da Cruz ramos. – Santo Antônio de Jesus, 2021.

53 fls.

Orientador(a): Prof^a. Me. Daisy Lima de Souza Santos

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) - Universidade do Estado da Bahia. Departamento de Ciências Humanas, *Campus V*. Colegiado de Administração. Santo Antônio de Jesus, 2021.

Inclui Referências.

1. Administração. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Satisfação - desempenho.
I. Santos, Daisy Lima de Souza. II. Título. III. Universidade do Estado da Bahia. Departamento de Ciências Humanas.

CDD 658

TERMO DE APROVAÇÃO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Fator decisivo no desempenho dos profissionais?

DIONAIDE LEAL DA CRUZ RAMOS

Monografia apresentada à Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Departamento de Ciências Humanas – Campus V, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração, pela seguinte banca examinadora:

Aprovado em: 16/07/2021

Banca examinadora:

Daisy Lima de Souza Santos
Profa. Me. Daisy Lima de Souza Santos – Professora Orientadora
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Rodrigo Luduvice da Silva
Prof. Me Rodrigo Luduvice da Silva – Professor Avaliador
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que és o Dono dos meus dias e que me sustentou até aqui e me sustenta todos os dias de minha vida, me dando força e coragem.

Agradeço a meus pais Angelina e Pompílio, meu esposo Elsimar, meu irmão Ademir e também toda minha família que me apoiou e torce por cada sonho meu.

A minha orientadora Daisy, por aceitar me orientar e pela dedicação.

Às minhas amigas que a Universidade me deu de presente e que com certeza vou levar pra vida, Mariângela Reis, Mirian Araújo, Manoela do Valle, Dalila Passos e Paola Toledo.

E de modo geral, sou grata a todos que direta ou indiretamente veio agregar na conclusão deste trabalho de conclusão de curso.

RESUMO

Tendo em vista que a Qualidade de vida no trabalho é um agente responsável pela motivação dos funcionários e também resultado do desempenho organizacional, o trabalho teve como tema QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho dos profissionais? De modo a investigar de que forma a qualidade de vida no trabalho contribui para melhorar o desempenho dos profissionais na organização. Para tanto, é necessário identificar quais fatores influenciam a qualidade de vida no trabalho, avaliar a percepção dos profissionais em relação à QVT e analisar qual a influência da QVT no desempenho organizacional. Realizou-se, então, uma pesquisa utilizando um estudo de caso em uma empresa do ramo de internet, com o intuito de identificar como o fenômeno se apresenta na empresa pesquisada. Foi aplicado questionário para os funcionários e aplicado entrevista para a gerente do setor comercial da empresa pesquisa. Como resultados, verificou-se que os funcionários estão satisfeitos com o que a empresa oferece, e com isso, eles trabalham com mais disposição, tem mais propósito na organização, consequentemente, tendem a melhorar seu desempenho. Os fatores que mais apareceram na pesquisa em relação à motivação foram: salários, carga horária de trabalho adequada, disponibilidade da liderança em ajudar, satisfação com as atividades realizadas, conhecimento adquirido na organização, estrutura física, oportunidade de carreira, relacionamento entre pares, entre outros.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Satisfação. Desempenho

ABSTRACT

Considering that Quality of life at work is considered an agent responsible for the motivation of employees and also a result of organizational performance, the work had as its theme QUALITY OF LIFE AT WORK: A decisive factor in the performance of professionals?, in order to investigate how the quality of life at work contributes to improving the performance of professionals in the organization. Therefore, it is necessary to identify which factors influence the quality of life at work, assess the perception of professionals in relation to QWL and analyze the influence of QWL on organizational performance. Then, a research was carried out using a case study, in order to identify how the phenomenon presents itself in the researched company. A questionnaire was applied to employees and an interview was applied to the manager of the commercial sector of the research company. As a result, it was found that employees are satisfied with what the company offers, and with that, they work more willingly, have more purpose in the organization, consequently, tend to improve their performance. The factors that most appeared in the survey in relation to motivation were: salaries, adequate workload, availability of the leadership to help, satisfaction with the activities performed, knowledge acquired in the organization, physical structure, career opportunity, relationship between peers, among others.

Keywords: Quality of life at work. Satisfaction. Performance

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Sexo	23
Gráfico 2 - Faixa Etária	24
Gráfico 3 - Tempo de empresa.....	24
Gráfico 4 - Carga Horária de trabalho	25
Gráfico 5 - O horário de trabalho favorece o convívio social fora da empresa.....	26
Gráfico 6 - Jornada de trabalho proporciona tempo para me dedicar a família.....	27
Gráfico 7 - As condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho.	28
Gráfico 8 - Liberdade de Expressão com meus superiores.....	28
Gráfico 9 - A empresa oferece capacitação e orientação para o desenvolvimento das minhas atividades.....	29
Gráfico 10 - Entre os colegas de trabalho existe um bom relacionamento e também com os supervisores	30
Gráfico 11 - Salário pago pela empresa.....	31
Gráfico 12 - Clima de motivação no dia-a-dia da empresa	32
Gráfico 13 - Reconhecimento dos supervisores referente ao trabalho realizado	32
Gráfico 14 - Incentivo da empresa em relação ao respeito entre os funcionários	33
Gráfico 15 - Incentivo da empresa a fazer cursos de aperfeiçoamento	34
Gráfico 16 - Clima de confiança entre os colegas de trabalho	35
Gráfico 17 - Oportunidade de ascensão profissional.....	36
Gráfico 18 - Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados	36
Gráfico 19 - O espaço físico do local de trabalho.....	37
Gráfico 20 - Tempo disponibilizado pela Organização para a prática de atividade física no horário de trabalho	38
Gráfico 21 - Ações de prevenção contra acidentes na Organização.....	39
Gráfico 22 - Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização.....	40
Gráfico 23 - Disponibilidade dos chefes para ajudar	40
Gráfico 24 - Os diversos auxílios (alimentação, plano de saúde, creche) recebidos	41
Gráfico 25 - Garantia quanto ao meu futuro na Organização.....	42
Gráfico 26 - Em relação às atividades que exerço na empresa	43

LISTA DE SIGLAS

QVT	Qualidade de vida no trabalho
RH	Recursos Humanos
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1.1 JUSTIFICATIVA	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	13
2.3 SENTIDO DO TRABALHO	14
2.4 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	14
2.5 FATORES QUE INFLUENCIAM A QVT	15
2.5.1 Clima Organizacional	15
2.5.2 Condições de Trabalho	16
2.5.3 Comunicação	17
2.5.4 Saúde	18
2.5.5 Remuneração	20
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DE DADOS	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	46

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um dos assuntos bastante comentados e é uma questão de grande preocupação na sociedade. É caracterizada por envolver aspectos físicos e/ou psicológicos, como também aspectos ambientais no local de trabalho. A QVT é um agente responsável pela motivação dos funcionários e também influencia no resultado do desempenho organizacional.

Diante das exigências e competições existentes no mercado em geral, as empresas de certa forma passam a exigir mais ainda dos seus funcionários, cobrando agilidade nos serviços, com prazos cada vez mais curtos, ou seja, as empresas muitas vezes cobram bons resultados dos seus funcionários, mas deixa de promover um ambiente organizacional mais favorável à qualidade de vida.

O enfoque da necessidade da qualidade de vida no trabalho tende a acrescentar no processo de motivação dos colaboradores, já que são eles os grandes responsáveis pelo processo de desenvolvimento organizacional, ou seja, pelo resultado da qualidade dos produtos ou serviços disponibilizados pela empresa. Com isso, torna-se imprescindível a criação de melhorias nas condições de trabalho oferecidas pelas empresas aos seus colaboradores, de modo a obter melhores resultados no desempenho de suas funções.

O ponto de partida para o sucesso das organizações se tornou a valorização humana, no entanto, a falta da qualidade de vida no trabalho traz consigo sérios problemas tanto para os colaboradores quanto para a empresa que precisa garantir sua estabilidade perante a sociedade, por isso é necessário administrar melhor essa área de gestão de pessoas, para que ela se sobressaia melhor perante as ameaças externas existentes no mercado.

Diante do exposto, fez-se o seguinte questionamento: **de que forma a qualidade de vida no trabalho contribui para melhorar o desempenho dos profissionais na organização?**

Como objetivo geral, essa pesquisa pretende investigar de que forma a qualidade de vida no trabalho contribui e/ou influência para melhorar o desempenho dos profissionais na organização. Para atender ao objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos: a) identificar quais fatores influenciam a qualidade de

vida no trabalho; b) avaliar a percepção dos profissionais em relação a QVT; e c) analisar qual a influência da QVT no desempenho organizacional.

E como objeto de estudo, foi utilizada uma empresa de prestação de serviço que trabalha com internet e sistema situada na cidade de Santo Antônio de Jesus – BA, e como amostra, optou pelo setor comercial da mesma, pois é o setor no qual a pesquisadora possui mais facilidade de acesso para a aplicação da pesquisa.

1.1 JUSTIFICATIVA

De certa forma, as organizações tendem a se preocupar com o capital financeiro, seus investimentos em tecnologia, na qualidade de seus produtos ou até mesmo serviços prestados, no seu planejamento estratégico para se manter competitiva no mercado, no entanto, muitas vezes não dá a atenção necessária a esse ponto, também imprescindível, e não menos importante, o capital humano.

Contudo, existem empresas que já adotam, em sua política organizacional, através da gestão de pessoal, programas que atendem a necessidade de seus colaboradores, mas, mesmo assim, necessitam de uma atenção maior para esse ponto, com a intenção de se obter satisfação no trabalho e bom rendimento no desempenho organizacional, visto que, com tanta evolução no ambiente organizacional, percebe-se que a principal parceria disso tudo, são as pessoas.

Diante desse contexto, onde muitas vezes vemos pesquisas que relatam a insatisfação das pessoas no ambiente de trabalho, vem surgindo a necessidade de estudar ainda mais essa área que tanto vem chamando atenção dos grandes administradores de gestão de pessoas, fazendo com que esses percebam o quanto se vale a pena investir em programas de qualidade de vida no trabalho, como propor para os colaboradores uma maior participação nas decisões das empresas, maior perspectiva de crescimento profissional na empresa, pensar na possibilidade de uma justa remuneração, ter uma atenção também nos critérios de segurança no trabalho, além de um dos assuntos que deve se ter mais preocupação, sendo a saúde física e principalmente a mental que hoje em dia é um dos responsáveis pelo adoecimento no trabalho.

A opção desse tema é conseguir identificar de que forma a qualidade de vida no trabalho, tende a contribuir na melhoria do desempenho dos profissionais, dentro e fora de uma organização, procurando fornecer ainda mais conhecimento, para um gestor de pessoal, de modo que se adotem novas posturas e comportamentos diferentes no trabalho, com a intenção de, impulsionar o desempenho da organização, auxiliar na resolução de problemas e ajudar a conhecer melhor seus colaboradores e reconhecer o que eles realmente necessitam para se ter um melhor rendimento no trabalho.

Para o alcance dos objetivos propostos, esta pesquisa é composta por esta introdução, pelo referencial teórico, metodologia, análise e discussão dos resultados e considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, buscou-se descrever o contexto o qual essa pesquisa está inserida, trazendo uma revisão de literatura dos temas de origem e evolução da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sentido do trabalho, comprometimento organizacional e fatores que influenciam a QVT.

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Ferreira (2015), em 1950, Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, utilizou pela primeira vez o termo Qualidade de Vida no trabalho (QVT), desenvolvendo assim a abordagem sócio técnica da organização do trabalho. Com a intenção de diminuir os conflitos, melhorar a produção, tornando assim a vida dos trabalhadores muito melhor. “Pode-se dizer que desde a implantação da Administração Científica de Taylor (final do século XIX e início do século XX) esse tema vem sendo estudado” (FERREIRA, 2015, p.110).

De acordo com Ferreira (2015), Taylor acreditava que tanto o empregado como o patrão, enxergavam a administração como finalidade apenas de garantir grande quantidade de lucros, dessa forma acreditava que o ser humano era movido apenas por dinheiro com o pensamento em altos salários e na diminuição dos custos nas produções.

Para Massolla e Calderari (2011), a Qualidade de Vida no Trabalho apenas ganhou força na década de 60, com a ajuda de líderes de sindicatos, com a iniciativa também dos cientistas sociais, governantes e empresários. Os empresários foram percebendo que cuidar do bem estar e saúde dos colaboradores, oferecendo um ambiente onde exista a qualidade de vida no trabalho, conseqüentemente receberam em troca o aumento em sua produção, melhoria no mercado competitivo. No entanto, a expressão qualidade de vida no trabalho foi implantada definitivamente na década de 70, principalmente nos EUA, com o surgimento dos movimentos de qualidade de vida no trabalho.

Vasconcelos (2001) destaca alguns pesquisadores que no início do século XX, fizeram sua contribuição nos estudos da satisfação do indivíduo no ambiente de trabalho, entre eles temos, Helton Mayo que teve uma grande ajuda no estudo do comportamento humano e motivação do indivíduo, sobretudo nos estudos e pesquisa

no início dos anos 20, para a propagação da Escola das Relações Humanas. Destaca também o pesquisador Abrahan H. Maslow com a concessão da hierarquia das necessidades e Gouglas McGregor o criador da Teoria X.

Conforme Tiecher e Diehl (2017) a produção sobre QVT, veio decaindo nos anos 90, dessa forma os temas mais específicos sobre a QVT foram ganhando espaço, como por exemplo o tema o estresse laboral.

Segundo Gil (2001), os estudos realizados pelo psicólogo Elton Mayo (1880-1949), se tornaram as bases para o movimento onde as relações humanas no trabalho se tornaram importantes, dessa forma considerando relevantes os fatores psicológicos e sociais na produção. Na década de 1930, como uma forma de reação contra a Administração Científica de Taylor, surgiu a Escola das Relações Humanas (FERREIRA, 2015, p.111).

De acordo com Gil (2001), foi desenvolvido por Mayo em Chicago (1927), uma experiência com base no comportamento humano no trabalho, tendo o objetivo estudar de início a influência da iluminação no processo produtivo, onde se destaca a importância e também influência dos fatores sociais e psicológicos no final do processo produtivo.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Sabemos que a relação entre empregado e empregador é de dependência, existindo uma necessidade de se ter um ao outro. No entanto, para que haja uma harmonia nessa relação é preciso que ambas as partes se sintam bem nesse processo.

Segundo Vieira e Hanashiro (1990), a utilização de práticas mais participativas, com maior descentralização das decisões, menos rigidez nos desenhos organizacionais e a busca por reduzir os níveis hierárquicos, pode-se levar a um melhor desempenho nas relações de trabalho, significando uma melhoria na qualidade de vida no trabalho. Percebemos então, que a aplicação dessas práticas traz consequências positivas para o convívio no trabalho, e que a aplicação da QVT faz com que o trabalho em si, não se torne um tanto desmotivador e sim propostas de

participação dos indivíduos nas decisões da empresa fazendo com que a atividade se torne algo satisfatório.

Vieira e Hanashiro (1990) declararam que “a QVT tem como objetivo central gerar uma organização mais humanizada para, através dela, engendrar uma relação entre capital e trabalho não conflitante, mas sim cooperativa”. A partir do momento que se adota em sua política organizacional, programas de QVT, tem como resultado benefícios múltiplos, tanto para organização como também seus colaboradores.

2.3 SENTIDO DO TRABALHO

Por ser considerado como um progresso na vida de um indivíduo, o trabalho se tornou algo conectado à humanidade eternamente, ainda mais hoje em dia, em que muitas vezes estão interligados com a internet, algo que tem a função de torná-los escravos do trabalho. Com isso, nasce a necessidade de dar sentido a ele. Tolfo e Piccinini (2007, p. 40), declaram que “para que haja uma vida dotada de sentido, é necessário que o indivíduo encontre na esfera do trabalho o primeiro momento de realização.”

A organização tem um papel importante na influência do comportamento de cada indivíduo, conseqüentemente passam também a perceber qual o sentido do trabalho, ou seja, o sujeito consegue identificar por qual motivo, aquela função está sendo executada dentro daquela organização. “O fator financeiro também é referido, porém com menos ênfase, sendo considerado apenas como complementar e não essencial para que o trabalho faça sentido” (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 42).

Com base na fala dos autores, percebemos que nem sempre um bom salário é sinônimo de se obter um bom desempenho profissional na organização, é apenas uma consequência, ou pode-se também dizer que é um complemento do processo que dá sentido ao trabalho. Nesse sentido, o trabalho vai muito além dos ganhos econômicos.

2.4 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O comprometimento organizacional se dá a partir de um vínculo efetivo entre a empresa e o empregado, no qual, acontece com base em metas e objetivos

estabelecidos por ambas as partes. De acordo com Medeiros e Albuquerque (2005), as organizações nos últimos anos não estão medindo esforços em seu processo de recrutamento e seleção na busca de pessoas qualificadas e que estejam propensas a serem comprometidas. Os autores também afirmam que as empresas estão em busca de indivíduos que mostram verdadeiramente disposição de trabalhar em prol da organização.

Segundo Bastos e Borges-Andrade (2001, p.33), “o envolvimento ou comprometimento do trabalhador parece ser elemento crucial nas novas arquiteturas organizacionais emergentes”. Nesse sentido, pode-se dizer que o desempenho das organizações depende muito da forma como seus colaboradores se interessam e desenvolvem seu trabalho.

2.5 FATORES QUE INFLUENCIAM A QVT

2.5.1 Clima Organizacional

Um clima organizacional agradável, onde ofereça satisfação aos seus colaboradores em geral, conseqüentemente trará motivação e empenho para que os funcionários desenvolvam suas atividades com bem mais comprometimento.

Na opinião de Oliveira e Campello (2008), o clima organizacional pode ser visto, também, como um conjunto de fatores que interferem na satisfação ou descontentamento no trabalho.

Rachel e Salomão (2011), consideram que uma empresa com um clima organizacional favorável funciona como um fator positivo tanto no desempenho, como também constrói uma empresa pronta para competir, criativa, uma empresa ágil conseqüentemente trará uma satisfação para todos aqueles envolvidos, acionistas, administradores, operários, bem como aos consumidores.

O clima organizacional nada mais é que um fator de satisfação em um trabalho, que tem o poder de trazer resultados eficazes dentro de uma organização. Segundo Oliveira e Campello (2008), o clima organizacional pode ser utilizado como uma espécie de ferramenta para identificar o que pode ser melhorado dentro de uma organização e ainda em concordância com Martins (2008), o clima influencia na satisfação, no rendimento das tarefas e motivação dos colaboradores. Além de

funcionar como um termômetro de produtividade, tanto dos colaboradores quanto da organização como um todo.

Também deve-se haver algumas características no ambiente de trabalho para que os colaboradores sejam integrados, recebam um tratamento adequado e tenham um bom desenvolvimento, são características como: respeito, justiça e sejam dignos de confiança, como afirma Dessler (2002).

2.5.2 Condições de Trabalho

Em um ambiente de trabalho, todos sabem que é imprescindível que se tenha condições básicas de segurança proporcionando o bem estar e principalmente a satisfação de todos os seus trabalhadores. Condições de trabalho para Vasconcelos (2001 p.28), “envolve a jornada e carga de trabalho, materiais e equipamentos disponibilizados para a execução das tarefas e ambiente de trabalho (preservação da saúde do trabalhador).”

Devido a busca constante pelo aumento de ganhos, a fim de conseguir cada vez mais destaque no mercado de trabalho perante aos seus concorrentes, muitos trabalhadores são submetidos a jornada de trabalho em excesso, causando fadiga e assim também comprometendo sua saúde. “Altos níveis de carga horária percebida ocorrem quando as demandas de tarefas excedem a capacidade do indivíduo para atender a essas demandas” (VILAS BOAS; MIRIM, 2016 p.277).

Carneiro e Ferreira (2007) com o objetivo de investigar os impactos da redução da jornada de trabalho sobre a qualidade de vida no trabalho, conduziram um estudo de caso em uma organização pública brasileira. Onde, se certificaram que não houve tanta influência entre esses dois fatores, porém demonstrou que a redução da jornada de trabalho concedeu aos colaboradores, maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, forneceu tempo para cuidarem da família, saúde e outros assuntos, além de conseguirem resolver assuntos pessoais no período livre do dia melhorando ou mantendo sua produtividade.

Outro ponto ligado às condições de trabalho é a capacitação e desenvolvimento dos colaboradores. Segundo Chiavenato (2009), capacitar e desenvolver pessoas é um processo trabalhoso que objetiva alcançar as mudanças que geram na sociedade, nas pessoas e na organização.

França (2008) define o desenvolvimento como um procedimento de longo prazo para elevar as capacidades e motivação dos colaboradores visando torna-los pessoas que de grande importância para a organização. O autor ainda ressalta que:

Em virtude das constantes modificações macro ambientais, competição por nichos e segmentos de mercado e maior competição interna por ascensão na carreira, é um consenso nas organizações a importância do treinamento em todos os níveis empresariais. Pessoas preparadas produzem melhor e se sentem mais autoconfiantes (FRANÇA, 2008, p. 87).

2.5.3 Comunicação

A função de se ter uma boa comunicação em uma empresa é sem dúvidas de grande importância para gerir de forma eficiente e organizada cada processo. Segundo Leitão (2014):

A organização deve buscar o equilíbrio entre emissor e receptor. Essa integração é obtida graças ao processo de comunicação. O conteúdo da comunicação na empresa não atinge a pessoas isoladas, mas a grupos que podem ser constituídos por todos os membros da empresa ou por setores. Existe um processo mental de seleção, rejeição, aceitação e interpretação de mensagem e informação.

De acordo com Vigneron (2001), a comunicação evita conflitos, pois com muito mais facilidade, ela permite solucionar problemas e resolver quando eles surgem. Para se ter um bom relacionamento e cooperação, trabalhando corretamente, que facilite a interação horizontal e vertical dentro da organização, é imprescindível ter um organograma claro, onde venha deixar claro e transparente os circuitos oficiais e paralelos da comunicação.

Entende-se que, ao se exercer uma boa comunicação dentro da organização, o funcionário se sente parte dela, deixa de se sentir simplesmente uma peça que faz parte do processo para o andamento da organização, quando de certa forma começa a se ter acesso às informações da real situação da empresa.

Uma boa comunicação com entre os funcionários e supervisores, sempre renderão bons frutos aquela organização, como afirma Vilas Boas e Morin (2015, p. 7), “que permitir o desenvolvimento de relacionamento com colegas e superiores

ajudando uns aos outros na adequada realização do trabalho ou no enfrentamento de dificuldades no ambiente de trabalho”.

2.5.4 Saúde

Quando falamos em se ter qualidade de vida no trabalho, logo vem em mente um dos pontos que mais se destaca dentre todos, que é a saúde, principalmente hoje em dia onde o estresse causado pelo excesso de trabalho é um grande causador de doenças e esgotamento mental, tornando também um dos assuntos mais delicados e emergentes. “As repercussões do adoecimento ultrapassam as fronteiras do local de trabalho e da casa da vítima, alastrando-se até as unidades de saúde, tribunais e a comunidade envolvente” (TORRES, et al. p.43, 2011).

Segundo Lacaz (2007), a melhor estratégia para se ter o controle da saúde indicado pela Saúde Ocupacional é oferecer ao há um ambiente de trabalho adequado para o homem e o mesmo ao seu trabalho, onde se dá acuidade de se realizar os exames periódico e admissionais executado pelo Serviço Especializado de Medicina do Trabalho (SEMT) das empresas, que buscam os mais sadios e exclui aqueles trabalhadores que apresentam alguma anomalia em seus exames.

Mendes e Dias (1991), considera que o trabalho é designado como o organizador da vida social do trabalhador que está sempre submisso e dominado pelo capital, mas da mesma forma são capazes de fazer seu papel na sociedade criando sua própria história e no que diz respeito à relação entre saúde x trabalho, os trabalhadores tentam tornar o ambiente de trabalho mais agradável procurando o controle sobre as condições e ambientes de trabalho mais “saudáveis”.

Freire (2006, p.7), declara que:

Sendo o ambiente do trabalho um meio social favorável à boa saúde do trabalhador ou um ambiente pré-patogênico – com todos os fatores de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais – devemos considerá-lo, para tanto, um indicador de fundamental importância da qualidade da saúde do trabalhador.

A saúde do colaborador relaciona-se diretamente com o modo de vida e trabalho realizado. Não há separação entre saúde, produção, trabalho e ambiente. Pois, além de propiciar saúde, bem-estar e subsistência, também pode gerar altos

níveis de absenteísmo e afastamento devido a doenças ocupacionais (SANTANA, 2016).

Oliveira e Andrade (2013) relatam que vem sendo discutida e difundida pela comunidade científica a décadas, a realização de atividades físicas no ambiente de trabalho, comprovando sua eficácia na redução de morbidade e mortalidade dos colaboradores.

Conforme Silva et al. (2010), a diminuição e melhora dos fatores que provocam o estresse no trabalho podem ser evitados pela prática regular de atividades físicas, além de fornecer aos colaboradores fatores biopsicossociais, culturais e comportamentais, são exemplos: jogos, brincadeiras, atividades laborais, dentre outros.

Segurança e saúde no trabalho, de acordo com Cruz (1998), devem ser gerenciadas considerando os perigos e riscos do trabalho realizado ou produtos e técnicas utilizadas. E os meios, e as medidas de segurança deve resultar dos conhecimentos adequados de cada risco. É destacado por Lida (2003) que os acidentes de trabalho podem ser influenciados por vários fatores pessoais que os colaboradores possuem, podendo ser evitados ou causadores. Fatores que incluem capacidades sensoriais, habilidades motoras, capacidade de tomar decisões e experiências anteriores.

Diante de vários fatores que podem afetar a saúde dos trabalhadores, o assédio moral que tende a afetar a saúde mental e lamentavelmente está presente em várias organizações. De acordo com Freire (2008, p.4), o assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Onde tendem a causar danos como depressão, estresse entre outras enfermidades.

Ainda segundo Freire (2008), alguns fatores que são considerados como assédios morais estão: piadas acerca de atributos físicos ou a respeito da religião ou orientação sexual da vítima; isolamento ou exclusão da vítima; intromissão em sua vida privada; ameaças de violência; humilhação inferiorizar e ridicularizar, assédio sexual, dentre outras.

2.5.5 Remuneração

De acordo com Do Amaral, et. Al (2005, p. 73), o sistema de remuneração tradicional consiste, basicamente, na análise, descrição e ordenação de cargos (tarefa e posição) existentes na organização em comparação com o mercado externo”. Sendo assim o indivíduo disponibiliza para a organização sua mão de obra e/ou seus conhecimentos em troca de ter sua recompensa, ou seja, sua remuneração.

Favarim (2011), conceitua segundo a legislação que a remuneração é a equivalência paga por terceiros ou pelo empregador referente a uma atividade laboral estabelecida em um contrato de trabalho abrangendo o salário e os benefícios, já salário também corresponde a equivalência recebida pelo trabalhador referente a atividade realizada, porém apenas com uma remuneração fixa.

Segundo Gheno e Berlitz (2011), como uma forma de impulsionar os seus resultados as empresas investem em remuneração estratégica, acreditando ser uma maneira de incentivo para seus funcionários e dessa mesma forma aumentar o nível de produtividade, pois quanto mais estão satisfeitos e motivados eles produzem ainda mais.

Chiavenato (2004, p. 314), aponta que “os benefícios e serviços prestados pela organização aos seus colaboradores influencia poderosamente o grau de qualidade de vida na organização”, porque cada colaborador determina a satisfação conforme o que recebe mensalmente e o reconhecimento por parte dos colegas e superiores. Isso influencia na execução das atividades, podendo até mesmo prejudicar o desempenho na organização.

O oferecimento de planos de cargos e salários funciona como uma estratégia no sentido de ser uma forma de motivar os colaboradores a permanecer na empresa e não somente para obter equilíbrio dos salários, como afirmam as autoras Cruz e Binatti (2014).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa será de natureza qualitativa de característica descritiva, dado que, a pesquisa visa investigar de que forma a qualidade de vida no trabalho contribui para melhorar o desempenho dos profissionais na organização. Para atender ao objetivo da pesquisa, será utilizado o estudo de caso, com o intuito de identificar como o fenômeno se apresenta na empresa pesquisada.

Conforme Vieira (2002, p.65), as pesquisas descritivas compreendem grande número de métodos de coleta de dados, os quais compreendem: entrevistas pessoais, entrevistas por telefone, questionários pelo correio, questionários pessoais e observação.

Serão utilizadas duas técnicas de coleta de dados: o questionário e a entrevista. O questionário foi aplicado aos funcionários utilizando o *Google Forms* e a entrevista foi aplicada ao gestor da empresa pesquisada. As perguntas tiveram o intuito de obter informações e opiniões dos entrevistados, de acordo aos elementos organizacionais, ambientais e comportamentais, referente à qualidade de vida no trabalho da empresa. A técnica de análise de dados foi análise de conteúdo na perspectiva de Bardin (2016) e estatística descritiva.

3.1 POPULAÇÃO E UNIVERSO DE PESQUISA

Gil (2008), conceitua universo e população como um conjunto estabelecido de elementos que tem determinada característica e o seu subconjunto se dar pelo nome de amostra, visto que se institui ou consideram as características desse universo, ou população. Segundo Fonseca, 2008 p.51) “população é o grupo de elementos a quem se aplicam os resultados do estudo”. Ou seja, grupo de indivíduo que cabe a aplicação da pergunta de investigação. A população do setor pesquisado é 14 pessoas, no entanto, 12 pessoas responderam ao questionário aplicado.

Para realização deste estudo de caso, foi utilizado o setor comercial de uma empresa de prestação de serviço do ramo de *internet* e sistemas que fica situada em uma cidade do recôncavo baiano. Na apresentação dos dados, a empresa foi denominada como Empresa X.

Como instrumento de coleta dos dados, foram utilizados o questionário e a entrevista. O questionário foi composto por 26 perguntas de múltipla escolha, com respostas individuais. Na primeira parte do questionário, foram realizadas perguntas para caracterizar os respondentes, tais como: gênero; faixa etária e tempo de empresa. Nas demais perguntas foi pedido para o entrevistado avaliar de 1 a 5 seu nível de satisfação referente a qualidade de vida no trabalho oferecida pela empresa, sendo que 1 representa “Muito Insatisfeito”; 2 “Insatisfeito”; 3 “Indiferente”; 4 “Satisfeito” e 5 “Muito Satisfeito”. Cujo o objetivo é investigar, de que forma a qualidade de vida no trabalho contribui para melhorar o desempenho dos profissionais na organização.

Gil (2008), define questionário como técnica utilizada para investigar tais pessoas que são submetidas a perguntas que tem por intenção de obter determinadas informações.

Além dos questionários, também foi utilizada entrevista com a gerente comercial da empresa. Na entrevista, foram realizadas 13 perguntas. As perguntas tiveram como objetivo identificar de que forma a empresa contribui para o desempenho dos profissionais através da qualidade de vida no trabalho.

Para compreensão e análise dos dados, foi desenvolvido um modelo de análise com as dimensões e indicadores abordados no questionário de pesquisa.

Quadro 1 – Modelo de análise da pesquisa

CONCEITOS	DIMENSÕES	INDICADORES
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	CLIMA ORGANIZACIONAL	Relacionamento entre os colegas de trabalho Motivação Liderança Valorização das atividades desenvolvidas
	REMUNERAÇÃO	Salário e benefícios Plano de carreira
	CONDIÇÕES DE TRABALHO	Carga horária de trabalho; Estrutura física Capacitação e desenvolvimento
	COMUNICAÇÃO	Liberdade de expressão Relação com o superior
	SAÚDE	Convívio fora empresa Atividade física no horário de trabalho Prevenção contra acidentes

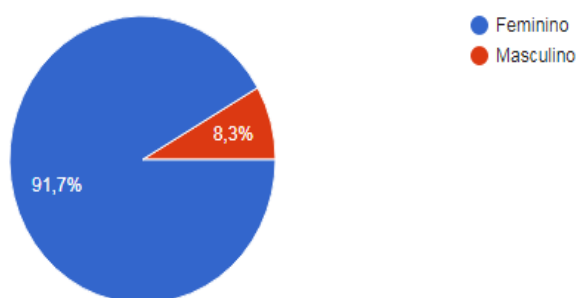
Fonte: elaborado pela autora (2021)

4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DE DADOS

De acordo com Gil (2008), a análise de dados possibilita o fornecimento das respostas, referente ao problema proposto na investigação, organizando e sumariando. Os dados dos questionários aplicados com os funcionários do setor comercial, serão apresentados por gráficos, além das informações adquiridas através da entrevista realizada com a gerente comercial.

Na pesquisa realizada com a equipe do setor Comercial da Empresa X, 91,7% dos respondentes são mulheres, e apenas 8,3% são do sexo masculino, conforme demonstrado no gráfico 1.

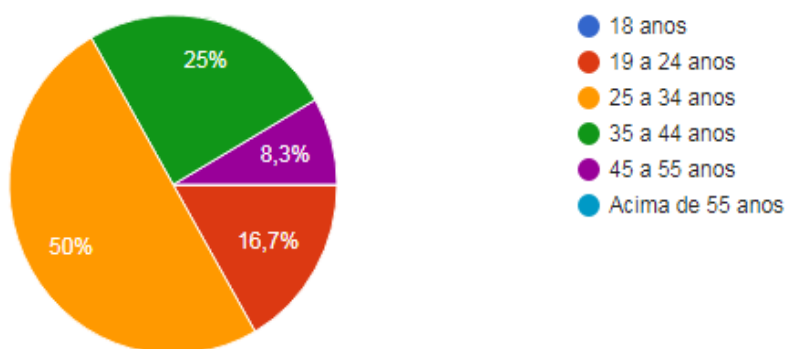
Gráfico 1 - Sexo



Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação à faixa etária, 8,3% dos respondentes têm idade entre 45 a 55 anos; 16,7% têm entre 19 a 24 anos; 25% têm entre 35 a 44 anos e 50% têm entre 25 a 34 anos. A maioria dos funcionários deste setor possui entre 25 a 44 anos.

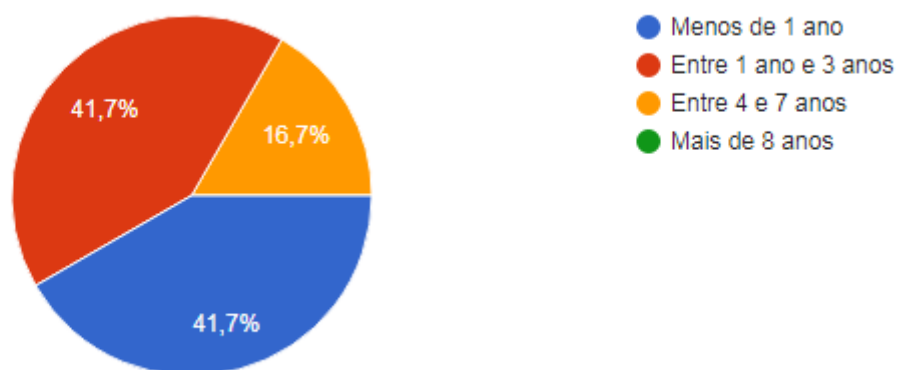
Gráfico 2 - Faixa Etária



Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação ao tempo de empresa, evidencia-se que apenas 16,7%, trabalham na empresa entre 4 a 7 anos, 41,7% trabalham entre 1 ano a 3, e 41% menos de um ano, conforme ilustrado no gráfico 3.

Gráfico 3 - Tempo de empresa

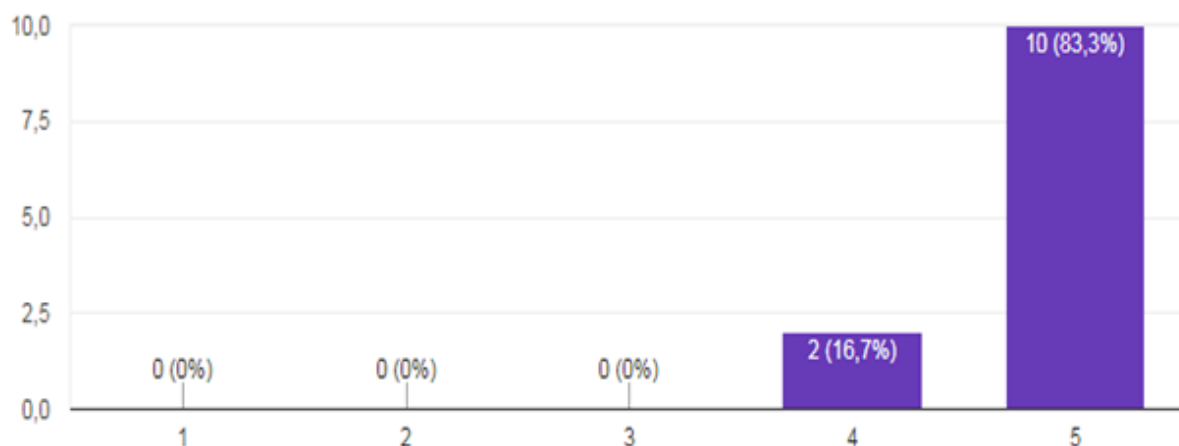


Fonte: Elaborado pelo autor

Nas perguntas seguintes do questionário, os funcionários avaliaram em uma escala de 1 a 5, o nível de satisfação referente a qualidade de vida oferecida pela empresa, sendo que 1 significa “Muito Insatisfeito”; 2 “Insatisfeito”; 3 “Indiferente”; 4 “Satisfeito e 5 “Muito Insatisfeito”.

Quando questionado sobre a carga horária de trabalho, 16,7% funcionários se consideram satisfeitos, e os outros 83,3% muito satisfeitos, assim como podemos verificar no gráfico 4.

Gráfico 4 - Carga Horária de trabalho

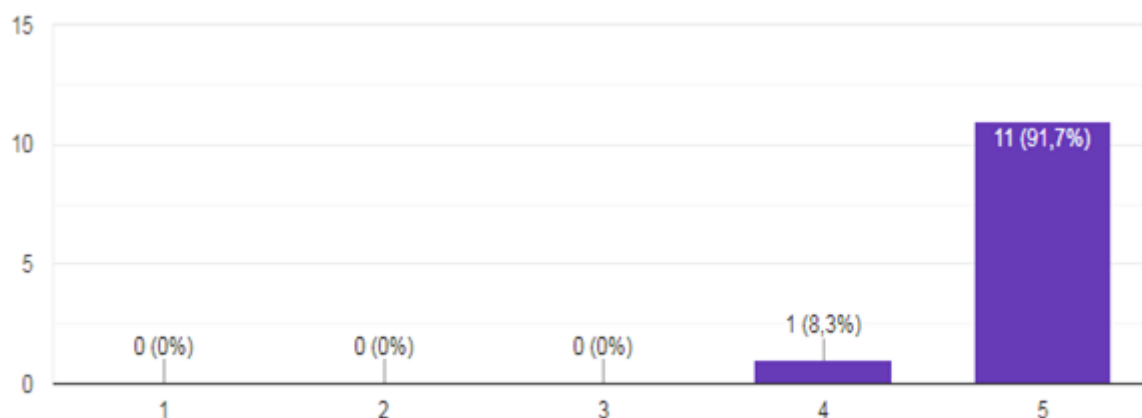


Fonte: Elaborado pela autora

Altos níveis de carga horária são exigidas quando a demanda de tarefas excede a capacidade dos indivíduos, segundo Vilas Boas e Mirim (2016), porém na empresa pesquisada isso não acontece, pois, pode-se ver o nível de satisfação dos colaboradores sobre a carga horária oferecida, os 100% se dividiu entre satisfeitos ou muito satisfeitos. A pergunta seguinte se refere a satisfação dos colaboradores sobre o horário de trabalho fornecer tempo para o convívio social fora da empresa.

Ao serem questionados sobre o horário de trabalho favorecer o convívio social fora da empresa, 8,3% afirmaram estar satisfeito e 91,7% afirmaram estar muito satisfeitos.

Gráfico 5 - O horário de trabalho favorece o convívio social fora da empresa



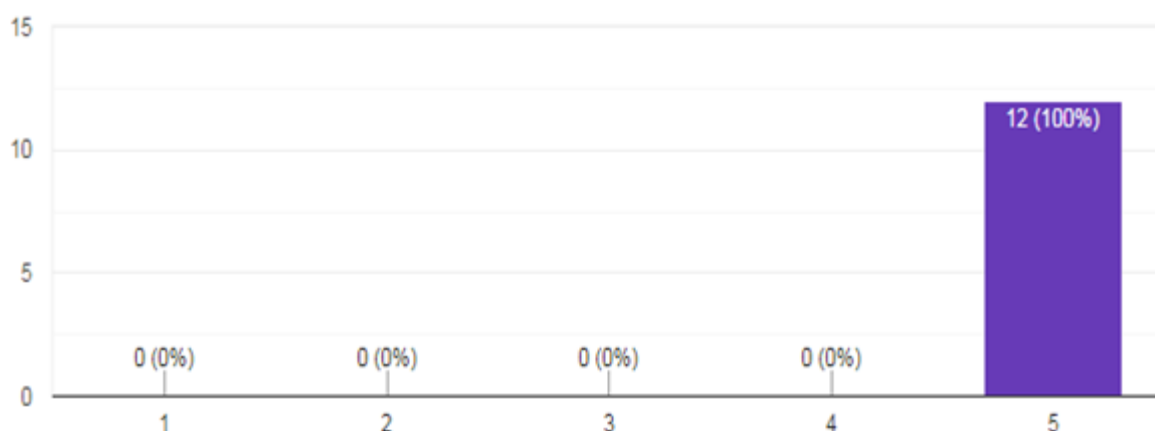
Fonte: Elaborado pela autora

Percebe-se então que a maioria dos funcionários está muito satisfeitos com o horário oferecido para o convívio social fora da empresa. Neste sentido, Vasconcelos (2001) considera que umas das condições para se desenvolver bem o trabalho, envolve a jornada e carga de trabalho. O gráfico abaixo mostrará o nível de satisfação dos colaboradores sobre a jornada de trabalho.

Quando questionado sobre a jornada de trabalho proporcionar tempo para se dedicar a sua família, 100% dos funcionários informaram que estão muito satisfeitos, como podemos ver no gráfico 6.

Essa mesma pergunta foi feita à gerência da organização, sobre a adequação da carga horária de trabalho, a gerente respondeu que “*na nossa empresa considero adequada, atendendo as exigências da CLT.*”

Gráfico 6 - Jornada de trabalho proporciona tempo para me dedicar a família



Fonte: Elaborado pela autora

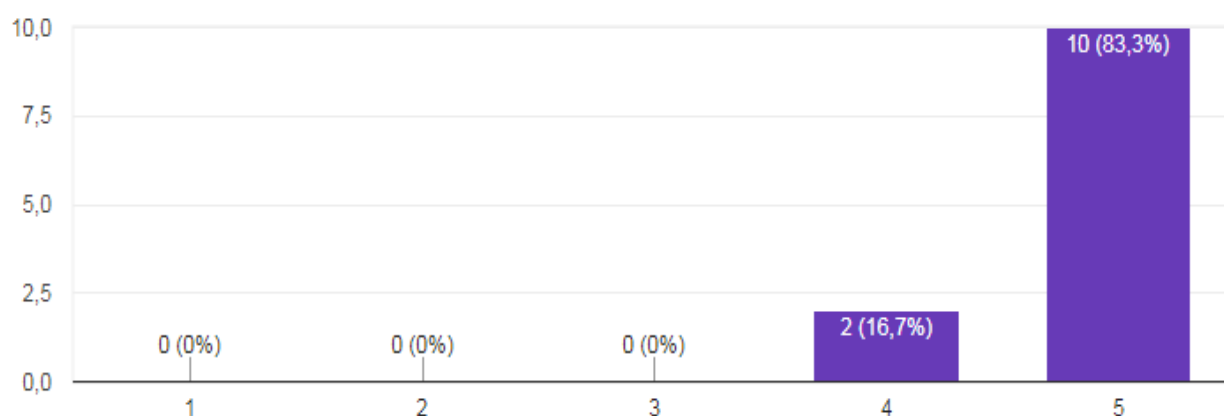
Demonstrando o que os autores Carneiro e Ferreira (2007) relataram em sua pesquisa, colaboradores com jornada de trabalho reduzida ou equilibrada permite que cuidem mais de assuntos pessoais e família, assim conseguem manter ou melhorar a produtividade. Sobre as condições físicas da empresa será mostrado o grau de satisfação na questão seguinte. Ao serem questionados sobre as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho, 83,3% dos funcionários declararam estar “Muito satisfeitos” com as condições físicas oferecidas pela empresa. Como expressa no gráfico 7.

Em comparação a visão da gerente, quando perguntado se ela acredita que o ambiente de trabalho oferecido pela empresa a seus colaboradores, seria adequado para um bom desempenho dos profissionais:

Sim. Estrutural: ambiente propício ao trabalho, com a preocupação de entregar conforto e bem estar através de: cadeira confortável, computadores de qualidade, hardest para que tenham mais conforto ao atender e utilizar o computador. Ar condicionado, cafezinho, copa com fogão, geladeira, micro-ondas, etc.

Psicológico: existe um bom relacionamento e fácil acesso entre os colaboradores e os gestores, bem como, com a diretoria. Isso traz o trabalho mais perto da vida pessoal de cada um e mais segurança para o colaborador.

Gráfico 7 - As condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho.

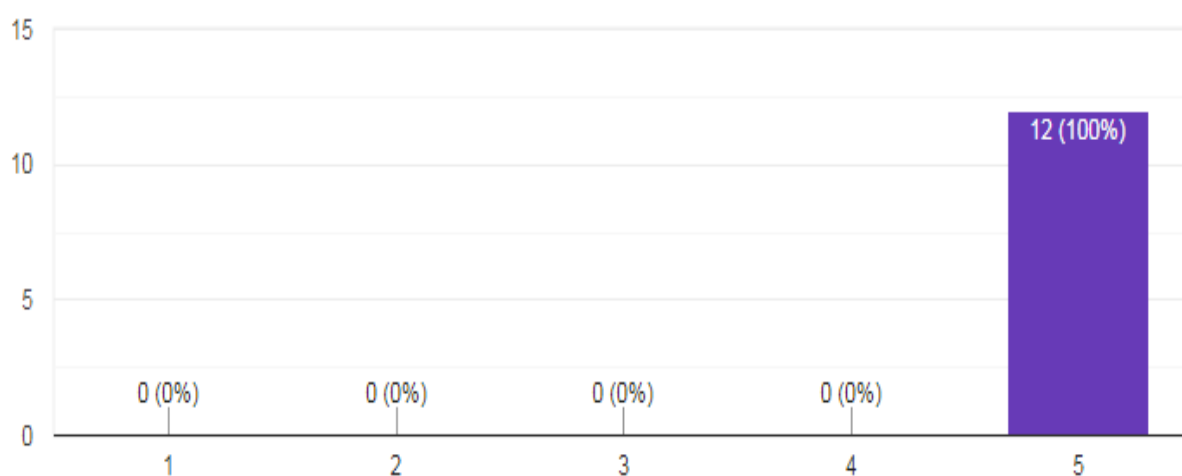


Fonte: Elaborado pelo autor

Vasconcelos (2001) sinaliza que além da carga horária adequada, a estrutura física da organização também interfere em suas atividades, como materiais e equipamentos disponibilizados para a execução das tarefas. Na questão abaixo será mostrado a satisfação dos colaboradores sobre a liberdade de expressão com os superiores.

Em relação à liberdade de expressão com os superiores, mais uma vez 100% dos funcionários avaliaram estar “Muito Satisfeito”. Conforme ilustrado no gráfico 8.

Gráfico 8 - Liberdade de Expressão com meus superiores



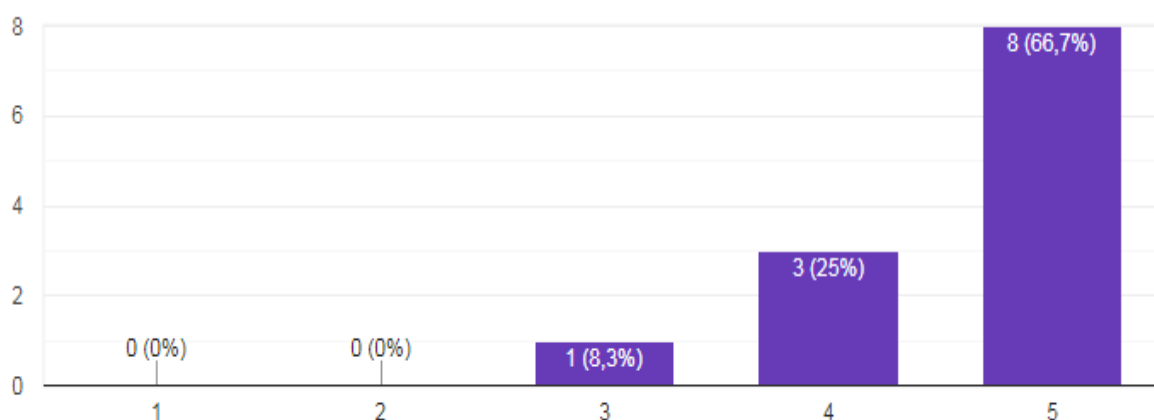
Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com Vigneron (2001), ter uma boa comunicação com superiores e para evitar conflitos, pois com muito mais facilidade, ela permite solucionar problemas e resolver quando eles surgem. Segue no gráfico abaixo a opinião dos colaboradores sobre o oferecimento de capacitação e orientação da empresa pesquisada.

Quanto a empresa oferecer capacitação e orientação para o desenvolvimento de suas atividades verifica - se que a maioria dos colaboradores estão muito satisfeitos, pois dos 12 questionados 66,7%, ou seja, 8 funcionários demonstraram estar “Muito Satisfeitos” com o que a empresa oferece, 3 (25%) “Satisfeitos” e apenas 1 (8,3) “Indiferente. Ilustrado no gráfico 9.

Também foi perguntado à gerente se a empresa oferece cursos de capacitação para os funcionários e se caso oferecesse, e quais seriam eles, a gerente respondeu que “*Para algumas áreas sim: marketing, suporte e RH.*”

Gráfico 9 - A empresa oferece capacitação e orientação para o desenvolvimento das minhas atividades



Fonte: Elaborado pelo autor

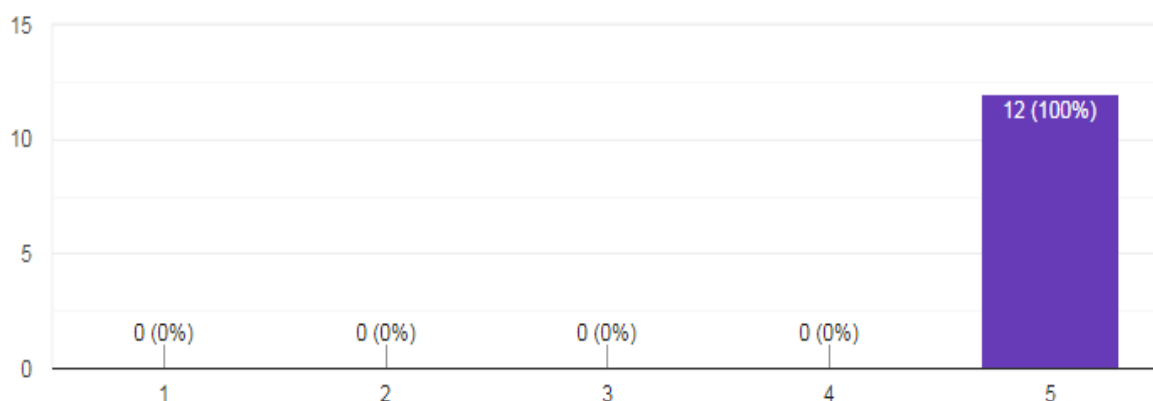
A empresa se mostrou bem positiva, já que França (2008) ressalta a importância de treinar e desenvolver os colaboradores por conta das “modificações macro ambientais, competição por nichos e segmentos de mercado e maior competição interna por ascensão na carreira” que cercam as empresas. Quanto ao bom relacionamento entre os colegas de trabalho, abaixo segue os resultados.

Em relação ao bom relacionamento entre os colegas de trabalho, e também com os supervisores, 100% dos questionados demonstraram estar muito satisfeitos

com o relacionamento entre os seus colegas e também com os seus supervisores. Assim como mostra no gráfico 10.

Foi perguntado qual a percepção da gerente em relação ao relacionamento entre os colegas e também com os superiores. Foi respondi que a relação é “*Saudável e respeitosa*”.

Gráfico 10 - Entre os colegas de trabalho existe um bom relacionamento e também com os supervisores



Fonte: Elaborado pelo autor

Esse grau de concordância em 100% dos colaboradores revela que a empresa conta com uma boa comunicação, visto que Vigneron (2001) deixa claro que para se ter um bom relacionamento entre todos e cooperação é necessária uma comunicação clara e transparente. A satisfação dos colaboradores com o salário pago pela empresa será exposta na questão abaixo.

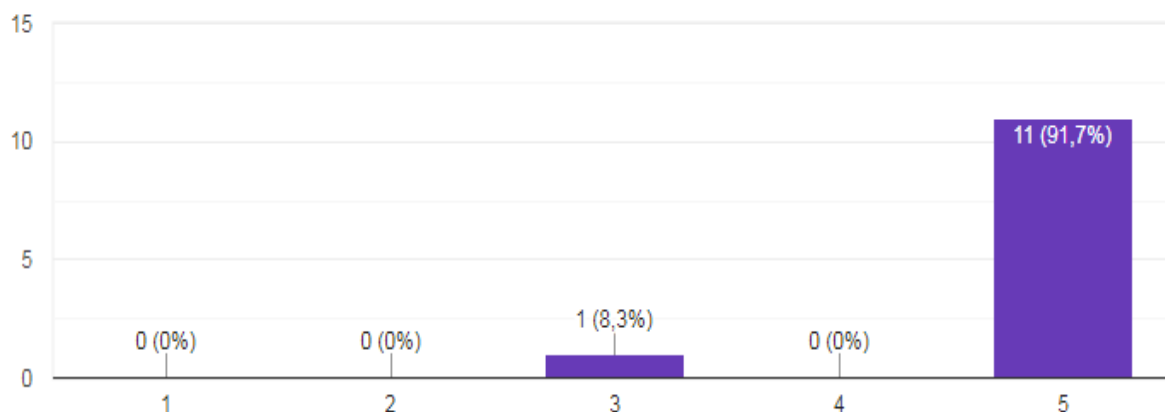
Ao serem questionados sobre o salário pago pela empresa (Gráfico 11), 91,7% revelaram estar muito satisfeitos, e apenas 8,3% (somente 1 respondente) demonstrou ser indiferente quanto ao assunto questionado.

Quando perguntado a gestora se o salário e os benefícios oferecidos aos colaboradores são adequados em relação ao mercado e quais foram os parâmetros utilizados para isso na empresa, obtivemos a seguinte resposta.

R: Sim, visto que a nossa média salarial está acima da média de mercado. Para constituir o salário, foi feito um estudo do plano médio vendido em quantidade e valor. A partir daí foram fixados os valores de comissionamento e para incentivar a venda dos planos que são

atrativos para a empresa, existem diversas bonificações para que a meta mensal seja cumprida. A cada período, todo esse estudo é refeito e as metas e bonificações podem ou não sofrer alterações.

Gráfico 11 - Salário pago pela empresa



Fonte: Elaborado pelo autor

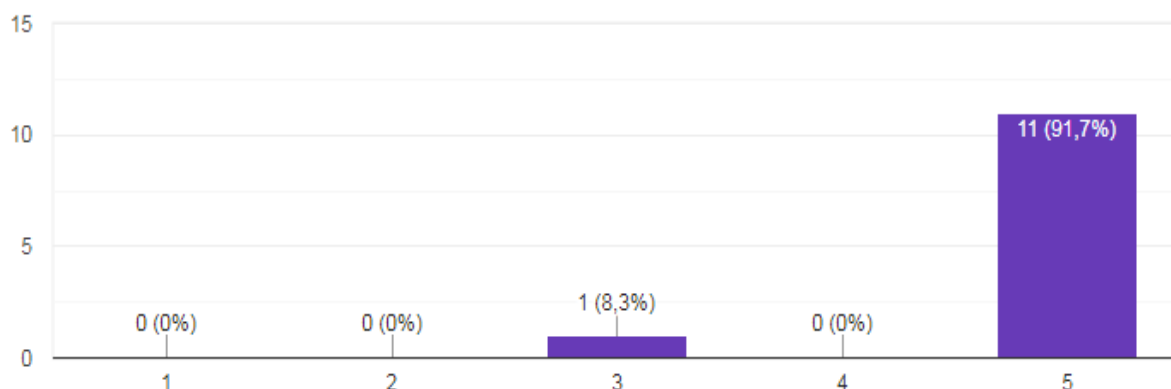
A satisfação dos colaboradores com a remuneração deixa evidente que a empresa entende ser um complemento e uma das formas de impulsionar seus resultados, pois colaboradores com uma boa remuneração se sentem mais motivados e produzem mais (GHENO E BERLITZ, 2011). Sobre o clima organizacional será expresso no gráfico seguinte.

Quanto ao questionamento ao em relação ao clima de motivação no dia-a-dia da empresa, apenas 8,3% dos funcionários relatou ser indiferente e 91,7% manifestaram estar muito satisfeitos com o clima de motivação oferecido pela empresa, conforme gráfico 12.

Quando perguntado a gerente qual fator é o maior gerador de motivação para seus colaboradores, foi respondido que seria o “*Respeito, Recompensa financeira e Reconhecimento*”. Foi perguntado também se ela acredita que a qualidade de vida no trabalho é um fator importante que afeta a motivação do funcionário e de que forma isso acontece. Foi respondido o seguinte:

Sim, diretamente. Se o funcionário tem um bom local para trabalhar e o resultado financeiro é recompensador, a junção das duas coisas motiva a crescer e superar as dificuldades. Sendo um funcionário e consequentemente uma pessoa melhor. A não ser que não se identifique com a função que exerce, caso contrário, tudo fluirá bem.

Gráfico 12 - Clima de motivação no dia-a-dia da empresa

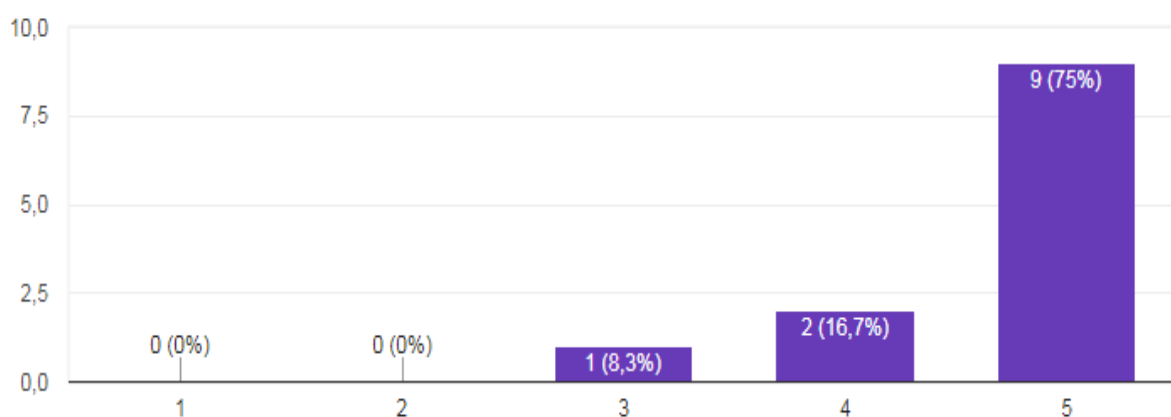


Fonte: Elaborado pelo autor

Relembrando que a motivação dos colaboradores envolve diversos fatores, pode-se observar que de acordo com esse grau de satisfação 91,7% significa que a empresa realmente oferece condições para se sentirem assim, confirmando o que Martins (2008) mostra sobre a motivação ser influenciada pelo clima. No gráfico seguinte será demonstrado a opinião dos colaboradores em relação ao reconhecimento dos supervisores.

Quanto ao questionamento feito em relação ao reconhecimento dos supervisores referente ao trabalho realizado, nota-se que, 8,3% revela ser indiferente; 16,7% estão satisfeitos com o reconhecimento dos seus supervisores e 75% revelaram estar muito satisfeitos.

Gráfico 13 - Reconhecimento dos supervisores referente ao trabalho realizado

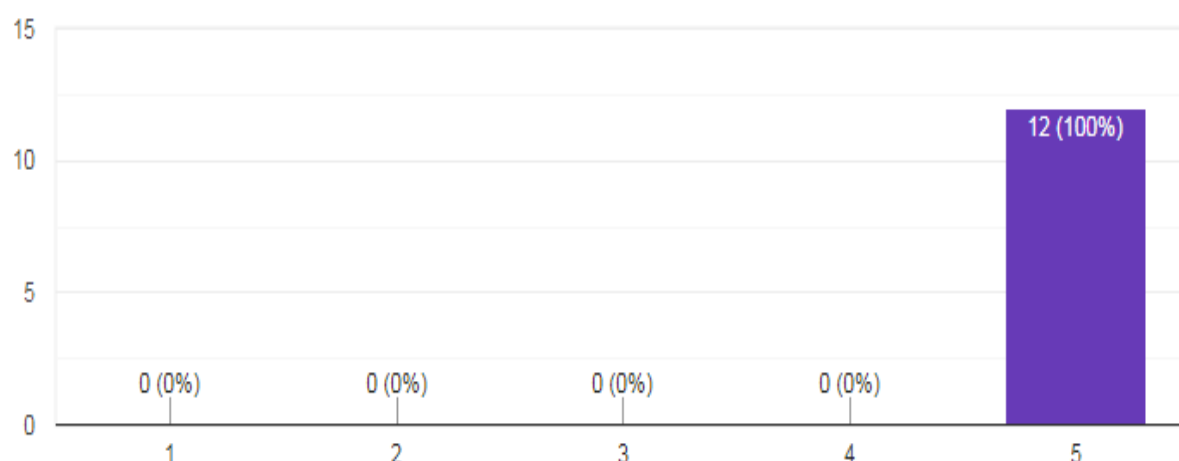


Fonte: Elaborado pelo autor

Com isso, percebe-se que a maioria dos funcionários se sentem reconhecidos pelos supervisores em relação ao seu trabalho realizado na empresa, como demonstrado no gráfico 13. Dentro de uma empresa os supervisores podem demonstrar seu apoio, distribuir uma palavra de apreço e consideração de várias formas, de modo que sua equipe que está responsável trabalhe mais motivada (VILAS BOAS; MORIN, 2015). A pergunta abaixo mostrará os resultados sobre o incentivo ao respeito na organização.

Quando questionado sobre o incentivo da empresa em relação ao respeito entre os funcionários, podemos observar no gráfico 14, que 100% declararam estarem muito satisfeitos.

Gráfico 14 - Incentivo da empresa em relação ao respeito entre os funcionários



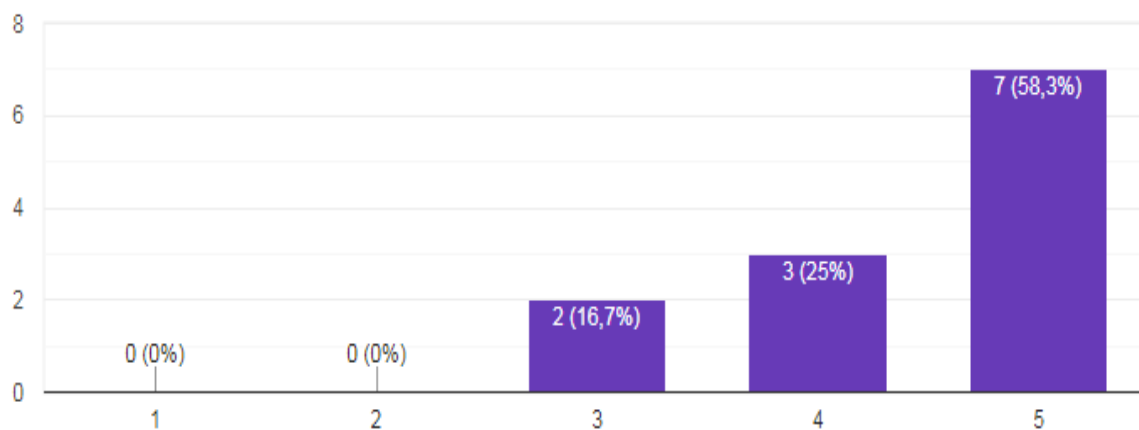
Fonte: Elaborado pelo autor

Com esses resultados, conclui-se que a empresa incentiva a funcionários a se ter o respeito entre eles que é uma das características citada por Dessler (2002) para haver integração e desenvolvimento dos colaboradores. Abaixo segue a porcentagem de colaboradores satisfeitos com o incentivo da empresa para realizarem cursos de aperfeiçoamento.

No que diz respeito, ao incentivo da empresa a fazer cursos de aperfeiçoamento, verificou-se que a maioria está satisfeita, pois, 16,7% se mostraram indiferente; 25% declaram satisfeitos, porém 58,3% declaram estarem muito

satisfeitos com os incentivos de aperfeiçoamento que a empresa oferece. Dados demonstrados no gráfico 15.

Gráfico 15 - Incentivo da empresa a fazer cursos de aperfeiçoamento



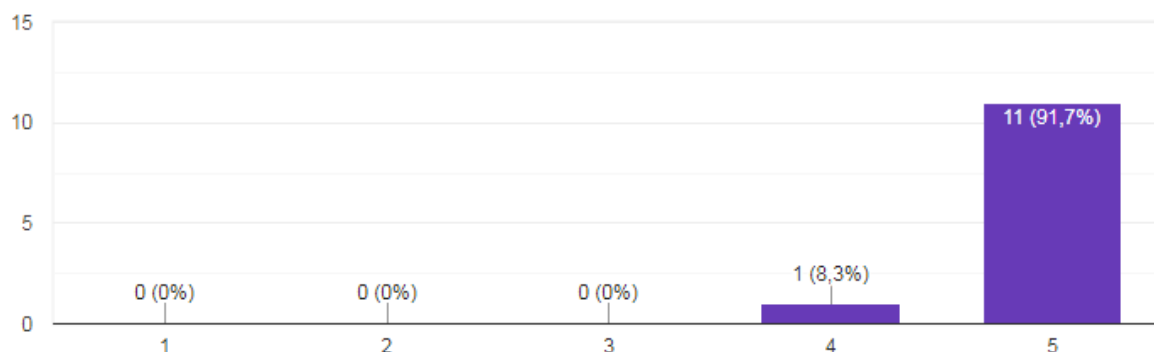
Fonte: Elaborado pelo autor

Em contrapartida, na visão da gerente se a empresa motiva os funcionários a realizarem cursos de aperfeiçoamento e de que forma isso aconteceria. Sendo respondido que *"Não. Acho que poderia incentivar mais"*.

Os colaboradores afirmam serem incentivados a realizar cursos de aperfeiçoamento de forma satisfatória, porém a gerente deixou claro que ainda é algo que pode ser melhorado, em conformidade com Chiavenato (2009), o aperfeiçoamento é um caminho longo, mas é importante porque gera mudanças nas pessoas, na organização e sociedade. No gráfico seguinte será demonstrada satisfação dos colaboradores com a confiança nos colegas de trabalho.

Quando perguntados qual o nível de satisfação em relação ao clima de confiança entre os colegas de trabalho observou-se que realmente existe um clima de confiança entre eles, pois 8,3% dos questionados afirmaram estar satisfeitos e 91,7% consideram "Muito Satisfeito". Exposto no gráfico 16.

Gráfico 16 - Clima de confiança entre os colegas de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor

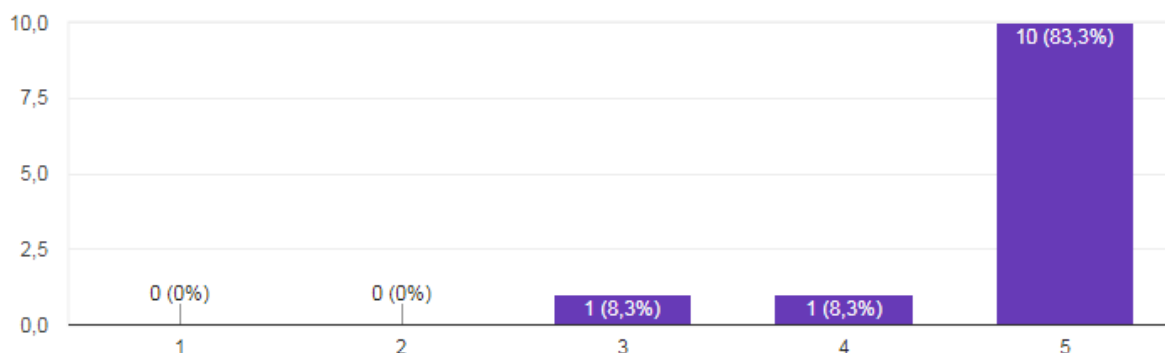
Esses resultados mostraram mais uma característica evidenciada por Dessler (2002), a confiança ajuda na integração e desenvolvimento dos colaboradores. Abaixo segue a opinião dos entrevistados e da gerente sobre ascensão profissional na empresa.

Em relação à oportunidade de ascensão profissional na empresa, posso analisar que 8,3% são indiferentes; 8,3% satisfeitos e 83,3% estão muito satisfeitos. Ou seja, assim também como podemos observar ilustrado no gráfico 17, a maioria dos funcionários desse setor consegue enxergar oportunidade de ascensão profissional na empresa.

Quando perguntado se dentro da empresa é oferecido oportunidade de crescimento profissional ou até mesmo de carreira e de que forma, a mesma responde que:

Alguns setores da empresa proporcionam esse crescimento. Como exemplo temos: Instaladores que são promovidos a técnicos. Técnicos que são promovidos a supervisor ou especialista em determinada área.

Gráfico 17 - Oportunidade de ascensão profissional

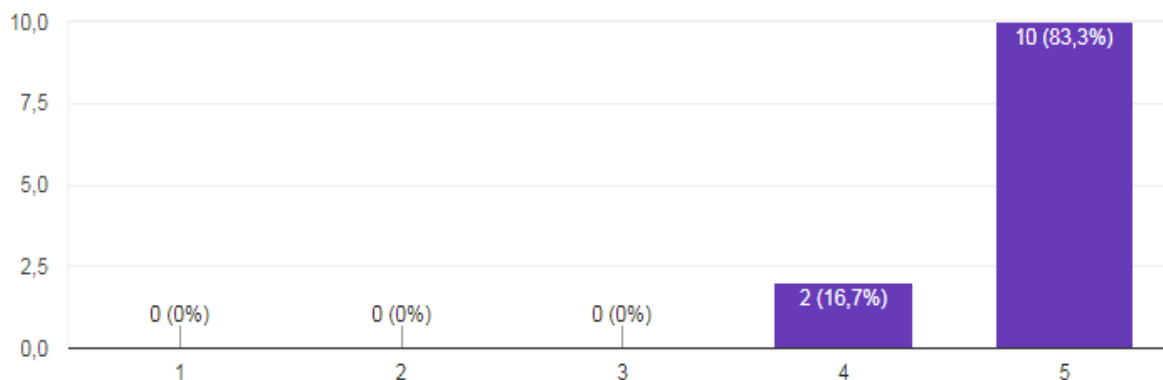


Fonte: Elaborado pelo autor

A oportunidade de crescimento profissional, assim como afirma Vasconcelos (2001), está ligado à política da empresa através da implantação de ações que venham valorizar os empregados favorecendo o seu crescimento. Na pergunta seguinte demonstrará como os colaboradores se sentem em relação à compreensão de seus superiores com erros cometidos.

Quando perguntado a respeito da compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados observou-se no gráfico 18 que a maioria dos funcionários está muito satisfeitos com o que a compreensão da chefia com relação aos possíveis erros cometidos, pois 16,7% informaram que estão satisfeitos e 83,3% deles estão muito satisfeitos.

Gráfico 18 - Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados

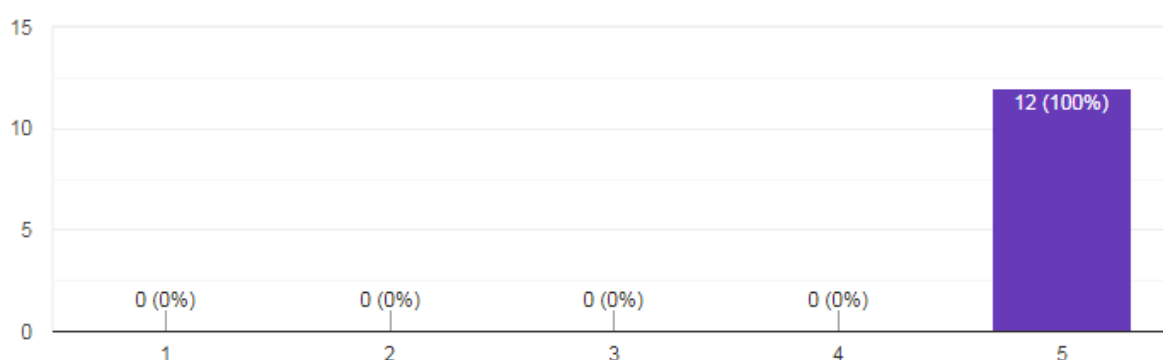


Fonte: Elaborado pela autora

Os colaboradores se mostraram bem satisfeitos quanto a esse quesito. Relevando que a empresa possui um circuito dos canais oficiais e paralelos de comunicação bem claros, já que Vigneron (2001) diz que isso é necessário para que quando surjam problemas, o bom relacionamento, cooperação e consequentemente a compreensão sejam usados como ferramentas principais. Sobre o espaço físico do local de trabalho, será mostrado abaixo a opinião dos colaboradores.

No que diz respeito ao espaço físico do local de trabalho todos os questionados, ou seja, 100% deles informaram estarem muito satisfeitos. Como está exposto no gráfico 19.

Gráfico 19 - O espaço físico do local de trabalho

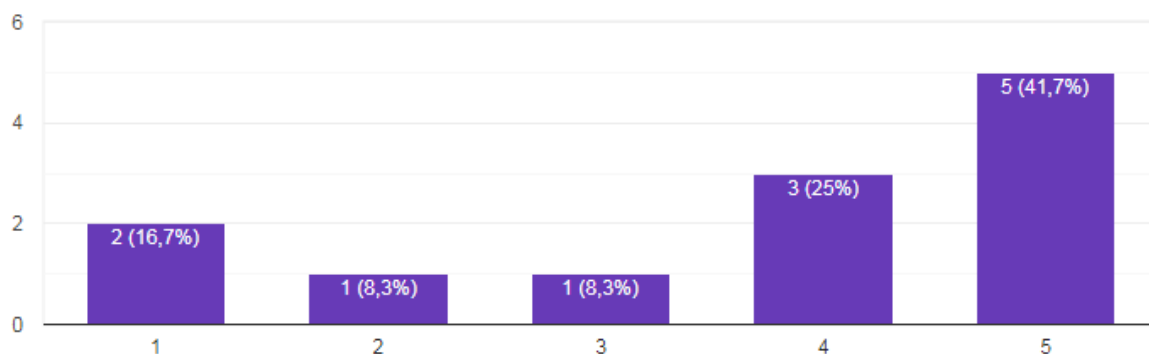


Fonte: Elaborado pela autora

O resultado desta questão, 100% de satisfação, diz muito sobre a saúde dos colaboradores, pois Lacaz (2007) diz que melhor estratégia para se ter controle sobre a saúde é o oferecimento de um ambiente de trabalho adequado. Foi feita a pergunta aos colaboradores sobre a prática de atividades físicas, abaixo será mostrado as opiniões.

Quando o assunto foi sobre o tempo disponibilizado pela organização para a realização e prática de atividades físicas no horário de trabalho, as opiniões se dividiram sendo da seguinte forma: 16,7% Muito Insatisfeitos; 8,3% Insatisfeito; 25% Satisfeitos e a maioria sendo 41,7% se consideram muito satisfeito.

Gráfico 20 - Tempo disponibilizado pela Organização para a prática de atividade física no horário de trabalho



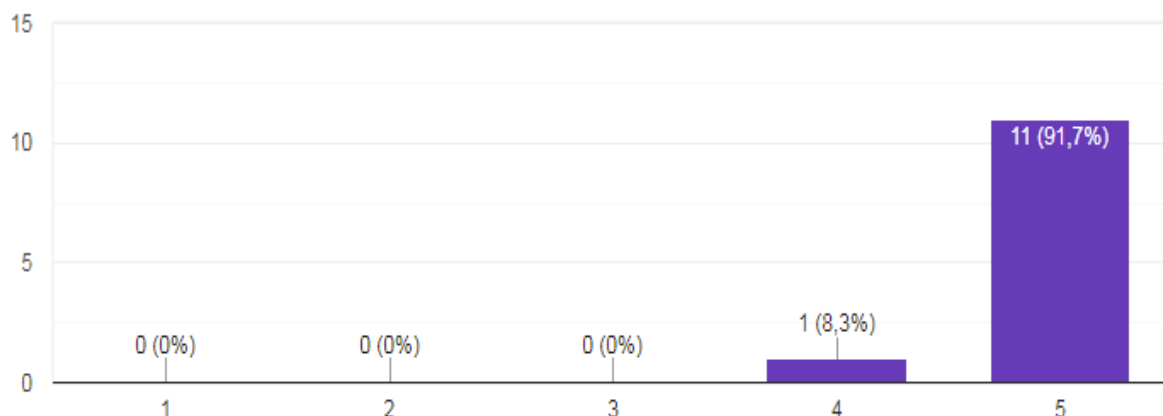
Fonte: Elaborado pelo autor

Ao contrário dos funcionários, quando perguntado à gerente se na empresa há incentivo para a prática de atividades físicas ou desenvolve alguma atividade no local de trabalho, caso tivesse quais seriam, a resposta obtida foi que “Não”. Silva et al. (2010) aponta que a prática de atividades físicas melhora o estresse causado pelo trabalho e ainda oferece benefícios nas esferas biopsicossociais, culturais e comportamentais, entre outros. Esse seria um ponto a ser incluído na organização estudada, vista que não conta com programas na empresa ou incentivos aos colaboradores. Na questão abaixo será demonstrado a satisfação dos colaboradores sobre prevenção de acidentes no ambiente de trabalho.

Quando questionados sobre as ações de prevenção sobre acidentes na organização, a maioria dos funcionários disse estar “Muito Satisfeitos”. Como mostra no gráfico 21 que 8,3% está satisfeito e 91,7% se considera muito satisfeitos com ações promovidas pela empresa com intenção de prevenir acidentes de trabalho.

Já para a gerência, foi perguntado de que forma a empresa se preocupa com o bem-estar físico e psicológico do funcionário. Foi respondido que a empresa proporciona ambiente agradável e confortável para exercer suas funções e realizando o acompanhamento do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) rigorosamente a cada ano.

Gráfico 21 - Ações de prevenção contra acidentes na Organização

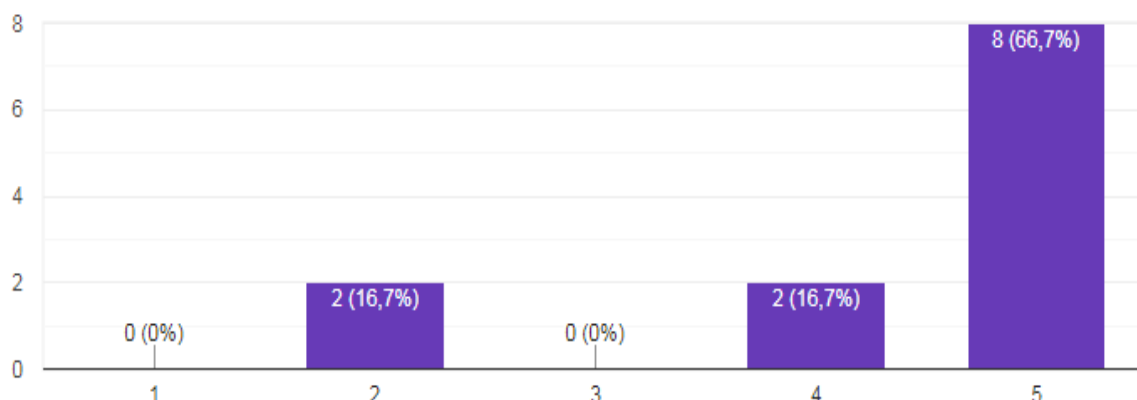


Fonte: Elaborado pelo autor

A empresa apresentou um ótimo nível de segurança, pois todos os colaboradores afirmaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos. Os acidentes de trabalho devem ser evitados por meio do conhecimento dos riscos oferecidos nas atividades desenvolvidas, como afirma Cruz (1998). Questionados sobre a obtenção de conhecimento por cursos disponibilizados pela empresa, serão demonstrados abaixo.

Em relação ao conhecimento adquirido através de cursos oferecidos pela organização, 16,7% estão insatisfeitos; 16,7% satisfeitos e 66,7% muito satisfeitos. Pode perceber que a maioria dos funcionários desse setor estão muito satisfeitos com o conhecimento adquirido através dos cursos oferecidos pela organização. Como podemos observar no gráfico 22.

Gráfico 22 - Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização

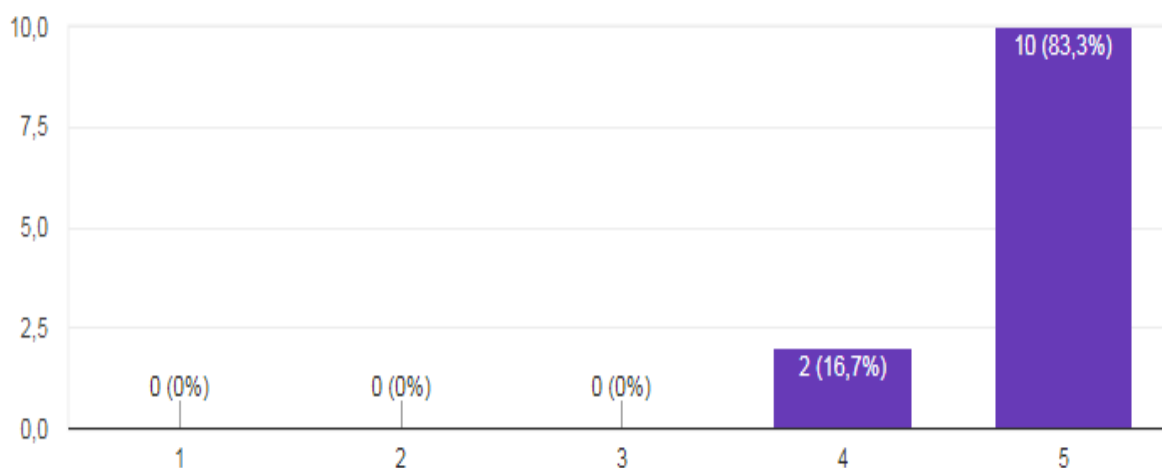


Fonte: Elaborado pelo autor

Chiavenato (2009) e França (2008) apontam que a capacitação e o desenvolvimento tornam o colaborador precioso para a organização e como mostra os resultados da empresa pesquisada, ela está na direção correta. Será exibida na próxima discussão sobre disponibilidades dos superiores para ajudar.

Quando questionado se há disponibilidade dos chefes em ajudar quando for preciso, 16,7% estão satisfeitos e os 83,3% se consideram muito satisfeitos com a disponibilidade. Sendo assim, conclui-se que a maioria dos funcionários está muito satisfeitos com a disponibilidade dos chefes em ajudar. Ilustrado no gráfico 23.

Gráfico 23 - Disponibilidade dos chefes para ajudar

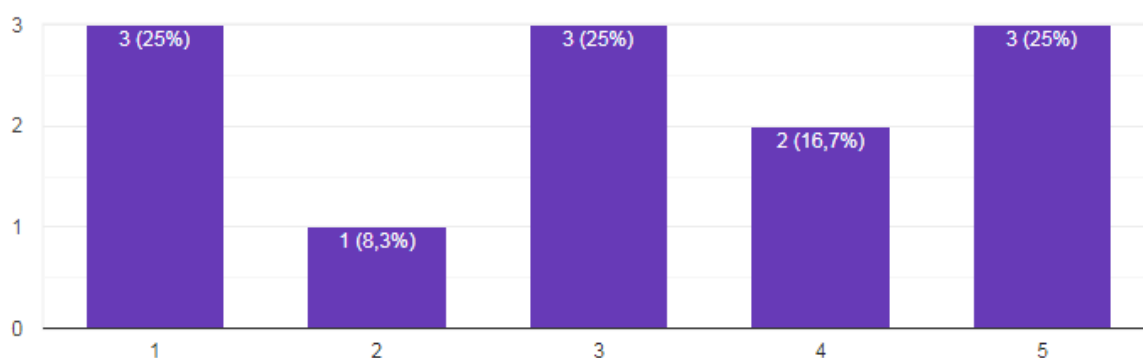


Fonte: Elaborado pela autora

Os resultados demonstraram um bom relacionamento entre colaboradores e superiores conseguidos através de uma boa comunicação, visto que Vilas Boas e Morin (2015) mostram quanto o bom relacionamento contribui para ajudar uns aos outros na adequada realização do trabalho ou no enfrentamento de dificuldades no ambiente de trabalho. No gráfico a seguir será exposto a opinião dos colaboradores sobre auxílios oferecidos pela organização.

Quanto aos diversos auxílios (alimentação, plano de saúde, creche) recebidos, pode-se perceber que as opiniões se dividiram bastante, como podemos observar no gráfico 24. Dos questionados, 8,3% estão insatisfeitos; 16,7% se consideram satisfeitos; e 25% muito insatisfeitos, 25% indiferente e os outros 25% se consideram muito satisfeitos.

Gráfico 24 - Os diversos auxílios (alimentação, plano de saúde, creche) recebidos

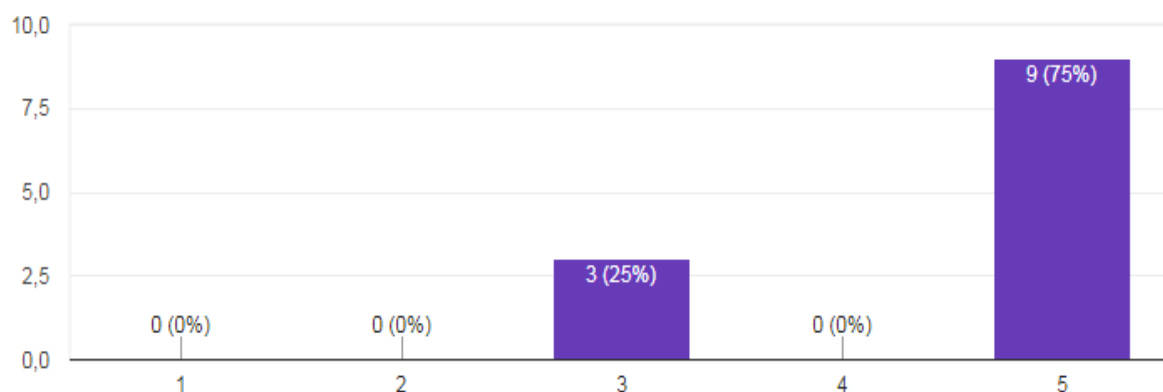


Fonte: Elaborado pelo autor

No quesito auxílio, os funcionários se mostraram bem dispersos, demonstrando ser um ponto que a empresa pode melhorar, pois, como afirma Chiavenato (2004), os benefícios oferecidos pela organização influenciam poderosamente a motivação dos colaboradores e consequentemente a qualidade de vida. Abaixo segue a opinião dos funcionários sobre a garantia de permanência na empresa.

No que diz respeito à garantia quanto ao futuro na empresa, pude analisar que 25% diz ser indiferente e os outros 75% estão muito satisfeitos. Assim como demonstra no gráfico 25, a maioria dos funcionários consegue perceber uma garantia de um futuro na empresa que trabalha.

Gráfico 25 - Garantia quanto ao meu futuro na Organização



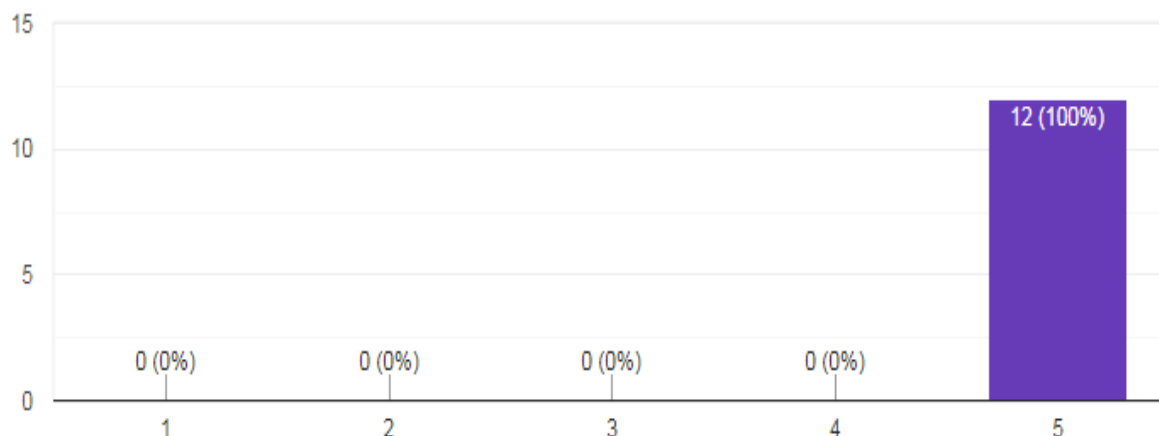
Fonte: Elaborado pelo autor

Em contrapartida, quando perguntado à gerente se a empresa tem um plano de cargos e salários ou plano de carreira para os funcionários e se caso existisse, quais são os parâmetros utilizados para promoção, foi respondido que “*Ainda está em desenvolvimento*”.

Embora o plano de cargos e salários ainda esteja em desenvolvimento, como afirmado pela gerente, os colaboradores se mostraram positivos e satisfeitos pelo programa de remuneração oferecido. Cruz e Binnati (2014) ressaltam que o plano de cargos e salários é uma ótima estratégia para os colaboradores se motivarem a ficar na organização. Abaixo será demonstrada a última pergunta feita aos colaboradores.

Foi perguntado aos funcionários qual o nível de satisfação com relação às atividades que exerce na empresa, os resultados demonstraram que 100% dos colaboradores estão muito satisfeitos com a execução das suas atividades.

Gráfico 26 - Em relação às atividades que exerço na empresa



Fonte: Elaborado pela autora

Foi perguntado perguntando a gerente se ela considera que a Qualidade de Vida no Trabalho é importante para o desempenho dos funcionários e de que forma, foi respondido:

Com certeza! A qualidade de vida no trabalho, tem uma relevância gigantesca, pois através do relacionamento interpessoal saudável entre os colaboradores as equipes têm uma relação muito melhor e mais integradas, gerando um ambiente agradável, refletindo diretamente num resultado positivo para a empresa.

É de fundamental importância que cada indivíduo conheça o porquê de cada atividade desenvolvida, pois isso influencia completamente o comportamento. Na amostra analisada percebe-se que os colaboradores possuem uma forte satisfação quanto a esse quesito, confirmando o que os autores Tolfo e Piccinini (2007) declaram.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de pesquisa iniciou-se com a necessidade de se estudar mais sobre a qualidade de vida no trabalho, sendo um tema de suma importância dentro de uma organização, pois faz parte do processo de motivação dos colaboradores. Neste sentido, tornou-se importante estudar se a qualidade de vida do Trabalho é um Fator decisivo do desempenho dos profissionais.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral investigar de que forma a qualidade de vida no trabalho contribui para melhorar o desempenho dos profissionais na organização. Constatou-se que o objetivo geral foi atendimento, pois conseguiu-se investigar quais os fatores contribuíram para a melhoria do desempenho dos profissionais na empresa utilizada como estudo de caso. O objetivo específico inicial era identificar quais fatores influenciam a qualidade de vida no trabalho, em seguida avaliar a percepção dos profissionais em relação a QVT e por fim analisar qual a influência da QVT no desempenho da organização.

Neste sentido, através da pesquisa realizada, podemos entender que os fatores que mais influenciam a QVT são a condições de trabalho, a boa comunicação entre os colegas, supervisores e a remuneração. Conforme as respostas dos funcionários, vimos como eles estão satisfeitos com o que a empresa oferece, podendo assim trabalhar com mais disposição, mais propósito na organização, e mais motivados. A percepção dos funcionários é positiva em relação a QVT, pois os salários recebidos, e a carga horária foram apontados como fatores que servem de combustível de motivação para um melhor desempenho de seus trabalhos.

Nos resultados encontrados, existiram alguns níveis baixos de satisfação, como, por exemplo: cursos oferecidos pela organização, incentivos para atividades físicas e auxílios recebidos (alimentação, creche etc.). Além do questionário aplicado aos funcionários, foi feita uma entrevista com a gerente comercial, onde foi possível fazer um comparativo com as respostas dos funcionários.

Após análise dos dados encontrados, pode-se perceber que na maioria das respostas, os níveis de satisfação foram altos, ou seja, os colaboradores estão satisfeitos com o que a empresa oferece sobre as condições de trabalho como carga horária, e as condições físicas do local de trabalho, como também, a liberdade de expressão na empresa, relacionamentos com os colegas e supervisores, sendo que

todos esses citados tiveram o nível de satisfação alto, pelos funcionários e também pela gerente entrevistada.

Como limitação, a falta de tempo e disponibilidade da gerente para realizar a entrevista, o prazo para a coleta dos dados em meio a pandemia do corona vírus, e a disponibilidade para realizar a pesquisa em outros setores da empresa. Contudo, os resultados ajudaram a perceber que cada vez mais as empresas vêm buscando melhorias para seus funcionários através da qualidade de vida no trabalho.

Um dos atores que move e mantém a empresa em uma boa posição nesse mercado tão competitivo são seus funcionários, neste aspecto, quando são oferecidas condições de trabalho, bem-estar, jornada de trabalho justa e adequada, consequentemente, vai trazer um estímulo motivacional, melhorando o desempenho dos profissionais que de certa forma estarão satisfeitos em estar exercendo a função destinada.

Concluiu-se então que a qualidade de vida no trabalho é um fator que determina um bom desempenho dos profissionais, contudo, sabe-se que não é o único que garante a alta produtividade na organização. A satisfação dos colaboradores deve ser utilizada como termômetro para gestão.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Derly J. et al. A influência do clima organizacional na remuneração por competência. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 4, n. 1, p. 71-77, 2005.

BASTOS, Antônio V. B.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 2, p. 1-11, 2002.

BOAS, Ana Alice V.; MORIN, Estelle M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. 2007. **Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho?** A experiência de uma organização pública brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 7, n. 1, p.131-157. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n1/v7n1a07.pdf>. Acesso em: 07 de ago. de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**: como incrementar talentos na empresa. São Paulo: Manole, 2009.

CRUZ, Sybele Maria S. da. **Gestão de Segurança e saúde ocupacional nas empresas de construção civil**. 1998. Disponível em: <http://www.eps.ufsc.br/disserta99/sybele/>. Acesso em: 07 de agosto de 2021.

CRUZ, B.E; BINATTI, K. A. Importância do Plano de Carreira na organização. 2004. Disponível em: <http://lyceumonline.usf.edu.br/salavirtual/documentos/2999.pdf>. Acesso em: 08 de ago. de 2021.

DESSLER, G. **Human resource management**. 9. ed. New Jersey: Prentice Hall, 2002. Disponível em: <http://www.mim.ac.mw/books/Human%20Resource%20Management,%2013th%20Edition.pdf>. Acesso em: 07 de ago. de 2021.

FAVARIM, Flávia N. Remuneração e salário: uma abordagem jurídico/administrativa. **Revista de ciências gerenciais**, v. 15, n. 21, 2011.

FONSECA, Clara B. 7 COMO DEFINIR UMA POPULAÇÃO DE ESTUDO E COMO SELECIONAR UMA AMOSTRA? **Passo a passo**, p. 51, 2008.

FRANÇA, A. C. Limongi. **Práticas de Recursos Humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008.

FREIRE, Paula A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 367-380, 2008.

GHENO, Renata; BERLITZ, Jaqueline. Remuneração estratégica e pacote de benefícios: um estudo de caso aplicado ao nível operacional de uma multinacional.

Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria, v. 4, n. 2, p. 268-287, 2011.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

LACAZ, Francisco A. de C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, p. 757-766, 2007.

LIDA, Itiro. **Ergonomia** – Projeto e produção. 9ª ed. São Paulo: Editora Edgard Blucher Ltda., 2003.

MARTINS, Maria do C. F. **Clima organizacional**. In SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Col). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. São Paulo: Artmed, 2008.

MATTAR, Frauze Najib. **Administração de Varejo**. Rio de Janeiro: Elseiver, 2011.

MEDEIROS, Carlos Alberto F.; ALBUQUERQUE, Lindolfo G. de. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 5-64, dez. 2005. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 10 de dez. 2018.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**, v. 25, p. 341-349, 1991.

OLIVEIRA, Ana Paula de; ANDRADE, R. Douglas. **Influência da prática de atividade física nos Programas de Promoção da Saúde nas empresas privadas: uma revisão bibliográfica**. In: O Mundo da Saúde, São Paulo - v37 n(2):192-200, 2013.

OLIVEIRA, Juliana S. G.; CAMPELLO, Mauro Luiz C. **Clima e cultura organizacional no desempenho das empresas**. 2008.

RACHEL, Lucimar A.; SALOMÃO, Aretha Henrique M. Cultura e clima organizacional como estratégias de impacto no desempenho. **Juiz de Fora/MG**, 2011.

SANTANA, L, L; SARQUIS, L, M, M; MIRANADA, F, M, D; KALINKE, L, P; FELLI, V, E, A; MIMINEL, V, A. Indicadores de saúde dos trabalhadores da área hospitalar. **Rev Bras Enferm**. 2016.

SILVA, R. S. et al. **Atividade física e qualidade de vida**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 15, n. 1, p; 115-120, 2010.

TOLFO, Suzana da R.; PICCININI, Valmiria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007.

TORRES, Amélia R. A. et al. O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. **SANARE-Revista de Políticas Públicas**, v. 10, n. 1, 2011.

VASCONCELOS, Anselmo F., **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, nº 1, janeiro/março 2001.

VIEIRA, Débora Feijó; HANASHIRO, Darcy M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 11, n. 2, p. 41, 1990.

VIGNERON, Jacques. Comunicação interna: além das mídias. **Trabalho apresentado**, n. 6, 2001.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. **Qualidade de Vida no trabalho**: um Modelo Sistêmico de Análise. Salvador/ BA, 2015.

APÊNCIDE A - QUESTIONÁRIO:

1. Sexo () Masculino () Feminino

2. Faixa etária

() 18 anos

() 25 à 30 anos

() Entre 31 e 40 anos

() Entre 41 e 54 anos

() Acima de 55 anos

3. Quanto tempo de empresa?

() Menos de 1 ano

() Entre 1 ano e 3 anos

() Entre 4 e 7 anos

() Mais de 8 anos

4. A carga horária de trabalho é adequada ao desenvolvimento das minhas atividades

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

5. As condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

6. Liberdade de expressão com meus superiores

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

7. A empresa oferece capacitação e orientação para o desenvolvimento das minhas atividades

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

8. Entre os colegas de trabalho existe um bom relacionamento e também com os supervisores

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

9. Salário pago pela empresa

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

10. Clima de motivação no dia-a-dia da empresa

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

11. Reconhecimento dos supervisores referente ao trabalho realizado.

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

12. O horário de trabalho favorece o convívio social fora da empresa

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

13. Incentivo da empresa em relação ao respeito entre os funcionários

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

14. Incentivo da empresa a fazer cursos de aperfeiçoamento

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

15. Jornada de trabalho proporciona tempo para me dedicar a família

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

16. Clima de confiança entre os colegas de trabalho

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

17. Oportunidade de ascensão profissional

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

18. Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

19. O espaço físico do local de trabalho

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

20. Tempo disponibilizado pela Organização para a prática de atividade física no horário de trabalho

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

21. Ações de prevenção contra acidentes na Organização

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

22. Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

23. Disponibilidade dos chefes para ajudar

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

24. Os diversos auxílios (alimentação, plano de saúde, creche) recebidos.

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

25. Garantia quanto ao meu futuro na Organização

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

26. Em relação às atividades que exerço na empresa

Muito Insatisfeito (1) (2) (3) (4) (5) Muito Insatisfeito

APÊNDICE B - ROTEIRO ENTREVISTA:

Idade:
Gênero:
Escolaridade:
Cargo:
Tempo de empresa:

1. Você considera que a Qualidade de Vida no Trabalho é importante para o desempenho dos funcionários? De que forma?
2. Na sua opinião, o salário e os benefícios oferecidos aos colaboradores são adequados em relação ao mercado? Quais foram os parâmetros utilizados para isso?
3. Dentro da empresa é oferecido oportunidade de crescimento profissional ou até mesmo de carreira? De que forma?
4. Qual a sua percepção em relação ao relacionamento entre os colegas e também com os superiores?
5. O que você acha da carga horária de trabalho do comércio? Considera adequado?
6. Acredita que o ambiente de trabalho oferecido pela empresa a seus colaboradores seja adequado para um bom desempenho dos profissionais? Por que?
7. Você acredita que a qualidade de vida no trabalho é um fator importante que afeta a motivação do funcionário? De que forma?
8. Tendo em vista sua resposta, na sua opinião, qual fator é o maior gerador de motivação para seus colaboradores?
9. A empresa motiva os funcionários a realizarem cursos de aperfeiçoamento? De que forma?
10. A empresa oferece cursos de capacitação para os funcionários? Quais?
11. A empresa tem um plano de cargos e salários ou plano de carreira para os funcionários? Quais são os parâmetros utilizados para promoção?
12. De que forma a empresa se preocupa com o bem estar físico e psicológico do funcionário?
13. A empresa incentiva a prática de atividades físicas ou desenvolve alguma atividade no local de trabalho? Quais?