

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC ZONA LESTE**

Técnico em Administração

**ANNA BEATRIZ FAUSTINO SILVA
ANDRESSA DA SILVA VIEIRA
MAYARA DE OLIVEIRA MACEDO
RENAN GUILHERME CARVALHO DA SILVA
WENDEL DE SOUZA MIRANDA**

**A GESTÃO EMPRESARIAL COM FOCO NA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO**

São Paulo

2021

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC ZONA LESTE**

Técnico em Administração

**ANNA BEATRIZ FAUSTINO SILVA
ANDRESSA DA SILVA VIEIRA
MAYARA DE OLIVEIRA MACEDO
RENAN GUILHERME CARVALHO DA SILVA
WENDEL DE SOUZA MIRANDA**

**A GESTÃO EMPRESARIAL COM FOCO NA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC da Zona Leste, como requisito parcial, para obtenção do título Técnico em Administração, sob a orientação da Professora Márcia Macário dos Santos.

São Paulo

2021

A GESTÃO EMPRESARIAL COM FOCO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC da Zona Leste, como requisito parcial, para obtenção do título Técnico em Administração, sob a orientação da professora Márcia Macário dos Santos.

Aprovado em: ____/____/ 2021. Banca Examinadora

Professor (a) (nome do professor) ETEC da Zona Leste

Professor (a) (nome do professor) ETEC da Zona Leste

Professor (a) (nome do professor) ETEC da Zona Leste

São Paulo

2021

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de dedicar esse trabalho aos professores por ter a paciência e o dom de nos ensinar a fazer da melhor forma as atividades e princípios de um administrador, em especial à professora Regina que deu início a esse projeto conosco no começo dessa estrutura, ao nosso orientador Cláudio que se dispôs de uma parte de seu descanso para nos ajudar no momento que estávamos sem orientador e a professora Márcia que concluiu com chave de ouro o nosso curso. A Deus pela oportunidade e força de estarmos aqui. Dedicamos também a todos nós integrantes desse trabalho que foi dado garra, tempo e determinação, onde tivemos que renunciar a muitas coisas, superando esse ano sabático para conseguir concluir esse projeto, e a todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

Se todas as pessoas estão avançando
juntas, então o sucesso se encarrega de si
mesmo.

HENRY FORD

RESUMO

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa descritiva, que a partir dos levantamentos bibliográficos foi possível a opção por fazê-la e objetiva demonstrar, as práticas mais assertivas dentro de uma organização para que o colaborador tenha uma melhor qualidade de vida. Para obtenção dos resultados foi realizado uma pesquisa com diferentes colaboradores com o intuito de observar a suas performances e o grau de satisfação para com as suas empresas. Também foi desenvolvido um estudo de caso na empresa Unilever, visando demonstrar o procedimento de gestão para com seus colaboradores e como é a funcionalidade de suas práticas para a melhoria contínua. Foi concluído que o modelo de gestão com práticas diferenciadas ao longo da jornada de trabalho pode representar uma alternativa eficiente para contornar o problema da falta de produtividade e saúde do colaborador.

Palavras-chave: Gestão. Qualidade de vida. Produtividade. Saúde.

ABSTRACT

The present work is a descriptive research, based on bibliographic surveys, it was possible to choose to do it and aims to demonstrate the most assertive practices within an organization so that the employee has a better quality of life. To obtain the results, a survey was carried out with different employees in order to observe their performance and the degree of satisfaction with their companies. A case study was also developed at the Unilever company, aiming to demonstrate the management procedure for its employees and how its practices work for continuous improvement. It was concluded that the management model with differentiated practices throughout the working day can represent an efficient alternative to overcome the problem of lack of productivity and employee health.

Keywords: Management. Quality of life. Productivity. Health.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 9 |
| Delimitação do Tema..... | 10 |
| Problemática | 10 |
| Hipótese | 10 |
| Objetivo Geral | 11 |
| Objetivos Específicos | 11 |
| JUSTIFICATIVA | 12 |
| METODOLOGIA..... | 12 |
| CRONOGRAMA..... | 13 |
| RESULTADOS ESPERADOS..... | 13 |
| 1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA..... | 13 |
| 1.1 Qualidade de Vida no Trabalho..... | 14 |
| 1.2 Relações no Trabalho e Produtividade..... | 15 |
| 1.3 A Importância da Qualidade de Vida nas Organizações | 19 |
| 1.4 Fatores que Afetam a Produtividade | 20 |
| 1.5 Fatores Relacionados ao Pedido de Demissão..... | 22 |
| 1.6 Relação entre Motivação e Desempenho com Produtividade | 23 |
| 2. ESTUDO DE CASO UNILEVER | 24 |
| 2.1 Aplicação da pesquisa de amostra efetuada através do google forms | 25 |
| 2.2 Entrevista com o senhor João José Barrico | 28 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 32 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 34 |

INTRODUÇÃO

As empresas estão inseridas em um cenário, cujas mudanças exigem muita dinâmica, planejamento e tomadas de decisões corretas para a sobrevivência. Por isso, estratégias adequadas devem ser apresentadas para adaptar-se à realidade. Uma delas em questão é a adequação dos colaboradores a seu espaço, a forma na qual eles serão abordados no quesito saúde ocupacional, ou seja, através de exames para identificar aptidão nas atividades laborais e exames periódicos na manutenção do quadro de funcionários.

A partir do atual cenário apresentado, as organizações empresariais dentro da localidade nacional vêm se reinventando, dia após dia, adaptando-se à realidade de acordo com as suas especificidades. Seus colaboradores são pilares imprescindíveis para que o trabalho aconteça, porém, para que o indivíduo tenha um bom desempenho, a fim de colaborar com o crescimento e a produção, dentro de uma empresa, mudanças são necessárias em termos de estabilidade, segurança e saúde.

Tanto o comércio como a indústria, vêm sofrendo grande instabilidade devido a este momento em que se passa pela pandemia da Covid-19, porém, não é somente elas, mas sim aqueles que contribuem para o seu desenvolvimento. A segurança e a saúde são fatores primordiais para o equilíbrio entre a empresa e o seu colaborador, por isso se faz necessária uma gestão que volte com um olhar mais a fundo para com o este, com foco na saúde no trabalho.

A lei nº 5.452/1943, em seu artigo 168, determina que as empresas tenham como obrigatoriedade realizar exames em seus colaboradores antes deles ingressarem na empresa, com intuito de identificar se estes estão aptos a realizar as atividades laborais, para a qual foram contratados. Há, ainda, a exigência dos exames periódicos e demissionais. A parti da avaliação médica, a empresa possui registros não, apenas, para atender à legislação, mas para decisões futuras, como, por exemplo, o desenvolvimento de programas de saúde laborais, atividades físicas, dentre outros.

Diante disso, o empregador em questão deve procurar um especialista na área, assim, havendo uma orientação de um profissional, cabe ao mesmo determinar de

como será realizada essa tratativa com os seus empregados, sabendo-se que é obrigatória por lei a realização dos exames admissionais, periódicos e demissionais. Para isto, a gestão empresarial com foco na qualidade de vida do trabalho tende a mediar a relação entre trabalho e indivíduo, através de uma logística bem elaborada e ferramentas de apoio, como: entrevistas com os funcionários, abordagens sadias durante a jornada de trabalho, mediação entre casa e serviço, apoio a mudança de setor, caso o colaborador apresente um menor rendimento, sugestões e perguntas para devidos esclarecimentos, flexibilidade de horário etc.

Delimitação do Tema

O estudo será delimitado à abordagem dos principais aspectos legais e ferramentas de gestão empresarial com foco na qualidade de vida no trabalho, em empresas brasileiras.

Problemática

Dados do SEBRAE (2017) diz que oferecer treinamento, garantir um ambiente saudável disponibilizando cadeiras adequadas, apoios de punhos e pés, conforto térmico e uma boa iluminação, oferecer um feedback de forma contínua para que o funcionário perceba a preocupação da empresa com ele e incentivar relacionamentos interpessoais disponibilizando áreas comuns para seus colaboradores. Contudo, existem ainda empresas, nas quais os funcionários não conseguem se desenvolver, devido à falta de suporte e tratativa para com eles.

Santos (2012) afirma que práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos colaboradores e na saúde financeira das empresas, causando baixa motivação, falta de atenção, diminuição de produtividade e alta rotatividade criando uma energia negativa que repercute na vida profissional. No entanto, a diversas soluções que podem sanar estes problemas e entender o eixo da questão. Diante do exposto, questiona-se: como impactar positivamente na saúde e qualidade de vida no trabalho?

Hipótese

A aplicação de transformação no trabalho humanizado é vista como gasto, logo, perda financeira, ao invés de investimento. Esse conceito é equivocado e deve ser desmistificado, pois, o investimento em segurança e saúde como: psicólogo ou médico clínico, palestras institucionais, na qual motive e ajude o crescimento profissional e mental do funcionário, metas motivacionais e apostas em programa de ginástica laboral, por exemplo, é possível garantir melhor qualidade de vida no trabalho, de forma que isto reflita no desempenho dos colaboradores e performance organizacional. Dessa forma, é possível evitar eventuais prejuízos, garantindo uma atividade segura, com lucro para a empresa, para o colaborador e para o líder que, conseqüentemente, diminui a possibilidade de erro e defasagem.

Objetivo Geral

O propósito desse trabalho é analisar, através da coleta de dados, os fatores contributivos para melhorias na rotina de trabalho dos colaboradores e explanar modelos de estratégias sobre saúde e segurança dos trabalhadores nas suas atividades, dentro das imediações das empresas brasileiras.

Objetivos Específicos

- Analisar empresas referencias que visam buscar ações de melhorias e que fazem a diferença no retorno de seus lucros buscando investir em práticas construtivas que trazem benefícios, inclusive evitando ser afetado a imagem da empresa com a média negativa e transtornos jurídicos desnecessários;
- Caracterizar que com investimentos na saúde de um colaborador a empresa obtém maior retorno financeiro possível e conseqüentemente maior performance;
- Apresentar treinamentos dinâmicos, projetos com foco na produtividade, contratação de psicólogo, professor de educação física, nutricionista, enfermagem no ambiente de trabalho como método de melhoria contínua;

- Evidenciar a importância do plano de carreira e benefícios;
- Realizar um estudo sobre saúde e qualidade de vida no trabalho;
- Compreender o ponto de vista dos funcionários em relação a sua qualidade de vida no trabalho;
- Apresentar ações que objetivem melhorias na organização estudada, traduzidas em resultados voltados à produção de seus colaboradores.

JUSTIFICATIVA

A escolha pelo tema baseia-se nos problemas gerados dentro das organizações por desmotivação, falta de qualidade de vida, saúde e a alta rotatividade de pessoal. Com o empenho da gestão com a implementação de capital dentro das organizações, pode-se afirmar que o investimento na segurança e saúde do trabalho vêm ganhando muito espaço e trazendo resultados satisfatórios na gestão de pessoal.

Portanto, é importante que todo gestor preste atenção a todos os colaboradores da empresa, pois, por meio de seu desempenho e competências, a empresa tem alcançado resultados mais produtivos e inovadores e com excelentes resultados.

Quanto mais eles se sentem integrados em um grupo, mais eles estão dispostos a contribuir com sua força para o todo. O que os integra é a afinidade de valores. No entanto, quando não há um valor comum, as pessoas podem seguir seus próprios interesses pessoais. É a natureza desses valores que incentiva a cooperação e garante que todos possam agir em benefício de todos. (O'Donnell, 2006).

METODOLOGIA

O presente trabalho parte de um estudo exploratório bibliográfico, onde reuniu-se os principais teóricos para apresentação do tema e definição de conceitos. Na sequência, será realizada, uma análise documental em relação aos aspectos legais no trabalho, para isto considerar-se-á relevante consultar a Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas, publicações do INSS e Ministério do Trabalho.

No segundo momento, será realizada a pesquisa descritiva quantitativa e qualitativa, onde serão aplicados questionários e entrevistas para a coleta de dados. E, por fim, um estudo de caso será realizado a fim de permitir maior contato com a realidade e a apresentação da análise e discussão.

CRONOGRAMA

| Cronograma | Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun | Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez |
|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Escolha do tema | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| Levantamento bibliográfico | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Desenvolvimento do projeto | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| Entrega do projeto | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Coleta de dados | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | |
| Análise do material coletado | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estruturação do trabalho | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Finalização do trabalho | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |
| Revisão do trabalho | | | | | | | | | | | ■ | ■ |
| Entrega do trabalho final | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que haja uma melhora na produtividade do colaborador, ou seja, alavanca o crescimento tanto da organização como todas as partes envolvidas no processo. Com isso, o funcionário se sente parte da empresa e, portanto, mais engajado e comprometido com suas funções.

Proporcionar saúde e bem-estar ao colaborador é uma tarefa crucial de responsabilidade da organização. Negligenciar a segurança, saúde e bem-estar dos funcionários não pode se tornar práticas constantes, pois deficiências físicas e mentais são irreparáveis e consequentes em um futuro distante.

Validar a importância do colaborador na empresa, tornando primário seu bem-estar, é investimento, ele vai produzir mais e melhor. É considerável avaliar as condições de serviço dentro do período de trabalho, desde equipamentos, até a forma que está sendo executado.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho, sendo sinônimo de realização de uma atividade humana com ou sem objetivo de remuneração, sempre representou um papel fundamental em

qualquer estrutura econômica e social que já tenha sido criada, independentemente do período histórico sob revisão. No entanto, o valor, forma e conceito dados ao trabalho nem sempre são uma constante, ao contrário, nos últimos séculos, sua definição sofreu grandes mudanças.

Para a apresentação do referencial teórico consultou-se os principais autores e obras como Maurici (2007), Zucco (2005), Chiavenato (2000), Goleman (2009), dentre outros. Além disso, apoiou-se em outras bibliografias complementares, artigos, dissertações de mestrados, teses de doutorado e revistas. A partir dos fundamentos teóricos, foi possível desenvolver o trabalho, comparando, exemplificando e comprovando tais teorias.

1.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Maurici (2007) afirmou que para as sociedades antigas, incluindo as sociedades grega e feudal, o comportamento no trabalho era considerado degradante e ofensivo. Adequado apenas para aqueles que não têm outros meios de sobrevivência. Ao longo dos anos, com a introdução do modo de produção capitalista, o trabalho tornou-se importante e tornou-se um dos elementos centrais deste novo sistema de produção. Com base em suas visões sobre o mundo capitalista, Marx definiu o trabalho produtivo como:

“No sistema de produção capitalista, produz mais-valia para o empregador ou que transforma as condições materiais de trabalho em capital e o dono delas em capitalista, por conseguinte trabalho que produz o próprio produto como capital (MARX, 1987, apud ZUCCO, 2005, p. 24).”

"Mais-valia" é um termo usado por Karl Marx e refere-se ao processo de exploração do trabalho pago para a produção de mercadorias.. É um processo de extorsão realizado no trabalho para produzir produtos com valor de troca. Entretanto, o trabalho é o comportamento decisivo do homem, um meio direto de interação entre o homem e o mundo e, mais importante, como ele garante a sua sobrevivência no mundo anterior à vida de Marx, ou seja, em um mundo agrícola diretamente ligado à terra, de onde tirava seu sustento. No entanto, essa situação mudou na nova sociedade que surgiu após a revolução industrial baseada no sistema econômico capitalista.

O ambiente motivacional é um fator decisivo no desempenho organizacional, pois, conforme apontam Sonntag e Kruger (2010), é necessário valorizar as pessoas para que no contexto das atuais mudanças que a organização esteja passando seja cada vez mais necessário avaliar ações e procedimentos que pode apoiar o ambiente de trabalho. Enfatizar as pessoas é fundamental para criar um ambiente positivo, harmonioso e produtivo.

1.2 Relações no Trabalho e Produtividade

Para Maurici (2007) a atividade econômica que vai de encontro à dignidade do trabalhador, apresenta modos de produção que vão evoluindo através dos tempos de forma a se adaptar a cada momento histórico de desenvolvimento social. Tudo visando ao aumento da produção e da acumulação de capital. O Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo são modos de produção capitalista.

O taylorismo foi o primeiro a se desenvolver e foi o método de produção mais próximo do início da produção industrial entre os três. Nesse sistema, o processo produtivo é descentralizado, executado por trabalhadores treinados e estritamente instruídos, com prazos e padrões de ação extremamente rígidos, desempenhando suas funções da melhor e mais lógica. O grau de obediência às ordens do empregador é alto, e os trabalhadores não têm autonomia, resultando em forte resistência e insatisfação. Os trabalhadores são como uma máquina, tudo para aumentar a produção. Por sua vez, o fordismo se apresenta como uma evolução do sistema taylorista. Henry Ford manteve a mecanização da produção e a organização administrativa (cada unidade de produção é liderada por um gerente), mas desenvolveu a correia transportadora. Essa, acabou por retirar do gerente a intensa atividade diretiva já que a questão do tempo e dos movimentos passou a ser ditada pelo ritmo das máquinas ao contrário do Taylorismo em que o ritmo era baseado no rendimento individual.

Em relação à insatisfação de qualquer trabalhador, a Ford limitava a jornada de trabalho a 8 horas diárias e pagava um salário generoso. Enquanto as restrições de viagem permitem que eles tenham mais interações sociais, melhores recompensas permitem que eles consumam mais. Isso é importante para a Ford porque

desenvolveu o consumo de massa, que provou ser a base do desenvolvimento industrial e social norte-americano. Um trabalhador com mais dinheiro e mais tempo é, em última análise, bom para os negócios.

A terceira característica é a base do sistema de produção Toyotista. Conclui-se que o estoque deve ser reduzido ao máximo, a produção é determinada diretamente pela demanda e a matéria-prima também deve ser adquirida de acordo com as necessidades de produção.

O objetivo é controlar o custo dentro da faixa absolutamente necessária e, finalmente, alcançar o trabalho humano reduzindo a força de trabalho ao nível que é absolutamente necessário para a produção. Tudo depende da demanda. Isso acabará por levar a flutuações drásticas no número de funcionários da empresa, dependendo se a produção aumenta ou diminui.

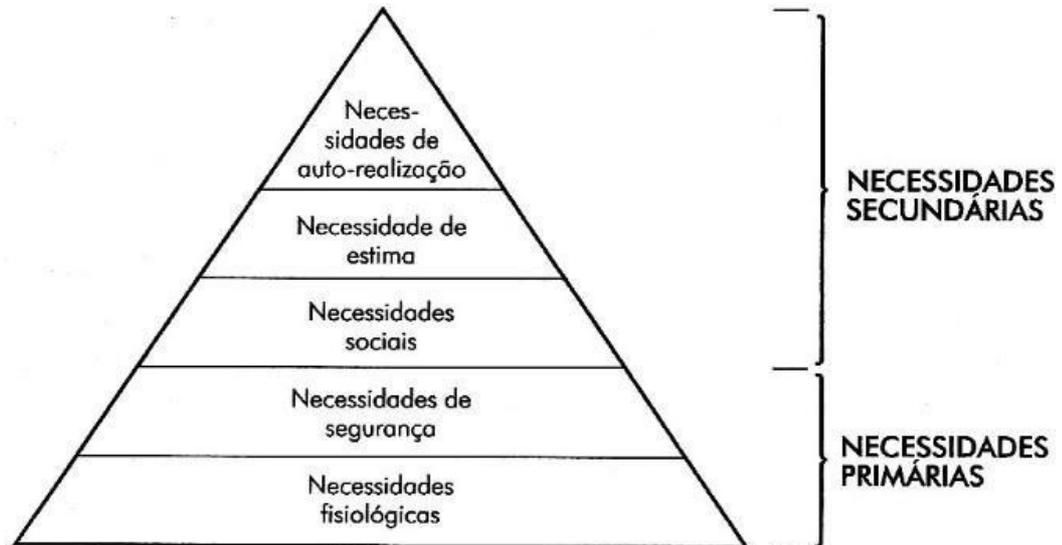
A terceirização da Toyotismo se desenvolveu mais rapidamente. Nesse sistema, a empresa receptora do serviço contrata outra empresa, que prestará os serviços por meio de trabalhadores que tenham vínculo empregatício com a prestadora de serviço. A relação de subordinação entre trabalhador e tomador é estrutural, ou seja, o pedido não é feito diretamente pelo tomador, mas é inerente à sua forma organizacional e à inserção do trabalhador na empresa. No Brasil, esse expediente é amplamente utilizado, mas o motivo mais comum é isentar o empregador real de responsabilidade trabalhista.

O sistema de produção introduzido visa adaptar o capitalismo às necessidades econômicas de cada período social e histórico. A forte filiação do sistema de Taylor enfraqueceu ligeiramente com o fordismo e, finalmente, só pôde ser exercida na forma de estrutura criada pelo toyotismo. O sistema proposto pela inferência é baseado principalmente na produção e no lucro, e não se preocupa com os trabalhadores. Esse motivo acabou por elevar o “Direito do Trabalho” à condição de instrumento básico indispensável para garantir o respeito à dignidade humana.

Maslow (1951, apud Chiavenato, 2000) estudou a motivação de encontrar explicações comportamentais por meio da demanda ou impulsionada pelo comportamento. Ele acredita que as necessidades não atendidas são a principal força

motriz do comportamento humano e que as necessidades mais básicas têm precedência sobre as necessidades superiores.

Figura - A hierarquia das necessidades



Fonte: CHIAVENATO (2000, p. 393)

A Ilustração 1, mostra a pirâmide das necessidades descritas por Maslow, conforme Chiavenato (2000), destacando as necessidades primárias e as secundárias, a partir de cinco categorias hierárquicas por importância e influência, sendo elas:

- a) **Necessidades fisiológicas:** necessidades de sobrevivência, alimento, água, oxigênio, sono, sexo e também são instintivas, uma vez que já nascem com o homem;
- b) **Necessidades de segurança:** necessidades de estabilidade, busca de proteção contra ameaças e incertezas;
- c) **Necessidades sociais:** necessidades de relacionamento ao convívio social, amizade, afeto, amor;
- d) **Necessidades de estima:** necessidades de autoconfiança, de ser útil e necessário para os outros. Sua frustração produz sentimentos de inferioridade e impotência;
- e) **Necessidades de auto realização:** necessidades de grandes desafios, criatividade, explorar suas potencialidades, crescimento pessoal.

Segundo Maslow, Chiavenato (2000) buscou comprovar a hierarquia das necessidades humanas, considerando que cada necessidade possui uma forma diferente de atingir sua satisfação.

Figura 2 - A hierarquia das necessidades humanas e os meios de satisfação



Fonte: CHIAVENATO (2000, p. 395)

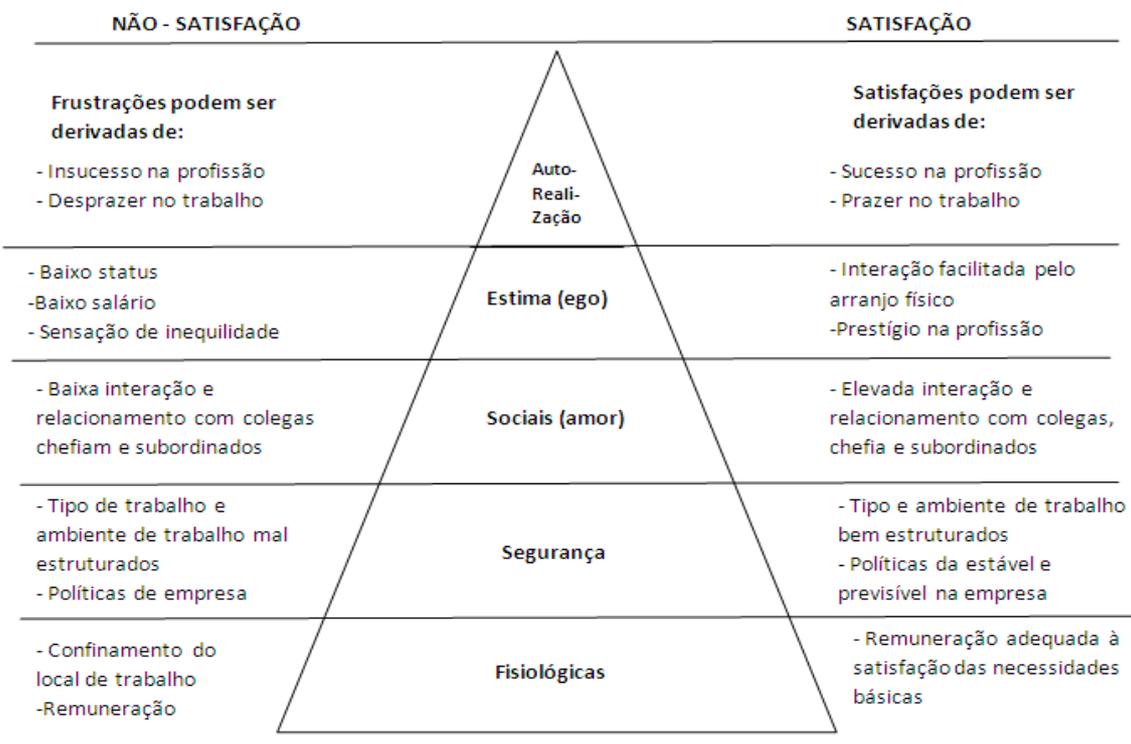
O trabalho decente que atenda às necessidades dos funcionários é uma prioridade para algumas empresas. As empresas que valorizam os colaboradores têm reputação no mercado de trabalho e, no caso de ofertas de emprego, são procuradas por quem procura emprego e está ansioso por adquirir um sentido de realização profissional. Quando um funcionário é visto como a chave para o aumento da produtividade e tem prioridade, por que ele se sente o "dono da empresa"? A empresa produz mais, traz bons resultados e oferece condições de trabalho suficientes. A autoatualização é baseada em pequenas ações positivas que afetam diretamente a satisfação dos funcionários e, portanto, a insatisfação com o trabalho é irreal.

As grandes empresas brasileiras sempre visam o bem-estar de seus funcionários, então a insatisfação não os deixará frustrados, nem afetará a produtividade porque os funcionários se sentem frustrados no trabalho, ou seja, a ideia

de "funcionários satisfeitos vão produzir mais" e as frustrações afetarão não apenas a vida profissional, mas também a vida pessoal. Com o tempo, as emoções se tornarão instáveis e mutáveis, como frustração no trabalho, falta de apreço, excesso de trabalho, ambiente irregular, etc. Esses fatores desencadeiam algumas mudanças físicas e emocionais nas necessidades humanas, portanto, é essencial que seus funcionários alcancem alto valor quando ambas as partes estão satisfeitas com os benefícios.

Portanto, para a hierarquia de necessidades de Maslow, a Figura 3 mostra os itens que podem fazer as pessoas se sentirem frustradas ou satisfeitas em um ambiente de trabalho.

Figura 3 – A satisfação e a não satisfação das necessidades humanas básicas



Fonte: CHIAVENATO (200, p. 397)

1.3 A Importância da Qualidade de Vida nas Organizações

Marques (2018), aponta que a insatisfação do funcionário interfere na desenvoltura profissional e reduz a produtividade na empresa, implicando consequências negativas. Portanto, uma organização que possui uma gestão com foco na qualidade de vida dos colaboradores, acarretará resultados positivos e mais

prósperos, uma vez que esta investe em seus colaboradores, para que se sintam parte da organização.

Para isto os gestores tendo como objetivo estimular positivamente a sua equipe, podem utilizar-se das principais ferramentas: promover um bom clima organizacional, prêmios por metas estabelecidas, área de lazer e a flexibilidade entre ambas as partes que também contribui para um ambiente mais energético e saudável.

As atividades laborais ficam mais engajadas quando o funcionário as exerce de forma mais prazerosa, a fim de trazer o resultado esperado pela empresa. Com isso o seu crescimento, junto às relações interpessoais, também auxilia na produção, pois uma vez que o colaborador se relaciona com os demais de forma amigável, e em conjunto, a sua função se torna, não só parte do serviço, mas parte da sua vida.

De acordo com Marques (2018), as empresas juntamente com a gestão de pessoas possuem um papel crucial para o desenvolvimento profissional da sua organização, elaborando estratégias e ações que os levem ao bem estar dentro do ambiente de trabalho, como por exemplo, investir em equipamentos de qualidade, profissionais da saúde física e mental, materiais motivacionais, exercícios físicos, eventos festivos, estabelecer prazos e horários para os seus devidos funcionários evitando tarefas mal elaboradas e por fim manter uma boa relação interpessoal, pois em conjunto a empresa cresce e auxilia na formação de cidadãos humanizados.

Outra ferramenta é o desenvolvimento do plano de carreira, que é um dos principais assuntos abordados na gestão. Ele tem como propósito melhorar a vida do colaborador dentro da empresa, concedendo a ele benefícios, aumento de salário, participação de lucro, de acordo com o departamento em que está inserido e, por fim, a mudança no cargo o qual agregará experiência.

1.4 Fatores que Afetam a Produtividade

O feedback tem um papel muito importante na empresa ele é um dos sistemas que mais auxilia no desempenho dos colaboradores o papel em que eles têm em suas funções, sendo usado questionários para avaliara a qualidade de vida e do trabalho dos funcionários, para conseguir medir os seus desempenhos. Tendo como

objetivo do feedback e da pesquisa é a eficácia organizacional, que seleciona os perfis dos colaboradores tudo com base nos dados apontados pela pesquisa, assim tendo ciência de como está o andamento da empresa e sua relação para com a empresa, podendo assim criar um clima organizacional mais eficaz, melhorando o seu relacionamento em equipe. (Bowditch, 1999).

Segundo Bowditch (1999), ele acredita que esse processo seja realizado em cinco etapas. único: Insira a organização do cliente, onde está o contrato inicial do agente com mudanças na gestão e diagnóstico inicial. Estágio de planejamento e o desenvolvimento será planejado por meio de reuniões e as decisões serão tomadas lá como preparar o questionário. Fase de implementação e gestão, onde o questionário piloto foi distribuído a alguns funcionários. Fase de análise e Feedback, onde realizar a primeira análise de dados e passar o relatório e reunião para aprimorar o plano com as pessoas envolvidas no projeto. Planeje o desenvolvimento da comunidade e da organização, onde está a informação recolhidos por meio de reuniões e com funcionários, estarão em resolver problemas organizacionais, como reorganização do trabalho, demanda treinamento etc.

Segundo Barros (2009), para que haja um bom ambiente de trabalho sendo ele saudável, devendo assim proporcionar as condições físicas do ambiente humano. A satisfação deve ser notada pela empresa ela é um sentimento gratificante. Tendo como o salário sendo muito importante para o desempenho até mesmo o cargo exercido, mas o trabalho é mais do que isso ele deve proporcionar um ambiente prazeroso, um ambiente no qual o seu o colaborador atinja seus resultados com mais facilidade, lembrando que ele passa mais tempo no trabalho do quem sua residência. Esse pequeno detalhe tem total diferença no desempenho.

Segundo Barros (2009), a teoria fornece um entendimento como motivação, transforme recompensas em promoções. Bowditch (1999) diz que recompensas são vistas como promoções ou recompensas em dinheiro, esta é uma forma transparente e a questão principal registrada e útil para a empresa.

A recompensa é de extrema importância para o colaborador, pois estimula para que ele esteja sempre disposto a se dedicar a fazer sua função da melhor

maneira possível. As principais implicações que podem ser tiradas da teoria das expectativas, de acordo com (BOWDITCH, 1999).

1.5 Fatores Relacionados ao Pedido de Demissão

Visando o mercado de trabalho e as experiências exigidas por ele, os profissionais veem se capacitando dia a pós dia com intuito de fortalecer o seu conhecimento e aumentar suas chances nesse mercado tão competitivo. As empresas por sua vez selecionam os colaboradores com os requisitos necessários para preencher a vaga, escolhendo aqueles com maior destaque dentre os demais, a partir da ideia de como aquele indivíduo trará bons resultados a corporação fixando ainda mais a marca dela. Mas muita das vezes os gestores esquecem que por trás daquele profissional existe um ser humano que necessita de reconhecimento e valorização. Atualmente existe uma grande lacuna a ser preenchida nada mais é que a motivação, pois bons profissionais veem sentindo falta de recursos dentro da sua empresa o levando ao pedido de demissão.

Segundo a publicação do site Ongrowp Soluções Corporativas (2020) os colaboradores estão em constante evolução e sempre antenados para as modificações das empresas, porém a vários motivos que os levam ao pedido de demissão impedindo que eles façam carreira na corporação, o site cita os seguintes fatores, falta de reconhecimento, conflito com gestores, clima organizacional, falta de crescimento e modelo gestão. Diante dos fatores apresentados é perceptível o impacto que eles tem para com a vida do individuo e como isso afeta o seu desenvolvimento dentro do ambiente de trabalho. Ao longo do trajeto profissional do individuo dentro da corporação o mesmo percebe se a empresa está o favorecendo profissionalmente ou está gerando desgaste e desmotivação, não havendo espaço para estabelecer um legado naquele determinado lugar fazendo com que o mesmo vá em busca de novas oportunidades as quais estejam de acordo com a sua qualificação.

“Trate sempre os seus funcionários exatamente como quer que eles tratem os seus melhores clientes” Stephen Covey.

1.6 Relação entre Motivação e Desempenho com Produtividade

Para Bergamini (2008), o estudo da motivação é considerado essencial. É muito interessante entender os fatores motivacionais de todos. Muitos gerentes usam estímulos ou estratégias provocativas e incentivam a motivação por meio de recompensas. Esses fatores motivacionais podem ser os principais responsáveis pela maior ou menor relação entre a produtividade e o esforço realizado. É necessário entender como desencadear o processo de incentivo para o alcance de resultados efetivos dentro da organização. (Bergamini, 2008). Nessa relação, o critério mais simples para avaliar a eficiência do processo é a produtividade. Entre dois sistemas que usam a mesma quantidade de recursos, o sistema que produz mais resultados é mais eficiente. O número de resultados. De modo geral, quanto maior o valor de um mesmo recurso, maior a produtividade do sistema, como a quantidade de produtos disponibilizados por cada funcionário.

“A produtividade pode ser calculada por fatores de produção múltiplos ou fatores isolados.” (MAXIMIANO, 2004).

Desempenho está ligado à qualidade de vida no trabalho. Este será melhor quando aquilo que a pessoa vive no ambiente de trabalho inclui emoções positivas, motivação interna mais forte e percepções favoráveis da ocupação. Também se estende à equipe, ao líder e à organização. O atendimento das expectativas dos colaboradores parece crucial ao bom desempenho da empresa como um todo. Diante dessa relação, a motivação caminha junto com a produtividade, já que colaboradores motivados estarão mais predispostos no ambiente de trabalho e conseqüentemente, atingindo as metas da empresa (BERGAMINI, 2008).

Essa medição de desempenho determina a eficácia das ações. Para isso, é importante medir a produtividade dentro das organizações, pois muitos erros se cometem em processos decisivos, devido à falha dessa estimativa. Essa medição é importante, pois ao menos que a empresa entenda suas eficiências, é improvável que consiga melhorá-las sozinha, influenciando diretamente a melhoria de sua lucratividade, logo, é importante que empresas possuam um bom controle sobre suas eficiências (CORREA, 2004).

Para Correa (2004), a produtividade é uma medida da eficiência com que recursos de entrada são transformados em saída. Esta pode alterar-se quando há variações nos custos ou no valor dos produtos, mesmo que as relações de entrada e saída se mantenham estáveis.

Satt (2009) também chega a uma conclusão parecida, com um estudo bibliográfico do impacto do fator motivação na produtividade das organizações. Verificou-se que para a produtividade do trabalho funcionar e alcançar os objetivos esperados é preciso que a organização rentabilize seus recursos. Dando valor ao capital humano, a produtividade proporcionará lucratividade, juntamente com a 14 satisfação e motivação de pessoal. Conclui-se que é preciso que os trabalhadores estejam motivados para produzirem mais e melhor.

2. ESTUDO DE CASO UNILEVER

Uma empresa na qual adota esse pensamento é a Unilever a qual atua no mercado a 91 anos, a preocupação com a saúde dos seus colaboradores vem surpreendendo cada vez mais, a mesma sempre teve como objetivo cuidar e zelar da mente e do físico de seus funcionários, as vantagens que ela oferece estão voltadas para o trabalho remoto, acesso as academias, plataformas digitais com orientação e apoio dos profissionais adequados, durante essa consulta online o colaborador participa de tratamentos para ansiedade, estresse e tudo que o assola deixando-o desmotivado.

Respeitando a saúde e a segurança de seus funcionários a Unilever possui equipes a prontidão voltadas para a prevenção de acidentes chamada de (SHE), o intuito dela é oferecer o cuidado e o apoio necessário para todos. O Programa Crescer inserido no departamento de vendas e logística, vem sendo de grande satisfação para os empregados e seus familiares o programa conta com ajuda de profissionais especializados na área social, profissional, jurídica e até mesmo financeiro, a fim de compreender as dificuldades apresentadas por cada um. Pensando nos motoristas os quais contribuem no transporte de produtos e serviços foi criado o programa Direção Segura, através de palestras, comitês e treinamentos para garantir a segurança deles.

Assim a Unilever vem ganhando espaço nesse tema, não só por sua trajetória, mas pela responsabilidade com seus colaboradores.

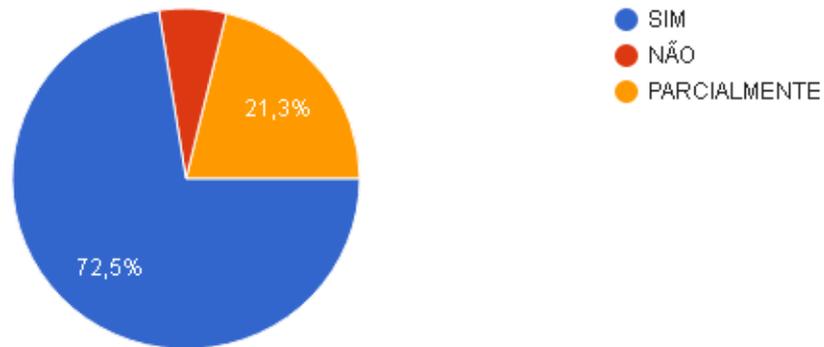
2.1 Aplicação da pesquisa de amostra efetuada através do google forms



O primeiro gráfico foi possível identificar que os funcionários estão satisfeitos com os equipamentos que as empresas oferecem, 70% dos entrevistados dizem que sim e 22,5 responderam parcialmente.

Sua carga horária é adequada para realizar o seu trabalho com qualidade ?

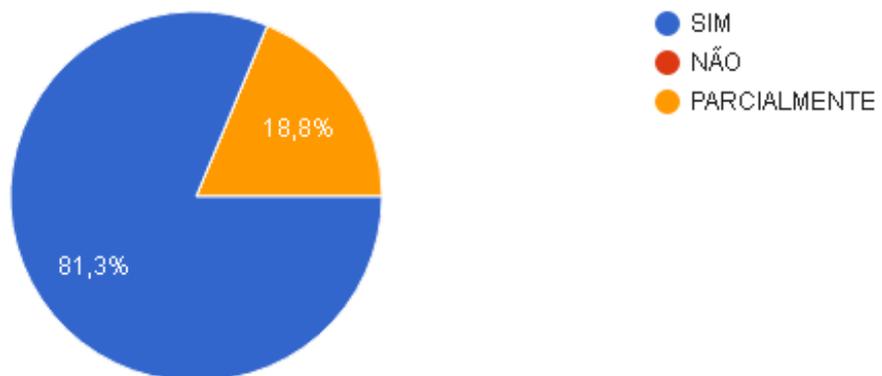
80 respostas



No gráfico 2 vemos que 72,5% dos colaboradores se sentem felizes com a sua jornada de trabalho diária, 21,3 estão parcialmente felizes e 6,2% estão insatisfeitos.

Você possui uma relação de fácil comunicação com companheiros de seu setor de trabalho ?

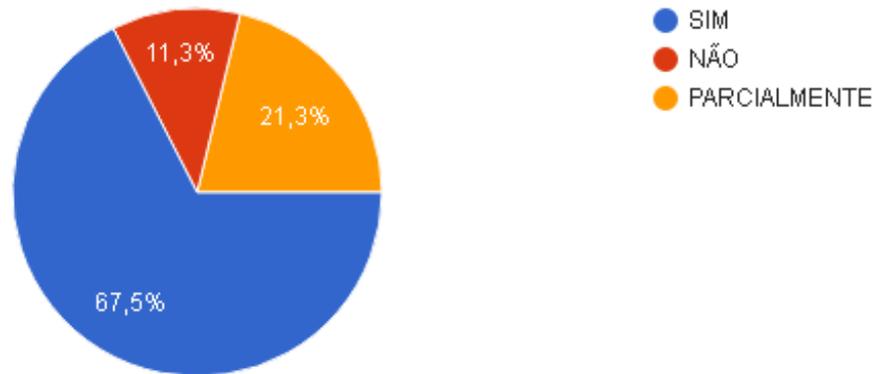
80 respostas



Diante do gráfico 3, percebemos que os funcionários estão satisfeitos com o trabalho, tendo como principal satisfação o relacionamento com o grupo, 81,3% se dão bem com seus companheiros de equipe e 18,8% parcialmente, isso mostra que o clima entre os trabalhadores é bom.

você possui uma relação de fácil comunicação com companheiros de outro setor de trabalho (RH, ADM, SEGURANÇA DO TRABALHO, ETC)?

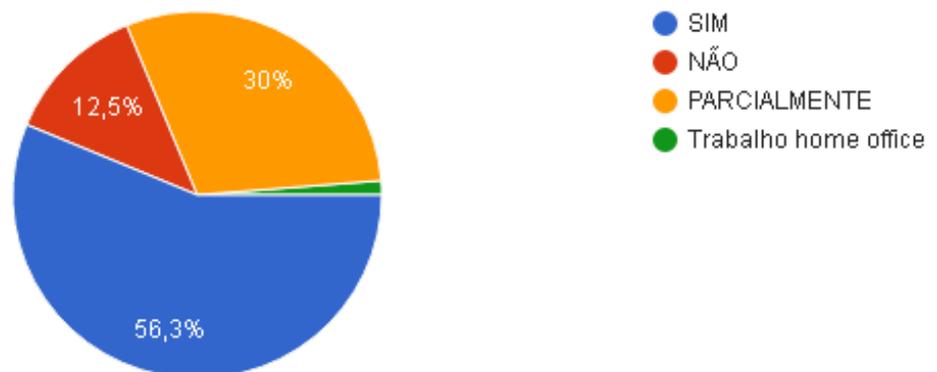
80 respostas



Foi possível identificar por meio do gráfico 4 que, 67,5% dos funcionários tem um bom relacionamento com os outros setores, entretanto, parte dos entrevistados, então se sentiu mais ou menos felizes em relação a comunicação com os outros setores, enquanto apenas 11,3 % não se dão bem.

A estrutura da empresa onde trabalha (refeitório, descanso, higiene) é adequada ?

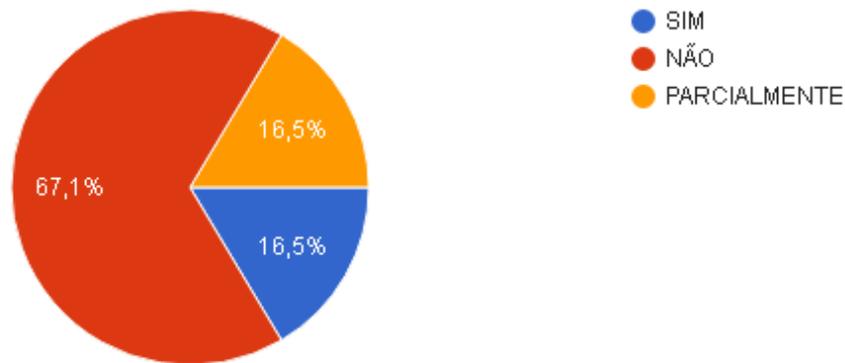
80 respostas



Os resultados desta questão ressaltaram que, 56,3% acham que a estrutura do ambiente organizacional é adequada, 30% parcialmente, 12,5 já acham que não é adequado e uma pessoa trabalha em Home Office.

Sua empresa oferece atividades físicas e/ou laborais com o objetivo de melhorar a saúde e a qualidade de vida dos colaboradores que utilizam técnicas de respiração, alongamento e correção de postura que evitam doenças ocupacionais e o surgimento de dores e lesões?

79 respostas



Diante do Gráfico 6, foi possível notar que, o fator que mais apresenta insatisfação aos funcionários em relação ao trabalho é a falta de investimento em atividades elaborais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida, apresentando um percentual de 67,1% insatisfeitos, 16,5% satisfeitos e 16,5 parcialmente.

Sendo assim, é possível perceber que o clima organizacional de maneira geral, é relativamente satisfatório diante das respostas obtidas pelos funcionários, levando em consideração alguns pontos que podem ser melhorados, como o caso a estrutura da empresa, onde 30% dos entrevistados sentem o ambiente adequado e também a questão de oferecer atividades físicas 67,1% dos entrevistados estão pouco satisfeitos. As questões abordadas, podem ser relacionadas a teoria das necessidades que para Chiavenato (2004), abordam o princípio de que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo, como seu modo de agir e se comportar deriva de forças intrínsecas.

2.2 Entrevista com o senhor João José Barrico

A entrevista aconteceu no Círculo Militar de São Paulo, com o senhor João José Barrico, professor da USP, engenheiro elétrico, teve participação no comitê da NR 10.

Sobre o processo de elaboração da NR 17, Barrico explicou como surgiu e a sua importância. No processo de elaboração da norma NR 17 o engenheiro explica

a importância da elaboração da mesma, ele expõe o contexto social e todos os envolvidos para que assim nós possamos compreender os avanços e as limitações. Em 1986 vendo diversos números de casos de tenossinovite ocupacional entre os digitadores, diretores da área de saúde dos sindicatos dos empregados em empresas de processamento de dados no estado de São Paulo (SINDPD/SP), entraram em contato com a delegacia regional do trabalho localizada em São Paulo (DRT/SP), assim buscando recursos para prevenir essas lesões.

Foi composta uma equipe de médicos e engenheiros da DRT/E de representantes sindicais que por fiscalizar várias empresas notou as condições de trabalho e as repercussões sobre a saúde desses trabalhadores, usando então a análise ergonômica do trabalho. Depois de todas as avaliações foi constatado a presença de fatores que contribuem para o aparecimento de Lesões por Esforços Repetitivos (LER), sintoma gerado pela falta de pausas e excessivas horas extras tendo dupla jornada de trabalho, entre outros.

Tirando os aspectos referentes à iluminação, ruídos, temperaturas, não havia legislação onde dispunha de nenhuma norma Regulamentadora em que MET Pudesse se apoiar para obrigar as empresas a alterar as formas de como era organizada a sua produção.

Entre 1988 e 1989, a associação de profissionais de processamento de dados (APPD nacional), entre várias reuniões com representantes da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho (SSMT) em Brasília, da FUNDACENTRO e da DRT/SP discutiram a elaboração de um projeto de norma que estabelece limites as funções de trabalho e proibisse o pagamento de prêmios de produtividade.

O Ministério do trabalho convocou a sociedade civil para a organização de um seminário e debates para recolher sugestões onde melhoraria todas as normas regulamentadoras, chegando várias sugestões, mas não havia nenhuma proposta concreta pois eles queriam que as ideias fossem sobre o controle da cadência e do ritmo do processo produtivo.

O Ministério do trabalho então recolheu todas as notas e fizeram um vídeo onde reuniu em São Paulo médicos engenheiros e 10 delegacias regionais do trabalho onde foi decidido nesse seminário que não deveria ser elaborada uma norma apenas para os profissionais em processamento de dados pois era observada também em várias outras atividades profissionais que os desgastes poderiam causar problemas de saúde. O secretário de segurança e medicina do trabalho não concordou também

que fosse dada essas normas somente para profissionais de processamento de dados pois posteriormente outras áreas iriam exigir uma norma específica.

Das empresas de processamento de dados da DRT barra SP sugeriu que fosse elaborado uma nova redação da NR 17 onde possa colocar essas sugestões coletadas e a coleta de análises do seminário nacional referente a regulamentação das atividades de processamento de dados. O prazo estabelecido para essa atividade foi de 10 dias.

Com a publicação a classe patronal principalmente a federação das indústrias do estado de São Paulo (FIESP) bancos (FEBRABAN) tendo em vista que os mesmos não se limitavam somente a área de processamento de dados solicitou imediatamente a discussão do conteúdo com técnicos do Ministério do Trabalho e representantes dessas instituições. Fez o debate com uma legião de advogados e outros representantes da Fiesp e Febraban, nos aspectos da organização do trabalho onde os mesmos não conseguiram continuar a estar vendo assim reajustes na proposta onde foi encaminhada ASST e publicado em 23/11/1990 pela portaria número 3751 contra ações que infelizmente comprometeram em parte seu entendimento e por consequência das as suas aplicações práticas.

De acordo com a Ergonomics Research Society (1949), "Ergonomia é o estudo do relacionamento entre o homem e seu trabalho, equipamento e ambiente e, particularmente, a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução dos problemas surgidos desse relacionamento"

Foram levantados ao senhor Barrico algumas questões de ergonomia no trabalho.

A primeira pergunta foi: onde as empresas mais erraram para poder causar a falta de satisfação ou danos na saúde de seu funcionário?

Barrico nos disse que as metas realizadas pelas empresas causam uma certa pressão psicológica onde os colaboradores sentem-se obrigados a fazer alguma função no qual ele realiza a mesma função repetidas vezes, a empresa necessita que seus funcionários estejam trabalhando de uma forma mais saudável sem nenhuma pressão para que tenham um melhor desempenho.

A segunda pergunta foi: qual modelo e estratégias as empresas brasileiras deveriam adotar para melhorar o ambiente organizacional?

Sua resposta foi a CIPA Comissão interna de Prevenção de acidentes, a CIPA participa das decisões dentro da empresa, ela é o intermediário entre o funcionário e a empresa levando todas as questões nos quais os funcionários acham que estão insatisfeitos e trazendo as respostas da empresa mediante as questões levantadas assim entrando em um acordo para que possam estar em sintonia e trazer uma qualidade de vida no trabalho.

Terceira pergunta foi: qual os fatores contributivos para melhorias nas rotinas de trabalho e o clima organizacional dos colaboradores?

A empresa tem como obrigação dar aos seus funcionários as melhores condições de trabalho como: dar explicações de como exercer a sua função. Um exemplo dado por ele foram os funcionários da empresa no qual trabalhava, notou que um de seus funcionários reclamava constantemente de dores nas costas, quando ele foi fazer a vistoria no local de trabalho para ver a situação onde a funcionária estava trabalhando notou que os braços das cadeiras estavam tortos no qual assentava de mal jeito e todos os dias a empresa sabia das condições de trabalho e não fez nada para melhorar a estrutura onde ela trabalhava. Infelizmente a funcionária processou a empresa quem ganhou o processo, mas se caso fosse diferente a empresa vista a situação teria que fazer algo para muda aquela situação, a funcionária trabalharia mais feliz e teria tanto um suporte tanto físico para a melhoria de sua dor suas dores nas costas quanto melhoria psicológica.

As empresas tem que dar um apoio tanto físico quanto emocional para os seus funcionários, pois são eles que agregam a empresa, são eles que fazem movimentar todo o processo de serviço prestado, claro que quando a empresa realiza esse suporte para os seus funcionários tanto físico quanto treinamento de como fazer as suas funções e psicológicas, o funcionário tem o dever de cumprir o que lhe foi passado, pois a empresa fez a sua obrigação dentro das normas estabelecidas pela NR 17, caso não haja colaboração do funcionário a empresa está respaldada para realizar as devidas providências o qual são elas advertência verbal, advertência escrita e se assim repetir justa causa.

Perguntamos também referente ao transtorno mental o que mias acontece nas empresas, como a depressão, a ansiedade, a bipolaridade entre outros. Onde a empresa se encaixa para poder ajudar o seu colaborador dentro do ambiente de trabalho?

Em sua resposta falou que as empresas podem auxiliar e ajudar no tratamento médico conversando com seu funcionário sobre sua insatisfação dentro da instituição, o gestor pode ajudar o funcionário a se sentir à vontade dentro da empresa como por exemplo: a mesa do colaborador está de frente para a parede em suas costas está em janela que tem vista para que ele consiga ver os carros passando, se a empresa puder mudar a mobília pode ajudar o seu colaborador a ter uma melhor produtividade e estar mais feliz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas das empresas possuem já parcerias com clínicas de saúde ocupacional, nas quais tem como foco a segurança e saúde do trabalhador, mas vale ressaltar que elas podem ter em seu próprio espaço um especialista na área que possa atender de imediato e compreender o problema apresentado pelo colaborador, seja um psicólogo ou médico clínico, palestras institucionais na qual motive e ajude o crescimento profissional e mental do funcionário, metas motivacionais e consequentemente benefícios, como por exemplo: lazer durante o almoço com jogos recreativos, gestores com foco em sua equipe, ou seja, líderes que apoiem e ajudem os seus.

O plano de carreira vem contribuindo para o desempenho dos colaboradores, tanto na vida profissional quanto social, oferecendo a eles promoção, benefícios, aumento de salário e por fim qualidade de vida. A motivação os torna capazes, através dela se obtém bons resultados, foco, determinação e função exercida prazerosamente.

Oportunidades na empresa também geram conflitos entre os seus integrantes, e com isso muitos acabam se desgastando, desenvolvendo ansiedade, síndrome do pânico e até mesmo depressão, diante dessa situação os gestores juntamente com os profissionais da saúde podem intervir e tomar medidas nas quais os ajudem nessas questões.

O plano de saúde é um benefício optado por diversas empresas, a fim de proporcionar aos seus colaboradores apoio em sua trajetória nos âmbitos profissionais. A contratação da assistência médica é optativa pelo indivíduo, ficando ao seu critério o uso do benefício, porém os profissionais da área recomendam que usufruam do serviço, assim preservarão a vida.

Essas práticas tendem a facilitar o relacionamento entre empregado e empregador, criando um ambiente saudável e tranquilo, sem desgaste mental ou físico. Visando o bem-estar da equipe é necessário que os gestores possuam estratégias eficientes, na qual permita que todos possam interagir na tomada de decisões voltadas ao trabalho, como por exemplo, a flexibilidade no horário, interação com todos, disponibilização de cursos de capacitação e por fim atividades que os estimulem, sendo incluídas durante os intervalos.

Portanto a relação se constrói a partir do momento em que as partes envolvidas enxergam o real problema e buscam de imediato a solução, assim acabariam com o excesso de demissões e o desgaste no trabalho. Por fim uma gestão empresarial bem instruída, equilibrada e bem assessorada trará resultados positivos, sendo eles produção em massa, colaboradores satisfeitos, novas contratações e mais setores a serem desenvolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília W. *Motivação nas Organizações*: 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

CORREA, Henrique; CORREA, Carlos. *Administração de Produções e Operações – Manufatura e Serviços: Uma Abordagem Estratégica*. 1ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004. Disponível em < <http://www.gbv.de/dms/tib-ub-hannover/831913983.pdf> > Acesso em: 29 de agosto de 2021.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004, 515p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução á teoria geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 1993. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-efinancas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/> >.

MARQUES, José Roberto. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e dicas** <https://www.ibccoaching.com.br/portal/qualidade-de-vida/qualidade-de-vida-trabalho-dicas-conceitos/> Acessado em 23/06/2021.

MAURICI, Elisa. **Trabalho: uma atividade em constante transformação** <http://tcc.bu.ufsc.br/Economia293485> Acessado em 28/06/2021.

MAXIMIANO, Antonio C. Amaru. *Introdução à Administração*. 6ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

OLIVEIRA, João. **segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida**. 2003. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/spp/a/kFvWqHDVNTf63ncfjZHP5Kg/?lang=pt#> Acessado dia 07 de julho de 2021

O'DONNELL, A **IMPORTÂNCIA DE VALORIZAR OS COLABORADORES NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**, 2016. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf Acessado dia 07 de julho de 2021.

RODRIGUES, Amanada. **O enograma como ferrameta nas organizações**. Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/6752/2/Amanda%20da%20Concei%C3%A7%C3%A3o%20Rodrigues.pdf> Acessado 05 de junho de 2021.

SEBRAE. **Qualidade de vida como fator decisivo para o desempenho no trabalho** disponível em: <https://sebrae.ms/gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/> Acessado em 19 de maio de 2021.

SANTOS, Maria. **Qualidade de Vida no Trabalho - Saúde dos Colaboradores no Setor de Produção de Construção** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-saude-dos-colaboradores-no-setor-de-producao-de-construcao> Acessado em 19 de maio de 2021.

SATT, Gabriella P. **Motivação versus produtividade: O impacto do fator motivação na produtividade das organizações**. Disponível em: <http://sare.anhanquera.com/index.php/anupg/article/view/3135/1162> Acesso em: 29 de agosto de 2021.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT: **Manual de aplicação da norma regulamentadora N°17**, 2014, p. 11.

SONNTAG, Silvonei; KRUGER, Ivan Marcos. **O eneagrama nas organizações como forma de melhorar as relações interpessoais**. Disponível em: www.vivereneagrama.com.br/o-eneagrama-nas-organizacoes-como-forma-de-melhorar-as-relacoes-interpessoais >.

ZUCCO, Graciele. **O conceito de trabalho produtivo**. 2005. 53 f. Monografia (Graduação em Economia) Curso de Graduação em Economia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

