

CENTRO PAULA SOUZA
Etec PROFº JADYR SALLES – DESCENTRALIZADA Prof.^a
ANTONIA TENAN SCHLITTLER
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

FERNANDA RISSI MOURA
MARIA EDUARDA IGNACIO
MICHELE ORTIZ
RAFAELA ALTON CERANTOLA
YASMIN GABRIELLE EICHEMBERGER

A IMPORTÂNCIA DO BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Descalvado
2023

FERNANDA RISSI MOURA
MARIA EDUARDA IGNACIO
MICHELE ORTIZ
RAFAELA ALTON CERANTOLA
YASMIN GABRIELLE EICHEMBERGER

A IMPORTÂNCIA DO BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração, da ETEC Professor Jadyr Salles em Descalvado/SP – extensão Professora Antônia Tenan Schlitter. Orientado por: Prof^a.: Noemi Ester e Tatiana Monteiro, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

Descalvado
2023

FERNANDA RISSI MOURA
MARIA EDUARDA IGNACIO
MICHELE ORTIZ
RAFAELA ALTON CERANTOLA
YASMIN GABRIELLE EICHEMBERGER

A IMPORTANCIA DE BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado para a obtenção do título de Técnico em Administração da ETEC Professor Jadyr Salles Descentralizada Professora Antonia Tenan Schilinter de Descalvado/SP

Descalvado, data.

Coordenador do Curso Professor Matheus Reynaldo de Toni Bariotto
Coordenador de Classes Descentralizadas

BANCA EXAMINADORA

Orientadoras: Noemi Ester e Tatiana Monteiro

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus, por inspirar e iluminar nossos caminhos.

Agradecemos de forma geral, porém não menos importante aos nossos pais, pelo apoio e pelo amor que nos fortalecem a cada dia.

Agradecemos aos nossos irmãos por estarem sempre presentes nas nossas vidas torcendo e vibrando a cada nova conquista.

Agradecemos aos nossos maridos, namorados e companheiros por todo respeito, carinho e paciência nos momentos de estresses e por proporcionar dias cada vez mais felizes.

Agradecemos aos professores e amigos de curso pela paciência e companheirismo antes, durante e depois da confecção deste trabalho.

Agradecemos umas às outras, por todo encorajamento, perseverança e entusiasmo investido não apenas no trabalho, mas também ao longo dos dias em que estivemos juntas durante este ciclo e conquista na vida.

“Se eu não puder fazer coisas grandiosas, posso fazer pequenas coisas de forma grandiosa” (LUTHER KING).

INDICE DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1- PIRÂMIDE DE MASLOW.....	17
-----------------------------------	----

Sumário

1.	Introdução.....	12
1.1	Problema	14
1.2	Hipótese	14
1.3	Justificativa	14
1.4	Objetivo Geral.....	15
1.5	Objetivo Específico	15
2.	Metodologia	15
2.1	Cronograma de Atividade.....	16
	Conceitos e definições	17
3.	Bem-estar no ambiente de trabalho.....	17
3.1	Quais são os principais fatores que influenciam o bem-estar?.....	19
3.2	Como medir o bem-estar no ambiente de trabalho?.....	21
3.3	Qual é a importância do bem-estar no ambiente de trabalho para a empresa e para os colaboradores?.....	23
3.4	Fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho.....	26
3.5	Ambiente físico (iluminação, temperatura, ruído, etc.).....	26
3.6	Relações interpessoais: colegas de trabalho e liderança	28
3.7	Carga horária de trabalho e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.....	30
4.	Análise de Artigos.....	32
4.1	Como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações.....	32
4.2	Lesões Muscoesqueléticas adquiridas no ambiente de trabalho.....	35
4.3	Absenteísmo e turnover: descubra o que são, como calcular e o que fazer para diminuir esses dois índices	37
4.4	Equilíbrio da vida pessoal e profissional.....	39

4.5 Remuneração e benefício como fator motivacional	42
Conclusão	45
Referencias.....	47

Sumário de tabela

Tabela 1- Cronograma.....	16
---------------------------	----

Resumo

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo avaliar a relação entre o bem-estar no ambiente de trabalho e o desempenho dos colaboradores. Para isso, foi realizada uma revisão de literatura sobre os principais fatores que influenciam o bem-estar no trabalho, incluindo as condições de trabalho, a liderança, a cultura organizacional, a remuneração e os benefícios oferecidos aos colaboradores.

O bem-estar no ambiente de trabalho é essencial para garantir a saúde e a felicidade dos funcionários. Um ambiente de trabalho saudável e agradável pode aumentar a produtividade, reduzir o estresse e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Para promover o bem-estar no ambiente de trabalho, é importante investir em medidas como a criação de espaços de descanso, a realização de atividades físicas e a oferta de alimentação saudável. Além disso, é fundamental promover uma cultura de respeito, cooperação e diálogo entre os colaboradores e a empresa. Com um ambiente de trabalho positivo e acolhedor, é possível criar um clima organizacional favorável e contribuir para o sucesso da empresa.

Palavras-chave: bem-estar, trabalho, colaboradores, burnout, turnover.

ABSTRACT

This end-of-course paper aimed to evaluate the relationship between well-being in the work environment and employee performance. To do so, a literature review was conducted on the main factors that influence well-being at work, including working conditions, leadership, organizational culture, compensation, and benefits offered to employees.

Well-being in the work environment is essential to ensure employee health and happiness. A healthy and pleasant work environment can increase productivity, reduce stress, and improve quality of life at work. To promote well-being in the workplace, it is important to invest in measures such as the creation of rest areas, physical activity, and the provision of healthy food. In addition, it is essential to promote a culture of respect, cooperation, and dialogue between employees and the company. With a positive and welcoming work environment, it is possible to create a favorable organizational climate and contribute to the company's success.

Keywords: well-being, work, employees, burnout, turnover.

1. Introdução

O ambiente de trabalho é um lugar onde as pessoas passam grande parte de suas vidas, o livro "The 4-Hour Work Week" de Timothy Ferriss afirma que, considerando uma jornada de trabalho de 8 horas por dia, 5 dias por semana, ao longo de uma vida de trabalho de 40 anos, uma pessoa passa cerca de 90.000 horas no trabalho. Com o passar do tempo, o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho tem se tornado cada vez mais importante para as empresas. Isso se dá pela necessidade de manter a produtividade e a satisfação dos colaboradores, garantindo assim a qualidade do trabalho desenvolvido. Segundo pesquisa realizada e publicada em seu portal eletrônico pelo Top Employers Institute (2017), 76% das melhores empresas globais se preocupam com o nível de estresse, carga de trabalho e qualidade de vida de seus colaboradores, mas infelizmente este quantitativo ainda é muito baixo perto do ideal, e assim muitas organizações acabam focando no seu resultado final, ou seja, o saldo positivo e lucrativo do seu produto ou serviço. Contudo pode haver uma pessoa desmotivada e até mesmo com problemas de saúde, ocasionado pelo desgaste do trabalho e a falta de reconhecimento. Essa pessoa é o colaborador, que tem um papel fundamental para a empresa. Fatores que motivam o colaborador podem ser variados a depender de cada indivíduo, vai de um salário até mesmo um "obrigado por vestir a camisa da empresa". Infelizmente esse quadro está cada vez mais agravante e acaba desencadeando outros problemas profissionais. Na percepção cotidiana pode-se notar que o ambiente de trabalho é muito importante para a vida profissional, não basta ter apenas as normas de limpeza, por exemplo, o ambiente como um todo precisa estar higienizado, organizado, equipado de acordo com cada setor, espaço adequado, tempo para o descanso, comunicação, entre outros fatores burocráticos que precisam estar dentro das normas. Quando tem a entrega de todos esses fatores citados acima estimula o engajamento entre o colaborador e a empresa. O clima organizacional está ligado ao emocional da empresa, envolvendo a satisfação dos colaboradores com a empresa, de acordo com a sua cultura, comportamento e local de trabalho. O conceito para o clima organizacional foi introduzido no final da década de 1940. De acordo com o autor Ricardo Silveira Luz do livro "Gestão do Clima Organizacional", define clima como:

“É o reflexo do estado de ânimo do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa. É a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”. (RICARDO SILVEIRA LUZ, 1995)

O ambiente de trabalho é um lugar onde as pessoas passam grande parte de suas vidas. De acordo com uma pesquisa realizada pela consultoria internacional Deloitte em 2020, intitulada "Tendências Globais de Capital Humano", com o passar do tempo, o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho tem se tornado cada vez mais importante para as empresas. Isso se dá pela necessidade de manter a produtividade e a satisfação dos colaboradores, garantindo assim a qualidade do trabalho desenvolvido. Nesse sentido, este trabalho tem como objetivo analisar o impacto do bem-estar no ambiente de trabalho na produtividade dos colaboradores.

1.1 Problema

A escolha do tema foi debatida entre as integrantes, por situações que já passaram no ambiente de trabalho, onde o principal questionamento foi a saúde mental, como as tarefas do dia a dia afetam o emocional e o físico, assim podendo gerar doenças. Diante dos cenários das organizações e de quantos indivíduos comentam de forma negativa sobre o seu serviço e das pessoas que trabalham junto, surge o questionamento “Até que ponto o meu trabalho pode afetar meu bem estar nele e a minha saúde física e mental?”.

1.2 Hipótese

Este trabalho tem como hipótese apresentar a relação entre o bem estar no ambiente com a desenvoltura do funcionário e visa esclarecer os porquês da importância do bem estar no ambiente de trabalho, tal entendimento, busca oferecer melhorias organizacionais que afetaram diretamente os colaboradores, além de, comprovar as melhorias no desenvolvimento e engajamento.

1.3 Justificativa

Dentro e fora do mercado de trabalho as pessoas estão ficando cada vez mais com a saúde emocional e física desgastadas e até em estado agravante por conta da sua vida profissional. Os problemas podem vir de fora da empresa e se coadunarem com os problemas internos. As pessoas estão desenvolvendo mais ansiedade, estresse e depressão por conta da carga no trabalho, que está sendo vista cada vez mais de forma negativa.

Muitas empresas têm a carência na preocupação do bem estar do funcionário, visando o resultado final do seu produto ou serviço e não notando a falta de motivação e desempenho do colaborador. Outro fator que acelerou os sintomas críticos do trabalhador foi a pandemia causada pela COVID-19, muitas empresas foram forçadas a fechar temporariamente ou permanentemente devido a restrições governamentais e de saúde pública, o que resultou em um grande número de demissões. Isso aumentou a incerteza e a ansiedade entre os trabalhadores, bem como os níveis de estresse relacionados ao trabalho.

Além disso, muitas pessoas que permaneceram empregadas tiveram que se adaptar a novas formas de trabalho, como o home office, que podem ter adicionado novas pressões e desafios ao ambiente de trabalho. Essa mudança brusca e a falta de interação social e suporte pessoal durante o período de isolamento social também podem ter impactado negativamente o bem-estar dos trabalhadores.

1.4 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo é possibilitar aos seus leitores informações e exemplos da saúde física e emocional dos colaboradores nas empresas, o bem estar dentro do ambiente de trabalho, buscando entender as causas e como pode ser melhorado para mudar o ambiente e assim haver um resultado final satisfatório tanto para a empresa como para os funcionários.

1.5 Objetivo Específico

Como objetivo específico é trazer o quanto o colaborador é importante dentro da empresa, ligado à:

- Reflexão sobre Clima Organizacional
- Benefícios
- Reflexão sobre A importância do Bem estar dos colaboradores
- Saúde física e mental abrangendo algumas doenças existentes
- Produtividade nas empresas

2. Metodologia

O presente trabalho contou com busca e análise de artigos, livros e documentos acerca da temática, levando em consideração a evidente desmotivação vivenciada no ambiente de trabalho das integrantes e de pessoas do seu convívio. Para a formação dos conceitos e desenvolvimentos apontados neste trabalho, foi realizada pesquisa analítica, considerada como uma investigação crítica de ideias e conceitos, uma análise comparativa de diversas posições acerca de um problema. Esse método foi baseado em acordo com Gil (1991) que utiliza fontes escritas como livros, revistas e jornais e outros documentos. É uma investigação crítica de ideias e

conceitos, uma análise comparativa de diversas posições acerca de um problema, a partir das quais o pesquisador defenderá, de forma lógica e criativa da sua tese. Os dados encontrados foram baseados em artigos e sites especializados, além de formulários desenvolvidos e aplicados no próprio ambiente de trabalho das integrantes e uma leve pesquisa de campo com as pessoas próximas.

2.1 Cronograma de Atividade

Para o desenvolvimento do trabalho foi utilizado o cronograma que se segue

CRONOGRAMA	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
Tema	X										
Formulação do Problema	X										
Justificativa	X										
Hipótese	X										
Objetivo geral		X									
Objetivo específico		X									
Metodologia			X								
Desenvolvimento dos cap.				X							
Resumo							X				
Análise de artigo								X			
Conclusão									X		
Formatação ABNT										X	
Pré tcc											X
Apresentação do TCC											X
Entrega do trabalho oficial											X
Correções											X

Tabela 1 - cronograma

Conceitos e definições

Neste capítulo, serão apresentados conceitos e definições relacionados ao bem-estar no ambiente de trabalho.

3. Bem-estar no ambiente de trabalho

O bem-estar no ambiente de trabalho é uma condição essencial para a saúde e produtividade dos funcionários de uma empresa. Ele se refere a um ambiente físico, emocional e social saudável e seguro, no qual as pessoas se sentem valorizadas e motivadas para realizar suas tarefas. É um ambiente no qual os funcionários podem prosperar e desempenhar seu trabalho com eficácia e satisfação, sendo assim tema fundamental para a qualidade de vida dos trabalhadores e para o sucesso das organizações. Segundo Maslow (1943), as necessidades básicas dos indivíduos incluem segurança, pertencimento, autoestima e realização pessoal, e essas necessidades também se aplicam ao contexto do trabalho.

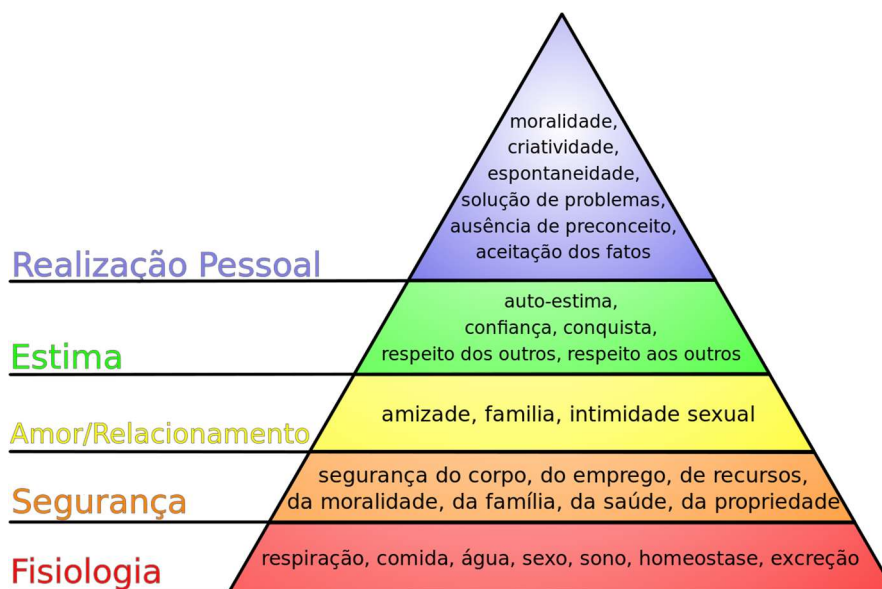


Figura 1- Pirâmide de Maslow

Existem vários aspectos que contribuem para o bem-estar no ambiente de trabalho. Um ambiente físico seguro e saudável, que inclui iluminação adequada,

temperatura confortável, boa ventilação e redução de ruído, é fundamental para a saúde e segurança dos funcionários. Além disso, é importante garantir que os funcionários tenham acesso a espaços limpos, confortáveis e bem equipados, como áreas de descanso e refeitórios. Um ambiente de trabalho positivo é essencial para o bem-estar dos funcionários, como destaca o autor Stephen Covey em seu livro "Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes" (1989):

"O ambiente de trabalho tem uma grande influência sobre a produtividade, a eficácia e a satisfação pessoal. Se o ambiente é desagradável, pode causar desmotivação, irritação e estresse. Mas se é agradável, pode levar a uma maior motivação, entusiasmo e engajamento".

O bem-estar emocional é outro aspecto importante do ambiente de trabalho. Isso inclui o apoio emocional que os funcionários recebem de seus colegas e superiores, a capacidade de lidar com conflitos e estresse, e a sensação de que suas vozes são ouvidas e respeitadas. Um ambiente emocionalmente saudável também pode incluir oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, que podem contribuir para a autoestima e motivação dos colaboradores.

O bem-estar social é igualmente importante. Isso inclui a construção de uma cultura de respeito mútuo, colaboração e inclusão, que pode levar a um maior senso de pertencimento e comunidade no ambiente de trabalho. Também pode envolver a promoção da diversidade e igualdade, oferecendo oportunidades iguais para todos os colaboradores, independentemente de sua origem ou identidade.

Além disso, o psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi, em seu livro "Flow: A Psicologia da Felicidade" (1990) destaca a importância de se alcançar o estado de fluxo no ambiente de trabalho, que é caracterizado pelo engajamento total em uma atividade desafiadora, e que pode trazer um sentimento de realização e satisfação pessoal:

"O estado de fluxo é uma experiência em que um indivíduo está completamente imerso em uma atividade, perdendo a noção do tempo e do espaço. É uma experiência que pode trazer grande satisfação pessoal e melhoria no desempenho".

Um ambiente de trabalho saudável possui benefícios para todos os colaboradores e a empresa em geral. Funcionários que se sentem bem e apoiados em seu ambiente de trabalho são mais propensos a serem produtivos criativos e inovadores. Eles também são mais propensos a permanecer na empresa a longo

prazo, reduzindo a rotatividade e custos associados à contratação e treinamento de novos colaboradores.

Por fim, o autor Daniel Pink em seu livro "Drive: A Surpreendente Verdade Sobre o Que nos Motiva" (2009), argumenta que a motivação no trabalho é impulsionada por três fatores: autonomia, maestria e propósito. Ele afirma que as pessoas são mais motivadas quando têm autonomia para tomar decisões, quando estão engajadas em atividades que permitem que desenvolvam suas habilidades e competências, e quando se sentem conectadas a um propósito maior.

Em suma, o bem-estar no ambiente de trabalho é fundamental para a qualidade de vida dos colaboradores e para o sucesso das organizações. É preciso criar um ambiente de trabalho positivo, que estimule o engajamento e a satisfação pessoal, e que permita que os mesmos se desenvolvam e se sintam conectados a um propósito maior.

3.1 Quais são os principais fatores que influenciam o bem-estar?

O bem-estar é uma preocupação cada vez mais presente nas organizações, uma vez que ele está diretamente relacionado com a satisfação e produtividade. Nesse sentido, diversos fatores podem influenciar positiva ou negativamente o bem-estar dos colaboradores.

Ambiente de trabalho saudável, um ambiente de trabalho seguro e limpo pode melhorar a saúde física e mental, bem como reduzir o risco de doenças ocupacionais, conforme comprova uma pesquisa realizada pela Associação Internacional de Limpeza (ISSA) em 2017, intitulada "The Value of Clean".

Comunicação aberta e transparente, a comunicação transparente entre colaboradores e liderança é fundamental para o bem-estar dos funcionários. Isso ajuda a criar um ambiente de confiança e a minimizar o estresse no trabalho.

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional, muitos colaboradores lutam para equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, o que pode levar a um aumento do estresse e da ansiedade. As empresas podem ajudar seus funcionários a alcançar um equilíbrio saudável, oferecendo flexibilidade no trabalho e permitindo que os colaboradores gerenciem seu tempo livre.

Segundo a pesquisa realizada por Robert Half Talents Solutions (2022) utilizada em vários artigos da internet, "a influência do ambiente de trabalho no bem-estar e na produtividade dos colaboradores", uma boa relação com os colegas e chefes, um ambiente saudável e uma gestão que valoriza o colaborador são fatores que impactam positivamente o bem-estar e a produtividade.

Outro fator que pode influenciar o bem-estar dos colaboradores é o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. De acordo com a pesquisa "O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal", realizada pela empresa de recrutamento Robert Walters em 2019 e publicada em próprio site e também na Forbes, "um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e pode impactar diretamente na produtividade e na retenção de talentos".

Recompensas e reconhecimento, colaboradores que se sentem valorizados e reconhecidos tendem a se sentir mais motivados e engajados em seu trabalho. A oferta de recompensas, benefícios e programas de reconhecimento é uma ótima maneira de manter os funcionários motivados e satisfeitos. "Se você contratar pessoas apenas porque elas podem fazer um trabalho, elas trabalharão pelo seu dinheiro. Mas se você contratar pessoas que acreditam no que você acredita, elas trabalharão por você com sangue, suor e lágrimas" é do autor e consultor empresarial Simon Sinek. Ela foi dita em uma palestra que ele apresentou em 2014, intitulada "Por que bons líderes fazem você se sentir seguro". A palestra foi realizada no TEDxPugetSound, em Seattle, nos Estados Unidos.

Oportunidades de crescimento e desenvolvimento, oferecer oportunidades de aprendizado e desenvolvimento aos funcionários pode ajudá-los a desenvolver novas habilidades, expandir suas habilidades existentes e aumentar sua autoconfiança. Isso pode aumentar a motivação e a satisfação no trabalho, embora essa afirmação não tenha sido dita por uma pessoa específica, é uma ideia geralmente aceita no campo da gestão de recursos humanos, que enfatiza a importância de fornecer oportunidades de crescimento e desenvolvimento para os funcionários.

Além disso, o estudo "O que realmente importa para os funcionários", conduzido pela Universidade de Warwick (2013), destaca que "salários justos, reconhecimento do trabalho realizado e oportunidades de crescimento profissional são fatores determinantes para o bem-estar dos colaboradores".

Por fim, é importante destacar a importância da liderança no bem-estar dos colaboradores. Como afirmou o autor e palestrante Simon Sinek (2018):

"A liderança não é sobre ser o chefe. É sobre cuidar das pessoas que estão sob sua responsabilidade".

Nesse sentido, uma liderança que valoriza e se preocupa com o bem-estar dos colaboradores pode impactar positivamente o clima organizacional e a satisfação dos mesmos, ideia também aceita no campo dos recursos humanos e de caráter empírico.

Em resumo, uma série de fatores podem influenciar o bem-estar dos colaboradores, desde a relação com colegas e chefes, salários justos, equilíbrio entre vida pessoal e profissional até a liderança. Cabe às organizações e líderes identificar e implementar práticas e políticas que promovam o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, gerando benefícios tanto para a empresa quanto para os seus funcionários.

"Uma organização deve ver seus funcionários como ativos importantes e investir em seu bem-estar, tanto físico quanto mental. Isso não é apenas a coisa certa a fazer, mas também pode ter benefícios significativos para a empresa, incluindo maior produtividade, maior satisfação do cliente e maior retenção de funcionários." - Richard Branson, empresário e fundador do Virgin Group, em palestra para TedTalks, 2015.

3.2 Como medir o bem-estar no ambiente de trabalho?

O bem-estar no ambiente de trabalho é uma questão cada vez mais importante, tanto para os funcionários quanto para as empresas que buscam manter a produtividade e a satisfação de sua equipe. Mas como medir então esse bem-estar no ambiente de trabalho? Vejamos o que alguns especialistas têm a dizer sobre isso:

"O bem-estar no ambiente de trabalho pode ser medido de várias maneiras, incluindo a satisfação do funcionário, a produtividade, a retenção de talentos e a saúde física e mental dos funcionários." - Janelle Bruland, fundadora da Management Services Northwest. (2017)

Outra forma de medir o bem-estar no ambiente de trabalho é por meio da observação direta, por parte de gestores ou profissionais especializados em saúde ocupacional, que podem avaliar a ergonomia dos ambientes de trabalho, o nível de

ruído e iluminação, a ventilação, a limpeza e organização do espaço, entre outros aspectos relevantes. Contudo há a advertência,

"A medição do bem-estar no ambiente de trabalho deve ir além de simplesmente perguntar aos funcionários como eles se sentem. É importante utilizar métricas mais objetivas, como absenteísmo, turnover e engajamento dos funcionários." - Andrew Faas, especialista em saúde ocupacional e autor do livro "The Bully's Trap". (2022)

"Uma maneira eficaz de medir o bem-estar no ambiente de trabalho é por meio de pesquisas de clima organizacional, que permitem avaliar o nível de satisfação dos funcionários em relação a diversos aspectos, como comunicação, liderança e cultura empresarial." - Márcia Almström, sócia-diretora da empresa de consultoria em gestão de pessoas Cast Consulting. (2023). Outra forma de medir o bem-estar no ambiente de trabalho é por meio de indicadores de saúde e segurança no trabalho, que avaliam a exposição dos funcionários a riscos ocupacionais e os casos de afastamento por doenças e acidentes, como preceitua Hélio Miguel Santos, especialista em saúde e segurança no trabalho e professor da Faculdade de Saúde Pública da USP.

Outra abordagem que tem se mostrado eficaz é a realização de atividades de bem-estar no ambiente de trabalho, como programas de ginástica laboral, sessões de massagem, palestras sobre alimentação saudável e gestão do estresse, entre outras. Essas atividades não apenas ajudam a melhorar a saúde e o bem-estar dos funcionários, como também podem aumentar o engajamento e a motivação dos trabalhadores.

Medir o bem-estar no ambiente de trabalho envolve utilizar uma combinação de métodos quantitativos e qualitativos, que vão desde pesquisas de clima organizacional até indicadores de saúde e segurança no trabalho. Ao fazer isso, as empresas podem identificar oportunidades de melhoria e implementar políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos os funcionários. Independentemente do método escolhido, é importante lembrar que medir o bem-estar no ambiente de trabalho não é apenas uma questão de responsabilidade social e cuidado com os colaboradores, mas também é uma estratégia de negócio inteligente. Um ambiente de trabalho saudável e positivo pode levar a uma maior produtividade, inovação e retenção de talentos, fatores que são essenciais para o sucesso a longo prazo de qualquer empresa.

3.3 Qual é a importância do bem-estar no ambiente de trabalho para a empresa e para os colaboradores?

O bem-estar no ambiente de trabalho é uma questão crucial tanto para os funcionários como para as empresas. Afinal, quando as pessoas se sentem bem no ambiente de trabalho, são mais produtivas, mais criativas e mais engajadas, o que traz benefícios tanto para os indivíduos como para a organização como um todo.

Como afirmou a psicóloga americana Marla Gottschalk:

"O bem-estar dos funcionários é um fator chave para o sucesso de uma empresa. Quando as pessoas se sentem valorizadas e apoiadas no trabalho, elas são mais motivadas, mais engajadas e mais propensas a permanecer na empresa a longo prazo." (2019)

De fato, a relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho da empresa é bem estabelecida. Um estudo realizado pela consultoria Gallup em 2017 mostrou que empresas com funcionários engajados têm 21% a mais de lucratividade do que aquelas com funcionários desengajados. Além disso, a Harvard Business Review destacou através de estudos feitos entre 2012 e 2015 que "as empresas que investem no bem-estar de seus funcionários têm um melhor desempenho financeiro, além de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo".

Mas o bem-estar no ambiente de trabalho não é apenas uma questão de finanças e produtividade. É também uma questão de saúde mental e física. Como disse a psiquiatra americana Judith Orloff:

"As empresas devem se preocupar com o bem-estar dos funcionários porque a saúde mental e emocional dos funcionários afeta sua produtividade, sua criatividade e sua capacidade de inovar".

É importante lembrar que o bem-estar no ambiente de trabalho não é apenas uma responsabilidade das empresas, mas também dos próprios funcionários, como afirmou o empresário Richard Branson, a responsabilidade pelo bem-estar no ambiente de trabalho é compartilhada entre a empresa e os funcionários. Os funcionários devem cuidar de si mesmos e pedir ajuda quando necessário, enquanto as empresas devem criar um ambiente que promova o bem-estar.

Portanto, é fundamental que as empresas invistam em políticas e práticas que promovam o bem-estar dos funcionários, como programas de bem-estar, flexibilidade

de horários e espaços de trabalho saudáveis. E é igualmente importante que os funcionários cuidem de sua própria saúde mental e física, buscando ajuda quando necessário e criando um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Quando isso acontece, todos saem ganhando: funcionários mais felizes, produtivos e engajados, e empresas mais rentáveis, saudáveis e inovadoras. Uma citação relacionada a essa ideia é do autor e especialista em gestão de pessoas, Shawn Achor (2010) que afirmou: "Quando investimos em felicidade e engajamento dos funcionários, a produtividade sobe, a qualidade do trabalho melhora e a rotatividade diminui".

Além disso, o ambiente de trabalho tem um papel importante na vida das pessoas, já que é onde passamos grande parte do nosso tempo. Por isso, é fundamental que esse ambiente seja agradável e saudável. Como destacou o escritor americano Tony Schwartz, ao dizer que o ambiente de trabalho é uma importante fonte de estresse e também pode ser uma fonte de conforto e suporte. Se as empresas se preocuparem em criar um ambiente positivo, isso pode fazer uma grande diferença na qualidade de vida dos funcionários.

E não são apenas os funcionários que se beneficiam do bem-estar no ambiente de trabalho. As empresas também saem ganhando, já que funcionários felizes e engajados tendem a permanecer mais tempo na empresa, reduzindo a rotatividade e os custos de recrutamento e treinamento, como diz o empreendedor americano Tony Hsieh, "funcionários felizes levam a clientes felizes, que levam a mais lucros".

Por fim, é importante ressaltar que o bem-estar no ambiente de trabalho não é uma questão de luxo, mas sim de necessidade. Como disse o filósofo francês Voltaire,

"O trabalho afasta de nós três grandes males: o tédio, o vício e a necessidade".

E, para que o trabalho cumpra essa função, é fundamental que seja realizado em um ambiente saudável, onde os funcionários possam se sentir valorizados, apoiados e felizes.

Portanto, investir no bem-estar no ambiente de trabalho é uma questão que deve estar presente na agenda das empresas e dos gestores. Como afirmou o empreendedor americano Richard Branson, "o bem-estar dos funcionários é um investimento que vale a pena. Quando os funcionários se sentem bem no trabalho,

são mais produtivos, mais inovadores e mais comprometidos com o sucesso da empresa".

3.4 Fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho.

Neste capítulo, serão apresentados os principais fatores que influenciam o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho e quais problemas são ocasionados.

3.5 Ambiente físico (iluminação, temperatura, ruído, etc.)

O ambiente físico do trabalho é um fator crucial para a produtividade e bem-estar do trabalhador, uma citação que aborda essa ideia é do psicólogo organizacional e pesquisador da Universidade de Michigan, Karl H. Kohn, que afirmou: "O ambiente físico de trabalho é uma das variáveis mais importantes que afetam a produtividade, satisfação e saúde dos trabalhadores". Vários estudos têm mostrado como um ambiente inadequado pode afetar negativamente a saúde e desempenho do trabalhador.

De acordo com um estudo realizado pela Organização Mundial da Saúde:

"O ambiente de trabalho é um dos fatores determinantes da saúde e bem-estar dos trabalhadores. A qualidade do ambiente de trabalho afeta diretamente a saúde, a segurança e a produtividade dos trabalhadores" (OMS, 2010).

Um ambiente físico inadequado pode levar a problemas de saúde, como lesões musculoesqueléticas que Segundo a Organização Mundial da Saúde, as lesões musculoesqueléticas são uma das principais causas de incapacidade em todo o mundo, e muitas vezes são causadas por condições inadequadas de trabalho. As lesões musculoesqueléticas podem ser causadas por posturas incorretas, movimentos repetitivos e falta de ergonomia no local de trabalho.

Doenças respiratórias, um ambiente de trabalho com ar poluído ou com pouca ventilação pode levar ao desenvolvimento de doenças respiratórias, como asma, bronquite e rinite alérgica. De acordo com a American Lung Association, "um ambiente de trabalho com ar de má qualidade pode piorar a saúde respiratória dos trabalhadores, especialmente aqueles que já sofrem de doenças respiratórias" (ALA, 2022).

Perda auditiva - A exposição a níveis elevados de ruído pode causar a perda auditiva. A exposição prolongada a ruídos acima de 85 decibéis (dB) pode resultar em danos permanentes à audição. De acordo com a OMS, "A perda auditiva induzida por ruído é uma das principais doenças ocupacionais em todo o mundo" (OMS, 2020). A exposição a ruídos elevados pode danificar as células sensoriais no ouvido interno, levando à perda auditiva irreversível.

Lesões por vibração - A exposição a vibrações repetitivas, como aquelas causadas por ferramentas elétricas ou maquinário, pode levar a lesões nos tecidos moles, vasos sanguíneos, nervos, ossos e articulações. De acordo com um estudo publicado no *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, "A exposição a vibrações pode levar a danos nos vasos sanguíneos e nervos, levando a lesões nas mãos e braços, como a síndrome do túnel do carpo" (McDowell et al., 2016).

Queimaduras - Trabalhadores expostos a altas temperaturas, chamas ou substâncias químicas podem desenvolver queimaduras, que podem variar de leves a graves. De acordo com o Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional, "As queimaduras ocupacionais são um risco significativo em muitos locais de trabalho, incluindo aqueles que lidam com substâncias químicas inflamáveis, altas temperaturas ou eletricidade" (NIOSH, 2022).

Câncer - A exposição a substâncias químicas carcinogênicas no local de trabalho pode levar ao desenvolvimento de câncer. De acordo com a American Cancer Society, (ACS, 2022): "Muitos trabalhadores são expostos a substâncias químicas carcinogênicas no local de trabalho, o que aumenta o risco de desenvolver câncer". Alguns exemplos de substâncias químicas que podem causar câncer incluem amianto, benzeno e radiação ionizante.

Um estudo realizado por T. S. Robertson et al. (2002) mostrou que "as condições ambientais, como iluminação, temperatura e umidade, podem afetar significativamente a saúde dos trabalhadores, levando a uma diminuição da produtividade e aumento dos custos de saúde".

Além disso, o ambiente físico também pode afetar o humor e o comportamento dos trabalhadores. De acordo com um estudo realizado por S. Choi e R. H. Mecca (2004), "um ambiente de trabalho desconfortável pode levar a um aumento do estresse e tensão emocional, o que pode afetar negativamente o desempenho dos trabalhadores".

Portanto, é essencial que os empregadores levem em consideração a importância do ambiente físico do trabalho e tomem medidas para garantir que os

trabalhadores tenham um ambiente saudável e agradável para realizar suas tarefas. Isso não só beneficia os trabalhadores, mas também pode melhorar a produtividade e a rentabilidade da empresa.

3.6 Relações interpessoais: colegas de trabalho e liderança

As relações interpessoais e hierárquicas no ambiente de trabalho podem ter um impacto significativo na saúde e bem-estar dos trabalhadores, o estresse, a ansiedade e a depressão são algumas das doenças mentais que podem ser causadas por problemas nesses relacionamentos. Segundo Dr. David Ballard, em um artigo intitulado "Relações interpessoais no local de trabalho e saúde mental: uma visão geral", que foi publicado na revista *Professional Safety* em 2017.

"Os relacionamentos interpessoais no local de trabalho são fundamentais para a saúde mental e bem-estar dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho tóxico pode levar a doenças mentais graves, como ansiedade e depressão. As empresas devem trabalhar para criar uma cultura de trabalho saudável e positiva, onde os funcionários se sintam valorizados e apoiados."

Um estudo publicado em 2019 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) destacou que a falta de apoio e o tratamento injusto no local de trabalho podem aumentar o risco de problemas de saúde mental, como estresse, depressão e ansiedade. O estudo mostrou que os fatores psicossociais no local de trabalho, incluindo a falta de apoio social e a exposição a comportamentos abusivos, podem ter um impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores.

Outro estudo publicado em 2018 na revista médica *The Lancet Psychiatry* mostrou que o tratamento injusto no local de trabalho, como o assédio moral e a discriminação, está associado a um risco aumentado de problemas de saúde mental, incluindo depressão, ansiedade e ideação suicida.

O assédio moral no local de trabalho é outra forma de relações interpessoais negativas que pode ter consequências significativas para a saúde mental dos trabalhadores. Aqueles que são vítimas de assédio moral podem desenvolver sintomas de estresse pós-traumático, que incluem flashbacks, pesadelos e hesitação de situações que relembram o evento traumático (Einarsen et al., 2011).

O estresse crônico pode levar à exaustão emocional, que é um componente central da síndrome de burnout. Aqueles que sofrem de burnout podem apresentar

sintomas como fadiga, falta de motivação e sentimentos de cinismo em relação ao trabalho (Maslach et al., 2001).

As relações interpessoais negativas, como conflitos entre colegas de trabalho, podem levar a uma diminuição da satisfação no trabalho, o que pode levar a um aumento do absenteísmo e do presenteísmo. "Relacionamentos interpessoais negativos, como conflitos e comportamentos agressivos no local de trabalho, podem levar a uma diminuição significativa da satisfação dos funcionários no trabalho", como diz o Ronald Riggio, professor de liderança e organização na Claremont McKenna College em seu artigo "The Impact of Negative Relationships on Employee Well-Being" (Psychology Today, 2017). O presenteísmo, que é quando um trabalhador está presente no trabalho, mas não consegue se concentrar ou produzir efetivamente, o que também pode levar a problemas de saúde, como doenças cardiovasculares e problemas musculoesqueléticos.

A hierarquia também pode ter um impacto negativo na saúde dos trabalhadores. A pressão constante para atender às expectativas dos superiores e cumprir prazos pode levar a um aumento do estresse, da ansiedade e da depressão. Além disso, a falta de autonomia e controle sobre as atividades realizadas no trabalho pode levar a sentimento de impotência e frustração. Citação relevante sobre esse assunto é do sociólogo e filósofo francês Michel Foucault, que afirmou: "A hierarquia é uma forma de poder que se exerce sobre os indivíduos e que pode ser opressiva e limitante para a liberdade e a saúde mental dos trabalhadores".

É fundamental que as empresas adotem medidas para promover um ambiente de trabalho saudável e positivo, que inclua a promoção de relações interpessoais saudáveis e uma cultura de respeito mútuo. Isso pode incluir treinamentos para os funcionários sobre comunicação e resolução de conflitos, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e o combate ao assédio moral e à discriminação. Além disso, a implementação de políticas de gestão de estresse e o fornecimento de recursos de apoio, como programas de assistência ao empregado e serviços de aconselhamento, podem ajudar a proteger a saúde mental dos trabalhadores. Psicólogo organizacional e professor da Universidade de Manchester, Cary Cooper (2017), que afirmou: "Os empregadores têm a responsabilidade de fornecer recursos de apoio para a saúde mental de seus funcionários, como programas de assistência ao empregado e serviços de aconselhamento". Essa citação destaca a importância da responsabilidade dos empregadores na promoção da saúde mental de seus

funcionários e na oferta de recursos de apoio para a prevenção e o gerenciamento de problemas de saúde mental no local de trabalho.

3.7 Carga horária de trabalho e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

A carga horária de trabalho é um dos principais fatores que influenciam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. "A carga horária excessiva é uma das principais causas do desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, levando a problemas de saúde mental e física, como ansiedade, depressão, insônia e exaustão. Por outro lado, uma carga horária equilibrada pode promover a saúde e o bem-estar, melhorando a qualidade de vida e a satisfação no trabalho." - Organização Mundial da Saúde (OMS, 2016).

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é essencial para a saúde física e mental, bem como para a produtividade no trabalho. Quando os trabalhadores têm tempo suficiente para descansar e se dedicar a outras atividades, eles são mais propensos a se sentir energizados e motivados quando voltam ao trabalho.

Portanto, é importante que os empregadores considerem cuidadosamente a carga horária dos seus trabalhadores e busquem encontrar um equilíbrio adequado. Isso pode incluir permitir horários flexíveis ou opções de trabalho remoto, para que os funcionários possam ajustar seu horário de trabalho de acordo com suas necessidades pessoais.

"Os empregadores podem ajudar a promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal oferecendo benefícios como férias remuneradas, programas de ginástica, assistência médica e outras políticas de bem-estar. Estudos mostram que essas políticas podem levar a uma maior satisfação no trabalho, engajamento dos funcionários e produtividade, além de melhorar a saúde mental e física dos trabalhadores." - Harvard Business Review, 2019. Isso não só ajuda a garantir que os funcionários tenham uma vida pessoal saudável, mas também pode melhorar a produtividade e satisfação no trabalho.

Por fim, os próprios trabalhadores também podem tomar medidas para equilibrar seu trabalho e vida pessoal, como "Estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal é fundamental para o bem-estar psicológico. Priorizar atividades que ajudem a relaxar e se desconectar do trabalho, como exercícios físicos, hobbies e atividades sociais, pode ajudar a reduzir o estresse e a aumentar a sensação de realização pessoal. A falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, e afetar negativamente o desempenho no trabalho." - American Psychological Association, 2019.

Em resumo, a carga horária de trabalho é um fator crucial no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Empregadores e trabalhadores podem trabalhar juntos para encontrar um equilíbrio adequado que promova a saúde, o bem-estar e a produtividade no trabalho.

4. Análise de Artigos

Podemos dizer da análise de artigo como uma reflexão/avaliação detalhada sobre o conteúdo em mãos. É através da análise das informações do texto que destacamos detalhes dos trabalhos como os pontos negativos e positivos que existem, podendo assim após criar a nossa própria opinião sobre o assunto analisado.

A seguir teremos uma sequência de cinco análises feitas baseadas nas problemáticas mais importantes dentro do tema central do trabalho. Para entender e qualificar de maneira fundamentada, o formato utilizado foi de revisão bibliográfica, buscando várias fontes (jornais, revistas, livro, sítios eletrônicos e etc) que tratam a respeito dos temas propostos.

4.1 Como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações

Para tratar sobre este tema utilizamos dois artigos bem informativos e importantes, "Preventing burnout in the workplace: A review of interventions" é um artigo publicado na revista *Applied Psychology: An International Review* em 2017 e também algumas informações do livro "Burnout Como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações", do Luciano Sandrin.

O burnout é um fenômeno cada vez mais presente no ambiente de trabalho e tem sido objeto de estudo de diversas áreas, como a psicologia, a saúde ocupacional e a administração. Trata-se de uma síndrome que se caracteriza por esgotamento emocional, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho. O objetivo deste trabalho é analisar a relação entre o burnout e o ambiente de trabalho, bem como os seus impactos na vida dos trabalhadores e na organização.

De acordo com os artigos pesquisados, o burnout tem se tornado cada vez mais comum em muitos países, incluindo o Brasil, devido ao estresse crônico e à sobrecarga de trabalho em um ambiente de trabalho cada vez mais competitivo e exigente. É discutido que o burnout pode ter um impacto negativo na saúde mental e física dos trabalhadores, além de afetar sua produtividade e sua qualidade de vida. Além disso, deve-se destacar a importância de se prevenir o burnout, e apresentar

algumas estratégias eficazes, como o aumento do suporte social e emocional, a gestão do tempo e a promoção de uma cultura organizacional saudável dentro das empresas, independente qual seja o ramo.

O burnout é uma resposta a um estresse crônico no ambiente de trabalho e pode estar relacionado a uma série de fatores, como falta de reconhecimento, excesso de demanda, falta de autonomia e falta de suporte social, o que leva a conseqüências graves na saúde física e mental dos trabalhadores, como pode também afetar negativamente a performance dos trabalhadores, a satisfação no trabalho e o comprometimento com a organização. Além disso, ele pode levar a uma série de outros problemas, como absenteísmo, rotatividade e baixa produtividade.

Dentro do cerne que envolve o burnout, este trabalho se ateve a uma ramificação, porém não menos importante, a falta de reconhecimento como fator desenvolvedor da síndrome.

A falta de reconhecimento é uma questão particularmente importante quando se trata de burnout. Quando as pessoas se sentem valorizadas e reconhecidas por seu trabalho, elas são mais propensas a se sentir motivadas e engajadas. Por outro lado, quando o trabalho é ignorado ou minimizado, as pessoas podem sentir que suas contribuições são insignificantes e que seus esforços são desperdiçados. Essa falta de reconhecimento pode ser especialmente frustrante se o trabalho é realizado de forma consistente e comprometida.

Além disso, a falta de reconhecimento pode ser um fator importante na propagação do burnout. Quando as pessoas se sentem desvalorizadas e não reconhecidas, elas podem começar a perder sua paixão pelo trabalho e se tornar cínicas em relação a ele. Essa falta de paixão e engajamento pode levar a uma sensação de vazio e desesperança, o que pode ser difícil de superar, a falta de reconhecimento pode afetar a autoestima e a autoeficácia, o que pode levar a uma sensação de fracasso e insegurança.

A revisão bibliográfica permitiu identificar que o burnout é um fenômeno cada vez mais frequente em ambientes de trabalho, afetando tanto os trabalhadores quanto as organizações. O burnout é caracterizado por uma síndrome de esgotamento emocional, despersonalização e redução da realização profissional, sendo causado por fatores como sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, estresse crônico e falta de sentido no trabalho.

Os resultados da revisão também destacaram as consequências negativas do burnout, tais como aumento do absenteísmo, redução da produtividade e aumento da rotatividade de funcionários. Além disso, o burnout também pode levar a problemas de saúde mental e física, como ansiedade, depressão e doenças cardiovasculares.

Por outro lado, a revisão bibliográfica também destacou as estratégias eficazes para prevenir o burnout, tais como a promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a valorização dos funcionários, a oferta de treinamentos e desenvolvimento profissional, e a criação de um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. Estas estratégias podem ser implementadas por meio de políticas organizacionais e programas de gestão de pessoas, e são essenciais para prevenir o burnout e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Em resumo, a revisão bibliográfica permitiu obter uma compreensão mais profunda sobre o fenômeno do burnout e suas implicações para os trabalhadores e as organizações, bem como identificar as estratégias de prevenção mais eficazes. Estes resultados são importantes para a tomada de decisões e a implementação de medidas eficazes para prevenir o burnout em ambientes de trabalho.

Em conclusão, a discussão dos impactos do burnout revela a necessidade de maior atenção e ações efetivas por parte das organizações e da sociedade como um todo. É importante que sejam implementadas medidas eficazes para prevenir o burnout, visando garantir o bem-estar e a saúde dos trabalhadores e o desenvolvimento e competitividade das organizações.

A revisão bibliográfica sobre o burnout demonstra que esse é um problema crescente e relevante que afeta significativamente a saúde, o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores. Além disso, o burnout também tem impactos negativos para as organizações e para a sociedade como um todo.

De acordo com dados estatísticos, cerca de 30% dos trabalhadores em todo o mundo são afetados pelo burnout, e esse número tem tendência a aumentar. Além disso, pesquisas apontam que os funcionários que sofrem de burnout são mais propensos a se ausentarem do trabalho, a terem redução da produtividade e a desenvolverem problemas de saúde mental e física.

É preciso que as empresas e a sociedade em geral invistam em políticas e estratégias efetivas para prevenir o burnout, tais como a promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a valorização dos funcionários, a oferta de treinamentos e desenvolvimento profissional, e a criação de um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

Em resumo, os impactos do burnout são graves e merecem atenção imediata. É necessário que as empresas e a sociedade invistam em ações efetivas para prevenir o burnout, garantindo assim o bem-estar e a saúde dos trabalhadores e o desenvolvimento e competitividade das organizações.

4.2 Lesões Muscoesqueléticas adquiridas no ambiente de trabalho

Para tratar sobre este tema utilizamos dois artigos "Prevalência de lesões musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho em diferentes atividades laborais no Brasil: Pesquisa Nacional de Saúde 2013" é um artigo publicado na revista Cadernos de Saúde Pública em 2018 e Lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho Autor: Catarina Henriques, publicado no portal Metis.med em 2019.

Lesões musculoesqueléticas (LME) são um dos problemas mais comuns no ambiente de trabalho. Essas lesões afetam os músculos, tendões, ligamentos, nervos e outras estruturas do corpo que suportam os movimentos. As LME podem ser causadas por movimentos repetitivos, levantamento de pesos, posturas inadequadas, vibração e outros fatores.

A Semana Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho do ano 2000 foi dedicada ao tema, tendo o lema "*Não vire às costas às perturbações musculoesqueléticas*", onde se pretendeu chamar a atenção dos empregadores e dos trabalhadores para aspectos de prevenção de tal tipo de lesões ou doenças, independentemente de se localizarem, ou não, nas mãos, visto que as mesmas podem afetar várias partes do corpo como é pouco sabido.

As LME geralmente localizam-se no membro superior e na coluna vertebral, mas podem ter outras localizações, como os joelhos ou os tornozelos, dependendo a área do corpo afetada, da atividade desenvolvida pelo trabalhador. Sintomas característicos são dor, a maior parte das vezes localizada, mas que pode irradiar para

áreas corporais; sensação de dormência ou de formigamento na área afetada ou em área próxima; sensação de peso; fadiga ou desconforto localizado; sensação de perda ou mesmo perda de força. Na grande maioria dos casos, os sintomas surgem gradualmente, agravam-se no final do dia de trabalho ou durante os picos de produção e aliviam com as pausas ou o repouso e férias.

Existem vários tipos de LME que podem ocorrer no ambiente de trabalho. Alguns exemplos incluem:

Lesões por esforço repetitivo (LER): LER ocorrem quando uma pessoa executa movimentos repetitivos por longos períodos de tempo. Esses movimentos podem incluir digitação, montagem de peças, corte de carne e muitos outros. Assim ensina o Guia de Orientação para Prevenção, da Direção geral de saúde, criado em 2008:

[... **1.3. Repetitividade** Avaliar se o trabalho é repetitivo exige saber se existem ciclos de trabalho ou tarefas em linhas de produção onde se utilizem, por exemplo, idênticos movimentos, posturas ou aplicações de força com as mesmas regiões anatômicas (ex.: os braços e as mãos). A invariabilidade gestual também pode ser um fator de risco de LMERT...]

Lesões por trauma agudo: Essas lesões ocorrem quando uma pessoa sofre um impacto agudo, como uma queda, batida ou torção. Essas lesões podem afetar os músculos, tendões, ligamentos e ossos.

Lesões por levantamento de peso: Lesões por levantamento de peso são causadas por levantar objetos pesados de forma inadequada. Essas lesões podem afetar as costas, os ombros, os braços e outras partes do corpo. Contudo, força é um conceito complicado a ser definido e muitas vezes diferenciado, sendo importante ter em mente que força não é o mesmo que esforço, ainda que o músculo dependa de força para funcionar. Novamente o guia já mencionado é bastante esclarecedor:

“Considera-se força elevada para o membro superior a manipulação (com as mãos) de pesos (ou cargas) acima dos 4 Kg. No entanto, uma força ligeira aplicada, por exemplo, com os dedos e a mão numa tesoura, durante o corte de um tecido fácil de cortar, pode igualmente originar uma lesão musculoesquelética relacionada com o trabalho (LMERT). A forma como a força é aplicada também é importante. A força estática (constante e/ou sem movimento) e a força dinâmica (alternada e/ou com movimento) não têm o mesmo risco. A força estática é sempre mais penosa do que a dinâmica. Ou seja, é mais grave.” Viana de Queiroz

Compreendendo o Guia utilizado para esta análise, a prevenção de LME no ambiente de trabalho é importante para manter a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Algumas medidas de prevenção incluem:

Uso de equipamentos de proteção individual (EPIs): O uso de EPIs pode ajudar a prevenir lesões no ambiente de trabalho. Os EPIs podem incluir óculos de proteção, capacetes, protetores auriculares, luvas e outros itens de proteção.

Treinamento: Os funcionários devem ser treinados em práticas seguras de trabalho. Isso inclui treinamento em levantamento de peso adequado, posturas adequadas e outras técnicas de prevenção de lesões.

Ergonomia: A ergonomia é o estudo de como as pessoas interagem com seus ambientes de trabalho. Um ambiente de trabalho ergonomicamente correto pode ajudar a prevenir lesões musculoesqueléticas. Isso pode incluir mesas ajustáveis, cadeiras ergonomicamente projetadas e outros equipamentos adequados.

Se ocorrer uma LME, é importante que o trabalhador receba tratamento imediato. O tratamento pode incluir:

Repouso: O repouso é importante para permitir que o corpo se cure.

Medicamentos: Analgésicos, anti-inflamatórios e outros medicamentos podem ajudar a aliviar a dor e reduzir a inflamação.

Terapia física: A terapia física pode ajudar a restaurar a força e a flexibilidade do corpo.

As LME são um problema comum no ambiente de trabalho, mas podem ser prevenidas com medidas adequadas de segurança e treinamento. É importante que os trabalhadores recebam tratamento. O envolvimento dos trabalhadores no processo de prevenção das LME pressupõe a informação e formação sobre os respectivos fatores de risco e sobre a história natural das lesões, incluindo a influência de fatores não profissionais no agravamento dessas lesões. Essa informação deve ser dada não só aos trabalhadores que se encontram diretamente expostos a fatores de risco, mas também aos que se relacionam com o processo produtivo. Assim toda empresa deve manter acessível ao trabalhador técnico em segurança do trabalho para passarem informações e ajudarem na fiscalização diária do andamento da saúde e segurança dos colaboradores.

4.3 Absenteísmo e turnover: descubra o que são, como calcular e o que fazer para diminuir esses dois índices

Para tratar sobre este tema foi utilizado o artigo “Absentéismo e turnover: descubra o que são, como calcular e o que fazer para diminuir esses dois índices”, publicado no Blog Agendor no ano 2020.

O absentéismo e o turnover são dois problemas que afetam muitas organizações e que podem ter um impacto significativo na produtividade e nos resultados financeiros. Ambos estão relacionados com a saída de funcionários da empresa, mas têm causas e consequências diferentes.

O absentéismo refere-se à ausência dos funcionários do trabalho por motivos não programados, como doença, problemas familiares ou outros compromissos pessoais. Essa palavra se origina do latim “absens”, que significa “estar fora, afastado ou ausente. O absentéismo pode ser prejudicial para a empresa, pois reduz a eficiência e aumenta o custo de mão de obra. Além disso, o absentéismo pode afetar a moral da equipe e a motivação geral dos funcionários. Funcionários que estão frequentemente ausentes podem ter dificuldade em cumprir prazos, completar projetos e manter a qualidade do trabalho em geral. Isso pode levar a problemas de relacionamento com colegas e gerentes, aumentando ainda mais o estresse no ambiente de trabalho.

De acordo com o Blog Agendor utiliza-se uma formula específica para calcular o absentéismo:

- **Taxa de absentéismo = número de horas de trabalho perdidas / número ideal de horas trabalhadas X 100**

Por outro lado, o turnover refere-se à taxa de rotatividade de funcionários na empresa. Quando a taxa de turnover é alta, isso significa que muitos funcionários estão deixando a empresa e sendo substituídos por novos funcionários. O turnover pode ser causado por uma variedade de fatores, como salários baixos, falta de oportunidades de desenvolvimento de carreira ou conflitos com a gerência. O turnover pode ser prejudicial para a empresa, pois aumenta os custos de recrutamento e treinamento de novos funcionários e pode levar a uma perda de conhecimento e experiência.

O mesmo também possui uma maneira de cálculo para as empresas, retirada do mesmo artigo já citado:

- **[(Admissões + Desligamentos) / 2] / Total de funcionários hoje**

Utilizamos o artigo do Blog Agendor para entender sobre as duas questões, onde se depreende que para lidar com esses problemas, as empresas devem adotar estratégias proativas para reduzir o absenteísmo e o turnover. Uma das formas mais eficazes de reduzir o absenteísmo é oferecer um ambiente de trabalho saudável e positivo, com programas de saúde e bem-estar, políticas flexíveis de trabalho e apoio para funcionários que precisam lidar com questões pessoais. Além disso, a empresa pode oferecer incentivos para a frequência e pontualidade dos funcionários.

Para reduzir o turnover, a empresa deve se concentrar em melhorar as condições de trabalho e as oportunidades de desenvolvimento de carreira. Isso pode incluir a revisão de políticas de salário e benefícios, o fornecimento de treinamento e desenvolvimento contínuo e a criação de um ambiente de trabalho positivo e inclusivo. A empresa também pode considerar a implementação de programas de mentoria e coaching para ajudar a desenvolver e reter talentos.

Absenteísmo e o turnover podem ser um grande desafio para as empresas, mas há muitas estratégias que podem ser adotadas para lidar com esses problemas. As empresas devem se concentrar em criar um ambiente de trabalho positivo e saudável, oferecer oportunidades de desenvolvimento de carreira e incentivar a frequência e pontualidade dos funcionários. Ao fazer isso, as empresas podem melhorar a produtividade, reduzir custos e criar uma equipe de funcionários engajados e comprometidos. Outra questão muito importante é e atentar ao processo seletivo, ele pode garantir que estejam sendo preenchidas as vagas com profissionais que realmente se encaixem no perfil e estejam dentro do que esperam da empresa e a empresa dos mesmos.

4.4 Equilíbrio da vida pessoal e profissional

Segundo pesquisas apontam que “81% dos brasileiros desejam equilíbrio entre vida pessoal e profissional: como conseguir?” este artigo escrito pela Equipe do Portal Pós 2022, chama a atenção por si, dado seu número expressivo já em seu

título, juntamente com informações do livro “Vida e Carreira: um equilíbrio possível?” de Mario S. Cortela e Pedro Mandelli, além de vídeo disponível no youtube também de Cortela com o mesmo título foram utilizados como bases qualitativas para esta análise.

A vida pessoal e profissional são duas áreas importantes na vida de qualquer indivíduo. Ambas devem ser cuidadas e desenvolvidas de maneira equilibrada para que se tenha uma vida plena e feliz. No entanto, muitas vezes é difícil manter esse equilíbrio, especialmente quando se trata de pessoas que têm uma carreira muito exigente ou que têm um estilo de vida agitado, e ainda o fato de estarmos conectados quase que o dia todo, como o artigo citado menciona:

“Isso se dá tanto pela extensa carga horária de trabalho, quanto pela sobrecarga e até mesmo pela conexão online 24 horas por dia – o que pode ser uma facilidade, mas também um desafio.”

A vida pessoal e profissional são interdependentes e têm um grande impacto uma na outra. Uma vida profissional bem-sucedida pode trazer satisfação pessoal, mas também pode ser desgastante e exigente. Uma vida pessoal feliz e saudável pode trazer energia e motivação para o trabalho, mas pode ser difícil de manter quando o trabalho é estressante e exige muito tempo e energia.

Quando a vida profissional domina a vida pessoal, pode haver consequências negativas para a saúde física e mental, bem como para os relacionamentos pessoais. O estresse crônico e a falta de tempo para atividades recreativas e relacionamentos pessoais podem levar a uma sensação de vazio e isolamento emocional. Por outro lado, quando a vida pessoal é colocada em primeiro lugar, a vida profissional pode ser prejudicada, o que pode levar a problemas financeiros e profissionais.

O home Office, ou trabalho remoto, também tem se tornado cada vez mais comum nas empresas. Esse modelo de trabalho oferece muitos benefícios para os trabalhadores, incluindo maior flexibilidade, economia de tempo e dinheiro, e mais autonomia.

Uma das principais vantagens do home Office é a flexibilidade. Quando trabalham em casa, os funcionários podem organizar seu horário de trabalho de acordo com suas necessidades pessoais. Eles podem escolher o horário em que são mais produtivos e ter mais tempo para cuidar de outras atividades, como cuidar da família ou praticar exercícios físicos. Isso reduz o estresse e aumenta a satisfação no trabalho.

A análise nos permite entender que por essas razões, é importante encontrar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para garantir o sucesso e a felicidade em ambas as áreas.

Mas então como conseguir equilibrar essas duas áreas tão importantes? Defina prioridades, é importante saber o que é mais importante em sua vida e priorizá-lo. Liste suas prioridades e defina um cronograma que permita tempo suficiente para cada uma delas; estabeleça limites, limites claros entre seu trabalho e sua vida pessoal, evite levar trabalho para casa e evite atividades pessoais durante o horário de trabalho; gerencie seu tempo, gerencie seu tempo de forma eficaz para garantir que haja tempo suficiente para o trabalho e a vida pessoal. Certifique-se de incluir tempo suficiente para o sono, atividades físicas, relacionamentos e hobbies; aprenda a delegar, se você tem uma carreira exigente, é importante aprender a delegar tarefas para outras pessoas, tanto no trabalho quanto em casa. Isso pode aliviar a pressão e permitir que você tenha mais tempo para outras áreas da sua vida; crie um espaço de trabalho saudável, crie um ambiente de trabalho saudável e agradável que possa aumentar sua produtividade e bem-estar. Invista em uma mesa e cadeira confortáveis, use plantas e decorações para criar um ambiente acolhedor e limpo o espaço regularmente; aprenda a dizer não a tarefas ou compromissos que não são importantes ou que não se encaixam em sua programação. Não tenha medo de dizer não e priorizar o que é realmente importante para você.

Independentemente da abordagem escolhida, é importante lembrar que o equilíbrio não é um destino final, mas sim um processo contínuo. O que funciona para você hoje pode não funcionar amanhã, e é importante estar aberto a ajustar sua abordagem ao longo do tempo. É preciso ser flexível e estar disposto a fazer mudanças para garantir que todas as áreas da vida estejam sendo cuidadas adequadamente. Ao dedicar tempo e esforço para encontrar o equilíbrio certo, você pode desfrutar de uma vida rica e satisfatória em todas as áreas.

E claro o home Office oferece muitos benefícios para os trabalhadores. Ele permite mais flexibilidade, economia de tempo e dinheiro, mais autonomia e uma melhor qualidade de vida. Esses benefícios podem levar a uma maior satisfação no trabalho e a uma maior produtividade, o que é benéfico tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Aliando todas as ferramentas estaremos perto de alcançar o equilíbrio desejado.

4.5 Remuneração e benefício como fator motivacional

O artigo de mesmo nome da faculdade UniAtenas, foi de extrema utilidade para compreendermos mais sobre a temática, contudo pequenas pesquisas esparsas em outros artigos ajudaram na compreensão e importância que isto pode ter para todos os colaboradores, com a metodologia qualitativa que nos ajuda a entender mais sobre o assunto.

A remuneração e os benefícios oferecidos pelas empresas são fatores importantes para a motivação dos funcionários. Quando esses elementos são bem estruturados, podem ser uma fonte de incentivo para o aumento da produtividade e do comprometimento dos colaboradores com a organização. Neste texto, serão abordados os diferentes tipos de remuneração e benefícios, bem como sua influência na motivação dos funcionários, como o artigo de Camila Xavier (2014) observado disserta:

“Na prática o que se busca é a flexibilidade na organização, como o aumento da produtividade e satisfação do funcionário, proporcionando condições para que as pessoas venham agregar valor a empresa.”

A remuneração é o pagamento que o colaborador recebe pelo seu trabalho. Existem diversos tipos de remuneração, sendo que alguns deles têm impacto significativo na motivação dos funcionários.

A remuneração por habilidade é uma forma de remuneração que leva em conta as habilidades e competências do colaborador. Esse tipo de remuneração pode ser muito motivador, pois permite que os funcionários sejam recompensados de acordo com a sua capacidade de agregar valor para a empresa.

A remuneração por desempenho é outra forma de remuneração que pode ser altamente motivadora. Nesse caso, os colaboradores são incentivados a atingir metas e objetivos específicos, sendo recompensados financeiramente quando alcançam esses resultados.

Outra forma de remuneração é a remuneração por tempo de serviço, que é um pagamento baseado no tempo de trabalho do colaborador na empresa. Embora esse tipo de remuneração não seja tão motivador quanto os outros tipos mencionados anteriormente, ainda pode ser uma forma de reconhecimento pelo tempo dedicado à organização.

Já os benefícios oferecidos pelas empresas também são importantes para a motivação dos funcionários. Existem diversos tipos de benefícios que podem ser oferecidos, e cada um deles tem um impacto diferente na motivação dos colaboradores.

Os benefícios obrigatórios são aqueles que são previstos por lei, como férias remuneradas, 13º salário e FGTS. Embora esses benefícios sejam obrigatórios, ainda são importantes para a motivação dos funcionários, pois demonstram que a empresa está cumprindo com suas obrigações trabalhistas.

Outros benefícios que podem ser oferecidos pelas empresas incluem planos de saúde, vale-refeição, vale-transporte, seguro de vida e participação nos lucros. Esses benefícios são importantes para a motivação dos funcionários, pois demonstram que a empresa se preocupa com o bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores.

A remuneração e os benefícios oferecidos pelas empresas podem ter um impacto significativo na motivação dos funcionários. Quando os colaboradores se sentem valorizados e recompensados pelo seu trabalho, é mais provável que sejam mais comprometidos e produtivos.

A remuneração por desempenho, por exemplo, pode ser muito motivadora, pois os funcionários são incentivados a atingir metas e objetivos específicos. Quando esses objetivos são alcançados, os colaboradores se sentem valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho, o que pode aumentar sua motivação e comprometimento com a empresa.

Os benefícios oferecidos pelas empresas também são importantes para a motivação dos funcionários. Quando a empresa oferece benefícios que atendem às necessidades dos colaboradores, como um plano de saúde de qualidade ou a possibilidade de trabalhar em horário flexível, os funcionários se sentem mais valorizados e motivados a trabalhar. Isso pode resultar em um aumento da produtividade e do engajamento dos colaboradores com a empresa.

Além disso, a remuneração e os benefícios oferecidos pela empresa também podem ter um papel importante na retenção de talentos. Quando os colaboradores sentem que são recompensados adequadamente pelo seu trabalho e que a empresa se preocupa com seu bem-estar, é menos provável que procurem outras oportunidades de emprego.

As empresas no geral fazem uso de estratégias para maximizar a motivação dos funcionários através da remuneração e dos benefícios. Uma dessas estratégias é

personalizar a remuneração e os benefícios de acordo com as necessidades e preferências dos colaboradores. Isso pode incluir oferecer pacotes de benefícios que sejam mais adequados para diferentes grupos de funcionários, como aqueles com filhos ou aqueles que viajam frequentemente.

Outra estratégia é fornecer feedback regular sobre o desempenho e o progresso dos colaboradores em relação às metas estabelecidas. Isso pode ajudá-los a entender como seu trabalho contribui para o sucesso da empresa e a se sentir mais valorizados e reconhecidos.

As empresas também podem adotar uma abordagem mais colaborativa na definição dos objetivos e metas dos funcionários. Isso pode ajudar a garantir que as metas sejam realistas e que os funcionários se sintam motivados e comprometidos em atingi-las.

A remuneração e os benefícios oferecidos pelas empresas são importantes para a motivação dos funcionários. Quando esses elementos são bem estruturados e personalizados para atender às necessidades dos colaboradores, podem ser uma fonte significativa de incentivo para o aumento da produtividade e do comprometimento dos funcionários com a organização. As empresas devem adotar estratégias eficazes para maximizar a motivação dos funcionários através da remuneração e dos benefícios, como a personalização dos pacotes de benefícios, feedback regular sobre o desempenho e uma abordagem mais colaborativa na definição dos objetivos e metas dos funcionários.

Conclusão

Em conclusão, o bem-estar no ambiente de trabalho é um tema essencial que deve ser valorizado por empresas e funcionários. Quando os funcionários se sentem saudáveis e felizes em seus trabalhos, há um aumento na produtividade, redução no absenteísmo e na rotatividade de funcionários. Além disso, um ambiente de trabalho positivo e saudável pode melhorar a qualidade de vida dos funcionários e impactar positivamente em sua saúde mental e física.

Para promover o bem-estar no ambiente de trabalho, as empresas devem investir em políticas e práticas que incentivem um ambiente saudável, como a oferta de opções de exercício físico, pausas regulares, gerenciamento de estresse, flexibilidade no horário de trabalho e um ambiente físico agradável. Funcionários também podem contribuir para o bem-estar no ambiente de trabalho, adotando práticas saudáveis, como manter uma alimentação equilibrada, praticar exercícios regularmente, gerenciar o estresse e cultivar relacionamentos positivos com colegas de trabalho.

Em resumo, o bem-estar no ambiente de trabalho é um tema importante que pode trazer benefícios significativos para empresas e funcionários. Promover um ambiente de trabalho saudável deve ser uma prioridade para empresas que buscam o sucesso e o bem-estar de seus funcionários.

Além disso, o bem-estar no ambiente de trabalho é cada vez mais importante em um mundo onde as pessoas passam grande parte do seu tempo trabalhando. O estresse e a pressão do trabalho podem levar a problemas de saúde, como ansiedade, depressão e doenças físicas relacionadas ao estilo de vida. Por isso, investir em políticas de bem-estar no trabalho não só é benéfico para os funcionários, mas também para a produtividade e a lucratividade da empresa.

Por fim, é importante destacar que o bem-estar no ambiente de trabalho não é apenas responsabilidade das empresas, mas também dos próprios funcionários. Cada indivíduo pode tomar medidas para melhorar sua própria saúde e bem-estar no trabalho, como praticar atividades físicas, adotar hábitos alimentares saudáveis e buscar apoio de colegas e gestores em momentos de estresse ou dificuldades.

Em resumo, o bem-estar no ambiente de trabalho é um tema que deve ser valorizado por empresas e funcionários, pois traz benefícios significativos para todos. É importante promover políticas e práticas que incentivem um ambiente saudável,

assim como adotar hábitos saudáveis individualmente. Com isso, é possível criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo para todos.

Em relação aos limites desta pesquisa, é importante esclarecer que apesar de os resultados encontrarem semelhança com outras pesquisas, eles não autorizam generalizações, novos estudos são necessários. Os resultados mostraram uma visão panorâmica sobre como as integrantes percebem o Bem estar no Ambiente de Trabalho. No entanto pesquisas e estudos a todo tempo são necessários, já que vivemos em constante evolução no mundo todo, onde a cada segundo novas ferramentas são inventadas e também antigas passam a ser aprimoradas.

Referencias

Absenteísmo e turnover: o que é, como calcular e diminuir, 2015. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/absenteismo-e-turnover#>. Acessado em: 14/04/2023.

CARVALHO, Marco Antonio de. SILVA, Bruno Vinicius Martini da. **A motivação para o trabalho com enfoque no aspecto financeiro, 2006.** Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/670.pdf. Acessado em: 15/03/2023.

COVEY, Stephen R. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes.** 1989. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4134716/mod_resource/content/1/Os_7_Ha%CC%81bitos_das_Pessoas_Altamente_Eficazes-Stephen_Covey.pdf. Acessado em: 13/03/2023.

Clima Organizacional: o que é e como ele pode te ajudar na motivação da sua equipe, 2018. Disponível em: <https://niduu.com/blog/clima-organizacional>. Acessado em: 25/04/2023.

Como alcançar o equilíbrio certo entre trabalho e vida pessoal, 2020. Disponível em: <https://www.robertwalters.com.br/dicas/como-alcancar-o-equilibrio-certo-entre-trabalho-e-vida-pessoal.html>. Acessado em: 12/03/2023.

CHIAVENATO, Adalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações, 2020.** Disponível em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/8546>. Acessado em: 15/03/2023.

FAAS, Andrew. **Bully Bulls Eye Move Your Organization.** RCJ Press Inc., 2017. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/From_Bully_to_Bull_s_Eye.html?id=LrRavgAACAAJ&redir_esc=y. Acessado em: 13/03/2023.

Felicidade e produtividade (happiness_and_productivity), 2019. Disponível em: https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/dsgroi/events/novo_momento_15th_august_2019_-_happiness_and_productivity.pdf. Acessado em: 12/03/2023, 23/04/2023 e 01/06/2023

Flow: A Psicologia da Felicidade, 2019. Disponível em: <https://fernandonogueiracosta.wordpress.com/2019/04/01/flow-a-psicologia-da-felicidade/>. Acessado em: 25/05/2023.

LUZ, Ricardo Silveira. **Clima Organizacional. Qualitymark Editora, 2015.** Disponível em: <http://paginapessoal.utfpr.edu.br/leonardotonon/especializacao/arquivos-gerais/Aula%203%20-%20Dissertacao%20Ricardo%20Luz.pdf>. Acessado em: 15/03/2023.

LUZ, Ricardo Silveira. **GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL: PROPOSTA DE CRITÉRIOS PARA METODOLOGIA DE DIAGNÓSTICO, MENSURAÇÃO E MELHORIA. ESTUDO DE CASO EM**

MANDELLI, Mario S. Cortela; Pedro. **Vida e Carreira: um equilíbrio possível?** Editora Papirus 7 Mares, 2013. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Vida_e_carreira.html?id=SHmADwAAQBAJ&redir_esc=y. Acessado em: 13/03/2023 e 15/03/2023.

ORGANIZAÇÕES NACIONAIS E MULTINACIONAIS LOCALIZADAS NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO. Disponível em: <https://docplayer.com.br/17689755-Ricardo-silveira-luz.html>. Acessado em: 15/03/2023.

Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes, de acordo com o famoso livro homônimo. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/livro-os-7-habitos-das-pessoas-altamente-eficazes/>. Acessado em: 25/04/2023.

PICHERE, Pierre. **A Hierarquia das Necessidades de Maslow.** 50minutes.com Editora, 2023. Disponível em: [https://www.scielo.br/j/jpcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/?lang=pt&format=pdf#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20abordagem,pertencimento\)%2C%20estima%20e%20autorrealiza%C3%A7%C3%A3o](https://www.scielo.br/j/jpcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/?lang=pt&format=pdf#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20abordagem,pertencimento)%2C%20estima%20e%20autorrealiza%C3%A7%C3%A3o). Acessado em: 10/04/2023 e 14/04/2023.

Remuneração e benefícios como fator motivacional, 2017. Disponível em: http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/8__REMUNERACAO_E_BENEFICIOS_COMO_FATOR_MOTIVACIONAL.pdf. Acessado em: 01/06/2023.

RSA Animate - Drive: A surpreendente verdade sobre o que nos motiva (legendado). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=blhHrL73d4s&ab_channel=SylvioRibeiro. Acessado em: 25/05/2023 e 01/06/2023.

ROSA, Daniel H. Drive: **A surpreendente verdade sobre o que nos motiva**, 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/7362816/Daniel_H_Pink_Drive_the_Surprising_Truth_about_What_Motivates_Us_html. Acessado em: 25/05/2023.

SANDRIN, Luciano. **Burnout: Como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações**, Editora Paulinas, 2019. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf. Acessado em: 21/04/2023, 25/04/2023 e 05/05/2023.

18 frases inspiradoras sobre liderança, 2018. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Dia-a-dia/noticia/2014/10/18-frases-inspiradoras-sobre-lideranca.html>. Acessado em 02/06/2023.

WENDY, L Awa. MARTINA, Plaumann. ULLA, Walter. **Prevenção de Burnout: uma revisão de programas de intervenção, 2010, com atualização em 2015.** Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19467822/>. Acessado em 15/03/2023.