

**Centro Paula Souza
Escola Técnica Estadual de Sapopemba
Extensão CEU São Rafael
Técnico em Recursos Humanos**

**Bárbara Grazielly Ramos Alves dos Santos
Cristian Souza de Matos
Ingryd Moraes de Souza
William Santos de Matos**

**Síndrome de Boreout:
Desenvolvimento Profissional Contra o Tédio nas Organizações**

**São Paulo
2024**

Bárbara Grazielly Ramos Alves dos Santos

Cristian Souza de Matos

Ingryd Moraes de Souza

William Santos de Matos

Síndrome de Boreout:

Desenvolvimento Profissional Contra o Tédio nas Organizações

Trabalho de Conclusão do Curso Técnico em
Recursos Humanos da Etec de Sapopemba,
extensão CEU São Rafael
Orientado pela Profa. Rosana Araújo.

São Paulo

2024

Este trabalho é dedicado a Deus, aos integrantes do grupo e aos familiares dos membros.

AGRADECIMENTOS

Queremos agradecer, em primeiro lugar a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

Agradecemos também a direção, coordenação e a todos os professores que nos acompanharam durante o curso Técnico em Recursos Humanos, em especial à professora Rosana Araújo, por toda a ajuda com o desenvolvimento do trabalho.

Agradecemos aos nossos amigos, tanto de sala como os demais da escola, e aos nossos familiares que nos proporcionaram momentos de união nas dificuldades e alegrias que tivemos durante o curso.

"Se você quer que alguém faça um bom trabalho, tem que lhe dar um bom trabalho para fazer."

- Frederick Herzberg

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	8
1. INTRODUÇÃO.....	9
2. OBJETIVOS	11
3. JUSTIFICATIVA.....	12
4. REVISÃO TEÓRICA.....	13
5. TEORIA DOS DOIS FATORES – FREDERICK HEZBERG	14
6. SÍNDROME DE <i>BOREOUT</i>	16
7. METODOLOGIA.....	18
7.1 RESULTADOS ENCONTRADOS	19
7.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO	24
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
9. BIBLIOGRAFIA	27
10. ANEXO	28
10.1 QUESTIONÁRIO	28

RESUMO

É evidente que após a epidemia do Covid-19, a maior crise sanitária já vista no mundo, as doenças psicológicas, como ansiedade, síndrome do pânico e depressão, tornaram-se assunto global. Porém ainda assim, existem doenças que não são exploradas como deveriam. Diante disto, trazemos em pauta a Síndrome de *Boreout*, caracterizada pelo tédio ou desmotivação do funcionário, bastante frequente no ambiente organizacional de diversas empresas.

Essa pesquisa investiga as origens e os efeitos da Síndrome de *Boreout*, destacando suas implicações para a saúde mental dos trabalhadores e para a produtividade das empresas. Ao fazer uma revisão abrangente da literatura e a análise de estudos de caso, identificamos as principais causas do *Boreout*, incluindo tarefas monótonas, falta de desafios e má gestão de talentos. Entre as práticas recomendadas estão a diversificação das tarefas, a implementação de programas de capacitação e desenvolvimento, e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a inovação e o crescimento pessoal.

Esse trabalho tem como objetivo informar e conscientizar as organizações, bem como os profissionais do setor, sobre a importância de motivar seus colaboradores a se sentirem úteis dentro do âmbito organizacional.

Por meio de pesquisas, identificamos que a Teoria dos Dois Fatores, de Frederick Herzberg, que tem como fundamento extrair o melhor dos colaboradores, entregando-os boas condições de trabalho e valorizando a sua estima, resultando em bons desempenhos.

Avaliações de desempenho e treinamentos, por muitas vezes são considerados custos desnecessários para as empresas, ao contrário disto, são ferramentas de investimento para os seus colaboradores.

Palavras-chave: Síndrome de *boreout*, organizacional, colaboradores e desmotivação.

ABSTRACT

It is evident that after the Covid-19 epidemic, the biggest health crisis ever seen in the world, psychological illnesses such as anxiety, panic disorder and depression have become a global issue. But still, there are diseases that are not explored as they should be. In view of this, we bring to the agenda the Boreout Syndrome, characterized by the boredom or demotivation of the employee, quite frequent in the organizational environment of several companies.

This research investigates the origins and effects of Boreout Syndrome, highlighting its implications for workers' mental health and business productivity. By doing a comprehensive literature review and case study analysis, we identified the root causes of Boreout, including monotonous tasks, lack of challenges, and poor talent management. Best practices include diversifying tasks, implementing training and development programs, and fostering an organizational culture that values innovation and personal growth.

This work aims to inform and raise awareness among organizations, as well as professionals in the sector, about the importance of motivating their employees to feel useful within the organizational scope.

Through research, we identified that the Two-Factor Theory, by Frederick Herzberg, which is based on extracting the best from employees, delivering them good working conditions and valuing their esteem, resulting in good performances.

Performance appraisals and training are often considered unnecessary costs for companies, on the contrary, they are investment tools for their employees.

Keywords: *Boreout syndrome, organizational, employees and lack of motivation.*

1. INTRODUÇÃO

Diferente da síndrome de “*Burnout*”, distúrbio emocional que retrata o colaborador exausto por excesso de trabalho, acarretando sintomas como esgotamento físico, estresse, entre outros, o termo abordado neste TCC trata de um assunto pouco citado dentro das organizações, a Síndrome de “*Boreout*” que vem da palavra em inglês “*bored*” que significa “entediado”, traduzido para o português pode se chamar “síndrome do trabalhador entediado”.

Hoje temos um ambiente dinâmico e competitivo das organizações modernas, a busca pelo equilíbrio entre produtividade e bem-estar dos colaboradores tem se tornado um desafio central para gestores e pesquisadores. Enquanto a Síndrome de *Burnout*, caracterizada pelo estresse extremo e esgotamento profissional, tem recebido ampla atenção nas últimas décadas, um fenômeno oposto, porém igualmente prejudicial, vem ganhando destaque: a Síndrome de *Boreout*. Conceituada por Rothlin e Werder (2007), a Síndrome de *Boreout* descreve uma condição de tédio crônico e falta de estímulo no trabalho, resultando em insatisfação, desmotivação e queda significativa no desempenho profissional.

O impacto da Síndrome de *Boreout* nas organizações é imenso e multifacetado. Colaboradores que sofrem dessa condição tendem a exibir altos níveis de absenteísmo, baixa produtividade e um comprometimento reduzido com os objetivos organizacionais.

Além disso, a subutilização das capacidades e talentos dos profissionais afeta negativamente a inovação e a competitividade da empresa. Diante desse cenário, torna-se imperativo investigar estratégias eficazes para prevenir e mitigar os efeitos do *Boreout*, promovendo um ambiente de trabalho que estimule o desenvolvimento profissional contínuo e mantenha os colaboradores engajados e motivados.

Essa pesquisa tem como objetivo explorar as causas e consequências da Síndrome de *Boreout* nas organizações e propor abordagens práticas para o desenvolvimento profissional como um meio de combater o tédio no local de trabalho. Por meio de uma revisão da literatura existente e da análise de estudos de caso, buscaremos identificar práticas de gestão e políticas organizacionais que possam não apenas prevenir a ocorrência do *Boreout*, mas também promover um ambiente de trabalho mais estimulante e satisfatório.

Em última análise, esperamos contribuir para a criação de estratégias que favoreçam tanto o bem-estar dos colaboradores quanto o desempenho organizacional sustentável.

Diante desse cenário, realizou-se um estudo por meio de pesquisas de campo e de artigos científicos sobre o tema, a fim de identificar a correlação entre a Teoria dos Dois Fatores e a Síndrome de *Boreout*, já que esta teoria revela que as condições de trabalho e relações interpessoais são os principais fatores responsáveis pela motivação e pelo engajamento dos funcionários.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Identificar os fatores que levam o funcionário ao estado de tédio e aborrecimento no ambiente organizacional, e buscar métodos para minimizar essa situação.

2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Por meio de pesquisa, analisar como o funcionário se sente dentro do ambiente organizacional;
- ✓ Analisar o porquê as organizações não darem a importância necessária para a saúde de seus colaboradores;
- ✓ Investigar como são baseados os cargos dentro das organizações e se existe plano de carreira, desafios e bonificações para seus colaboradores;
- ✓ Estruturar possíveis intervenções dentro do ambiente organizacional afim de que seus colaboradores voltem a se sentir desafiados e necessários dentro de seus cargos, apagando essa imagem de que são apenas “números” dentro de uma organização.

3. JUSTIFICATIVA

A escolha do tema se desenvolveu por meio da importância de analisar o comportamento das organizações em relação à saúde mental de seus colaboradores. Como dito previamente, a Síndrome de Boreout carece de conversas e debates nas organizações.

Por conta disso, a equipe percebeu uma oportunidade de explorar o tema e levar conhecimento do termo para os setores responsáveis.

Após a pandemia de COVID-19, os debates referentes a problemas ocasionados por conflitos nas organizações, atingiu um grande destaque, uma vez que o aumento de indícios de síndromes desenvolvidas no ambiente laboral, tiveram uma elevação significativa durante os últimos anos.

Em 2019, uma pesquisa feita pela International Stress Management Association (ISMA-BR) revela que 32% da população brasileira é afetada por estresse excessivo no ambiente de trabalho. Em 2023, os dados sobem para 67% de colaboradores afetados, de acordo com o relatório *People at Work 2023: A Global Workforce View*, do ADP Research Institute. Os números estão acima da média global, que em 2023 era de 65%.

Sendo assim, esse trabalho desenvolve uma contribuição acadêmica e profissional para a exposição de um problema ao qual qualquer trabalhador está sujeito a presenciar ou a vivenciar em sua vida profissional.

4. REVISÃO TEÓRICA

Baseado em diversas situações relatadas na história por trabalhadores que se sentem cansados, desmotivados e, por fim, desenvolvendo um baixo rendimento dentro da organização, Frederick Herzberg busca saber como e porque esses colaboradores venham a se sentir desconexos dentro do meio e de que modo possíveis intervenções possam ser implantadas dentro das mesmas.

Desta forma, A Teoria dos Dois Fatores revela que, o relacionamento interpessoal e as condições de trabalho que as organizações nos oferecem, são cruciais para influenciar um colaborador à insatisfação e desmotivação. Os fatores higiênicos onde são as características ligadas a organização e suas condições de trabalho tem efeito direto em como o funcionário irá se sentir, se estará confortável ou não. Equipamentos de boa qualidade, salário proporcional à suas funções dentro da empresa e o relacionamento entre os outros colaboradores são alguns exemplos que podemos citar. Os fatores motivacionais, são aspectos ligados ao funcionário da organização, onde ele tem como objetivo o crescimento profissional. Ter autonomia de suas funções, sentimento de valorização dentro da empresa e reconhecimento por parte de seus superiores são exemplos de fatores motivacionais.

Uma pesquisa realizada pela Page Talent, nos mostra que 58% dos colaboradores no Brasil, têm mais facilidade para desenvolver suas funções quando atuam de forma mais independente.

5. TEORIA DOS DOIS FATORES – FREDERICK HEZBERG

Teoria criada e desenvolvida pelo psicólogo americano Frederick Herzberg (1959), segue sendo muito utilizada por diversas empresas nos dias de hoje.

Tem por objetivo identificar fatores que causam satisfação ou insatisfação no ambiente de trabalho. Com base em relatos obtidos através de entrevistas realizadas com diversos profissionais na área industrial de Pittsburgh, Herzberg (1959) os dividiu em dois fatores, higiênicos e motivacionais.

Fatores higiênicos estão relacionados as condições de trabalho e são controlados pela empresa, como salário, condições do ambiente, políticas, clima organizacional, tipo de chefia, quando estes fatores são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação dos funcionários; se elevam a satisfação não conseguem manter por muito tempo. Quando os fatores são precários, provocam a insatisfação dos colaboradores.

Já os fatores motivacionais, estão ligados a questões interpessoais, como as atividades do indivíduo, sentimentos de crescimento e reconhecimento profissional. Esses fatores podem ser considerados particulares, falam sobre as funções, cargos e tarefas que cada funcionário realiza de forma individual, além da liberdade que cada um possui, da autonomia, das metas e objetivos, entre outros pontos, o que, de acordo com Herzberg (1959), possui um forte peso na satisfação, motivação, engajamento e produtividade do colaborador.

Figura 1 - A teoria dos dois fatores de Herzberg



Tabela 1: Fatores que levam à insatisfação x fatores que levam à satisfação

Fatores que levam à insatisfação	Fatores que levam à satisfação
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de Trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

Segundo Herzberg (1997), criador da Teoria dos dois Fatores: “Os fatores envolvidos na produção da satisfação (e motivação) no trabalho são separados e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho. Já que é necessário considerar fatores separados, dependendo do fato de estarmos examinando a satisfação ou insatisfação no trabalho, segue-se que esses dois sentimentos não são antagônicos. O oposto de satisfação no trabalho não é insatisfação no trabalho, mas sim a ausência de satisfação; e, da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas sim ausência de satisfação”.

6. SÍNDROME DE *BOREOUT*

Muito se sabe que o excesso de exigências no ambiente de trabalho, pode resultar em Burnout, síndrome reconhecida como doença ocupacional. Em seu oposto, a falta de demandas também pode ser prejudicial à saúde.

Síndrome de *Boreout*, termo descrito pela primeira vez em 2007 pelos estudiosos suíços Peter Werder e Philippe Rothlin através do livro “***Boreout! Overcoming Workplace Demotivation***”, surge em colaboradores que obtêm o sentimento de desmotivação, não conseguindo encontrar tarefas que goste de realizar ou, se sentindo desenquadrado em seu local de trabalho, impedindo que o funcionário entre em um estado de “*flow*” (“fluxo”, em inglês). Esse estado é descrito pela psicologia positiva, onde é possível perceber quando uma pessoa faz atividades prazerosas, repercutindo em emoções positivas. Além disso, geralmente a pessoa atinge uma concentração de forma mais rápida, se envolvendo inteiramente na realização da atividade.

A síndrome compromete o bem-estar no trabalho. De acordo com o Instituto de Psiquiatria Paulista, os sintomas do *boreout* são: Desinteresse e tédio constante no trabalho; Sentimento de estar sobrecarregado mesmo com tarefas simples e rotineiras; Falta de motivação e energia; Baixa produtividade; Procrastinação frequente; Tristeza e apatia; Ansiedade e irritabilidade; Sintomas físicos, como dores de cabeça e problemas digestivos.

O *Boreout* é resultado de um distanciamento do colaborador com o trabalho, sendo desmotivado por diversos motivos como, baixa remuneração, por não ver mais sentido naquilo que executa e não se identificar mais com o que a empresa executa ou produz.

De acordo com artigo publicado no site da *Great Place to Work*: “Um programa de *onboarding* eficaz aumenta o senso de pertencimento e reduz drasticamente o *turnover*. Organizações que promovem um processo de integração estruturado experimentam uma produtividade 62% melhor, segundo a *Society for Human Resource Management (SHRM)*, e um índice de permanência 50% maior entre os novos contratados, como informa um estudo da *Aberdeen Group*. O *State of the American Workplace*, relatório anual da Gallup sobre ambientes de trabalho nos Estados Unidos, mostra que apenas 12% dos funcionários afirmam que a sua organização tem um ótimo programa de *onboarding*. Essa fragilidade no vínculo empregador-empregado é o que

pode elevar os índices de rotatividade. É por isso que a proximidade com os novos colaboradores é tão fundamental. Para 96% deles, como aponta o LinkedIn, o contato regular com o gerente direto influencia diretamente na qualidade da experiência de integração.”

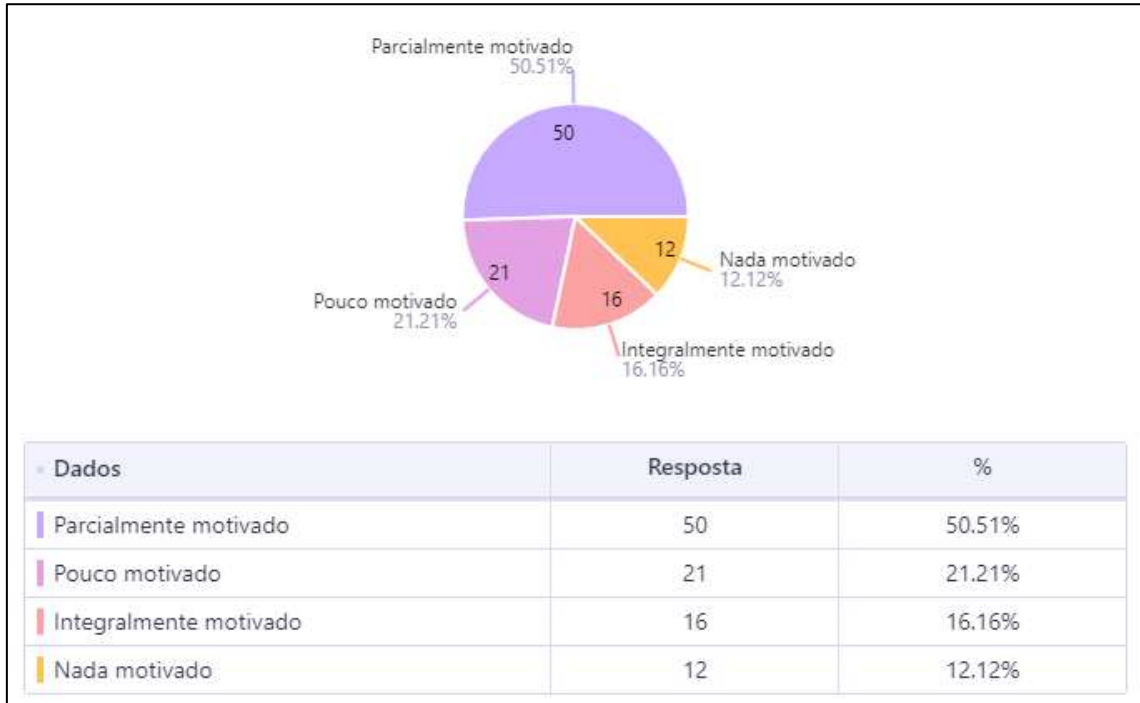
Nota-se que, trabalhar tendo um objetivo maior do que a tarefa que executa, gera um senso de contribuição fundamental para que o funcionário sinta o desejo de prosseguir e acertar. De acordo com Giedra (2024), o ser humano trabalha com reforço positivo. “O que as empresas podem fazer para solucionar o problema é criar ambientes motivadores, que quando o funcionário produza resultados, bata a meta, alcance objetivos, ele tenha alguma espécie de conforto, de recompensa”, acrescenta. A especialista defende que, palestras dinâmicas e até mesmo mudar a forma de trabalho pode ser benéfico para os colaboradores. “Cada empresa tem que olhar para o seu funcionário e perceber o que está faltando. É uma tarefa muito única de cada empresa, mas faz parte olhar para o funcionário e suprir essas falhas para que ele não tenha a questão do tédio instalada”, finaliza.

7. METODOLOGIA

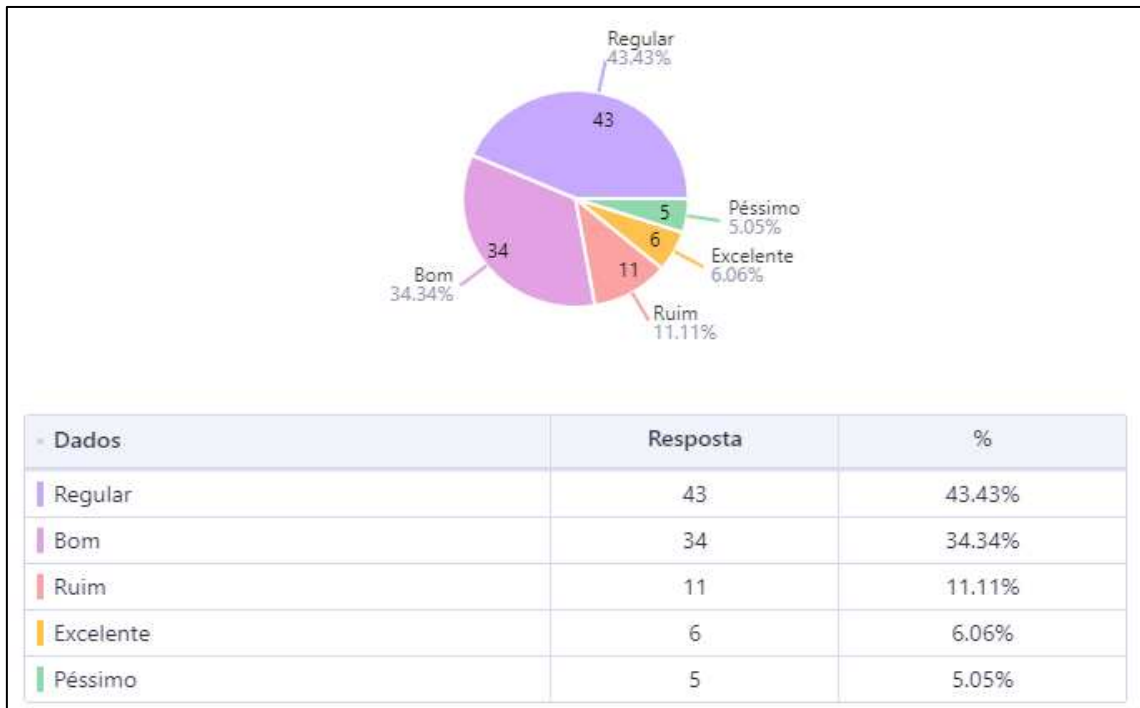
A metodologia utilizada para elaboração do trabalho de conclusão de curso foi realizada por meio de pesquisas bibliográficas com bases em materiais eletrônicos, sites, e pesquisa de própria autoria realizada com 100 pessoas, disponibilizada em redes sociais.

7.1 RESULTADOS ENCONTRADOS

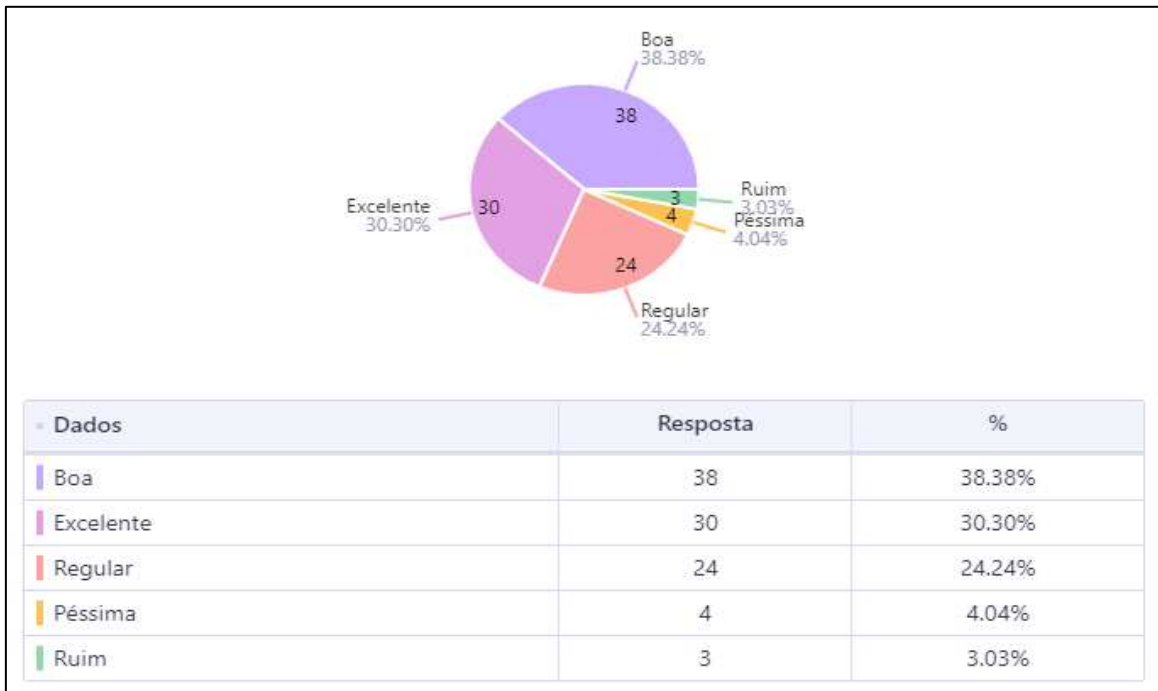
Você se sente motivado dentro do seu ambiente de trabalho?



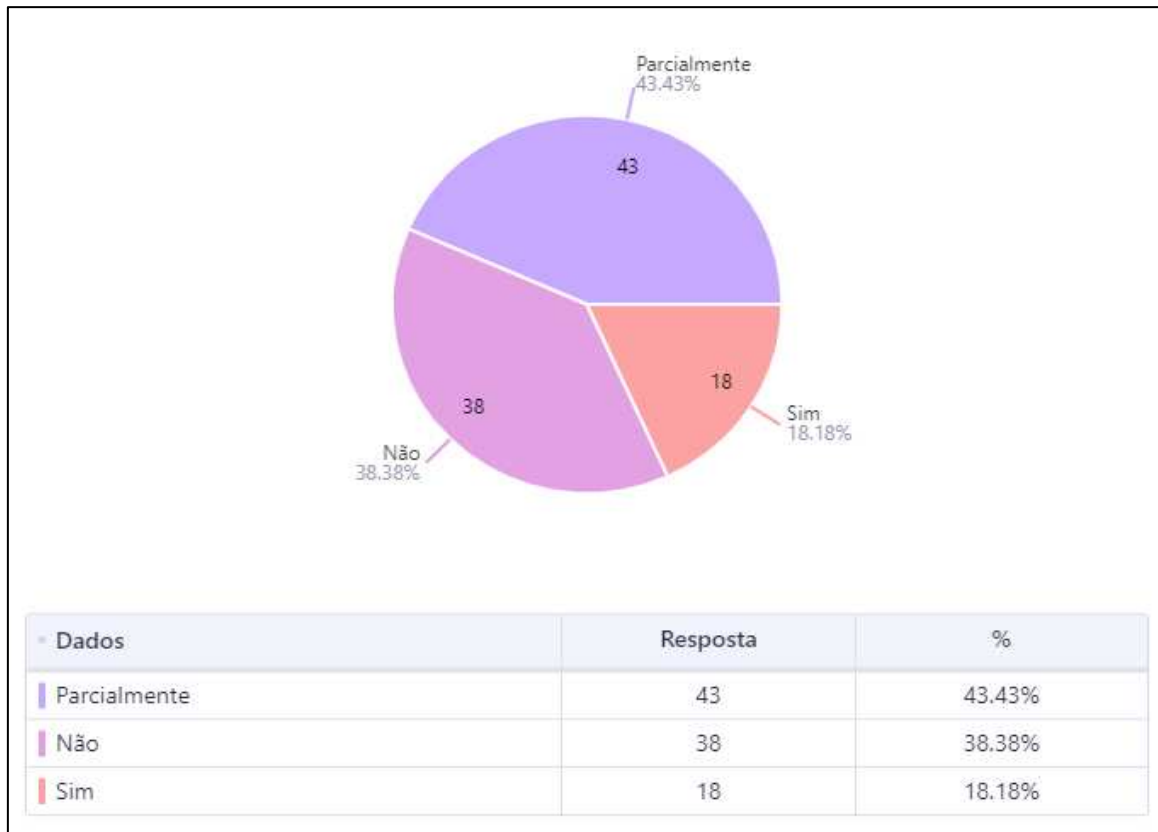
Como você avalia o clima organizacional em sua empresa?



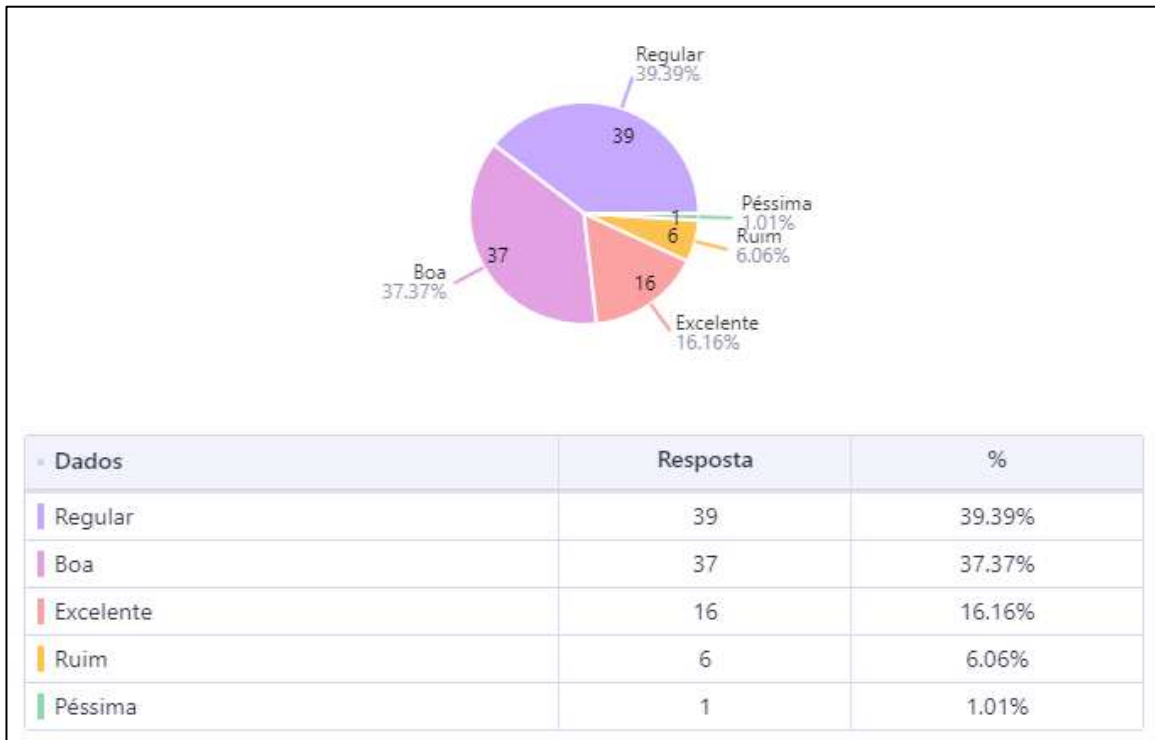
Como é sua relação com seu superior?



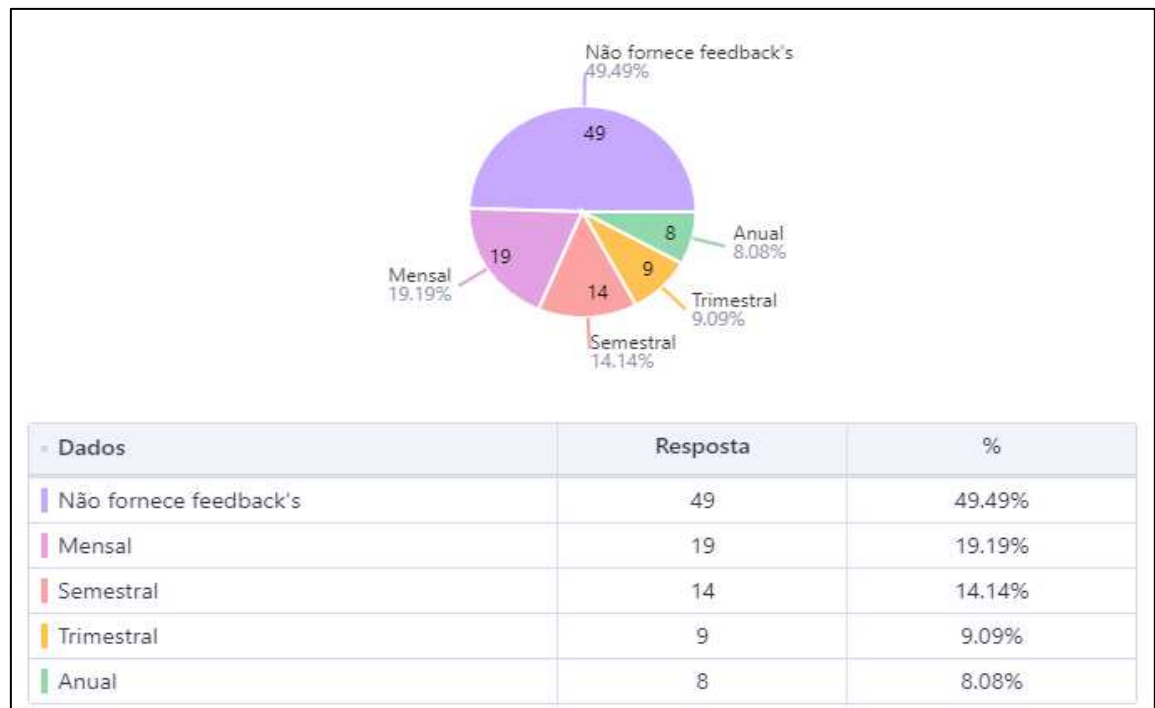
Sua empresa tem um plano de carreira bem estruturado, claro e funcional?



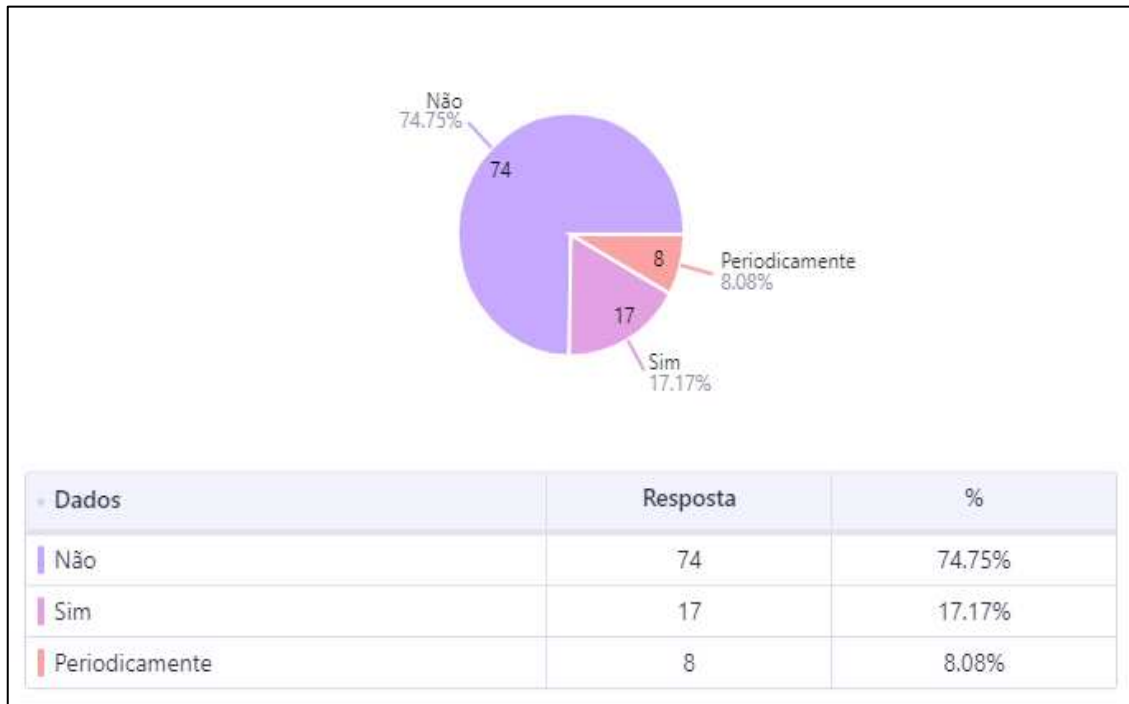
Como você avalia a estrutura da sua empresa?



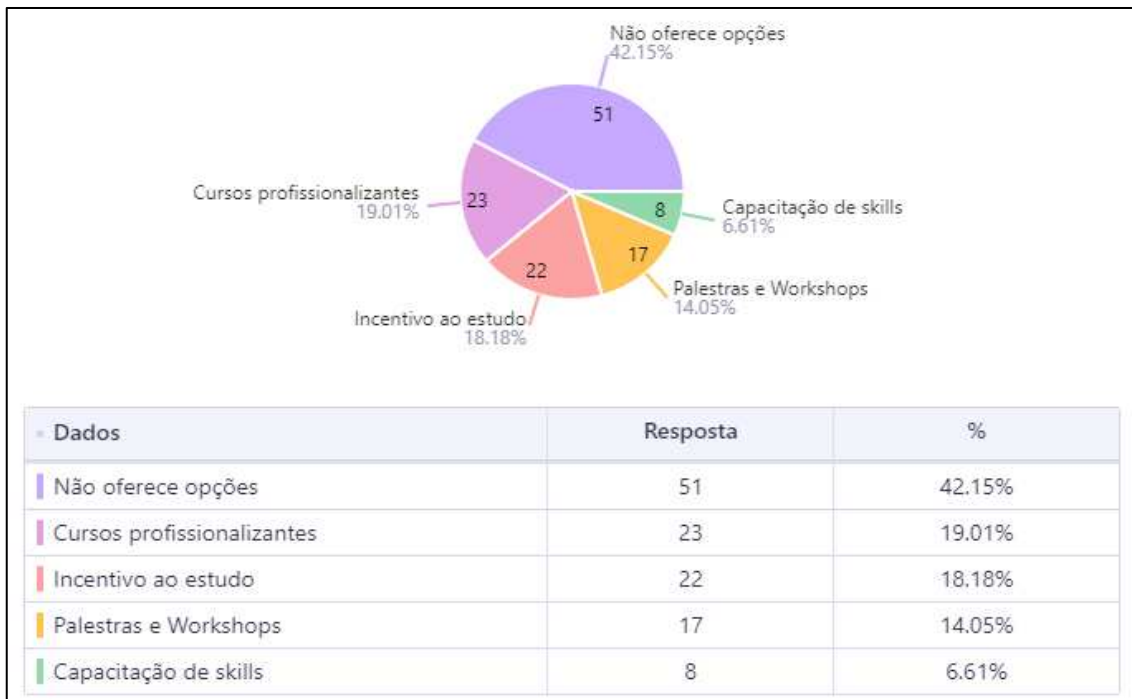
Sua empresa fornece feedback's periodicamente? Se sim, qual o intervalo de tempo?



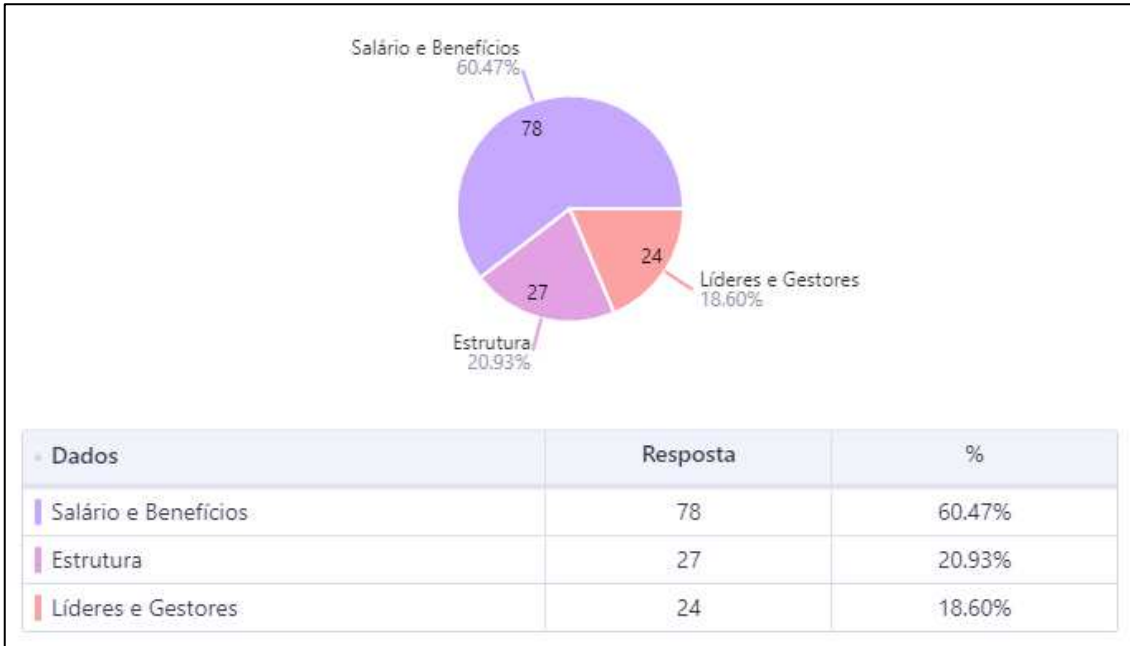
Sua empresa oferece apoio psicológico para os funcionários?



Sua empresa oferece opções de desenvolvimento para seus funcionários? Se sim, quais são eles?



Quais são os principais fatores que te motivam dentro da empresa?



Quais aspectos e características carecem dentro do seu ambiente organizacional?



7.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Ao analisar o resultado do questionário, identificamos que apenas 16.16% das pessoas entrevistadas se sentem integralmente motivados em seu ambiente de trabalho, 42.15% das empresas não oferecem opções de desenvolvimento para seus funcionários, as empresas ainda carecem de investimentos voltados aos colaboradores. Atualmente, o fator salário e benefícios tem sido a principal motivação para um colaborador, tendo 60.47% de votos.

Relacionado ao clima organizacional, 43.43% responderam que o clima é regular, mas quando se trata de liderança, 30.30% responderam que tem uma relação excelente com seus superiores. O feedback é importante para manter a melhor performance do setor, porém 49.49% dos colaboradores entrevistados, não recebem feedback's de seus superiores.

Se tratando de estrutura organizacional, 16.16% indicaram a estrutura de sua empresa como excelente. Os fatores que mais carecem dentre as organizações entrevistadas são Clima Organizacional com 25.28% e Plano de Carreira com 26.97%, em uma questão focada no plano de carreira, apenas 18.18% oferece um plano bem estruturado, claro e funcional.

A última questão analisada, avalia o apoio psicológico que a empresa oferece ao seu funcionário, 74.75% dos entrevistados indicaram que a empresa não oferece apoio psicológico, deixando claro o motivo de tantas síndromes surgirem no ambiente laboral.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível identificar a escassez de conhecimento dentro das organizações, seja por parte dos colaboradores ou por gestores e líderes, sendo um dos fatores para o aumento de doenças laborais. A Síndrome de *Boreout*, por ser tão pouco falada, vem crescendo de forma exponencial e mascarada dentro da nossa sociedade, fazendo com que profissionais de diversas áreas e mercados sofram com a falta de motivação dentro de seus ambientes de trabalho, ocasionados por diversos motivos.

Após pesquisa realizada com cem colaboradores de diversas organizações e ramos diferentes, baseada em fatores motivacionais e como eles interferem na produtividade e “sensação de pertencimento” dentro de uma empresa, podemos identificar que aspectos como uma boa estrutura de trabalho, um líder que acompanha o dia a dia de seus funcionários e a execução de feedbacks, são aspectos que carecem dentro dessas organizações e que por muitas das vezes afetam o rendimento de seus colaboradores.

De acordo com Herzberg, idealizador da “Teoria dos Dois Fatores”, os fatores que motivam um funcionário são divididos em dois, sendo eles os fatores higiênicos, referenciados como salários condizente com seu cargo e suas funções, estrutura de trabalho em boas condições, boa relação com seu superior etc., e os fatores motivacionais trazendo um plano de carreira bem estruturado, liberdade e autonomia para tomada de decisões em projetos dentro da empresa e a sua realização profissional. Os fatores higiênicos são aqueles que podemos considerar necessários para que um colaborador se sinta satisfeito com seu local de trabalho sendo principal responsável pela insatisfação, em contrapartida, os fatores motivacionais são importantes para o incentivo do funcionário dentro da organização.

Considerando as pesquisas atuais e o estudo feito por Herzberg anos atrás, pode-se notar que o setor organizacional se limita em diversos aspectos, no que diz respeito a motivação de seus funcionários, partindo do princípio, não disponibilizando itens básicos para que seus colaboradores tenham um desempenho digno de suas capacidades até a falta de uma avaliação de desempenho, que tem como objetivo identificar e determinar ao colaborador quais são as metas pretendidas, observações diárias e objetivos futuros que a empresa busca e espera deles.

Com tudo, as organizações necessitam dispor cada vez mais o seu recurso humano, tendo em vista que, investimentos são sempre necessários dentro de uma

organização e para o seu quadro de funcionários não poderia ser diferente. Ter um olhar rebuscado e cuidadoso o com profissional que busca sempre alcançar os objetivos e metas que lhe são impostos e muitas das vezes não se sentem respaldados, úteis e válidos para exercer tal cargo. Tendo esse entendimento, teremos cada vez mais profissionais motivados, saudáveis e dispostos dentro do mercado de trabalho.

9. BIBLIOGRAFIA

Artigo - Boreout: o outro lado da moeda do Burnout. Disponível em: <<https://portalhospitaisbrasil.com.br/artigo-boreout-o-outro-lado-da-moeda-do-burnout/>>. Acesso em: 16 maio. 2024.

BRASIL, S. **Teoria de Herzberg: Saiba o que é a Teoria dos Dois Fatores.** Disponível em: <<https://www.salesforce.com/br/blog/teoria-de-herzberg/>>. Acesso em: 16 nov. 2023.

Burnout e Boreout: conheça as definições, diferenças e impactos na saúde. Disponível em: <<https://psiquiatriapaulista.com.br/burnout-e-boreout-diferencas-sintomas-tratamentos/>>. Acesso em: 16 maio. 2024b.

HERZBERG, Frederick. **O conceito de higiene como motivação e os problemas do potencial humano no trabalho.** In: HAMPTON, David R. Conceitos de comportamento na administração. São Paulo: EPU, 1973. P. 53-62

HERZBERG, Frederick. Mausner, B. and Snyderman, B. (1959), **The Motivation to Work.** Wiley, New York, NY

PONTOTEL, R. **Síndrome de Boreout: entenda como ela pode afetar seus colaboradores e como evitá-la!** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/sindrome-de-boreout/#:~:text=S>> Acesso em: 29 set. 2023.

SANCHES, E. N. **Burnout x Boreout: entenda a diferença entre as duas síndromes.** Gupy.ioGupy,, 2 fev. 2023. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/burnout-boreout-diferenca>>. Acesso em: 16 maio. 2024

Síndrome de Boreout: a nova preocupação dos empregadores. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sindrome-de-boreout-a-nova-preocupacao-dos-empregadores-sim-e-boreout-e-nao-burnout/1333610120>>. Acesso em: 16 maio. 2024.

10. ANEXO

10.1 QUESTIONÁRIO

Boreout: Desenvolvimento Profissional Contra o Tédio nas Organizações.

responda as questões que mais se assemelham a sua situação e de seu âmbito de trabalho.

Você se sente motivado dentro do seu ambiente de trabalho? *

- Integralmente motivado
- Parcialmente motivado
- Pouco motivado
- Nada motivado

Como você avalia o clima organizacional em sua empresa? *

- Excelente
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo

Como é a sua relação com seu superior? *

- Excelente
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

SUA EMPRESA TEM UM PLANO DE CARREIRA BEM ESTRUTURADO, CLARO E FUNCIONAL?

- Sim
- Parcialmente
- Não

Como você avalia a estrutura da sua empresa? *

- Excelente
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

Sua empresa fornece feedback's periodicamente? se sim, qual o intervalo de tempo? *

- Mensal
- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Não fornece feedback's

Sua empresa oferece apoio psicológico para os funcionários? *

- Sim
- Periodicamente
- Não

Sua empresa oferece opções de desenvolvimento para seus funcionários? Se sim, quais são eles? *

- Capacitação de skills
- Cursos profissionalizantes
- Palestras e Workshops
- Incentivo ao estudo
- Não oferece opções

Quais são os principais fatores que te motivam dentro da empresa? *

- Estrutura
- Salário e Benefícios
- Líderes e Gestores

Quais aspectos e características carecem dentro do seu ambiente organizacional? *

- Estrutura adequada
- Clima organizacional
- Motivação de superiores
- Plano de carreira
- Apoio psicológico