

## O AMBIENTE EMPRESARIAL E A SAÚDE INTEGRAL DO COLABORADOR

Bruna Silva Lopes<sup>1</sup>

Brunaslopes2019@gmail.com.br

Giovanna da Costa Rufino de Oliveira

Gicosta0310@gmail.com.br

Isabele Brandão de Moura

Isabele.moura2106@gmail.com.br

Kailany Antônia Damasceno

Kailanybbb2@hotmail.com.br

Nathália de Souza Pereira

pereiranath24@gmail.com.br

**Resumo:** Este trabalho de conclusão de curso tratou dos problemas enfrentados pelos colaboradores em relação à qualidade de vida e motivação no trabalho que resulta em uma saúde frágil dos funcionários e afetam sua integridade física e mental. Para tal considerou-se as mudanças no âmbito empresarial nos tempos modernos, onde pode-se ver que muitas organizações começaram a focar em seus propósitos iniciais, resgatando sua missão, visão, valores e motivos que levaram às suas fundações. Tal atitude tem contribuído para a adaptação de ambientes, flexibilização de horários e mudanças de hábitos que visam o bem-estar do colaborador, de modo que, atualmente, as empresas estão sendo mais saudáveis para seus funcionários, natureza e comunidade.

**PALAVRAS-CHAVE:** colaboradores; qualidade de vida; saúde integral; ambiente empresarial.

### 1. Introdução

Durante a primeira fase da Revolução Industrial, na Europa do século XVIII, as pessoas possuíam péssimas condições e ambiente de trabalho, além disso, viviam em condições precárias, possuíam altas jornadas de trabalho e salários extremamente baixos; essa fase inicial da indústria foi responsável pelo crescimento econômico da Europa, porém esse dinheiro se concentrava nas mãos da burguesia e das novas elites industriais que surgiam na época, ao mesmo tempo em que gestantes, crianças e idosos trabalhavam incessantemente nas fábricas, especialmente têxteis, onde corriam sérios riscos de saúde e até mesmo de vida (Toda Matéria – Consequências da revolução industrial). Segundo matéria de Portal São Francisco, ao fim do século XIX e

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

início do XX, com a chegada da segunda revolução industrial surgiram novas máquinas capazes de realizar atividades antes feitas por pessoas, e os trabalhadores antes chamados de 'Proletários' (termo que surgiu da ideia de que o trabalhador deveria ganhar um salário que fosse suficiente para, apenas, sustentar sua família e filhos) passaram a tomar certa noção a respeito dos abusos que sofriam, não aceitando serem substituídos por máquinas e reivindicando melhores condições de trabalho.

Historicamente, os trabalhadores passaram a ter melhores condições de trabalho para os padrões da época através da criação de diretrizes trabalhistas ao redor do mundo, porém, as revoluções industriais seguintes pouco evoluíram a respeito das condições de trabalho, em sua contemporaneidade, isto porque a saúde física é a mais enfatizada por gestores e colaboradores:

Do lado dos trabalhadores, por sua vez, observa-se que muitos parecem se sentir mais autorizados a buscar a assistência no CRST quando se ressentem de problemas de ordem física, sendo rara a sua ocorrência em situações em que eles apresentem uma demanda clara e inicial de problema de saúde mental. Destacam-se aqui dois dos casos que demandaram assistência no CRST por esse motivo. O primeiro é o de um trabalhador de cerca de 40 anos que era responsável pela expedição de produtos de uma grande empresa de alimentos. Ele procurou ajuda de um outro serviço de saúde após ter uma crise de ausência enquanto conduzia um carro e quase ter provocado um grave acidente que envolveria sua esposa e filhos. Em avaliação realizada pelo médico daquele serviço foi verificado que esse trabalhador apresentava sintomas orgânicos (pressão alta, eletrocardiograma alterado) e psíquicos (insônia, irritabilidade etc.) que pareciam decorrentes de estresse e foi-lhe sugerido que procurasse o CRST de Campinas. Na entrevista inicial, no CRST, ele associava diretamente as características do seu trabalho como as causadoras dos seus problemas de saúde, destacando a grande responsabilidade associada à sua função e à jornada excessiva de trabalho [...] Contudo, deve-se notar que a "autorização" para buscar a ajuda do CRST foi dada por um médico. (SATO; HESPANHOL. SCIELO. 2005).

Como ilustrado acima, os problemas de saúde apresentados pelos colaboradores e relacionam cada vez mais ao seu próprio ambiente de trabalho e/ou atividade profissional exercida; vemos um exemplo desse agravamento da saúde de pessoas que trabalham na modalidade *Home office* - formato de trabalho no qual o colaborador atua a distância, utilizando meios computacionais

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

para produzir junto à empresa, como se estivesse presente fisicamente – especialmente no que diz respeito a sua saúde psicológica;

A tensão de manter o nível de rendimento diante de exigências às quais não estamos habituados, assinala a também especialista em teletrabalho, causa “somatizações, com alterações digestivas, do ciclo do sono e ansiedade por essa má adaptação à nova situação de estresse”. Isso se agrava entre quem nunca trabalhou à distância. “Havia desinformação, falta de formação e de tecnologia. Os horários foram quebrados. Em muitos casos, as jornadas são intermináveis, e isso gera uma alteração nos ciclos biológicos e nas relações familiares e sociais.” [...] As pessoas passaram a trabalhar mais. Até duas horas diárias a mais na Europa e três nos Estados Unidos, segundo dados do NordVPN [...] Um de cada quatro empregados tem de usar seu tempo livre para dar conta das tarefas, aponta uma pesquisa do Eurostat, o serviço de estatística da União Europeia. E fazem isso do sofá ou da cadeira da cozinha, compartilhando espaços improvisados com companheiros e filhos. Trabalhando à custa do sono. (ALFAGEME. HERRERO. EL Paiz. 2020)

Essa modalidade de trabalho pode trazer muitos benefícios relacionados ao conforto e à liberdade de estar em casa, porém, pode trazer graves problemas, como ansiedade, estresse e desvios posturais, como citado por Alberto Brandão na revista ‘Moskit, (2020), “[...] o trabalho em home office cria pressões e expectativas difíceis de lidar, principalmente quando home office é visto pela empresa como uma espécie de benefício e não apenas como um regime de trabalho diferente”.

Por outro lado, constata-se que há empresas cada vez mais preocupadas com a sustentabilidade social, principalmente nos tempos de pandemia que o mundo está enfrentando, dando margem a novos métodos de funcionamento e direcionamento, contribuindo para que os problemas que afetam seus colaboradores sejam reduzidos. A partir deste contexto, esta pesquisa foi assim desenvolvida:

## 1.1 Questão Orientadora

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

Como construir o direcionamento para um ambiente empresarial saudável, levando em conta as problemáticas que afetam a saúde integral dos colaboradores?

## **1.2 Objetivo Geral**

Apresentar diretrizes para o direcionamento do comportamento empresarial sustentável, no âmbito social, profissional, econômico e ambiental, visando a saúde e bem-estar do colaborador.

## **1.3 Objetivos Específicos**

- Apresentar as dificuldades enfrentadas pelos colaboradores no ambiente de trabalho;
- Buscar a origem dos problemas apresentados pelos colaboradores durante o exercício de suas atividades;
- Identificar os principais elementos motivadores do comportamento empresarial sustentável;
- Apresentar os elementos motivadores aplicados ao dia a dia empresarial e seus resultados.

## **1.4 Hipótese**

Com a implementação do processo de saúde organizacional, criando condições adequadas para o bem-estar, motivação, e prevenção de doenças do colaborador, será construído um ambiente empresarial saudável, contribuindo para o incentivo e desenvolvimento dos exercícios das funções.

## **1.5 Justificativas**

- Justificativa pessoal: transformar o ambiente empresarial em um local sustentável para o colaborador, pois este tem de ser visto como ser humano, com necessidades e particularidades, diferentemente de uma máquina;
- Justificativa social: prevenir o desenvolvimento em larga escala de doenças como a depressão, a ansiedade e a síndrome de Burnout nos colaboradores, as quais estão diretamente ligadas à sobrecarga no trabalho e ao ambiente de trabalho;

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

- Justificativa científica: contribuir com um material que fale sobre diretrizes sustentáveis para o bom desenvolvimento empresarial que abrange todo o ciclo das atividades empresariais;
- Justificativa institucional: melhorar o desenvolvimento das atividades empresariais em toda sua amplitude, desde a extração da matéria-prima, passando pela produção até o retorno positivo para o meio ambiente, completando o ciclo sustentável, nas relações e produção.

## **2. Desenvolvimento**

### **2.1 Sustentabilidade de forma abrangente**

O termo “sustentabilidade” vem sendo utilizado com frequência na atualidade, presente em diversas áreas do conhecimento econômico, ambiental e social; no entanto, essa expressão muitas vezes não é totalmente compreendida.

A palavra ‘sustentabilidade’ tem origem do latim *Sustentare*, que significa sustentar, conservar, apoiar ou cuidar, de acordo com o ‘LaSSu’ - Laboratório de Sustentabilidade da Universidade de São Paulo. Desse modo, pode-se definir sustentabilidade como a conservação e manutenção das ações que têm por objetivo suprirem as necessidades do ser humano no presente, sem comprometer as gerações futuras. Ela é alcançada por meio do desenvolvimento sustentável, cujo qual visa explorar recursos de forma prevenida, de forma que esses recursos também possam ser usados pelas próximas gerações, de acordo com Júlio César Teixeira em matéria publicada na plataforma da ‘FIA’ – Fundação instituto de administração – em 28/11/2018.

A base do conceito de sustentabilidade surge em Estocolmo, na Suécia, na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (UNCHE), em 1972. Mais tarde, em 1987, o termo foi apresentado no relatório da Comissão Mundial do Meio Ambiente e Desenvolvimento, instituída pela ONU (Organização das Nações Unidas).

Entre os tipos de sustentabilidade, tem-se a sustentabilidade empresarial, a qual consiste em adotar atitudes empresariais conscientes, a fim de diminuir o

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

impacto ao meio ambiente e à sociedade nele inserida; ou seja, para uma empresa ser considerada ambientalmente e socialmente sustentável, é preciso que ela realize ações práticas e éticas que visem seu crescimento econômico, sem agredir a natureza, colaborando para o desenvolvimento da sociedade.

Os tipos de sustentabilidade, incluindo a sustentabilidade empresarial, totalizam 4 conceitos, de acordo com matéria publicada na plataforma 'FIA' por Júlio César Teixeira em 28/18/2018, que englobam toda a sociedade e suas atividades econômicas, sendo eles: Sustentabilidade ambiental e ecológica; Sustentabilidade Empresarial; Sustentabilidade Social e a Sustentabilidade Econômica.

A sustentabilidade ambiental e ecológica é aquela referente ao meio ambiente onde se vive à natureza, nascentes, rios, fauna e flora especialmente ao uso desses meios orgânicos naturais; para alcançar a sustentabilidade ambiental e ecológica, é necessário que se tenha um uso consciente e moderado de seus recursos além de aumentarmos e incentivarmos as práticas de preservação ao meio em que vivemos.

A sustentabilidade empresarial se refere à indústria, com o aumento das linhas de produção se tornou necessária a criação de meios de produção, venda e descarte de materiais cada vez menos nocivos ao meio ambiente, para que se possa melhorar a qualidade de vida da nossa e das próximas gerações. Alguns cuidados com o meio ambiente por parte das empresas são exigidos por lei, porém nada as impede de ir além; muitas empresas participam de projetos de reflorestamento, preservação de espécies animais, vegetais e da limpeza e preservação de nascentes hídricas e algumas oferecem até mesmo a educação ambiental aos colaboradores para que estes possam ter práticas mais sustentáveis no seu dia a dia. Preservar a natureza e produzir ao mesmo tempo, mostra, não somente ao consumidor, que existe a possibilidade de fazermos bons produtos de diferentes materiais com a mesma qualidade, e pode inclusive dar ideias para soluções e materiais mais baratos, acessíveis e renováveis.

A sustentabilidade social refere-se às ações dentro do meio social que têm como objetivo a melhora na qualidade de vida da população, o que inclui a diminuição da desigualdade social, acesso a saúde, educação, oportunidades

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

de trabalho e segurança, assim como o bem-estar físico e psicológico através do acesso e preservação de espaços públicos. Ela está extremamente ligada às instituições e governos públicos, estaduais e nacional, pois trata da sociedade de forma geral; a busca por uma cidade segura, sem violência, com espaços públicos que possui acesso às instituições públicas, é algo que vemos em nosso cotidiano, porém não identificamos tais fatos como sustentabilidade.

A sustentabilidade econômica refere-se ao desenvolvimento de empresas, geração de lucros, empregos, diminuição de custos e utilização de alternativas que sejam mais econômicas e menos nocivas ao meio ambiente. Até pouco tempo atrás, se olharmos para a história da evolução econômica-industrial, acreditava-se ser impossível conciliar a indústria ao meio ambiente, especialmente no que se diz respeito à área financeira, mas hoje sabemos que cada vez mais empresas andam de mãos dadas com as alternativas sustentáveis; uma das formas aplicadas da sustentabilidade econômica nas empresas é a instalação de placas solares e utilização de energia limpa em escritórios e linhas de produção, o que diminui drasticamente os custos (em comparação com a energia elétrica) a longo prazo, também existe a possibilidade de realizar o tratamento de resíduos orgânicos que podem ser reutilizados em plantações e produção de energia por exemplo. Tais ações diminuem custos e ajudam a preservar o meio ambiente, e elas podem ser praticadas em grandes empresas e em nossas casas, a começar pela consciência de compra e consumo que hoje pode ser definido com excessivo ao redor do mundo.

Este artigo científico terá foco na Sustentabilidade Institucional, que é aquela referente à saúde e preservação do funcionário no ambiente de trabalho independentemente de sua atividade. O Brasil possui uma lista de doenças causadas pelas atividades profissionais, elaborada pelo Ministério da Saúde, que inclui fatores químicos, riscos físicos, psicológicos e biológicos, como é o caso da doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (COVID-19), que entrou nesta lista no ano de 2020, como citado por Tiago Angelo em matéria do 'Conjur.com.br' em 2020.

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

## **2.2 O bem-estar do colaborador e seus impactos no ambiente de trabalho.**

O bem-estar no trabalho é um conjunto de estratégias e ações adotadas para a criação de um ambiente de trabalho harmônico e benéfico ao colaborador. Além do bem-estar no ambiente de trabalho há também os impactos das relações interpessoais afetivas entre a equipe, que se relacionam diretamente com a sensação de pertencimento à comunidade criada dentro da empresa e a forma como as pessoas se relacionam com os colegas de trabalho. De acordo com o diretor Lord Richard Layard (2019), diretor do programa Centre for Economic Performance na London School of Economics, “Essas são as coisas que grande parte dos indivíduos falam quando estão entre familiares e amigos, e precisamos levar a sério o fato de que vários cargos são altamente entediantes ou extraordinariamente cansativos”.

Em geral, as pessoas não se sentem satisfeitas em seus empregos:

Nove em cada dez brasileiros estão infelizes em seu atual ambiente de trabalho. E ainda que uma parcela veja propósito no que faz, outra parte passa por momentos desagradáveis e exaustivos dentro da empresa, por questões como conflitos com colegas ou gestores, excessiva carga de afazeres, problemas de saúde física e mais. Essas situações cotidianas podem gerar quadros como estresse, síndrome de Burnout, crises de ansiedade e depressão.  
(MONKEY, 2020)

É neste contexto que políticas de bem-estar entram como partes essenciais para alavancar a motivação, de forma que seja possível engajar os colaboradores com suas tarefas diárias, além da garantia de saúde e segurança no ambiente organizacional. Assim, políticas de bem-estar podem ser aplicadas através de mudanças no ambiente, nas relações nos processos dentro da empresa.

Um fator que coopera para o desgaste excessivo do colaborador é uma Cultura Organizacional desfavorável, ou seja, um complexo de ações, valores e práticas negativas, estabelecidas no cerne da empresa durante os anos. Como a forma de pressionar, tratar e motivar os funcionários, que pode gerar um mal estar dentro a equipe, além de déficit no engajamento dos mesmos, e consequentemente, a queda da produtividade, desperdícios de materiais, entre outros; e acordo com Martins, em matéria publicada no site da Beecorp (2021),

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.



tais pontos como a Cultura Organizacional desfavorável e déficit de engajamento dos funcionários se desenvolveram rapidamente após as mudanças no layout interno das empresas por volta dos anos 2000, pois até meados de 1960 era comum que cada profissional tivesse seu escritório ou sala, trabalhando em seu próprio espaço e permitindo mais privacidade, porém tal modelo acabava limitando interações e a convivência com outros colegas, o que acabou incentivando a adaptação à ambientes abertos com divisórias baixas e poucas paredes, para uma maior interação e sinergia entre os trabalhadores.

Contudo, de acordo com uma pesquisa realizada por Jungsoo e Dear, (2005), sobre a arquitetura interna dos prédios comerciais, pela Universidade de Sidney, ambientes com maior isolamento causam maior grau de satisfação entre os colaboradores, além disso, o principal problema relatado aos pesquisadores foi a falta de privacidade sonora; os profissionais que participaram da pesquisa reconheceram que ambientes abertos facilitam a interação e sinergia, mas alegaram que tal modelo não compensava o estresse causado pelo ambiente. Este modelo tende a causar um desconforto nos colaboradores, já que suas conversas são ouvidas por todos, além de gerar uma poluição sonora no local de trabalho, que se torna altamente dispersiva, cooperando para a irritabilidade entre os colaboradores.

Além dos fatores que afetam individualmente ou de forma coletiva, há também os que afetam de maneira individual cada colaborador. Entre eles estão fatores como ausência de treinamento e ferramentas adequadas; ergonomia e desvios de postura; estresse e Burnout, como afirma Oliveira, (2021).

A ausência de treinamento e ferramentas adequadas é altamente prejudicial para o desenvolvimento do profissional, visto que muitas vezes há um esforço por parte dos colaboradores para a realização da tarefa de uma forma efetiva e proveitosa, porém há uma indisponibilidade de materiais, principalmente tecnológicos, para a realização, que em conjunto com um treinamento ineficiente ou incompleto, pode acarretar em desgaste excessivo, funções desnecessariamente repetitivas, mau uso de recursos da empresa e do período de serviço do profissional em questão. Ademais, têm se tornado comuns os problemas ergonômicos como desvios de postura, que são causados devido a

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

um material e local inadequado de trabalho, onde as causas mais comuns para o desconforto são cadeiras inadequadas e pouco confortáveis, altura da mesa, posição do teclado, chão irregular que deixa a mesa instável, falta de apoio para os pés e outras questões diretamente relacionada ao local de trabalho (MARTINS, 2021).

Questões como o desenvolvimento de ansiedade, depressão e Burnout se tornaram recorrentes no ambiente profissional, principalmente durante o período de *home office* (escritório em casa) ocasionado pela pandemia de Covid-19. (PETRENKO, 2021). Ambientes altamente estressantes causam problemas de saúde e levam ao erro durante a execução de tarefas, problemas esses que só pioram quando há uma pressão por competição, fazendo com que os indivíduos trabalhem de forma cansativa, sem nenhuma produtividade, além da chance de ficarem doentes. Nesse tipo de ambiente, é comum as pessoas entrarem em um estado de fadiga, o que reduz a qualidade do trabalho realizado.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde – OMS (1998), qualidade de vida é:

A percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. E envolvem o bem-estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e, também, saúde, educação, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida.

A qualidade de vida no trabalho está presente nas transformações vivenciadas nas relações de trabalho da sociedade contemporânea. O tema vem sendo debatido por cientistas, assim como nas empresas, desde a década de 50, pois envolve diferentes áreas do conhecimento, como a saúde, psicologia, administração e a sociologia (SAMPAIO, 1999).

Muitos trabalhadores têm passado mais tempo no serviço do que em suas casas, o que nos mostra a importância de se ter ambientes de convivência no próprio ambiente empresarial, pois estes podem beneficiar o colaborador, especialmente sua saúde integral, e a empresa como um todo tanto na

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

produtividade quanto no clima organizacional. Diversas pesquisas realizadas no setor corporativo têm comprovado que organizações que se preocupam com a qualidade de vida são mais rentáveis, já que passam a contar com o aumento da produtividade e melhora do clima organizacional, como citado em uma matéria de 2020 no blog Vidalink..

### **2.3 A Gestão de Pessoas e a Saúde do Colaborador**

No estudo, realizado por Demo, Rezende e Martins, (2013) denominado “Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho”, foi apontado que existe uma interdependência entre a satisfação e comprometimento no trabalho e as políticas e práticas gerenciais (SIQUEIRA, 2008). De semelhante modo, políticas de gestão de pessoas desempenham um papel positivo sobre atitudes como satisfação, motivação e comprometimento, e comportamentos dos colaboradores, como sua produção, faltas e competitividade (KATOU, 2012).

Infelizmente, ainda existem diversas empresas que persistem em lidar com a saúde do trabalhador como se ela fosse apenas um gasto desnecessário ou desperdício de dinheiro, pois não enxergam como um investimento que gera retorno. A preservação e a atenção à saúde dos colaboradores devem ser observadas dentro e fora das corporações; de igual modo, saúde organizacional é de suma importância para garantir do bem-estar dos trabalhadores para garantir sua motivação, satisfação e proatividade. (SATO,2005)

Em vista disso, a Gestão de pessoas entende os colaboradores como parte fundamental do processo de tomada de decisões para buscar uma maior eficiência e competitividade, o que os torna um fator estratégico para as organizações, de acordo com Sato, (2005). Assim, as políticas de Gestão de pessoas precisam ser ajustadas a fim de valorizarem os colaboradores de modo consciente. Isso deve acontecer por meio dos processos de seleção, treinamento e desenvolvimento de colaboradores. Em comum, essas ações devem promover a criação e a manutenção de um clima organizacional agradável, positivo e colaborativo — tornando isso parte da

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

cultura da empresa. Cuidar da saúde do trabalhador é um desafio para as empresas. São muitos os obstáculos que precisam ser ultrapassados. As ações tomadas pelas empresas devem ser preventivas, evitando o surgimento de problemas futuros, como as doenças e as reclamações trabalhistas.

De acordo com o pensamento da ética do cuidado, de Leonardo Boff (1999), a partir do que ele nomeia “Ética do cuidado”, existe uma necessidade das pessoas terem a capacidade de cuidar de si, das outras pessoas e da natureza ao redor. Assim, o cuidado refere-se a uma atitude de preocupação, responsabilidade e de envolvimento efetivo, valorizando o lado espiritual das pessoas, desse modo, deve-se ter esse cuidado com a humanidade e com o planeta. De semelhante modo, a Gestão de Pessoas precisa desenvolver a habilidade de fazer com que seus colaboradores se sintam válidos em seus ofícios, visto que é no cuidado que os princípios, os valores e as atitudes da corporação são realmente identificados, podendo ser uma parte valorosa para o mercado de trabalho, pois a valorização do colaborador no ambiente de trabalho é tida como um diferencial no mercado competitivo.

De acordo com o estudo feito por Lorensi e Perini (2017):

As ações preventivas de cuidado à saúde do trabalho são importantes dentro do ambiente de trabalho. O colaborador saudável, que se sente confortável, produz muito mais do que aquele que não se sente bem. Esta produtividade se dá na questão qualitativa, ou seja, melhora os relacionamentos, o entendimento aos clientes, traz clareza mental, comunicação, motivação e confiança. E na questão quantitativa também, aumentando as vendas, reduzindo desperdícios e acidentes de trabalho.

Como uma planta só dá frutos se estiver forte, saudável e cuidada, assim também funciona para qualquer colaborador: para que ele dê seus melhores resultados, precisa estar bem. Por isso é tão importante ter a Gestão de pessoas como aliada para cuidar da qualidade de vida dos seus colaboradores, como aborda (SATO,2005). Isso se chama saúde ocupacional, que surgiu com o intuito de criar uma área da saúde que trata especificamente do bem-estar dos colaboradores, possibilitando um melhor ambiente de trabalho e uma melhor qualidade de vida para eles. Ela age como um conjunto de regras e

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

procedimentos com o objetivo de minimizar, eliminar e neutralizar doenças e problemas de saúde causados nas atividades laborais.

O empenho da empresa com a saúde do trabalhador e a prevenção de riscos provoca uma resposta positiva, pois propicia um ambiente no qual os trabalhadores efetuam as suas tarefas com mais satisfação. Isso aumenta o nível de produtividade das equipes, além de reduzir doenças, como a depressão, a ansiedade e o estresse. Por isso é imprescindível que a cultura da organização mostre que a preocupação com a saúde dos colaboradores não é apenas uma ação isolada afinal, quanto melhor for o ambiente de trabalho, mais saudável será seu colaborador e, dessa forma, a pressão do trabalho diminuirá, aumentando seu desempenho. (SATO, 2005)

## **2.4 Qualidade de vida no ambiente de trabalho**

De acordo com Moreti, (2016), em 1950 foram criadas as primeiras técnicas e ferramentas para medir a satisfação dos trabalhadores de uma empresa, e a QVT (Qualidade de vida do trabalhador), especialmente em 1970 e 1980; quando tal qualidade passou a ser estudada pensando no desenvolvimento da empresa, mas não necessariamente na melhoria do estado de saúde do funcionário.

Atualmente, nota-se maior preocupação e atenção voltada ao colaborador, mas muita coisa ainda exige melhora, pensando no bem mútuo do indivíduo e da empresa (GARCIA, 2010). Deve-se ampliar a visão a respeito do que é ser uma empresa genuinamente sustentável, para o colaborador, meio ambiente, e sociedade, pois todos eles fazem parte do processo produtivo, indireta ou diretamente (GARCIA, 2010).

No que se diz respeito ao colaborador, sabe-se que o lazer e descanso são peças-chave para uma boa qualidade de vida no trabalho, e duas ferramentas extremamente bem-vindas quando o objetivo é melhorar o clima organizacional e a saúde integral dos colaboradores, pois elas diminuem o estresse, diminuem a ansiedade, aumentam a disposição, melhoram o processo criativo, melhoram a sociabilidade e bem-estar geral (MARTINS,2021). Como exemplo de bons resultados após a aplicação dessas ferramentas, pode-se citar o negócio do

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

empresário Denis Marin e Felipe Nakasima, que segundo o G1, (2021), desenvolveram um espaço reservado ao descanso dos colaboradores. " Surgem grandes ideias depois de uma soneca. Só do pessoal dar aquela paradinha; às vezes eles estão indo muito para um só caminho, dá uma paradinha, encontra novos caminhos", diz Marin, (2021); para estimular mais a criatividade da equipe, o ambiente de trabalho na empresa de propaganda é leve e descontraído, contando com uma TV com videogame e uma cachorrinha que passeia de sala em sala, além disso, na empresa o cochilo no meio do trabalho é livre e os quem trabalha no local pode dormir na hora que quiser no sofá ou na rede. Como resultado desse ambiente agradável a empresa cresceu 200% em um ano, e o desempenho e energia dos funcionários é visível.

Para Moretti (2003), a QVT pode ser compreendida como "a busca pela humanização no trabalho, com a finalidade de proporcionar maior satisfação e melhorar o bem-estar do trabalhador", e Walger et al (2014) acrescenta dizendo:

A QVT inclui a compreensão das condições de vida no trabalho, por intermédio de diversos aspectos, tais como: bem-estar, bom uso da energia pessoal, garantia de saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança.

Ainda utilizando o exemplo da empresa de publicidade citada, os funcionários têm a segurança de estarem em uma empresa que se preocupa com seu bem-estar e que fornece todas as ferramentas necessárias para a execução de suas atividades, logo, não precisam se preocupar em como fazer suas tarefas sem certos materiais, ou em sempre ter uma segunda opção caso seja demitido por questões de saúde e lesões, por exemplo, o que se faz interessante acrescentar, muitas das vezes são frutos do trabalho estressante ou repetitivo, como a LER (lesão por esforço repetitivo), artrite, artrose, tendinite, dores corporais e desvios na coluna, que podem levar a necessidade de intervenção cirúrgica.

Sendo assim, o conceito de Qualidade de vida do trabalhador, aborda o bem-estar do indivíduo no que diz respeito a sua vida laboral, entretanto, vai além dos limites do ambiente organizacional e passa a possuir uma preocupação

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

generalizada e global para o ser humano, vez que a satisfação no trabalho está interligada às outras dimensões da vida humana. (CARDOSO,2001)

É justamente pensando na ausência do cuidado para com a saúde integral do colaborador que esta pesquisa foi feita, para que possamos expandir o conceito de realização profissional e sustentabilidade institucional. A humanização nas empresas é um conceito baseado em medidas que elevam a satisfação e a felicidade no trabalho, contribuindo para ambientes colaborativos e harmônicos; isto partindo da premissa de que o capital humano é o recurso mais precioso de qualquer companhia, portanto, investir na sua motivação gera benefícios para investidores, líderes, clientes e para os próprios colaboradores.

Um levantamento realizado em 2019 pela USP (Universidade de São Paulo) de São Carlos, sobre Empresas Humanizadas, evidenciou que essas organizações geram 225% mais engajamento entre os funcionários, e 240% maior fidelização de clientes; outro estudo realizado pela universidade Warwick no Reino Unido, (2003), mostrou que colaboradores felizes são 20% mais produtivos do que aqueles que não se sentem realizados no trabalho, evidenciando que um bom tratamento e ambiente agradável influenciam na motivação e percepção de realização profissional.

Por isso, [colaboradores felizes são 20% mais produtivos do que aqueles que não se sentem realizados no trabalho...] as ações que estimulam o aumento da qualidade de vida do trabalhador (QVT) têm como objetivo conciliar os interesses dos indivíduos com o das organizações, ou seja, melhorar a satisfação do trabalhador e, por conseguinte, a produtividade da empresa. (CONTE, 2003).

Gestores e colaboradores têm a responsabilidade de criar um ambiente onde é possível ser feliz no trabalho, com líderes que saibam motivar, boas condições de trabalho, reconhecimento, e proatividade por parte dos colaboradores, construindo em conjunto, um ambiente positivo, segundo (MARTINS, 2013).

É importante ressaltar que um ambiente lúdico, agradável e aconchegante não significa que as tarefas e metas devem ser deixadas completamente de lado, o objetivo desses ambientes é melhorar o desempenho, motivação e saúde dos colaboradores e fornecer melhores resultados para a empresa.

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

De acordo com o blog 'Runrunit' as cores das paredes podem ser um bom início, descontraindo o ambiente se usadas corretamente; para não interferir na concentração dos colaboradores, as paredes podem adotar cores mais neutras, tons pastéis e até mesmo a madeira, seja em relevo ou apenas no tom de tinta; e papéis de parede com pequenos detalhes podem ajudar a compor o ambiente.

Nos móveis, o uso de madeira mais clara ou revestimento branco deixam o ambiente mais agradável, e são extremamente indicados para escritórios ligados à área da saúde por exemplo além disso, as superfícies mais claras acalmam o ambiente e facilitam a percepção da necessidade de limpeza. Cores claras também podem ajudar na luminosidade do ambiente e criam um contraponto aos móveis escuros, proporcionando mais equilíbrio no ambiente.

É importante ter em foco, durante mudanças no design e layout do espaço de trabalho, a funcionalidade dos móveis, localização e seu aspecto ergonômico; um escritório de advocacia por exemplo, deve ter prateleiras, gavetas ou nichos, para guardar papéis e documentos, logo, não seria prático um ambiente sem tais móveis ou com estruturas semelhantes, mas difíceis de serem utilizadas. Uma mesa para um único funcionário deve ter espaço, mas não precisa ser extremamente grande, já no caso de um escritório de arquitetura por exemplo, mesas maiores auxiliam na abertura e amostra de plantas e projetos. (RUNRUNIT,2021)

Móveis como cadeiras e mesas, podem ter cores complementares, assim como quadros, cortinas e pequenos vasos decorativos podem ser incorporados ao ambiente, a fim de trazer mais leveza, criatividade e motivação ao espaço de trabalho. O objetivo de uma mudança no design do ambiente, visa trazer mais flexibilidade e sensação de pertencimento à empresa no colaborador, que, mesmo dentro do ambiente profissional, pode ter seu espaço, ainda que este seja apenas a sua mesa, com pequenos vasos e fotos de familiares por exemplo; o que pode ajudar na motivação e saúde integral do profissional (RUNRUNIT, 2021).

### **3. Considerações Finais**

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.



Diante da pesquisa realizada, concluiu-se que, de fato, a mudança no trato e no ambiente físico do trabalho podem sim incentivar e melhorar a proatividade e motivação do indivíduo, confirmando-se a hipótese deste Trabalho de Conclusão de Curso.

A equipe responsável pelo artigo acredita que o desenvolvimento desta pesquisa foi extremamente enriquecedor para compreender melhor o papel do colaborador na empresa e enxergar o lado humano do mundo dos negócios. Assim, zelando pela saúde integral dos trabalhadores, acredita-se que o objeto de estudo desta pesquisa, se colocado em prática, pode ajudar construir um ambiente empresarial saudável e desenvolver pessoas na carreira e vida pessoal.

## Referências

ANGELO, Tiago. Portaria 2.309/20 - Ministério da Saúde atualiza lista de doenças ocupacionais e inclui Covid-19; CONJUR.COM.BR. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-01/portaria-atualiza-lista-doencas-ocupacionais-inclui-covid-19>. Acesso em: 14/09/2021.

ALINE. Saúde Ocupacional: empresas precisam ser corresponsáveis pelos seus colaboradores; TICKET. Disponível em <https://www.ticket.com.br/blog/gestao-de-pessoas/as-empresas-precisam-ser-corresponsaveis-pela-saude-dos-colaboradores/>. Acesso em 27/10/2021.

ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia; EL PAIZ. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: 03/03/2021.

BOFF, Leonardo. Saber cuidar: Ética do Humano – Compaixão pela terra; EDITORA VOZES PETRÓPOLIS, RIO DE JANEIRO, 1999. Disponível em: <file:///C:/Users/perei/Downloads/BOFF,%20Leonardo.%20Saber%20cuidar.%20%C3%A9tica%20do%20humano,%20compaix%C3%A3o%20pela%20terra.pdf>. Acesso em: 26/10/2021.

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

BRANDÃO, Alberto. Os principais problemas – Moskit no Home Office #3; MOSKIT. Disponível em: <https://www.moskitcrm.com/blog/os-principais-problemas-do-home-office>. Acesso em: 03/03/2021.

CARVALHO, Diana. Sustentabilidade: o que é, para que serve e outras dúvidas; ECOA UOL. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/faq/sustentabilidade.htm>. Acesso em: 30/08/2021.

RUNRUNIT. Ambiente de trabalho tradicional ou inovador: qual é o melhor para seu negócio?. Disponível em: <https://blog.runrun.it/ambientes-de-trabalho/>. Acesso em: 05/11/2021.

CREDICITRUS, INSTITUTO. Você sabe mesmo o que é sustentabilidade?; INSTITUTO CREDICITRUS. Disponível em: [https://institutocredicitrus.com.br/ambiental/voce-sabe-mesmo-o-que-e-sustentabilidade/?gclid=Cj0KCQjwg7KJBhDyARIsAhrAXaEOtXBQ69YY3qWQf sn7-Ezn\\_ehWBbDN7mcHRY1IIGT2D\\_OgG1NvP-QaAo29EALw\\_wcB](https://institutocredicitrus.com.br/ambiental/voce-sabe-mesmo-o-que-e-sustentabilidade/?gclid=Cj0KCQjwg7KJBhDyARIsAhrAXaEOtXBQ69YY3qWQf sn7-Ezn_ehWBbDN7mcHRY1IIGT2D_OgG1NvP-QaAo29EALw_wcB). Acesso em: 30/08/2021.

DE DEAR, Richard; KIM, Jungsoo. Gender differences in office occupant perception of indoor environmental quality (IEQ). The University of Sydney. Disponível em: [https://sydney.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi\\_gale\\_infotraccademiconefile\\_A349138521&context=PC&vid=61USYD\\_INST:sydney&lang=en&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,Post-Occupancy%20Evaluation%20\(POE\)%20database%20at%20the%20University%20of%20California%20at%20Berkeley%20Jungsoo%20Kim%20and%20Richard%20de%20Dear&offset=0](https://sydney.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_gale_infotraccademiconefile_A349138521&context=PC&vid=61USYD_INST:sydney&lang=en&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,Post-Occupancy%20Evaluation%20(POE)%20database%20at%20the%20University%20of%20California%20at%20Berkeley%20Jungsoo%20Kim%20and%20Richard%20de%20Dear&offset=0). Acesso em: 04/11/2021.

DEMO, Gisela; MARTINS, Paula de Rezende; ROURE, Patricia. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria cultura revista alcance, vol. 20, núm. 2, abril-junho, 2013, pp. 237-254 UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ BIGUAÇU, BRASIL. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4777/477748344007.pdf>. Acesso em: 26/10/2021.

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

ECYCLE, EQUIPE. Sustentabilidade: conceitos, definições e exemplos; ECYCLE. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/sustentabilidade/>. Acesso em: 30/08/2021.

FONTES, Letícia. Mudança de carreira: nove em cada dez brasileiros estão infelizes no trabalho. O TEMPO. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/interessa/mudanca-de-carreira-nove-em-cada-dez-brasileiros-estao-infelizes-no-trabalho-1.2379797> . Acesso em: 13/10/2021.

FRANCISCO, São Segunda revolução industrial; PORTAL SÃO FRANCISCO. Disponível em: <https://www.portalsaofrancisco.com.br/historia-do-brasil/segunda-revolucao-industrial>. Acesso em: 14/09/2021.

GUIMARÃES, Daniel. Sustentabilidade; MEIO SUSTENTÁVEL. Disponível em: <https://meiosustentavel.com.br/sustentabilidade/>. Acesso em: 30/08/2021.

GYMPASS. O impacto do trabalho na saúde mental dos funcionários. Disponível em: <https://blog.gympass.com/o-trabalho-e-a-saude-mental-de-funcionarios/> . Acesso em 15/09/2021.

SATO, Leny. HESPANHOL, Marcia; Saúde mental e trabalho: Os problemas que persistem; SCIELO. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rNNzNMDBjbR5dS8LCN86p4M/?lang=pt> Acesso em 14/09/2021.

LASSU. Conceituação – sustentabilidade; LASSU USP. Disponível em: <http://www.lassu.usp.br/sustentabilidade/conceituacao/>. Acesso em: 14/09/2021.

LORENSI, Caroline; PERINI, Morgana. Cuidar da saúde do trabalhador aumenta a produtividade?; METADOS. Disponível em: <https://www.metados.com.br/blog/cuidar-da-saude-trabalhador-aumenta-produtividade/>. Acesso em: 26/10/2021.

MACHADO, Paulo Roberto Silveira; PERITO, Bárbara Zandomenico; TREPTOW, Igor Ceratti; DRAGO, Henrique Faverzani. “A qualidade de vida no trabalho como estratégia de gestão de pessoas: o caso de uma indústria gráfica de Santa Catarina, GESTÃO, VOL. 13, NO. 4, PP. 532-540”. Disponível

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

em: <https://www.revistasg.uff.br/sq/article/view/1451/html>. Acesso em: 27/10/2021.

MAIS, Ponto Equipe; Entenda a relação entre saúde do trabalhador e produtividade; PONTOMAI. Disponível em: <https://pontomais.com.br/blog/saude-trabalhador-e-produtividade/>. Acesso em: 27/10/2021.

MARTINS, Carina. Bem-estar no trabalho: Entenda a importância de um ambiente voltado às pessoas. BEECORP BEM-ESTAR COOPERATIVO. Disponível em: <https://beecorp.com.br/bem-estar-no-trabalho/> . Acesso em: 15/09/2021

MATÉRIA, Toda. Consequências da revolução industrial; TODA MATÉRIA. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/consequencias-da-revolucao-industrial/>. Acesso em: 14/09/2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, GABINETE DO MINISTRO. PORTARIA Nº 2.309, DE 28 DE AGOSTO DE 2020; GOV.BR – IMPRENSA NACIONAL. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601#wrapper>. Acesso em: 30/08/2021.

ONLINE, JC. Afastamento por doenças do trabalho crescem 25% no país, diz Dieese; JC UOL. Disponível em: [https://jc.ne10.uol.com.br/canal/economia/nacional/noticia/2017/11/23/afastamentos-por-doencas-do-trabalho-crescem-25\\_porcento-no-pais-diz-dieese-317005.php](https://jc.ne10.uol.com.br/canal/economia/nacional/noticia/2017/11/23/afastamentos-por-doencas-do-trabalho-crescem-25_porcento-no-pais-diz-dieese-317005.php). Acesso em: 27/10/ 2021.

PESQUISA, Sua. Sustentabilidade: Saiba o que é sustentabilidade, conceito, desenvolvimento sustentável e gestão sustentável; SUA PESQUISA. Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/ecologiasaude/sustentabilidade.htm>. Acesso em: 30/08/2021.

PONTOTEL, Redator. Qualidade de vida o trabalho-Descubra sua importância e como praticar na sua empresa; PONTOTEL. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 27/10/2021.

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

PRETENKO, Carina. Home office na pandemia: como lidar com o lado negativo. iG SAÚDE. Disponível em: <https://saude.ig.com.br/especiais/semana-da-saude/2021-06-15/home-office-na-pandemia-lado-negativo.html>. Acesso em: 04/11/2021.

PROTEÇÃO, Revista. 10 principais problemas de saúde desenvolvidos no trabalho; REVISTA PROTEÇÃO. Disponível em: <https://protecao.com.br/geral/10-principais-problemas-de-saude-desenvolvidos-no-trabalho/>. Acesso em: 30/08/2021.

PROTEÇÃO, Revista. Tendências mundiais em SST; REVISTA PROTEÇÃO. Disponível em: <https://protecao.com.br/estatisticas/noticias-sobre-estatisticas/tendencias-mundiais-em-sst/>. Acesso em: 30/08/2021.

SANTOS, Claudiane. Qualidade de vida no trabalho: o papel da psicologia organizacional. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicologia-organizacional>. Acesso em: 15/09/2021.

SOCIAL, Movimento. Registro de doenças ocupacionais cresce 134%; MOVIMENTO SOCIAL. Disponível em: <http://www.contee.org.br/noticias/msoc/nmsoc257.asp>. Acesso em: 30/08/2021.

SUSTENTABILIDADE, Instituto. O que é sustentabilidade para seus colaboradores?; INSTITUTO BRASILEIRO DE SUSTENTABILIDADE. Disponível em: <https://www.inbs.com.br/sustentabilidade-para-colaboradores/>. Acesso em: 30/08/2021.

TEIXEIRA, Júlio. Sustentabilidade: O que é, tipos, importância e benefícios; FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/sustentabilidade/>. Acesso em: 30/08/2021.

TOLEDO, Letícia. Pandemia mostrou que companhias precisam de propósito; INFO MONEY. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/pandemia-mostrou-que-companhias-precisam-de-proposito-veja-como-criar-e-gerir-uma-empresa-nesse-cenario/>. Acesso em: 03/03/2021.

<sup>1</sup> Alunas do Ensino Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, na ETEC de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela professora Tânia Regina Cirillo.

VIDALINK. 5 problemas comuns que afetam a qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <https://site.vidalink.com.br/site/blog/2005/problemas-qualidade-de-vida-trabalho/> . Acesso em: 15/09/2021.

XERPAY, Blog. Conceito de Clima Organizacional. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/conceito-de-clima-organizacional/> . Acesso em: 15/09/2021.