

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO ADMINISTRAÇÃO

Laine Martins Pedro

**Pilares da Felicidade Interna Bruta: estratégias adotadas em empresas de tecnologia de
pequeno porte**

Florianópolis

2024

Laine Martins Pedro

Pilares da Felicidade Interna Bruta: estratégias adotadas em empresas de tecnologia de pequeno porte

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Administração do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Administração.

Orientadora: Prof^a. Karina De Déa Roglio

Florianópolis

2024

Ficha catalográfica gerada por meio de sistema automatizado gerenciado pela BU/UFSC.

Dados inseridos pelo próprio autor.

Pedro, Laine Martins

Pilares da Felicidade Interna Bruta: estratégias adotadas em empresas de tecnologia de pequeno porte / Laine Martins Pedro ; orientadora, Karina De Déa Róglio, 2024.

71 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Felicidade Interna Bruta. I. Róglio, Karina De Déa. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Administração. III. Título.

Laine Martins Pedro

Pilares da Felicidade Interna Bruta: estratégias adotadas em empresas de tecnologia de pequeno porte

Florianópolis, 04 de Julho de 2024.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e aprovado pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Larissa Kvitko,
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.(a) Kellen da Silva Coelho,
Instituição Universidade Federal de Santa Catarina

Certifico que esta é a **versão original e final** do Trabalho de Conclusão de Curso que foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Administração por mim e pelos demais membros da banca examinadora.

Prof.(a) Karina De Déa Roglio

Florianópolis, 2024

Este trabalho é dedicado aos meus queridos pais e aos meus amigos e familiares.

AGRADECIMENTOS

Durante toda a minha jornada acadêmica sempre soube que produziria um material conectado com minha área de trabalho ao final do curso. Escolhi a temática da FIB por se tratar de algo inovador no ambiente corporativo. Este assunto não só se tornou tema do meu trabalho de conclusão, como direcional para o meu plano de carreira. Desejo a partir de agora atuar como especialista no indicador da Felicidade Interna Bruta e transformar organizações em ambientes mais acolhedores e garantir melhoria na qualidade de vida de tantos trabalhadores.

Para seguir este propósito de vida, e para consolidar a entrega deste material, contei com a ajuda e orientação de grandes parceiros e mentores. Gostaria de agradecer primeiramente aos meus pais, que por vezes abdicaram de seus próprios sonhos para garantir a realização dos meus. Ao meu pai, Deni, as mais honrosas menções, por me mostrar o caminho da resiliência e da sabedoria e por garantir o privilégio de uma família que é berço de segurança e conforto. A minha mãe, Renilda, agradeço pela força e pela coragem, desde cedo demonstradas como sinal de resistência, me ensinando a ser uma mulher de caráter e honrosa em todas as frentes da vida.

Agradeço também aos meus irmãos, Jader, Eduarda, Maria Carolina e meu irmão de coração Maycon, que com seus votos de apoio e gentileza garantiram que minha caminhada até aqui fosse possível de superar. A minha madrinha e seu esposo, Cristiane e Maico, agradeço por sempre acreditarem no meu potencial e por investirem tempo me ensinando sobre amor e carinho desde criança. As minhas amigas que foram parceiras nas noites em claro, nas comemorações para as melhores notas, e nos momentos difíceis com aquelas não tão boas. Agradeço em especial a Ariadne, que durante todo o ciclo da graduação esteve ao meu lado.

Por fim, agradeço aos grandes mestres professores e a todo o departamento de administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Meu ingresso na faculdade resultou na descoberta do meu propósito e com certeza todos os profissionais que lá trabalham me auxiliaram muito neste caminho. Deixo uma menção especial ao professor Rafael Schlickmann, que já no início do curso ensinou-me muito sobre humildade e à minha orientadora Karina, que abraçou a temática deste trabalho e foi responsável pelo grande direcional da pesquisa.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo realizar uma comparação entre as iniciativas do área de gestão de pessoas e os elementos essenciais do Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB). Para alcançar esse fim, adotou-se um método que envolveu uma revisão crítica da literatura relevante, seguida pela condução de entrevistas com profissionais de RH de quatro empresas do setor de tecnologia, cada uma com até cem colaboradores. A pesquisa concentrou-se em avaliar, por meio dessas entrevistas detalhadas, o grau de preocupação das empresas em relação às dimensões propostas pelo FIB, tais como bem-estar psicológico, uso do tempo, vitalidade comunitária, cultura, saúde, educação, meio ambiente, padrão de vida e governança. A principal motivação deste estudo é obter resultados que permitam avaliar as práticas atuais e aprimorar a compreensão das empresas sobre o indicador FIB, uma vez que há uma escassez de estudos sobre o tema. As entrevistas revelaram que, apesar de as organizações analisadas desconhecerem o conceito, elas já adotam práticas similares às do indicador de Felicidade Interna Bruta.

Palavras-chave: organização, recursos humanos, felicidade, felicidade Interna Bruta (FIB), avaliação.

ABSTRACT

This study aims to conduct a comparison between the initiatives of the human resources department and the essential elements of the Gross National Happiness Index (GNH). To achieve this goal, a method was adopted that involved a critical review of relevant literature, followed by interviews with HR professionals from four technology companies, each with up to one hundred employees. The research focused on assessing, through these detailed interviews, the degree of concern the companies have regarding the dimensions proposed by the GNH, such as psychological well-being, time use, community vitality, culture, health, education, environment, living standards, and governance. The primary motivation for this study is to obtain results that allow for the evaluation of current practices and to enhance companies' understanding of the GNH indicator, given the scarcity of studies on the subject. The interviews revealed that although the analyzed organizations were unfamiliar with the concept, they already adopt practices similar to those of the Gross National Happiness indicator.

Keywords: organization, human resources, happiness, Gross National Happiness (GNH), evaluation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pilares da FIB

24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Especificação pilares FIB	14
Quadro 2 – Modelo de tipologia para as entrevistas	29
Quadro 3 – Perfil das empresas	30
Quadro 4 – Dados compilados	31

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RH Recursos Humanos

FIB Felicidade Interna Bruta

LMS Learning Management System - Sistema de gerenciamento de aprendizagem

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

PACS Programa de Assessoria a Comunidades e Sociedade

PJ Pessoa Jurídica

PIB Produto Interno Bruto

GNH Gross National Happiness

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Objetivos.....	3
1.1.1 Objetivo Geral.....	3
1.1.2 Objetivos Específicos.....	3
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	4
2.1 História da FIB (Felicidade Interna Bruta).....	4
2.2 Teorias de motivação e engajamento.....	7
2.3 Motivação e felicidade no ambiente de trabalho.....	8
2.4 Pilares da FIB no contexto organizacional.....	9
2.4.1 Bem-estar psicológico.....	11
2.4.2 Meio ambiente.....	12
2.4.3 Saúde.....	12
2.4.4 Educação.....	12
2.4.5 Cultura.....	13
2.4.6 Padrão de vida.....	13
2.4.7 Uso do tempo.....	14
2.4.8 Vitalidade comunitária.....	14
2.4.9 Boa governança.....	15
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	15
3.1 Abordagem.....	15
3.2 Natureza.....	16
3.3 Objetivo.....	16
3.4 Procedimento.....	16
3.5 Coleta de dados.....	17
3.6 Tratamento e Análise dos Dados.....	17
3.7 Perfil das empresas.....	17
4 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS.....	26

1 INTRODUÇÃO

A Felicidade Interna Bruta (FIB) é um indicador que foi desenvolvido no país Butão localizado no Himalaia, pelo rei Jigme Singya Wangchuck, no ano de 1972. Desde então, o país utiliza os nove pilares da FIB para mensurar aspectos cujos indicadores econômicos e financeiros não compreendem. Segundo Karma Ura (2002, p. 3.),

...o Butão é inovador na construção de uma medida multidimensional que é em si relevante para a política e está também diretamente associada a um conjunto interligado de ferramentas de avaliação de políticas e programas (URA et al., 2002).

Os nove pilares da FIB incorporam fatores da vida do ser humano que, por vezes, são negligenciados. Para determinar a qualidade de vida empregada em uma determinada população. São fatores como padrão de vida, meio ambiente, saúde, bem-estar psicológico e tantos outros que nos permitem avaliar o aspecto da felicidade sob nova ótica. Em seu livro “Felicidade Autêntica”, Seligman (2019) busca respostas para o conceito de felicidade e conclui que a felicidade pode se apresentar em diversos âmbitos e esferas da vida e, por isso, “torna-se indispensável desdobrar nossas virtudes e forças pessoais pelos principais setores da vida: amor, trabalho, criação de filhos e busca de um propósito” (Seligman, 2019, p. 260) Esses conceitos de Seligman são compreendidos nos pilares da FIB.

Pode-se explorar o conceito da FIB também nos conhecimentos de outros autores, como Daniel Goleman (2012), referência no estudo de inteligência emocional, que explora o conceito de felicidade não como o conjunto de experiências positivas, mas também a capacidade de administrar as emoções e desenvolver habilidade de lidar com desafios e adversidades. Em seus estudos, o autor conclui que a inteligência emocional desempenha um papel fundamental na busca pela felicidade plena:

A sensação de felicidade causa uma das principais alterações biológicas. A atividade do centro cerebral é incrementada, o que inibe sentimentos negativos e favorece o aumento da energia existente, silenciando aqueles que geram pensamentos de preocupação. Mas não ocorre nenhuma mudança particular na fisiologia, a não ser uma tranquilidade, que faz com que o corpo se recupere rapidamente do estímulo causado por emoções perturbadoras. Essa configuração dá ao corpo um total relaxamento, assim como disposição e entusiasmo para a execução de qualquer tarefa que surja e para seguir em direção a uma grande variedade de metas. (Goleman, 2012, p. 35)

Portanto, a felicidade pode ser compreendida como uma série de fatores que se complementam, sendo assim, aplicar o conceito da Felicidade Interna Bruta pode trazer resultados positivos para as organizações, na medida em que incorporam todos estes aspectos. Pesquisar e avaliar os pilares da felicidade de maneira holística passa a ser um meio de gestão eficaz e assertivo para mensuração do engajamento dos colaboradores.

O exposto trabalho se propõe a analisar as ações desenvolvidas pela área de gestão de pessoas que possuem correlação com os pilares da FIB, apresentados no Quadro 1

Quadro 1 – Especificação pilares FIB

Pilares	Conceito
Bem-estar psicológico	Estresse, auto-estima, emoções,...
Saúde	Exercícios, sono, acesso a saúde pública,...
Uso do tempo	Tempo dedicado ao trabalho, ao lazer, à família,...
Vitalidade Comunitária	Sensação de pertencimento, filantropia, relacionamentos,...
Educação	Acesso à educação, formação,...
Cultura	Acesso e interesse por exposições, cinema, literatura,...
Meio Ambiente	Preservação, separação de lixo, contato com a natureza,...
Governança	Responsabilidade social e política, cidadania,...
Padrão de vida	Ganhos mensais, uso do dinheiro, segurança financeira,...

Fonte: Del Bianco (2016)

Originalmente, a felicidade interna bruta era uma metodologia utilizada por governos para avaliar o bem-estar de um país ou nação específica. No entanto, este entendimento difere um pouco da metodologia padrão, pois está sendo aplicado no contexto organizacional, em vez de uma análise governamental sobre uma população.

Portanto, o objetivo central deste trabalho é avaliar a correspondência entre as ações de recursos humanos e os pilares da felicidade interna bruta. A escassez de bibliografia específica sobre a integração de práticas de recursos humanos com os princípios da FIB evidencia a necessidade e a relevância deste estudo, que pretende contribuir para um campo ainda em desenvolvimento, oferecendo uma perspectiva inovadora e fundamentada para gestores e pesquisadores interessados em promover o bem-estar integral no ambiente corporativo.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a relação existente entre as práticas adotadas pelo área de gestão de pessoas e os componentes do Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB) em empresas do setor de tecnologia.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar as ações e políticas implementadas pelo área de gestão de pessoas em empresas do setor de tecnologia.
- b) Avaliar os resultados das entrevistas para determinar o nível de alinhamento das práticas de recursos humanos com os princípios e dimensões do indicador de FIB.
- c) Fornecer recomendações para aprimorar o entendimento da organização sobre a FIB e melhorar a eficácia das ações implementadas pelo área de gestão de pessoas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico serão apresentados os principais tópicos trabalhados de maneira teórica no que tange o tema da Felicidade Interna Bruta. Será apresentada a história da FIB, seus pilares e teorias da motivação que visam complementar o entendimento a respeito do tema.

2.1 História da FIB (Felicidade Interna Bruta)

A Felicidade Interna Bruta (FIB) é um indicador de desenvolvimento que busca medir o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas de uma forma mais abrangente do que o Produto Interno Bruto (PIB), que se concentra apenas na atividade econômica de um país. A ideia por trás da FIB é considerar não apenas o aspecto econômico, mas também fatores como saúde, educação, bem-estar psicológico, uso do tempo, vitalidade comunitária, cultura, meio ambiente e governança, para oferecer uma visão mais completa do progresso social.

A origem do conceito de FIB remonta ao rei do Butão, Jigme Singye Wangchuck, que introduziu o termo na década de 1970. O Butão é um pequeno país no sul da Ásia, conhecido por sua abordagem única ao desenvolvimento, que prioriza a felicidade e o bem-estar das pessoas acima do crescimento econômico puramente material. O rei Wangchuck destacou a importância de medir o progresso não apenas em termos econômicos, mas também em relação à felicidade e à satisfação das pessoas.

O termo "Felicidade Interna Bruta" foi formalizado como um indicador em 1972 durante o reinado do rei Jigme Singye Wangchuck. Desde então, segundo Karma Ura (2012, p. 78), presidente do Centro de Estudos do Butão, o Butão tem sido um exemplo para outros países ao promover uma abordagem que integra bem-estar espiritual, físico, social e ambiental no desenvolvimento humana.

A abordagem da FIB ganhou destaque internacional, especialmente nas últimas décadas, à medida que cresceu o reconhecimento de que o bem-estar humano não pode ser adequadamente medido apenas pelo crescimento econômico. Muitos países e organizações começaram a considerar a inclusão de indicadores de bem-estar e felicidade em seus sistemas de medição de progresso social, visando uma compreensão mais completa e precisa do desenvolvimento das sociedades.

A FIB é um conceito cada vez mais relevante na avaliação do desenvolvimento das nações, indo além das métricas tradicionais como o PIB. Um estudo realizado por Vanícola (2008) na Pontifícia Universidade Católica-SP analisou as relações entre o Índice de Felicidade Interna, o PIB das Nações e outros indicadores quantitativos. Essa pesquisa proporcionou insights valiosos sobre a interconexão entre o bem-estar subjetivo das pessoas,

o crescimento econômico e outros fatores quantitativos, ampliando nosso entendimento sobre como medir o progresso de uma sociedade de maneira mais holística.

Mediante esse cenário, uma monografia elaborada por Arruda (2009) explorou as nove dimensões da FIB em um estudo realizado em colaboração entre o PACS (Programa de Assessoria a Comunidades e Sociedade) e o Instituto Visão Futuro no Rio de Janeiro. Esse trabalho aprofundou a compreensão das várias facetas que compõem a FIB, incluindo saúde, educação, meio ambiente, bem-estar psicológico, uso do tempo, vitalidade comunitária, cultura, governança e padrões de vida. Ao examinar essas dimensões de forma detalhada, o estudo de Arruda (2009) ofereceu uma visão mais completa da complexidade envolvida na avaliação do bem-estar das comunidades.

A FIB não é apenas um indicador, mas também uma filosofia que promove a importância de valores não materiais, relações sociais e bem-estar emocional na vida das pessoas. A busca pela felicidade interna bruta não apenas destaca a necessidade de políticas públicas centradas no ser humano, mas também impulsiona discussões sobre o que realmente importa para uma vida plena e significativa.

Esses estudos não apenas evidenciam a importância crescente da FIB como um indicador de desenvolvimento, mas também ilustram como a pesquisa acadêmica tem contribuído para aprofundar nosso conhecimento sobre esse conceito. Ao considerar as descobertas dessas pesquisas em conjunto, somos lembrados da necessidade de adotar uma abordagem integrada ao avaliar o progresso das sociedades. A FIB, ao incorporar dimensões variadas e relevantes para a vida das pessoas, oferece uma visão mais rica e precisa do estado de bem-estar de uma nação.

Além disso, esses trabalhos destacam a importância de iniciativas de pesquisa colaborativas, como aquelas conduzidas pelo PACS e pelo Instituto Visão Futuro, que envolvem comunidades locais e organizações acadêmicas para obter uma compreensão mais profunda das necessidades e aspirações das pessoas. A pesquisa nessas áreas não apenas amplia nosso conhecimento sobre a FIB, mas também oferece orientações para formuladores de políticas públicas, possibilitando a criação de estratégias mais eficazes para melhorar o bem-estar e a felicidade das comunidades em nível local e global.

O estudo conduzido por Sales et. al (2013) representa uma incursão no campo da pesquisa sobre bem-estar e desenvolvimento humano. Os autores analisam a aplicação do conceito inovador de Felicidade Interna Bruta (FIB) em cidades de médio porte no Brasil, oferecendo uma análise rica e multifacetada que vai além das métricas tradicionais, como o Produto Interno Bruto (PIB), para avaliar o progresso e o bem-estar das sociedades urbanas.

Uma das características mais distintivas deste estudo é a sua meticulosa abordagem metodológica, que se revela fundamental para compreender a complexidade das dinâmicas urbanas e suas interconexões com o bem-estar dos cidadãos. Os autores não apenas descrevem, mas também analisam criticamente as diferentes dimensões da FIB, como saúde, educação, meio ambiente, bem-estar psicológico, uso do tempo, vitalidade comunitária, cultura e governança. Ao fazer isso, eles lançam luz sobre a diversidade e a inter-relação dessas dimensões em cidades de médio porte, proporcionando uma visão abrangente da qualidade de vida urbana.

Outra contribuição deste trabalho é a identificação e análise das estratégias específicas que os governos locais podem adotar para promover a felicidade interna bruta entre seus cidadãos. Ao examinar estudos de caso e identificar boas práticas, os autores oferecem orientações para formuladores de políticas públicas. Suas recomendações práticas não só enriquecem o campo da pesquisa acadêmica, mas também fornecem um guia útil para os tomadores de decisão municipais que buscam melhorar a qualidade de vida de suas comunidades.

Além disso, o estudo ressalta a importância da participação ativa da comunidade e do engajamento cívico no processo de aumento da FIB. Os autores argumentam de forma persuasiva que políticas públicas verdadeiramente eficazes devem ser inclusivas e responsivas às necessidades e aspirações da população local. Nesse sentido, eles enfatizam a necessidade de uma abordagem colaborativa que envolva os cidadãos no desenvolvimento e na implementação de iniciativas destinadas a aumentar a felicidade e o bem-estar na comunidade. Isso não apenas fortalece os laços sociais, mas também cria um senso de pertencimento e coesão social, fundamentais para o florescimento das cidades de médio porte.

Ao concluir, esta pesquisa não apenas oferece uma compreensão aprofundada sobre a aplicação da FIB em contextos urbanos específicos, mas também inspira reflexões sobre como outras regiões urbanas em todo o mundo podem adotar abordagens semelhantes para melhorar a qualidade de vida de seus habitantes. Os insights apresentados pelos autores representam não apenas um marco no campo da pesquisa sobre felicidade e bem-estar, mas também uma fonte de conhecimento para pesquisadores, formuladores de políticas públicas e acadêmicos interessados em entender e promover a felicidade interna bruta em contextos urbanos e organizacionais diversos e desafiadores. Este estudo continua a ser uma referência fundamental para aqueles que buscam criar sociedades urbanas mais felizes, inclusivas e sustentáveis em todo o mundo.

2.2 Teorias de motivação e engajamento

O conceito de felicidade no trabalho é profundamente influenciado por fatores psicológicos, sociais e organizacionais. A teoria da autodeterminação, proposta por Deci e Ryan (2000), destaca a importância da autonomia, competência e relações sociais no local de trabalho. Quando os trabalhadores têm a liberdade de tomar decisões relacionadas ao seu trabalho, sentem-se competentes em suas funções e mantêm relações sociais positivas, sua satisfação e felicidade no trabalho aumentam.

Esta teoria da autodeterminação, sugere que a motivação é impulsionada pela necessidade intrínseca de autonomia, competência e conexão social. Quando as pessoas têm a liberdade de tomar decisões, se sentem competentes em suas tarefas e mantêm relações sociais significativas, sua motivação é naturalmente aumentada. Ambientes de trabalho que apoiam essas necessidades intrínsecas tendem a promover uma motivação mais duradoura e significativa por parte dos colaboradores.

A Teoria da Expectativa, desenvolvida por Vroom (1964), enfoca a relação entre esforço, desempenho e recompensas. Segundo essa teoria, os indivíduos são motivados a agir de determinada maneira se acreditam que seus esforços levarão a um bom desempenho, que, por sua vez, resultará em recompensas desejadas. A eficácia dessa teoria reside na compreensão das percepções individuais sobre a relação entre esforço e resultado, bem como na valorização das recompensas oferecidas pela organização.

A Teoria da Equidade, proposta por Adams (1965), baseia-se no princípio da equidade percebida, que significa que as pessoas comparam suas contribuições e recompensas no trabalho com as de seus colegas. Quando percebem que estão sendo tratadas de forma justa em comparação com os outros, sentem-se motivadas a manter ou aumentar seus esforços. Se percebem desigualdades, podem se tornar desmotivadas, o que destaca a importância da justiça e da equidade nas práticas organizacionais.

A teoria da troca social, desenvolvida por Blau (1964), também oferece insights valiosos sobre a relação entre felicidade no trabalho e produtividade. De acordo com essa teoria, quando os trabalhadores percebem que recebem recompensas justas e equitativas por seus esforços, estão mais inclinados a se engajar de forma proativa em suas atividades laborais. A equidade percebida nas relações de trabalho é um indicador crucial da satisfação no trabalho, influenciando diretamente a motivação e a produtividade dos colaboradores.

Além disso, a teoria da autenticidade, proposta por Kernis e Goldman (2006), argumenta que a autenticidade no local de trabalho, ou seja, a capacidade de ser verdadeiro consigo mesmo no ambiente profissional, está positivamente associada à satisfação e ao

bem-estar no trabalho. Quando os trabalhadores são encorajados a expressar suas verdadeiras identidades e valores no trabalho, experimentam um maior senso de realização e felicidade, o que, por sua vez, impulsiona sua produtividade e criatividade.

Estudos empíricos também têm corroborado essas teorias. Pesquisas conduzidas por Lyubomirsky et al. (2005) demonstraram que trabalhadores felizes tendem a ser mais produtivos, criativos e inovadores. Além disso, a felicidade no trabalho está correlacionada positivamente com a qualidade do trabalho, a satisfação do cliente e a lealdade à empresa.

Portanto, a felicidade no trabalho não é apenas um estado emocional positivo; é um componente essencial para a produtividade e o sucesso organizacional. Ao reconhecer e investir no bem-estar emocional e psicológico dos colaboradores, as organizações podem criar ambientes de trabalho mais positivos e produtivos, beneficiando tanto os indivíduos quanto às metas organizacionais.

2.3 Motivação e felicidade no ambiente de trabalho

O estudo da felicidade no ambiente de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores são temas cada vez mais relevantes nas discussões contemporâneas sobre qualidade de vida e satisfação profissional. Elpo e Lemos (2022) desenvolveram um trabalho no qual exploraram conceitos fundamentais relacionados à felicidade no ambiente de trabalho, analisando os elementos antecessores que influenciam a satisfação profissional e identificando temas transversais que permeiam essa experiência. Suas descobertas não apenas enriquecem nosso entendimento sobre a felicidade no contexto laboral, mas também oferecem insights para empregadores, gestores e profissionais de recursos humanos interessados em promover um ambiente de trabalho mais positivo e gratificante.

Estudos mostram que colaboradores motivados tendem a ser mais produtivos e a apresentar menor taxa de absenteísmo. Segundo Ryan e Deci (2000), a motivação intrínseca, que surge do próprio interesse e prazer na realização das tarefas, é um dos principais impulsionadores da satisfação no trabalho. Esse tipo de motivação está diretamente relacionado ao envolvimento e ao comprometimento dos funcionários com suas funções e com a empresa.

Além disso, a criação de um ambiente de trabalho positivo e de suporte é essencial para promover a felicidade entre os colaboradores. Conforme apontado por Helliwell e Huang (2010), ambientes de trabalho onde os empregados se sentem valorizados e reconhecidos tendem a apresentar níveis mais elevados de bem-estar geral. A satisfação dos funcionários não se resume apenas a recompensas financeiras, mas inclui também aspectos

como reconhecimento, oportunidades de crescimento e um bom relacionamento com colegas e superiores. Esses fatores contribuem para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Outra pesquisa sobre o bem-estar no ambiente de trabalho foi conduzida por Santos e Ferreira (2014). Sua obra investigou a percepção dos trabalhadores de uma universidade pública em relação ao seu bem-estar no trabalho. Ao analisar as experiências e opiniões dos funcionários, os autores oferecem insights sobre os fatores que influenciam o bem-estar no contexto universitário. Suas descobertas não apenas lançam luz sobre as complexidades do ambiente acadêmico, mas também proporcionam uma compreensão mais profunda das dinâmicas laborais que podem afetar o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores em instituições de ensino superior.

Essas reflexões destacam a importância de considerar não apenas os aspectos tangíveis do trabalho, como salários e benefícios, mas também os elementos intangíveis, como relacionamentos interpessoais, ambiente de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e senso de propósito no trabalho. Ao abordar essas questões, os pesquisadores contribuem para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e gratificantes, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as organizações. O conhecimento gerado por essas pesquisas não apenas informa as práticas de gestão de recursos humanos, mas também ajuda a promover uma cultura organizacional centrada no bem-estar e na felicidade dos funcionários, resultando em ambientes profissionais mais positivos e sustentáveis a longo prazo.

Portanto, a combinação de motivação intrínseca e um ambiente de trabalho positivo não apenas melhora a felicidade dos funcionários, mas também resulta em benefícios para a organização como um todo. Empresas que investem em práticas de gestão que promovam a motivação e o bem-estar dos colaboradores observam um aumento na retenção de talentos e na produtividade, além de uma cultura organizacional mais sólida e alinhada com os valores da empresa. Dessa forma, priorizar a motivação e a felicidade no trabalho é uma estratégia fundamental para o sucesso organizacional a longo prazo.

2.4 Pilares da FIB no contexto organizacional

O conceito de Felicidade Interna Bruta no meio organizacional ainda é pouco explorado. Organizações buscam trabalhar constantemente o conceito de motivação, mas ainda não é comum o tratamento do conceito de felicidade no meio empresarial. Sender e Fleck em seu trabalho sobre As Organizações e a Felicidade no Trabalho destacam que essa

pauta ainda possui espaço para construção e desenvolvimento, e que a comunidade acadêmica dispõe de caminhos para aprofundamento do tema.

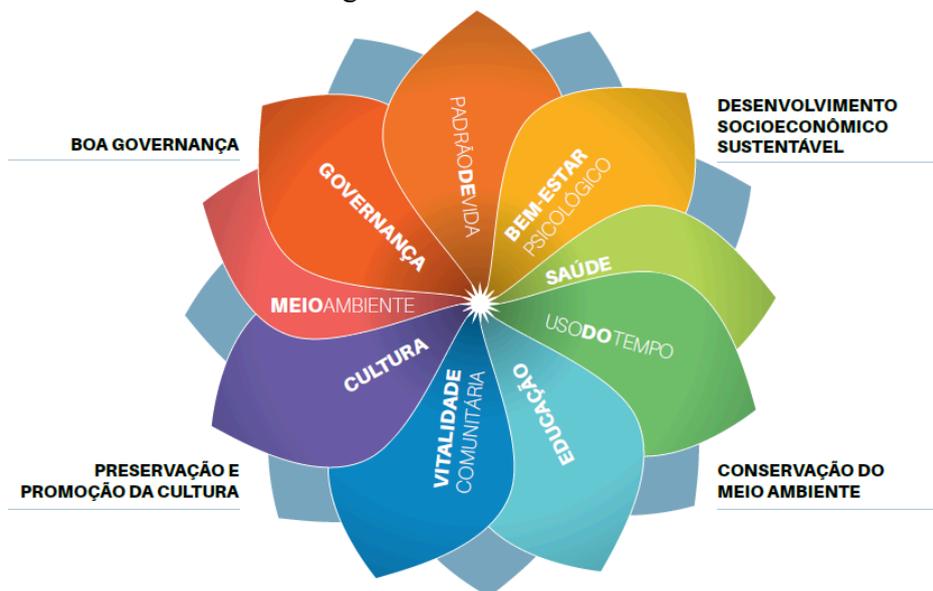
Segundo a pesquisa realizada por Rego (2009), colaboradores com maior índice de felicidade atrelados ao trabalho dizem-se mais produtivos. O que sugere que, empresas que desenvolvem ações pautadas em mapear e fomentar o aumento da felicidade interna bruta concretizariam maior desempenho financeiro. Outros autores como Wright e Cropanzano (2004) avaliam o viés competitivo garantido pelo bom clima organizacional e trabalho relacionado a felicidade no ambiente organizacional.

Há um enorme volume de dados demonstrando que trabalhadores felizes apresentam, níveis mais elevados de produtividade, fecham mais vendas, são mais eficazes em posições de liderança, recebem uma melhor avaliação de desempenho e são mais bem remunerados. Eles também usufruem de maior segurança no emprego e são inclinados a tirar menos dias de afastamento por doença, pedir demissão ou ficar estafados. CEOs felizes são mais propensos a liderar equipes ao mesmo tempo mais felizes e saudáveis e criar um ambiente de trabalho propício ao alto desempenho. A lista de benefícios da felicidade no trabalho é praticamente interminável (ACHOR, 2012, p. 53)

Apesar desta reflexão, este entendimento não é um consenso no meio empresarial. Muitos gestores ainda se apegam à visão de racionalidade instrumental, que prioriza a eficiência econômica e a maximização dos lucros acima de qualquer outra consideração. Segundo Sen (2000, p.87), essa abordagem limitada frequentemente ignora a complexidade e a multidimensionalidade da condição humana, reduzindo os trabalhadores a meros instrumentos de produção. Sen argumenta que, para alcançar um verdadeiro desenvolvimento humano, é crucial adotar uma perspectiva que reconheça e valorize as diversas dimensões do bem-estar humano, incluindo aspectos sociais, emocionais e psicológicos. A predominância da racionalidade instrumental nas organizações, no entanto, dificulta a integração de abordagens holísticas como a Felicidade Interna Bruta (FIB), que poderiam promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e satisfatório.

Portanto, analisar os pilares da felicidade interna bruta no contexto organizacional faz-se necessário para explorar o potencial de mudanças e melhorias na gestão de organizações do setor de tecnologia. Na figura 1 são ilustrados os pilares da Felicidade Interna Bruta.

Figura 1 – Pilares da FIB



Fonte: TRT Notícias (2020)

2.4.1 Bem-estar psicológico

O conceito de bem-estar psicológico é amplamente trabalhado na área da psicologia, filosofia e sociologia, além de outras áreas da saúde. Machado e Bandeira (2012, p. 593), em seus estudos sobre o tema, categorizam o bem-estar psicológico como “... um construto multidimensional que reflete características relativas ao funcionamento psicológico positivo ou ótimo”. Sendo assim, o trabalho desta temática dentro de organizações persegue o objetivo de elevar a qualidade de vida dos colaboradores nesta dimensão. Na metodologia oficial da FIB o tema tem como objetivo central medir o otimismo e a satisfação de cada indivíduo com sua vida. Os indicadores incluem a análise de emoções positivas e negativas, a autoestima, a sensação de competência, o nível de estresse e a prática de atividades espirituais.

Tendo em vista estes indicadores trabalhou-se a temática dentro de organizações a partir de alguns pilares avaliados como cruciais na obtenção de indicativos capazes de analisar o trabalho realizado internamente sobre este tema. Buscou-se compreender quais iniciativas a empresa promove para manter o bem-estar psicológico dos indivíduos que ali trabalham e depois explorou-se as principais ações promovidas para elevar o grau de satisfação sobre este aspecto. Por fim, mapeou-se informações de como a empresa visa lidar com casos em que o colaborador expõe emoções negativas, ou seja, quando ele apresenta um baixo nível de bem-estar psicológico.

2.4.2 Meio ambiente

O pilar do meio ambiente, no indicador governamental da FIB, trabalha a visão do cidadão e suas preocupações a respeito da qualidade do ar, da água, a gestão de coleta e separação do lixo e aspectos como acesso a áreas verdes. A adaptação do indicador no âmbito organizacional visa mapear estes mesmos aspectos, ou seja, qual a percepção dos colaboradores sobre como a empresa vem aplicando práticas para preservação do meio ambiente em sua operação.

O roteiro norteador das entrevistas contou com perguntas sobre os programas ou políticas da empresa relacionados à responsabilidade ambiental e à biodiversidade. Além disso, foi possível compreender qual a preocupação e esforço dedicado para este pilar internamente.

2.4.3 Saúde

O pilar da saúde no indicador da FIB possui grande destaque, por se tratar de um levantamento de indicadores relacionados à prestação de um serviço que em muitas estruturas governamentais foi tomado pelo setor privado. Segundo Arruda (2009, p. ???) “A FIB permite identificar quais as carências das cidadãs/cidadãos em relação ao acesso aos serviços de saúde, à sua qualidade, ao seu caráter social ou privado...”.

No âmbito organizacional, buscou-se mapear como e quais incentivos e programas a respeito da saúde do colaborador são promovidos pela organização. Foram levados questionamentos sobre quais benefícios relacionados ao tema a empresa oferece, e quais incentivos são realizados para que os seus colaboradores pratiquem exercícios e levem uma vida mais saudável.

2.4.4 Educação

Este pilar corresponde a fatores como acesso à educação formal e informal, desenvolvimento de competências, além de tópicos como a avaliação da educação de membros da família do indivíduo. Arruda (2009) destaca que este pilar leva em consideração também a oportunidade de escolha do indivíduo quanto ao campo de estudo e a liberdade de tempo de vida dedicado a este pilar. Estes fatores somados a tantos outros garantem no âmbito governamental uma boa avaliação.

Tratando-se do contexto organizacional, este pilar é avaliado a partir da abertura fornecida pela organização para que o colaborador desenvolva atividades acadêmicas e de desenvolvimento pessoal durante sua jornada de trabalho. Além disso, mapeou-se quais os

incentivos financeiros que a empresa disponibiliza para corroborar com os estudos dos indivíduos que ali trabalham.

Vale ressaltar que o desenvolvimento deste pilar dentro de organizações do setor privado carrega um grande potencial de lucratividade. As empresas tendem a ver estes aspectos como investimento, oferecendo aos colaboradores certificações e cursos que lhes garantirão maior rentabilidade em cima da exploração desta mão de obra qualificada.

2.4.5 Cultura

O pilar da cultura analisa a diversidade e sua valorização no contexto populacional determinado. Em seu artigo sobre a gestão da diversidade aplicada a contextos de inovação, Freitas e Rodrigues (2023, p. 8) sintetizam que no Brasil, por exemplo, carregamos uma carga de desigualdade histórica que resulta em acesso limitado ao sistema educacional e ao mercado de trabalho. Isto significa que empresas de tecnologia que realizam trabalhos voltados para a diversidade cultural promovem muitos benefícios sociais.

O direcional neste pilar foi mapear as ações desenvolvidas pelas organizações para ampliar a diversidade em seu quadro de funcionários, como vagas afirmativas ou ações de fomento a pautas de diversidade e inclusão promovidas internamente. Além disso, por serem empresas que atuam na modalidade de trabalho remoto, buscou-se compreender quais ações de fomento ao contato entre colaboradores para compartilhamento de sua cultura local são promovidas pela empresa. Haja vista que todas as organizações entrevistadas possuem profissionais de diversas localidades do país.

2.4.6 Padrão de vida

Neste pilar o objetivo central é mapear o padrão de vida digno para que satisfaça os direitos e garanta uma existência digna para o indivíduo e suas famílias (Arruda, 2009). Nesse sentido, o contexto empresarial desempenha um papel crucial, sendo um contribuinte efetivo para os ganhos e, conseqüentemente, para a obtenção do padrão de vida digno do indivíduo.

As organizações entrevistadas foram direcionadas a apresentar de que maneira buscam garantir que o padrão de vida dos colaboradores esteja alinhado com sua renda pessoal ou familiar. Ademais, buscou-se compreender quais os benefícios complementares e ações de incentivo a melhora na gestão financeira individual e de suas famílias são promovidas pela organização.

As organizações descreveram suas estratégias para monitorar e avaliar a efetividade dos benefícios e incentivos oferecidos, destacando as práticas que têm sido mais eficazes na

promoção de um padrão de vida digno. Esses dados permitem identificar áreas de melhoria e aprimorar as políticas corporativas para assegurar uma existência digna e sustentável para todos os colaboradores.

2.4.7 Uso do tempo

O pilar do uso do tempo, segundo Del Bianco (2016, p.390) compreende “... um dos mais significativos fatores na qualidade de vida, especialmente para lazer e socialização com a família”. Neste aspecto, portanto, é indicado analisar o número de horas trabalhadas por semana, tempo diário gasto no trânsito para ir e voltar do trabalho, horas dedicadas ao lazer semanalmente, bem como o nível de envolvimento e dedicação ao trabalho.

Em suma, dentro das organizações cujo modelo de trabalho é remoto, muito se fala sobre equilíbrio entre vida pessoal e profissional, em busca de otimizar a vida do trabalhador. No entanto, estudiosos alegam que a falta de separação física entre um e outro pode gerar prejuízos ao colaborador e a empresa, que em suma passa a abrir precedente trabalhista (Morgenstern e Santos, 2016).

Neste sentido, foi desenvolvido nas entrevistas o levantamento de informações acerca das políticas ou práticas que a empresa implementa para promover uma cultura de respeito ao tempo livre dos funcionários. Ademais, analisou-se também como a empresa incentiva o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer para os colaboradores.

2.4.8 Vitalidade comunitária

Tal como o pilar de cultura, o de vitalidade comunitária dedica-se a mapear o envolvimento dos membros daquele grupo de análise a respeito do contato com a comunidade, sua diversidade cultural e suas necessidades. O indicativo neste caso é pautado no tempo que é dedicado para ações filantrópicas e de ajuda ao desenvolvimento da comunidade de maneira geral.

Entende-se, portanto, que o envolvimento das organizações neste sentido é determinado pelo incentivo à participação de grupos sociais ou ajuda comunitária. Com o propósito de analisar o micro para posteriormente compreender o cenário macro de envolvimento da organização com este pilar, buscou-se entender quais as ações mobilizadas para promover relacionamentos saudáveis e interações positivas entre os colaboradores. Posteriormente questionou-se as organizações a respeito dos incentivos a participação dos colaboradores em atividades de voluntariado e apoio à comunidade.

2.4.9 Boa governança

No âmbito governamental, este pilar atenta-se ao mapeamento da satisfação com os governantes e suas políticas públicas. Além disso, compreende o envolvimento do indivíduo com suas obrigações eleitorais. Em organizações, este indicador é direcionado para a análise da direção da empresa, suas boas práticas de transparência e as ações efetivas para manter o conjunto de colaboradores cientes dos próximos passos estratégicos da organização.

Atentou-se neste pilar em realizar também a análise de como funciona o processo de feedbacks da empresa, visto que esta é a forma de o colaborador exercer seu papel de melhoria contínua. Tal como no contexto governamental, em que o cidadão precisa realizar suas obrigações, de voto e acompanhamento da realização das políticas públicas, em organizações os colaboradores podem usufruir dos canais de feedback para propor melhorias.

Portanto, foram levantados questionamentos acerca de como a empresa demonstra valores de responsabilidade, honestidade e transparência em sua gestão interna. Além disso, quais medidas a empresa adota para promover uma cultura organizacional baseada na confiança e na integridade. E por fim, quais são os canais de comunicação e feedback disponibilizados pela empresa para garantir uma governança eficaz e inclusiva.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolvimento da pesquisa. Será apresentada a abordagem, natureza, objeto e procedimentos. Além disso, será descrito o detalhamento da coleta de dados, perfil das empresas entrevistadas e análise e tratamento dos dados.

3.1 Abordagem

A pesquisa realizada tem abordagem qualitativa, visando o melhor aproveitamento da coleta e, portanto, fornecendo maior entendimento a respeito dos tópicos estudados. Segundo Brandão (2001),

A pesquisa qualitativa (...) está relacionada aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e a como as pessoas compreendem esse mundo. Tenta, portanto, interpretar os fenômenos sociais (interações, comportamentos, etc.), em termos de sentidos que as pessoas lhes dão; em função disso, é comumente referida como pesquisa interpretativa (Brandão, 2001, p.13).

Neste sentido, a abordagem qualitativa da pesquisa proporciona um melhor entendimento sobre questões subjetivas dos respondentes, trazendo contexto e vinculando aspectos situacionais às respostas fornecidas. Será possível compreender com detalhamento e

contexto os tópicos da Felicidade Interna Bruta no contexto organizacional através da aplicação das entrevistas em profundidade.

3.2 Natureza

A pesquisa possui natureza aplicada tendo em vista que a entrevista foi realizada com empresas de tecnologia do setor privado, a fim de contribuir para o entendimento das estratégias relacionadas a Felicidade Interna Bruta da organização. Para Gerhardt e Silveira (2009, p.35) “este tipo de pesquisa tem como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos”.

3.3 Objetivo

Visando o aprofundamento sobre o tópico e a construção de uma análise crítica sobre a metodologia da FIB, aplicou-se a pesquisa exploratória realizando uma investigação científica que buscou identificar problemas e questões-chave e, assim, estabelecer as bases para a construção do roteiro da entrevista. Segundo Gil (2002),

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. Gil (2002, p. 41).

Portanto, utilizou-se deste método flexível para complementar a coleta de dados qualitativos, assegurando um maior compromisso com a realidade e a clareza da pesquisa.

3.4 Procedimento

A pesquisa adotou como procedimento principal a entrevista em profundidade, destinada à coleta de dados qualitativos e com contexto, buscando compreender eventos subjetivos e complexos.

Entrevista em profundidade é uma técnica que se propõe a explorar os significados que os indivíduos atribuem às suas experiências e ao mundo que os rodeia, permitindo ao pesquisador acessar uma compreensão mais rica e detalhada da realidade subjetiva dos entrevistados. Seidman (2013, p. 83)

Sendo assim, utilizou-se desta base para a construção do trabalho em questão.

Quadro 2 – Modelo de tipologia para as entrevistas

Pesquisa	Questões	Entrevista	Modelo	Abordagem	Respostas
Qualitativa	Semi-estruturada	Semi-aberta	Roteiro	Em profundidade	Indeterminadas

Fonte: Duarte, J. (2005)

3.5 Coleta de dados

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com profissionais de recursos humanos de quatro empresas do setor de tecnologia, buscando explorar suas percepções e práticas relacionadas aos aspectos do FIB. Os participantes responderam um questionário com 27 perguntas abertas, abordando uma variedade de tópicos relacionados aos pilares do indicador de Felicidade Interna Bruta (FIB) e suas implicações nas práticas de recursos humanos. As perguntas foram elaboradas com base na revisão da literatura e visaram explorar as percepções, experiências e abordagens dos profissionais de recursos humanos nas suas respectivas organizações. As entrevistas foram realizadas de maneira on-line, com duração média de 45 minutos. As participantes eram todas mulheres, com ensino superior completo, atuantes a pelo menos 6 anos na área de recursos humanos.

O roteiro desenhado para as entrevistas em profundidade foi pautado no indicador da FIB descrito pela ONU (Organização das Nações Unidas) em 2012, quando reconheceu o dia 20 de Março como dia da felicidade. Nesta ocasião, a metodologia da FIB implementada no Butão foi reconhecida mundialmente e, portanto, se tornou fonte de consulta para diversas adaptações no âmbito governamental e empresarial. Na construção do roteiro apresentado no apêndice 1, buscou-se adaptar o instrumento de pesquisa validado no país Butão, com o objetivo de avaliar as empresas entrevistadas e suas ações relativas aos pilares da FIB.

3.6 Tratamento e Análise dos Dados

As entrevistas foram transcritas utilizando inteligência artificial Aimbly, acoplada ao mecanismo de vídeo chamada Google Meet. Através dos dados transcritos foi possível perceber os padrões e destaques relacionados a cada pilar da felicidade interna bruta. A partir disso, foi elaborado um quadro resumido com os pontos focais de cada resposta, a fim de possibilitar uma clareza maior na análise dos resultados obtidos e no comparativo das respostas.

3.7 Perfil das empresas

Para realizar a pesquisa, foram escolhidas empresas do ramo de tecnologia com até 100 colaboradores. O objetivo de realizar esta segmentação é garantir uma análise comparativa possível, visto que todas as organizações compartilham de estruturas e oportunidades de mercado e crescimento semelhantes. Além disso, esta segmentação visa gerar um viés comparativo entre as ações implementadas na Empresa 4, que já atua com a gestão do indicador da FIB, e as outras 3 empresas que ainda não operam com esta metodologia.

Quadro 3 – Perfil das empresas

Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4
Empresa de tecnologia do ramo de gestão de dados em nuvem (internet), fundada no ano de 2018. Atualmente a empresa conta com 64 colaboradores sendo 6 do área de gestão de pessoas.	Empresa do ramo de consultoria de Tecnologia da Informação. Fundada a 8 anos, a empresa recentemente foi comprada. Atualmente possui 70 colaboradores, sendo apenas uma profissional de recursos humanos.	Empresa do ramo de lojas virtuais. Atua com time de tecnologia e marketing. Possui cerca de 50 colaboradores. Na equipe de RH são 2 profissionais.	Empresa de tecnologia que possui uma solução SAAS para consultores independentes. Possui cerca de 35 colaboradores e duas profissionais da área de recursos humanos. A empresa faz parte de um grupo econômico que pratica a gestão do indicador da FIB.

Fonte: Elaboração própria (2024)

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

A fim de promover maior compreensão comparativa entre os dados coletados nas entrevistas de profundidade com as organizações participantes, elaborou-se um Quadro com os principais comentários pertinentes a cada um dos pilares da FIB.

Quadro 4 – Dados compilados

Pilar	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4
Bem-estar psicológico	Escuta aos colaboradores e suas necessidades a partir de pesquisas de engajamento e através do acompanhamento das profissionais de psicologia.	A empresa garante o bem-estar através do home office e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Oferecendo grande flexibilidade aos profissionais.	A empresa fomenta os líderes a acompanharem de perto os colaboradores com reuniões mensais e conta com um clima muito amistoso, transparente e com muita flexibilidade.	Esta organização sinalizou que possui parceria com profissionais da área da psicologia e que uma vez por semana promove momentos de meditação entre todos do time em sua reunião geral.

Meio ambiente	A empresa faz doação dos notebooks queimados para uma instituição que dá aulas de informática, evitando a geração de lixo eletrônico.	Não há ações específicas sobre este pilar.	Não há ações específicas sobre este pilar.	Apresentação de materiais e conteúdos sobre preservação do meio ambiente e práticas sócio ambientais.
Saúde	A empresa trabalha questões de ergonomia oferecendo recursos para melhorar a postura do funcionários. Oferece plano de saúde, odontológico e seguro de vida.	A empresa oferece plano de saúde aos colaboradores e esta com projetos para inclusão do gympass como benefício.	A empresa oferece plano de saúde e dissemina materiais para auxiliar na ergonomia.	Não há plano de saúde nesta empresa, mas eles possuem encontros e canais para falar sobre saúde. Além de possuir parceria com nutricionistas e workshops sobre ergonomia.
Educação	A empresa disponibiliza acesso a certificações que são pré-requisitos para promoções e possui programas de treinamento.	São disponibilizadas certificações técnicas que geram aos colaboradores incentivos financeiros após a conclusão.	Oferecem certificações técnicas e bolsa de estudo em universidades para cursos de graduação e pós graduação. Além de desconto em curso de inglês	Disponibiliza treinamentos na plataforma de LMS interna e bolsa de estudos para graduação e pós graduação.
Cultura	A empresa possui comitês de cultura e diversidade. Não gera nenhum incentivo para os colaboradores consumirem arte/cultura, nem promove integrações	Não foi identificado como um ponto relevante na organização por se tratar de uma empresa de tecnologia com baixa percepção de estereótipos.	O trabalho de fomento a cultura parte do comitê de diversidade e inclusão que realiza eventos esporádicos para tratar do tema.	A empresa possui embaixadas regionais por todo o Brasil e oferece incentivos financeiros para que seus integrantes se encontrem presencialmente

	presenciais.			
Padrão de vida	A empresa busca coletar informações do colaborador pelo Senso de diversidade, mas atualmente não promove nenhuma ação para melhorar o padrão de vida dos colaboradores.	Não foi algo mapeado como uma necessidade nas pesquisas realizadas com os colaboradores, portanto a empresa não possui ações para interferência neste ponto.	Não há trabalhos significativos sobre esta pauta.	A empresa disponibiliza um curso sobre finanças para todos os colaboradores e promove workshops para fomento do tema com periodicidade.
Uso do Tempo	Busca reduzir a jornada dos colaboradores de 44h para 40h semanais e da apoio através das psicólogas no acompanhamento da exaustão.	A empresa mantém uma jornada de trabalho registrada no ponto para verificação das horas por projeto, mas possui uma política flexível quanto ao controle do banco de horas.	Atualmente a empresa anuncia a jornada de trabalho como semi-flexível. Isso significa que os funcionários têm liberdade de organização da sua rotina.	A empresa não faz registro de horas, trabalha apenas com o compromisso das entregas semanais e possui o benefício da Short-friday (sexta-feira curta), onde os colaboradores que encerrarem suas tarefas até sexta 12h podem folgar o resto do dia.
Vitalidade Comunitária	Não é disponibilizado nenhum tipo de incentivo para encontro dos colaboradores, a não ser as lideranças. Eles realizam doações e ações comunitárias como campanhas de doação de	A empresa participa de um instituto onde mediante solicitação oferece a mão de obra dos desenvolvedores para construção de projetos do instituto.	São realizadas ações de doações pontuais. A empresa não possui esta obrigatoriedade em seu cronograma, mas promove algumas campanhas quando necessário.	Dentro de seu grupo econômico existe uma outra empresa que atua com projetos sociais pelo Brasil. Portanto, com bastante frequência os colaboradores são convidados a se

	sangue esporadicament e.			voluntariaram nestes projetos.
Boa Governança	A empresa visa manter a transparência e para isto promove reuniões semanais de apresentação de resultados. Quanto ao processo de feedbacks sente que precisa melhorar.	A empresa possui repositórios com documentações importantes e faz reuniões de alinhamento com constância. Este foi considerado um pilar positivo nas pesquisas internas.	Todos os materiais validados pelos sócios são disponibilizados em uma rede interna, onde podem ser consultados. A empresa possui uma agenda mensal focada no repasse de atualizações.	O departamento de RH desenvolve um trabalho de coleta e cadastro de processos importantes em um sistema interno. Além disso, a empresa fomenta a cultura de feedbacks constantes.

Fonte: Elaboração própria (2024)

A partir das informações coletadas, é possível perceber que todas as empresas, apesar de não considerarem-se adequadas ao indicador da Felicidade Interna Bruta, desenvolvem ações que compreendem seus pilares. Podemos perceber que práticas relacionadas ao bem-estar dos colaboradores tangenciam significativamente com o que é proposto pela FIB e por conta disso é possível encaixar determinadas práticas no contexto dos pilares.

As empresas escolhidas estão presentes em um mercado altamente competitivo, que na última década ganhou relevância pelo jeito disruptivo de tratar os colaboradores, incentivando práticas como gestão horizontalizada, trabalho home office, benefícios flexíveis e diversos outros atributos característicos para profissionais deste mercado, tendo como principal objetivo aumentar a atratividade e retenção de talentos raros e especializados. Haja vista que este modelo de empresa se consolidou no mercado com essas preocupações e que a resposta dos colaboradores foi significativa nos indicadores de melhora na qualidade de vida, os 9 pilares da FIB podem ser percebidos e interpretados nas organizações analisadas.

As quatro organizações apresentam preocupação com o bem-estar psicológico dos funcionários e colaboram para minimizar efeitos prejudiciais à saúde mental através da flexibilização da jornada de trabalho e modelo home office (trabalho remoto). A empresa 1 destacou também que possui uma equipe de 6 profissionais na área de recursos humanos, sendo 2 estritamente dedicados ao acompanhamento da jornada do colaborador e estes são profissionais de psicologia. A empresa número 4 fomenta a prática de meditação em sua

reunião geral semanal, de cunho obrigatório, e possui convênio que disponibiliza desconto com psicólogos e psicoterapeutas para os colaboradores.

O segundo pilar analisado foi o do meio ambiente, cujo principal direcionador é verificar quais as práticas da organização que trazem à tona debates e ações para preservação do meio ambiente. Sendo assim, foi possível mapear na empresa 1 o programa de doação dos equipamentos eletrônicos (notebooks) estragados para uma instituição que os reutiliza para ensinar sobre tecnologia para crianças. Esta ação evita o descarte destes materiais no meio ambiente. Já a empresa 4 busca através de fóruns e canais no aplicativo whatsapp fomentar debates e promover a disseminação de pautas como a forma correta de separação do lixo, como construir uma horta em casa, quais os caminhos para evitar o desperdício de alimentos. Estas pautas também correspondem ao pilar de meio ambiente. As empresas 2 e 3 não apresentaram relatos ou ações significativas sobre este tema.

Analisando o pilar de saúde podemos perceber que as empresas 1, 2 e 3 possuem diretrizes bem semelhantes, oferecem plano de saúde, e fomentam questões relacionadas a ergonomia e prática de exercícios físicos. Já a empresa número 4, por trabalhar com contratos no modelo PJ (pessoa jurídica) não possui benefícios como estes em seu planejamento. Oferece conteúdos e materiais sobre a prática de exercícios físicos e alimentação saudável, além de promover encontros para tratar de ergonomia.

Todas as empresas possuem políticas bem semelhantes no que diz respeito ao pilar de educação. Oferecem aos colaboradores certificações técnicas e treinamentos para promover o crescimento em suas carreiras. A empresa número 3 disponibiliza descontos para que os alunos ingressem em universidades para cursos de graduação e pós-graduação, além de cursos de inglês. Já a empresa número 4 possui uma política de bolsa de estudos que é liberada após análise de desempenho para colaboradores com mais de seis meses de empresa.

Ao tratar o pilar de cultura nas entrevistas foi possível perceber que o mesmo não tem grande dedicação de incentivos por parte das organizações. As empresas 1 e 3 relataram que trabalham com o comitê de diversidade e inclusão, mas que eles não exploram tanto esta pauta. Já na empresa 4 é possível avaliar que com as embaixadas regionais e os incentivos financeiros por parte da empresa para que os colaboradores se reúnam presencialmente gera um contato maior com a cultura local de suas regiões.

O pilar de padrão de vida só foi encontrado na empresa 4, cujo indicador da FIB é trabalhado pelo área de gestão de pessoas. Nesta organização, são oferecidos treinamentos periódicos sobre saúde financeira e a empresa também possui um curso online, produzido internamente, que é disponibilizado para os colaboradores como incentivo para que os

mesmos permaneçam conscientes de seus ganhos e gastos mensais e aprendam a investir. A empresa relata que este material foi consumido por muitos colaboradores e que recebe feedbacks valiosos sobre o poder que este tipo de conteúdo tem na motivação dos funcionários.

Todas as empresas relataram que possuem uma jornada de trabalho extremamente flexível, o que é característico de empresas que trabalham na modalidade remota (home office). As empresas 1, 2 e 3 fazem controle de horas por estarem dentro do regime CLT, mas alegam que não realizam microgerenciamento e que os colaboradores têm posse sobre a gestão de seus bancos de horas. A empresa número 4 não faz registro de horas, apenas o acompanhamento das tarefas semanais, o que permite grande equilíbrio na gestão de pessoas e equilíbrio no uso do tempo dos funcionários.

No pilar de vitalidade comunitária buscou-se perceber quais os incentivos que as empresas ofereciam para que os colaboradores participassem de ações voluntárias ou de doações para instituições filantrópicas. Foi possível mapear que as empresas 1 e 3 promovem campanhas sazonais que mobilizam os funcionários para doações pontuais. Já a empresa 2 participa de uma instituição onde ajuda com mão de obra especializada para desenvolvimento de aplicações que são solicitadas. A empresa 4 possui em seu grupo econômico uma empresa que realiza ações sociais periódicas e, portanto, mobiliza com constância seus colaboradores para participar destas ações.

Todas as empresas promovem a transparência e o alinhamento constante em seus processos. A boa governança passa a ser promovida a partir desta política interna, que por sua vez fomenta entre os colaboradores a mesma postura estratégica. Além disso, as empresas destacaram que buscam promover o feedback constante, algumas trabalhando isso como prática e outras oferecendo incentivos e fomentando campanhas internas. Este direcionamento, os processos e documentações estrategicamente compartilhados com as pessoas do time fomentam uma cultura de valor agregado aos funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho não possui intenções conclusivas, e sim exploratórias a respeito do tema da Felicidade Interna Bruta aplicada ao contexto organizacional. Tendo em vista que o mesmo foi desenvolvido para a medição da felicidade de populações ou nações por parte dos governos e órgãos públicos, ainda não é comumente aplicado em organizações privadas. A partir do levantamento desta temática, espera-se que os resultados proporcionem ao meio acadêmico, principalmente ao campo da Ciência da Administração, e ao ambiente

corporativo compreensão sobre a metodologia da FIB no que tange a mensuração do engajamento e motivação dos colaboradores, levando às empresas mais uma ferramenta estratégica de acompanhamento da satisfação de seus funcionários.

A Felicidade Interna Bruta (FIB) é um indicador de desenvolvimento que busca medir o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas de forma mais abrangente que o Produto Interno Bruto (PIB), ao considerar fatores como saúde, educação, bem-estar psicológico, uso do tempo, vitalidade comunitária, cultura, meio ambiente e governança. Introduzido pelo rei do Butão, Jigme Singye Wangchuck, na década de 1970, o conceito de FIB tem ganhado reconhecimento internacional como uma maneira holística de avaliar o progresso social. Estudos como os de Arruda (2009) e Sales et al. (2013) aprofundaram a compreensão das várias facetas da FIB e sua aplicação em contextos urbanos e organizacionais, oferecendo insights valiosos para políticas públicas centradas no bem-estar humano.

A análise dos dados coletados nas entrevistas realizadas revela que, embora as empresas estudadas não adotem formalmente o indicador da Felicidade Interna Bruta (FIB), muitas de suas práticas estão alinhadas com os princípios desse modelo. A partir disso, foi possível perceber que ações voltadas para o bem-estar dos colaboradores, como a flexibilização da jornada de trabalho e o incentivo à saúde mental, demonstram um comprometimento com a qualidade de vida que está em consonância com os pilares da FIB. O destaque para práticas empresariais inovadoras e a resposta positiva dos colaboradores reforçam a relevância de adotar estratégias que promovam a felicidade e o bem-estar no ambiente de trabalho.

As práticas das empresas analisadas mostram uma tendência positiva em direção aos princípios da Felicidade Interna Bruta, mesmo sem a adoção formal do indicador. As iniciativas de bem-estar, saúde, educação e governança apontam para um ambiente de trabalho mais humanizado e sustentável. No entanto, há áreas, como cultura e meio ambiente, que podem ser aprimoradas para oferecer uma abordagem mais completa e holística ao bem-estar dos colaboradores.

Para aprimoramento destes pilares as organizações poderiam trabalhar na criação de programas culturais internos, como workshops de arte, música e teatro, que incentivem a expressão criativa e a integração entre equipes. Além disso, a promoção de práticas sustentáveis no ambiente de trabalho, como a implementação de políticas de redução de resíduos e separação do lixo em suas residências, pode contribuir significativamente para a qualidade de vida dos colaboradores. Investir em educação ambiental e realizar campanhas de conscientização também são estratégias eficazes para engajar os funcionários na preservação

do meio ambiente, fortalecendo a cultura organizacional e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e inspirador.

Essas iniciativas não só melhoram o bem-estar individual dos colaboradores, mas também fomentam um senso de responsabilidade coletiva e pertencimento, essencial para o desenvolvimento de uma organização sustentável e harmoniosa. Por fim, adotar uma perspectiva mais ampla que inclua todos os pilares da FIB pode não apenas melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também fortalecer a competitividade e a sustentabilidade das empresas no longo prazo.

REFERÊNCIAS

ACHOR, S. O jeito Harvard de ser feliz. Rio de Janeiro: Saraiva, 2012. p. 53.

ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. In: BERKOWITZ, L. (Ed.). Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press, 1965. Vol. 2, p. 267-299.

APPLASAMY, V.; GAMBOA, R. A.; AL-ATABI, M.; NAMASIVAYAM, S. Measuring Happiness in Academic Environment: A Case Study of the School of Engineering at Taylor's University (Malaysia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences* v.123,p. 106-112, 2014.

ARRUDA, M. As nove dimensões do FIB. Monografia, PACS e Instituto Visão Futuro, Rio de Janeiro. 2009.

BLAU, P. M. Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley, 1964.

BRANDÃO, Z. A dialética macro/micro na sociologia da educação. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, SP, n. 113, p. 153-165, jul. 2001.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, v. 11, n. 4, p. 227-268, 2000.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press, 1985.

DEL BIANCO, Tatiani Sobrinho; SOUZA, Edicléia Lopes Da Cruz; OLIVEIRA, Nadja Simone Menezes Nery De; SHIKIDA, Pery Francisco Assis. A felicidade da população trabalhadora de Cascavel/PR segundo a métrica do índice de Felicidade Interna Bruta. *Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana*, v. 8, n. 3, p. 390-406, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/urbe/a/n8vKLvNxVGKNc3fPxT9SLLK/?lang=pt>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ELPO, Priscila Soares; LEMOS, Dannyela da Cunha. Felicidade no Trabalho: Conceitos, Elementos Antecessores e Temas Transversais. *Perspectivas Contemporâneas* 17, 1-19, 2022.

FREITAS, Tainá Araújo; RODRIGUES, Maria Beatriz. A Gestão da Diversidade em um Ambiente de Inovação. 2023.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo. Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009

GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 2 Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas 1999.

HELLIWELL, John F.; HUANG, Haifang. How's the job? Well-being and social capital in the workplace. *Industrial & Labor Relations Review*, v. 63, n. 2, p. 205-227, 2010.

KERNIS, M. H.; GOLDMAN, B. M. A Multicomponent Conceptualization of Authenticity: Theory and Research. *Advances in Experimental Social Psychology*, v. 38, p. 283-357, 2006.

KNECHTEL, M. R. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba, PR: Intersaberes, 2014.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, New York, v. 140, p. 1-50, 1932.

LYUBOMIRSKY, S.; KING, L.; DIENER, E. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, v. 131, n. 6, p. 803-855, 2005.

MACHADO, Wagner de Lara; BANDEIRA, Denise Ruschel. Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. 2012.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. A imposição do home office e suas consequências trabalhistas. 2016.

REGO, Arménio. Empregados felizes são mais produtivos?. *Tékhné*, Barcelos, n. 12, p. 222, dez. 2009. Disponível em

<http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-99112009000200012&lng=pt&nr m=iso>. acessos em 03 mar. 2024.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, v. 25, n. 1, p. 54-67, 2000.

SALES, A.; COSTA, A.; VERONESE, R.; FERREIRA, C.; RESENDE, L. Felicidade interna bruta: aplicação e discussão no contexto de cidades de porte médio brasileiras. *Revista CADE*, [S. l.], v. 12, n. 1, 2013. Disponível em:

<https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/cade/article/view/6330>. Acesso em: 6 nov. 2023.

SANTOS, Leticia Alves; FERREIRA, Mário César. Bem-estar no trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Laborativa* 3 (1), 1-18, 2014

SEIDMAN, Irving. *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. 4. ed. Nova York: Teachers College Press, 2013.

SELIGMAN, M. E. P., *Felicidade Autêntica: Usando a Nova Psicologia Positiva para Realizar Seu Potencial de Realização Duradoura*. Editora Objetiva, 2019.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como Liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SENDER, Gisela; FLECK, Denise. *As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. Organizations and Happiness at Work: An Integrated Perspective*. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2017.

URA, Karma; ALKIRE, Sabina; ZANGMO, Tshoki; WANGDI, Karma. *A Short Guide to Gross National Happiness Index*. Thimphu: The Centre for Bhutan Studies, 2002. p. 3.

URA, Karma. "The Experience of Gross National Happiness as Development Framework". Thimphu: Centre for Bhutan Studies, 2012. p. 78.

VANÍCOLA, Cássia Regina. Índice de Felicidade Interna, o Produto Interno Bruto das Nações e outros Indicadores Quantitativos Um Estudo sobre as suas relações. Resende: Pontifícia Universidade Católica–SP 6, 2008.

VROOM, V. H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964.

WRIGHT, T. A., CROPANZANO, R. The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33, p. 348.

Bem-estar psicológico:

- Como a empresa contribui para o grau de satisfação e otimismo dos colaboradores?
- De que forma a empresa promove um ambiente que estimula emoções positivas nos funcionários?
- Quais iniciativas a empresa oferece para lidar com emoções negativas e promover o bem-estar psicológico dos colaboradores?
- Quais medidas a empresa adota para garantir a qualidade do ambiente de trabalho?

Meio Ambiente:

- Como a empresa incentiva práticas sustentáveis entre os colaboradores, contribuindo para a preservação do meio ambiente?
- Quais são os programas ou políticas da empresa relacionados à responsabilidade ambiental e à biodiversidade?

Saúde:

- Que iniciativas a empresa promove para encorajar uma atitude preventiva em relação à saúde dos colaboradores?
- Como a empresa apoia e incentiva práticas saudáveis e de higiene entre os funcionários?
- Quais recursos a empresa oferece para ajudar os colaboradores a manterem um estilo de vida saudável?

Educação:

- Além do acesso à educação formal, de que maneira a empresa estimula o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores?
- Quais são os programas de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para promover a aprendizagem?
- Como a empresa valoriza e reconhece a busca por conhecimento e experiências de aprendizado entre os funcionários?

Cultura:

- Como a empresa promove e valoriza a diversidade cultural entre os colaboradores?
- Que iniciativas a empresa adota para criar um ambiente inclusivo que respeite e celebre diferentes culturas?

- Quais são os programas ou eventos culturais oferecidos pela empresa para promover a integração entre os funcionários de diferentes origens?

Padrão de Vida:

- De que maneira a empresa busca garantir que o padrão de vida dos colaboradores esteja alinhado com sua renda pessoal ou familiar?
- Que medidas a empresa adota para promover a estabilidade financeira e reduzir o estresse relacionado a questões financeiras entre os funcionários?
- Quais são os benefícios ou programas oferecidos pela empresa para apoiar o bem-estar financeiro dos colaboradores?

Uso do tempo:

- Como a empresa incentiva o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer para os colaboradores?
- Quais políticas ou práticas a empresa implementa para promover uma cultura de respeito ao tempo livre dos funcionários?
- Que medidas a empresa adota para evitar o esgotamento e promover a saúde mental por meio de uma gestão saudável do tempo de trabalho?

Vitalidade Comunitária:

- De que maneira a empresa promove relacionamentos saudáveis e interações positivas entre os colaboradores?
- Quais são as iniciativas da empresa para criar um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam parte de uma comunidade coesa e confiável?
- Como a empresa incentiva a participação dos colaboradores em atividades de voluntariado e apoio à comunidade?

Boa governança:

- Como a empresa demonstra valores de responsabilidade, honestidade e transparência em sua gestão interna?
- Que medidas a empresa adota para promover uma cultura organizacional baseada na confiança e na integridade?
- Quais são os canais de comunicação e feedback disponibilizados pela empresa para garantir uma governança eficaz e inclusiva?

Bem-estar psicológico:

- Como a empresa contribui para o grau de satisfação e otimismo dos colaboradores?

Ela tem várias ações já voltadas para isso tá para a questão ali de manter um bom ambiente de trabalho desde. Pensando assim num onboarding (integração) bastante acolhedor. Atualmente a gente tem duas Business Partners. Uma que é responsável pelo acompanhamento com os colaboradores e a outra pelo acompanhamento com as lideranças. Esse acompanhamento que é feito pela nossa BP (business partner) com os colaboradores é desde lá do onboarding então. Para realmente saber se o colaborador ele tá tendo uma experiência positiva se ele tá tendo um direcionamento positivo com a liderança se ele tá tendo alguma dúvida, então ele tem esse acompanhamento lá desde o início, né.

- E aí além disso pensando mais no dia a dia, né? De que forma a empresa promove um ambiente que estimula emoções positivas nos funcionários?

A empresa busca muito em vários momentos ouvir o colaborador, né? Então a gente oferece benefícios então ali que a gente tem né hoje de diferença ali no mercado, né? A gente tem benefício de escola de idiomas que a gente viu que a adesão não estava sendo tão boa, quanto a gente esperava a gente fez ali uma pesquisa com os colaboradores. Viu que era por conta da questão financeira a empresa foi lá e decidiu que ia pagar metade do investimento com isso. A gente já teve ali, né? Uma adesão no mesmo. O nosso plano de saúde, ele não tem coparticipação, é tudo bancado pela empresa. E aí toda a gente sempre busca fazer quando vai implementar um novo benefício e entender. Qual é a realidade dos nossos colaboradores e entender se está tendo também essa adesão se não porque né para além de só divulgar esses benefícios tem que estar fazendo sentido para o público aqui dentro. E aí além disso, a gente tem As Nossas ações em datas comemorativas, né? Então a gente também leva isso bastante a sério. Então a gente sempre comemora a questão ali de Dia das Mães, Dia dos Pais, né? Então agora pensando. No próximo dia das mães a gente vai ter uma roda de conversa só com as mães para conseguir ter esse ambiente acolhedor, mas até uma das coisas que a gente tá que a gente tava muito discutindo, né que para a gente não é sobre ter uma emoção de um único dia em especial, né? Então a gente falou tá vamos dar um presente a gente sempre dá um presente, né nessas datas, mas o que que a gente pode fazer que vai realmente tratar uma dor que as mães sentem, né? Em vez de dar uma lembrancinha. Vamos dar um day off para as mães nesse mês para que elas possam ter mais tempo com os filhos, então a gente resolveu fazer isso nesse ano, né? Coisas que realmente vão estar pensando ali mais no bem-estar. E aí além disso a gente faz as nossas pesquisas de engajamento os nossos acompanhamentos. Acredito que de primeiro momento seja isso assim.

- Quais iniciativas a empresa oferece para lidar com emoções negativas e promover o bem-estar psicológico dos colaboradores?

A gente não tem nenhum benefício voltado pra bem-estar psicológico, porque a gente já teve e não teve muita adesão. Acho que um ponto importante para dizer é que a nossa empresa ela é 100% home office tá então esse também é um ponto que às vezes facilita às vezes dificulta, mas o que que acontece nesse sentido assim, eu não sei te dizer exatamente o porquê que não teve muita adesão, mas esse é o fato digamos assim, né? Não teve? Isso aconteceu no ano passado quando a gente fez a nossa palestra sobre assédio, né? Palestra recorrente anual. A partir daquela nova. Lei que surgiu que agora a gente tem que dar esse treinamento e aí a gente lá vamos já lançar. Esse novo programa para as pessoas poderem fazer mas não teve muita adesão. O que que a gente faz né? Como eu te falei a gente roda essas nossas pesquisas de engajamento. Que a gente utiliza uma plataforma para isso, que ali a gente consegue fazer um acompanhamento, tem algumas perguntas que perguntam sobre o equilíbrio entre a esfera profissional e pessoal, como que tá o grau de satisfação ali da pessoa em alguns níveis. Isso sozinho a pesquisa não diz tanta coisa, mas também contribui bastante para isso. Só que acho que tem algumas coisas vai depender muito de cada caso específico, cada caso é tratado de uma forma diferente assim então por exemplo, né as nossas BP (Business Partners) faz um acompanhamento ali com os cobradores com as lideranças e elas são profissionais de Psicologia, né? Então ela buscam lidar com essas tratativas da melhor forma, mas claro que se for alguma questão como você falou aliar de ansiedade algo que tenha que ser encaminhado para algo que é não é da esfera que do trabalho mesmo que seja relacionado aí é separado, né? Mas assim o que eu te falei da gente dizer 100% remoto que acho que é uma questão específica porque isso acaba trazendo mais flexibilidade então por exemplo. E com isso assim desde que eu entrei na empresa isso já foi muito bem trabalhado assim que mesmo a gente tendo ali o nosso ponto existe uma flexibilidade dentro da empresa. Então assim não tem tanto uma cobrança em questão de horários, tem mais autonomia para fazer Essas atividades então às vezes assim hoje eu não tô tão produtivo hoje. Dou uma relaxada mais eu posso bater meu ponto mais cedo com pensar amanhã, sabe? Poxa hoje, eu não tô me sentindo bem tudo bem no outro dia, eu também dou uma compensada ficou com um Banco de Horas devendo depois eu também compenso então acaba trazendo um pouco mais dessa flexibilidade assim sabe? Acho que é isso que eu posso dizer não tem exatamente uma. Algo nesse sentido é mais essa compreensão.

Meio Ambiente:

- Quais medidas a empresa adota para garantir a qualidade do ambiente de trabalho?

Nenhuma.

- Como a empresa incentiva práticas sustentáveis entre os colaboradores, contribuindo para a preservação do meio ambiente?

Não temos nenhuma ação nesse sentido.

- Quais são os programas ou políticas da empresa relacionados à responsabilidade ambiental e à biodiversidade?

A empresa ela tem uma uma sede tá, só que ela é muito mais utilizada para empresa ter um espaço dela, então assim um espaço para receber encomenda um espaço, né para organização quando a gente tem alguma ação por exemplo de endomarketing. vou lá para organizar, E lá é muito pouca produção de lixo assim, né? O que tem ali às vezes é? O que acontece é mais impressão de material ali o resto a gente vem muito mais de fornecedores. Então não é gerado tanto lixo por ser uma empresa de tecnologia, sabe?

Saúde:

- Que iniciativas a empresa promove para encorajar uma atitude preventiva em relação à saúde dos colaboradores?

Em relação a exercício físico que alimentação saudável não oferecemos nada tá é em relação a postura em questão de trabalho por ser Home Office sim, porque a gente passa a parte do tempo realmente no computador em casa, o que que acontece a empresa tem preocupação ali com a ergonomia, né dos colaboradores então pensando ali em questão de equipamento quando a gente recebe os equipamentos. Já enviado ali o suporte para notebook para a gente ficar com a postura correta teclado e mouse, né? Para não ficar forçando cada um cada uma das partes ali do corpo e é enviado também um manual de como que a gente deve ficar com a postura também justamente para não para não prejudicar, né? Então além dos equipamentos ele. Porque a gente tem que usar dessa determinada forma e também a empresa oferece quando a pessoa entra na empresa um auxílio Home Office no primeiro um auxílio no primeiro mês para que 800 se eu não me engano para que a pessoa possa comprar. Por exemplo uma cadeira, né para o escritório uma cadeira que ofereça uma ergonomia melhor ali para o seu processo de trabalho. E aí além do auxílio que a gente tem mensal de homeos que daí é r\$ 100, né? Para ajudar na conta de luz. Enfim relacionado ali, mas não tem questão com ergonomia, né? Digamos assim, mas esse valor maior seria para comprar algo para ajudar ali na no desktop. Digamos assim.

- Como a empresa apoia e incentiva práticas saudáveis e de higiene entre os funcionários?

Não fazemos nenhuma campanha neste sentido.

- Quais recursos a empresa oferece para ajudar os colaboradores a manterem um estilo de vida saudável?

Plano de saúde, plano odontológico e seguro de vida. Não oferecemos gympass nem nada desse tipo.

Educação:

- Além do acesso à educação formal, de que maneira a empresa estimula o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores?

Nós somos parceiros do Google, né? Então nosso time técnico, ele tem que ter determinada certificações. para conseguir desempenhar ali o trabalho para a gente ter manter ali a nossa parceria e todas essas certificações técnicas, elas são oferecidas pela própria empresa. Como está relacionado também algo que a empresa necessita é algo que a empresa também oferece aos colaboradores. Então é algo que está à disposição de todos eles é lidar a técnica de fazerem esses cursos. cursos ali de capacitação e capacitação na área técnica relacionada ali as competências do Google. Além disso, o que a gente tem a escola de idiomas que eu te falei e a gente tem a verba de capacitação anual essa verba de capacitação, ela tem um valor que é para colaboradores a partir de três meses de tempo de casa e tem um valor um pouco maior para lideranças. Tá. E aí, você pode utilizar? Então pode utilizar para ir num evento de capacitação para comprar uma palestra um curso comprar livro. E aí é só você fazer a compra e solicitar ali o reembolso até uma semana depois com ali na verba de capacitação.

- Quais são os programas de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para promover a aprendizagem?

Os nossos treinamentos são muito bem estruturados para que o colaborador se sinta parte da empresa para que ele tenha esse contato com todas as áreas, né? Pensando assim ter uma experiência já positiva e sentindo já a parte da empresa.

- Como a empresa valoriza e reconhece a busca por conhecimento e experiências de aprendizado entre os funcionários?

Isso é algo. Então depende por exemplo para parte técnica que é o que eu te falei é requisito assim tá para várias coisas acaba sendo pré-requisito, como promoções. Para

outras áreas ainda não é algo que a gente ainda tá pensando melhor como estruturar hoje é Mais um benefício para o colaborador algo legal de se ter do que algo uma troca digamos assim.

Cultura:

- Como a empresa promove e valoriza a diversidade cultural entre os colaboradores?

Esse foi esse é um tema que começou a ser trabalhado. Se eu não me engano foi em 2020 2 aqui dentro da empresa é ainda recente algo que a gente está. Começando a falar mais sobre ganhando forças, tá a gente tem dentro da empresa tanto Squad de Cultura, quanto os quais de diversidade o Squad de Cultura, ele é promovido pela própria? Digamos assim, a iniciativa partiu da própria empresa, né? Top Down para a gente conseguir falar mais dos assuntos relacionados à cultura então escolhidas as pessoas que representam os valores ali da cultura que foram escolhidos pela própria empresa pelos funcionários. E os quais de diversidade se formou naturalmente assim as pessoas que quiseram falar e estudar mais sobre o tema foi se fortalecendo e agora vem ganhando mais força, né? O que que o que que acontece quando a gente ganhando mais forças assim?

- Que iniciativas a empresa adota para criar um ambiente inclusivo que respeite e celebre diferentes culturas?

No final do ano passado foi decidido pela diretoria que as agendas de diversidade passaram a ser obrigatórios então para a empresa como um todo realmente um posicionamento, né da empresa. E aí passaram-se a ter letramentos sobre sobre os temas então é algo que a empresa está a empresa, né? Os cobradores estão aprendendo mais sobre o tema tá sendo passado o curso a gente tem hoje uma plataforma que a diversidade S.A que ela é paga que a gente quer paga para os membros do Squad diversidade irem se capacitando assistirem os cursos super completa assim para eles capacitando e para irem promovendo esses outros Treinamentos e aí a gente tem nas nossas metas de diversidade que foram definidas. Mas ainda é um processo sabe? Vou te dizer que tá muito muito atrás, mas que se tá tentando assim em questão de processo seletivo, como tu trouxe hoje em dia tá muito mais voltado. Se tentar acabar com os viésis dentro de um processo de contratação do que necessariamente abrir um processo específico ali pensando com foco em alguma vaga porque eu acho que a gente não tá preparado para isso ainda sabe em questão tanto de conhecimento quanto de ai se for para esse lado, se não for para aquele lado que que vou fazer nessa situação, então seria um passo maior para fazer uma vaga afirmativa por exemplo.

- Quais são os programas ou eventos culturais oferecidos pela empresa para promover a integração entre os funcionários de diferentes origens?

É mais difícil, tá o perfil dos colaboradores da empresa é um pouco mais fechado. Eles não são tanto de fazer trocas assim de compartilhar em grupos maiores então acontece mais nessas agendas assim quando a gente promove esses encontros para a fase determinado assunto acabam surgindo. Então a gente tem por exemplo mensalmente, a gente tem os nossos encontros das mulheres, né que são proforte de assuntos variados e vote meio surge uma recomendação de um filme um conversa sobre algo específico, mas não são mais recorrentemente a sugestões da empresa sobre tal coisa acaba não acontecendo muito algo que assim é pontual assim é que a gente recebe ali o nosso o nosso auxílio, né? Nosso auxílio flexível. Que é uma parte ele alimentação que ele vem uma parte ali no alimentação refeição e a outra vem com benefício flexível e a gente consegue utilizar como que é, né? E pode ser utilizado tanto. Cultura farmácia gasolina então É mas fica mais no critério do colaborador como que ele vai utilizar né? Não tem um incentivo para isso.

Padrão de Vida:

- De que maneira a empresa busca garantir que o padrão de vida dos colaboradores esteja alinhado com sua renda pessoal ou familiar?

Tem uns dados ali tanto de Senso para questão de diversidade, mas a gente também tem mais aprofundado ali para entender a realidade de cada colaborador, né? É algo que a gente está querendo principalmente para esse ano de construir uma as nossas personas, né da empresa. Então hoje é algo que tá muito mais na cabeça e a gente quer transformar em materializar digamos assim. Então a gente tem e é isso.

- Que medidas a empresa adota para promover a estabilidade financeira e reduzir o estresse relacionado a questões financeiras entre os funcionários?

Quando a empresa verifica que um benefício não esta sendo usado por impeditivo financeiro a empresa busca arcar com ele.

- Quais são os benefícios ou programas oferecidos pela empresa para apoiar o bem-estar financeiro dos colaboradores?

Especificamente para isto, nenhum.

Uso do Tempo:

- Como a empresa incentiva o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer para os colaboradores?

Sim, é um dos pontos que a gente mais recebe é porque atualmente a nossa jornada de 44 horas semanais, não é de 40 horas e é algo que é um projeto que a gente já tá em andamento que é para redução da jornada, só que um dos pontos que barra essa redução é porque tem bastante gente fazendo hora extra, né? E aí entra nesse ponto como que a gente reduz uma jornada tem gente fazendo mais ainda do que as 44 horas, então existe um estudo aprofundado para se entender porque que está fazendo hora extra, né? Se é falta de pessoas num determinado time se é gestão de tempo é muitas funções dentro de um mesmo carro, então são várias coisas que a gente tá olhando, mas o nosso objetivo. É a redução da jornada porque é uma das coisas que as pessoas mais pedem pensando ali no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

- Quais políticas ou práticas a empresa implementa para promover uma cultura de respeito ao tempo livre dos funcionários?

Não há nada sobre isso.

- Que medidas a empresa adota para evitar o esgotamento e promover a saúde mental por meio de uma gestão saudável do tempo de trabalho?

Acompanhamento das BPs (business partners) que não são psicólogas.

Vitalidade Comunitária:

- De que maneira a empresa promove relacionamentos saudáveis e interações positivas entre os colaboradores?

Tem duas ações que são feitas uma é um encontro de lideranças que é feito presencialmente no meio do ano e aí todas as lideranças são convidadas, né para fazer o para discutir alguns temas específicos fazer alguns planejamentos tudo organizado pela E no final do ano é a nossa confraternização de final de ano. E aí também a empresa banca a viagem todos né? Hospedagem e faz uma festa ali para integração mesmo. O restante dos momentos é feito Home Office aí é feito online.

As pessoas que são da mesma área em que estão na mesma região se encontram sim, então se a gente pega ele da área é mais comum da área financeira que estão mais aqui por Florianópolis, mas não são todas da área de People. A gente tinha a maioria que era daqui uma agora tá em São Paulo e a outra tá em outra cidade aqui de Santa Catarina. E aí a gente às vezes se reúne no escritório assim, traz vamos fazer né? Vamos para lá para depois sair para ir no bar alguma coisa assim, mas das outras áreas acaba sendo um pouco mais difícil. Tem algumas coisas são mais pontuais por exemplo a galera do comercial e canais acaba às vezes indo em algum evento juntos, né dos eventos que são para captação de clientes ou com parceiros e acaba tendo

contato, mas assim de duplas né? Não é contra. As áreas que aí é promovido pela empresa, mas não com a finalidade de integração acaba acontecendo, né?

- Quais são as iniciativas da empresa para criar um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam parte de uma comunidade coesa e confiável?

Não há ações nesse sentido.

- Como a empresa incentiva a participação dos colaboradores em atividades de voluntariado e apoio à comunidade?

Pontualmente tá não é algo feito com recorrência no ano, mas é algo que uma vez por ano busca ser feito então para esse ano, a gente está buscando fazer na festa de final de ano de fazer um levantamento de doações de alimentos ali para a gente depois doar para uma para alguma entidade escolhida ali pelos próprios colaboradores já foi feito ali no ano passado uma campanha de doação de sangue com os colaboradores. E algo que é feito recorrente. Mas quem já é te dizer já entrou tanto na rotina, né? Que às vezes nem é tão considerado a gente faz a doação dos nossos equipamentos velhos assim para

Boa Governança:

- Como a empresa demonstra valores de responsabilidade, honestidade e transparência em sua gestão interna?

A gente tem os valores que comunicamos com clareza e respeito e ele fala justamente sobre trazer essa transparência para as pessoas. Então assim a gente tem mensalmente a nossa reunião de alinhamento, né? Que a gente passa como que tá os resultados de cada uma das áreas e o resultado geral da empresa. Em questão de faturamento questão de vendas questão de resultado de cada uma das áreas e os nossos locais, eles são abertos, né para empresa, então eles estão disponíveis ali também nessa plataforma que eu te falei, eles ficam disponíveis ali para qualquer um consegue acessar os locais.

- Que medidas a empresa adota para promover uma cultura organizacional baseada na confiança e na integridade?

Através do alinhamento e da constante transparência.

- Quais são os canais de comunicação e feedback disponibilizados pela empresa para garantir uma governança eficaz e inclusiva?

A questão do feedback é algo que acontece mas tá bem longe do que a gente gostaria que fosse. Pensando nessa questão de ser registrado, a gente tem as agendas de uma

que são também registradas nessa mesma plataforma que aí os líderes eles têm que anotar quando acontece, né? E aí de vez em quando deixam ali alguns registros e além das De gestão de performance que aí é formalizado mesmo, né? Mas de resto a maioria dos feedbacks. não é registrado assim acontece de forma informal e tem alguns líderes que Tem pouco o hábito de passar feedbacks?

Informações complementares:

Eu acho que mais. O todo assim um pouquinho clichê, mas eu acho que é mais o todo é muitas pessoas falam que estranham um pouco a proximidade que tem o nosso RH comparado outras empresas que já passaram assim nossa que é um RH muito atencioso que às vezes até estranho assim tão preocupados e que sempre lembram de questão de data de coisas assim. Ah tem aniversário a gente manda né uma pessoa se sente lembrada. pessoa se sente lembrada. Nesses momentos assim também sabe então é lá a pessoa responde ali a pesquisa também tem pessoa fazendo fazendo acompanhamento no período de onboard também já tem já é recebido com essa experiência positiva. Então acho que é mais um todo assim tanto que a nossa taxa de rotatividade, ela é baixa as pessoas ficam bastante tempo na empresa, sabe? Então eu acho que os indicadores acabam mostrando isso.

Detalhamento entrevista empresa 2

Bem-estar psicológico:

- Como a empresa contribui para o grau de satisfação e otimismo dos colaboradores?
É um pouco isso que a gente vem fazendo, mas eu já encontrei aqui um campo muito positivo assim eu não vim para minha empresa onde o great place deu lá embaixo esses cara pi pi, estamos com um monte de problema não a gente tem questões a serem tratadas temos mas a gente eu não tenho isso, né? Eu tenho uma coisa menor e eu posso aos poucos e implementando na medida do possível, né para ter um ambiente cada vez mais confortável. eu acho isso é uma coisa importante de E assim só como um dado para você, a gente é home office, né? Eu tenho escritório. Mas a gente não precisa sempre vai quando? E assim essa questão da flexibilidade é uma coisa que um caderno de comentários. Sabe como uma coisa muito positiva para os profissionais assim de ter a flexibilidade de poder trabalhar em casa e não perder tempo de transporte. E aí nisso poder ter mais tempo para ficar. Com a família conseguir levar o filho na escola porque não dava às vezes
- De que forma a empresa promove um ambiente que estimula emoções positivas nos funcionários?
Através do homeoffice e da flexibilidade entre vida pessoal e profissional.

- Quais iniciativas a empresa oferece para lidar com emoções negativas e promover o bem-estar psicológico dos colaboradores?

Cara não a gente tem uma ação de recursos humanos. Então assim já aconteceu aqui Sim (caso de burnout) então por exemplo gestor vem procura o RH RH. Tô com problema sim, meu funcionário tá com isso isso esses cara é quem é blá blá, vem cá, cara, ele tem férias, vamos botar ele de férias. Para ele ter um tempo para ele para ele poder cuidar da saúde dele ver então fizemos isso. Ele voltou. Zerado tudo bem já aconteceu de Gestor me procurar e falar tô com problema com colaborador ele não tá muito legal. Eu tenho conversado com ele a produtividade não tá boa, mas ele tá meio que num processo um pouco depressivo, não pode afirmar isso, mas assim algum processo complexo em relação a isso eu fui lá a gente faz o que a gente. Eu tinha isso numa outra empresa numa forma um pouco mais estruturada, porque era muita gente então eu tinha mais gente no RH para fazer isso que é o que a gente chama de RH avançado, né que são as pessoas do RH que cuidam de determinadas vizinhas, né são responsáveis e tal. E aí tudo tudo a respeito daquela é aquela pessoa que vai tratar? Então veio com isso para mim. E aí eu procurei o colaborador. Conversei com ele entendia demanda orientei e tal e aí depois de monitorei. E aí como é que você tá? Você já procurou uma terapia seja é legal você procurar terapia, mas é super importante você procurar um psiquiatra. Pode ser que você não precisa tomar nada, mas pode ser que você esteja eu não sou médica. Pode ser que você esteja no momento onde você precisa de algum tipo de medicamento para te ajudar. Pode ser que ele diga não fique só na terapia, mas assim procure ajuda médica, né? Que isso para que você cons. Para cuidar se cuidar nesse seu momento aí mais frágil. E aí tempos depois procurei de novo. E aí como é que você tá, colher comecei a terapia? Já tô muito melhor e tal para papai isso aquilo mas passou alguns meses, procurei de novo não cara. Tá tudo joia, não sei que até que Não sei encontrar uma gelada dançando tudo feliz e super bem então assim não é nenhum programa ó, temos uma psicóloga. Não é nada disso mas O que a gente quer sempre que as pessoas saibam nós somos uma pipo Business, eu não faço produto celular. Eu trabalho com gente só então é super importante que os meus colaboradores saibam que eles têm na gestão porque A gestão é muito importante e no RH um parceiro. Para que dê suporte naquilo que eles precise?

Meio Ambiente:

- Quais medidas a empresa adota para garantir a qualidade do ambiente de trabalho?
- Como a empresa incentiva práticas sustentáveis entre os colaboradores, contribuindo para a preservação do meio ambiente?
- Quais são os programas ou políticas da empresa relacionados à responsabilidade ambiental e à biodiversidade?

Nada relacionado a este pilar

Saúde:

- Que iniciativas a empresa promove para encorajar uma atitude preventiva em relação à saúde dos colaboradores?

A empresa oferece plano de saúde. E as pessoas não as pessoas podem usar o plano de saúde como quiserem dar problema, né? Se quiser foram psiquiatra existe tá lá no plano de saúde, ele tem acesso a médicos.

- Como a empresa apoia e incentiva práticas saudáveis e de higiene entre os funcionários?

Hoje não tem gympass, isso é um pedido deles, eu coloquei isso no plano, mas a gente segurou um pouquinho o custo eu vou ver agora assim para o segundo semestre eu consigo. Eu consigo entrar com isso tá? Sabe o que que eu vejo que eu tenho ver eu vejo assim, na verdade um pouco do interesse das pessoas quem quer ter uma vida saudável. Tem independente de qualquer coisa tá quando eles pedem hoje impede o que eles estão querendo na verdade assim, cara, me ajuda aqui porque eu quero fazer a minha ginástica. Eu quero fazer isso. Quero fazer aquilo lá, só que custa dinheiro. Então dá para né me ajudar nesse processo é assim é como um benefício, né? Como se fosse o cartão alimentação cartão gasolina o cartão qualquer coisa. então, eu vejo muito mais por uma questão de financeira né de suporte financeiro para ajudar a que a pessoa realmente consiga fazer coisas porque se quiser fazer cuidar da saúde, não precisa para isso, mas assim mas eu acho ótimo e eu coloquei isso como incentivo. Vamos ver se agora no segundo semestre a gente coloca porque eu acho bacana, eu acho que é uma eu acho que é uma um incentivo interessante viável é viável, não é uma coisa caríssima é viável. E eu acho que vai trazer um retorno até de incentivo para as pessoas quem de repente. Não vou fazer cara, mas agora de graça. Será que eu não faço, entendeu? Vamos ver.

- Quais recursos a empresa oferece para ajudar os colaboradores a manterem um estilo de vida saudável?

Não há nenhum incentivo nesse sentido especificamente.

Educação:

- Além do acesso à educação formal, de que maneira a empresa estimula o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores?

Aqui como nós somos uma empresa de tecnologia certificação é uma coisa muito importante. Então a gente tem todo um incentivo em certificação tá as pessoas que são certificadas recebem uma premiação de r\$ 500. Então certificação é uma coisa importante não apenas para empresa, mas para carreira deles. Tanto que certificação é uma coisa que se você sai da empresa, você leva com você. Você vai para outra empresa, você consegue botar no portal do parceiro, né uma certificação, por exemplo. Você coloca para as empresas serem parceiras, elas precisam ter um número

de colaboradores certificados e tal, então isso é cadastrado no site. Mas se o colaborador sai a certificação é dele, ele leva isso com ele, então sai e vai processar então, a gente tá sempre incentivando isso isso aparece bastante nos programas de avaliação. É e a gente incentiva. Inclusive eu estudo porque a gente tem uma parceria grande com a Microsoft, então tem alguns treinamentos gente tecnologia não tem jeito tá? O cara tem que estudar o tempo todo com a tecnologia muda.

- Quais são os programas de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para promover a aprendizagem?
Como só tem uma pessoa no rh ainda não tem um programa de treinamento.
- Como a empresa valoriza e reconhece a busca por conhecimento e experiências de aprendizado entre os funcionários?
Sim, as certificações geram bonificação.

Cultura:

- Como a empresa promove e valoriza a diversidade cultural entre os colaboradores?
A gente não tem nenhum programa de diversidade. Montado e aplicado tá? Mas assim. Somos uma empresa, aliás as empresas de tecnologia é um É bem isso tá? Tem isso assim bem. Não sei se o perfil. Isso não é uma questão.
Não é uma questão, você é homem ser mulher. Ninguém tá nem aí, o que que interessa cara. Você tem esse conhecimento técnico aqui que a gente precisa para atender o cliente para entregar o projeto que a gente precisa você conhece bem isso que interessa. Se o cara é branco preto com outro. Então assim mas eu não tenho um programa de diversidade, até porque a gente é pequeno, entendeu? Uma empresa muito grande. grande. Né? Eu não tenho controle muito com todas as pessoas. Eu preciso ter programas para que as pessoas entendam como se comportasse entrar uma pessoa trans, não sei o quê, preciso orientar, né? Essas coisas todas a gente tem um reboque manual dos empregados é que trata de diversos assuntos super importantes e com e-mail para canal de denúncia sexual ou de qualquer tipo de Preconceito em termos de raça etnia religião então assim isso é uma preocupação para gente se acontecer alguma coisa a pessoa pode denunciar se ela se sentir, né assediada ou discriminada existe um canal para isso, mas somos a turma de ti. É uma turma assim, quanto todo mundo lá no passado trabalhava no escritório a turma de teígia fazer romance. Frente é muito tempo a turma de ti, sempre foi trabalhar de short camisa de banda de rock, porque o pessoal tem adora música sempre tem uma coisa de tocar música. Então é camisa de rock com bermuda. então Relaxado nesse sentido entendeu? É um público muito específico é um nicho assim muito específico e tal, mas é claro que temos que seguir aqui regras de convivência e tal e a gente tem todas essas políticas todas divulgadas todas estruturadas para que as pessoas possam mas assim. Um feedback que a gente tem grande assim cara. Somos uma empresa muito colaborativa onde a gente entre todas as áreas a gente se ajuda. E carinho hoje a gente é Mundial, né?

- Que iniciativas a empresa adota para criar um ambiente inclusivo que respeite e celebre diferentes culturas?
Nada neste sentido.
- Quais são os programas ou eventos culturais oferecidos pela empresa para promover a integração entre os funcionários de diferentes origens?
Nada neste sentido.

Padrão de Vida:

- De que maneira a empresa busca garantir que o padrão de vida dos colaboradores esteja alinhado com sua renda pessoal ou familiar?
Não não eu fui num congresso Aliás o congresso que a gente tava porque é daquele grupo que você veio daquele grupo no Congresso que a gente estava depois uma das empresas lá fornecedoras me mandou eles fazem um trabalho de ajudar os colaboradores na gestão financeira e tal, não sei quê papapa Cara essa não é uma demanda que a gente tenha sim. Eu não tenho como justificar eu contratar uma empresa para fazer isso e nem nunca me pediu nada parecido né? Então o nosso foco tem sido muito tentar atender como a gente tem pesquisa aquilo que eles estão demandando na pesquisa.
- Que medidas a empresa adota para promover a estabilidade financeira e reduzir o estresse relacionado a questões financeiras entre os funcionários?
Nada neste sentido.
- Quais são os benefícios ou programas oferecidos pela empresa para apoiar o bem-estar financeiro dos colaboradores?
Nada neste sentido.

Uso do Tempo:

- Como a empresa incentiva o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer para os colaboradores?
Temos a gente tem ponto sim, até porque a gente faz projetos. Então como você tem projetos de vez o cara tem que lançar horas num projeto hora no outro projeto, né? Então sim. A gente precisa de ponto. Inclusive a lei a partir de 20 pessoas tem que ter um sistema de ponto, então não poderia nem fugir disso, tá? Então nós temos. Mas nós somos uma empresa muito flexível. A gente tem Banco de Horas e tal e quando a pessoa faz hora extra a gente paga hora extra.
- Quais políticas ou práticas a empresa implementa para promover uma cultura de respeito ao tempo livre dos funcionários?

Não é feito micrigerenciamento, as horas é justificado com gestor e colaborador. Tá mas não é nada assim não tem minha equipe duas pessoas e aí todo mês elas fazem um pouco de hora. Eles fazem eu vejo eu fico com elas até 7 horas a gente tá resolvendo eu tô vendo que tá fazendo um pouco de hora extra. E beleza, né? E vai a gente tem uma uma um clima de muita confiança assim sabe e Não tem mas também não tenho um negócio de hora cara, que absurdo todo mundo extrapolando nada a gente procura incentivar as pessoas a trabalharem sim dentro das horas. Normais, né de 96 um dia passa um pouco nada, mas a gente trabalha bastante.

- Que medidas a empresa adota para evitar o esgotamento e promover a saúde mental por meio de uma gestão saudável do tempo de trabalho?

Nada neste sentido.

Vitalidade Comunitária:

- De que maneira a empresa promove relacionamentos saudáveis e interações positivas entre os colaboradores?

É a gente a empresa já tinha até no passado, né? Tem uma parceria com um instituto e ela Ela ajuda numa medida assim o Instituto precisa de alguma mão de obra para fazer algum sistema alguma coisa a gente dentro de casa, tenta buscar alguém que possa se voluntariar para isso. Tá? Mas a gente não entra com nenhum tipo de dinheiro e a gente também não perde nenhum dinheiro para colaborador para nenhuma instituição.

- Quais são as iniciativas da empresa para criar um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam parte de uma comunidade coesa e confiável?

Nada neste sentido.

- Como a empresa incentiva a participação dos colaboradores em atividades de voluntariado e apoio à comunidade?

Nada neste sentido.

Boa Governança:

- Como a empresa demonstra valores de responsabilidade, honestidade e transparência em sua gestão interna?

fácil, sempre foi assim isso inclusive é um dos pontos bem fortes no resultado da pesquisa, a gente tem um acesso muito próximo. A gente tem uma ação de orens que acontece uma vez por mês que encontre menos né? Junta todo mundo online e ele faz uma apresentação fala sobre novidades coisas que estão acontecendo, mas a gente ainda não tem nenhum vamos dizer assim nenhuma reunião de final de ano para apresentar resultados aquela coisa mais corporativa. Não isso a gente ainda não tem eu acho que é um processo que vai acontecer a gente é muito jovem, né? Então assim é uma empresa que cara, eu já trabalhei em empresas de tecnologia que já tava 15 anos no mercado e que não tinha um monte de ação que precisava ser feito em termos

de comunicação e tal, entendeu? Então. A gente é muito jovem ainda, então são as coisas estão vindo

- Que medidas a empresa adota para promover uma cultura organizacional baseada na confiança e na integridade?

Tem um momento todo mês e aí a gente fala sobre novidades questões importantes alguma mudança alguma coisa que Se comunica por meio também, a gente tem um grupo do times que tá toda empresa a gente. Internacional da Mulher eu fui lá botei um cartão para elas, entendeu Dia das Mães, a gente também faz isso então assim a gente tem aniversariante do mês que a gente divulga na nossa novidades internas. E aí no dia as pessoas vão lá então parabéns para pessoa ou no time. então assim tem a gente pode melhorar o processo de comunicação. Esse é um gol que eu tenho né a meta, mas por enquanto a gente tem canais.

- Quais são os canais de comunicação e feedback disponibilizados pela empresa para garantir uma governança eficaz e inclusiva?

Isso é uma coisa que eu venho trabalhando com eles, desde que eu entrei né a importância de avaliar o colaborador de uma forma. consistente e que não tinha muito era uma coisa meio para forma digamos assim, sabe? E aí cara a gente tem uma plataforma a gente tem um momento oficial de feedback, então assim eu não posso chegar aqui. Eu não tenho um plano de ação e não tem uma análise final da avaliação do colaborador. E eu pegava esse tipo de coisa quando era feito ainda no formulário no papel então. Foi feito uma plataforma em Power plataforma para a gente colocar avaliação lá e aí eu comecei a botar Campo obrigatório então. Ninguém consegue fechar avaliação. Se não fizer análise final em plano de ação. E aí isso as pessoas começaram a mudar porque elas começaram já tinha que escrever aquilo elas começa. Fazer as considerações, né com um pouco mais de cuidado mesmo e Enfim então mas é um processo de Cultura assim, né? Que eu tô aos pouquinhos. A gente vai tem muito para evoluir ainda, mas já evoluiu bem esse processo agora de fevereiro já foi bem melhor e tal, eu já tive material para agora sentar com gestores e desenhar que olha cara. Vou desenhar aquilo do que essa pessoa precisa fazer quais os cursos para a gente acompanhar para que esse plano de ação aconteça. Então as pessoas estão se os gestores estão se engajando mais enfim processo contínuo.

- Gostaria de acrescentar mais alguma informação?

Sim, na verdade é uma. Talvez eu não seja a melhor pessoa nesse momento para responder essa pesquisa assim te dá muitos dados. Porque na empresa anterior é não existia uma gerente de RH. Existia um financeiro e um pessoal de dp que cuidava da Folha. Então assim tinha lá fazer um recrutamento, mas não tinha efetivamente. uma área de recursos humanos com todas as frentes de recursos humanos É que pode então assim a minha contratação. Veio muita em função até da própria compra assim, né de já começar a estruturar a empresa porque sabia que a empresa ia ser vendida. Então

não é uma empresa que tem um histórico. De muitas ações de RH e tal não não tem muito isso a única coisa que de RH assim que realmente ele sempre fizeram até porque a gente tem no benefício, tem como benefício uma premiação por performance avaliação de desempenho que é duas vezes ao ano e é paga uma premiação em função. O resultado de avaliação tá? Sempre se procurou de algum em alguma medida, né tentar seguir um pouco que o mercado tá pagando em termos de remuneração benefícios bem padrão com o mercado e tal alguns cargos com benefício flexível, né? Outros cargos não é mais plano de saúde, né auxílio romance porque a gente tá Home Office. Enfim. Vale Alimentação tudo em linha com o nosso sindicato. Então, a gente é bem certinho dentro dessas frentes. E aí Agora é que a gente tá começando a fazer né, vem? Desde o ano passado começando a tentar fazer um trabalho um pouco mais. Dedicado algumas frentes de Recursos Humanos tá então por exemplo a gente criou o day off do aniversário que era uma coisa que não existia. Mos uma uma ação de como se fosse um fale com o presidente, tá? Que as pessoas podem se inscrever para ter uma conversa uma vez por mês são cinco vagas a pessoa pode se inscrever para ter uma reunião com um Country Manager para perguntar o que quiser Para né? Essa coisa da Transparência da proximidade porque a empresa vai crescendo aquela empresa que era menor e todo mundo se conhecia vai isso vai distanciando então uma forma né das pessoas falarem diretamente com a liderança e tal e outras frentes que a gente desenhou aqui para esse ano de 2024. A gente participou do Break. Place pela primeira vez ano passado a gente tem uma nota de 94. A gente ficou em sexto lugar como uma das melhores empresas de Tecnologia do Rio. esse ano a gente participou também do Place A nota foi excelente foi 87 foi um pouco menor porque nós passamos por um momento de transformação. A gente passa a ser uma outra empresa, né? Então foi um ano muito com muita novidade muita coisa diferente, né? E tanto que as demandas que eu vou trabalhar já são mudou um pouco as demandas do que eles disseram no ano passado para esse ano porque mudou a empresa agora eles fazem parte de uma empresa global que tem 28 mil funcionários no mundo estão em diversos países. Então aí por exemplo quando a empresa né? Foi comprada e tal, não sei o quê eu Contratei uma plataforma de inglês todos os colaboradores tem acesso e podem fazer uma plataforma incrível de inglês. Então a gente disponibiliza isso para que eles possam estudar inglês tem aulas ao vivo de todos os dias diversos horários e tal para aprimorar o inglês. Então assim a gente aos pouquinhos vai fazendo né? Algumas transformações aí, mas se for falar eu tenho um turno baixíssimo, eu tenho uma triste um baixíssimo. Então assim se eu fosse medir alguma coisa em termos de felicidade. Bom primeiro, eu queria te dizer que eu não acredito em felicidade, tá? Primeiro ponto importante então assim eu acredito em momentos felizes. Tá. E numa empresa assim como na vida a gente tem momentos felizes e a gente tem momentos ruins. Né? O que tem que ter é um entre aspas um bem-estar. Genérico digamos assim, né? Então se você é casada cara, tem momentos ruins e momentos bons no geral. É bom tá mais para monta não tá mais para bom pô, então legal então é bom, né? Então a gente tem mais momentos de alegria. E aí tem uma vida mais feliz, tá e eu acho que a empresa é a mesma coisa a gente tem momentos ruins e tem momentos bons e a única coisa é cara. Eu sou bem aqui eu me

sinto bem trabalhando aqui, eu gosto de trabalhar, eu me sinto engajada trabalhar, né? Para mim é um me sinto motivada, porque motivação interna não adianta a gente querer dar injeção de motivação, a gente incentiva, mas motivação é de cada um né? Então assim eu não acredito muito nisso, eu acredito numa empresa que dê condições para que o profissional Trabalhe com condições. trabalhe. Com flexibilidade com um processo de comunicação legal que ele se sinta confortável para poder abordar qualquer assunto com as lideranças ou com recursos humanos, que seja uma empresa aberta transparente próxima né? Que não seja uma gestão de medo, mas uma gestão de suporte, né uma empresa colaborativa que nós somos inclusive, então isso ajuda muito porque as pessoas se sentem sabem que podem contar um com o outro. E eu acho que é isso que leva a gente ter uma nota muito boa como uma das melhores empresas para se trabalhar porque as pessoas se sentem bem trabalhando aqui.

O que mais gera felicidade aqui é flexibilidade. Eu acho que essa questão que eu falei, né do a flexibilidade gerando uma qualidade de vida, né um certo equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, então isso com certeza é um fator bastante importante e a questão da Transparência, né do acesso aos gestores ou diretores ser muito facilitada. Não tem nenhum ir para chegar lá eu tenho que Não tem isso se a pessoa quiser mandar uma mensagem para o nosso diretor internacional que é um brasileiro que mora fora pode mandar ele já fez o Hands gente. Pode me mandar uma mensagem eu vou responder se eu souber sabe então aí eu acho que as pessoas sentem muito confortáveis com isso, né de poder perguntar querer saber que a resposta quer atenção. As pessoas querem ser. Ninguém quer ser um número, né assim ninguém quer não sei quem é você ou Cara marca só três meses na minha agenda então assim essa coisa de ter né? Um caminho uma via de Mão Dupla, né dos diretores. Se apresentarem para falar e para escutarem também junto com a flexibilidade. Eu acho que isso tudo acaba gerando. Um e essa coisa colaborativa também, né? Todos sabem que podem contar com as áreas com os outros e tal, mas tudo isso faz com que as pessoas se sintam confortáveis. de trabalhar aqui e Felizes, porque não né mínima eu diria confortáveis tal acho feliz uma palavra. Mais confortáveis de trabalhar aqui e realmente a gente tem uma triste. baixo comparação ao mercado e tal mas é sempre um desafio, né? Depende muito do mercado Super Mercado tá muito aquecido e eles recebem muita proposta, né? Então isso flutua um pouco, depende muito quando aí começa outra guerra sobe o dólar o barril de petróleo vai para não sei quanto aí as empresas param aí param as ofertas. Então as pessoas ficam mais quer então, né? A gente vive a gente tem um microambiente, mas esse microambiente faz parte de um inverno ambiente que cara influencia para caramba, né? Mas de uma maneira geral. Eu tô falando de uma empresa de tecnologia uma área que tem mais oferta tem mais demanda do que oferta. Então se as pessoas começam a procurar trabalho em algum momento, elas vão achar um trabalho que elas vão ganhar mais com certeza tá? Não é um problema não é igual RH que a gente tem que ficar catando vaga desespero.

Bem-estar psicológico:

- Como a empresa contribui para o grau de satisfação e otimismo dos colaboradores?

A gente realiza reuniões mensais entre líderes e colaboradores, proporcionando um espaço para discussões abertas, feedback construtivo e alinhamento de metas, sabe?. Sentimos que isso fortalece os laços entre liderança e equipe, promovendo transparência e engajamento. Além disso, nossa cultura é muito pautada pelo respeito, na colaboração e somos muito flexíveis também. Em resumo, estamos nos esforçando sempre em criar um ambiente de trabalho onde cada funcionário se sinta parte da equipe, pregamos muito isso internamente

- De que forma a empresa promove um ambiente que estimula emoções positivas nos funcionários?

Fazemos eventos internos para que as pessoas interajam entre si, e, olha, a energia aqui é super de boa, sabe? A gente valoriza muito a amizade, a comunicação aberta e a flexibilidade. Queremos que todo mundo se sinta confortável e respeitado. Porque, no fim das contas, quando o ambiente de trabalho é legal assim, todo mundo se motiva mais e trabalha junto pra alcançar os objetivos da empresa.

- Quais iniciativas a empresa oferece para lidar com emoções negativas e promover o bem-estar psicológico dos colaboradores?

Tentamos não deixar chegar em um nível pesado, afastamos a pessoa, pra ela descansar, usar o banco de horas né. Ajudamos ela com o que precisar e tentamos dar um suporte na medida do possível.

- Quais medidas a empresa adota para garantir a qualidade do ambiente de trabalho?

Aquilo que te falei, nós buscamos sempre oferecer o melhor para todos, e as lideranças são bem conectadas com as pessoas, não tem muito essa questão do líder inacessível aqui, isso ajuda.

Meio Ambiente:

- Como a empresa incentiva práticas sustentáveis entre os colaboradores, contribuindo para a preservação do meio ambiente?
- Quais são os programas ou políticas da empresa relacionados à responsabilidade ambiental e à biodiversidade?

Não temos iniciativas relevantes sobre isso.

Saúde:

- Que iniciativas a empresa promove para encorajar uma atitude preventiva em relação à saúde dos colaboradores?
A empresa tá sempre incentivando a galera a cuidar da saúde de forma preventiva. Além do plano de saúde que a gente tem, a empresa também distribui uns materiais bem legais sobre ergonomia, sabe? Isso ajuda a evitar problemas relacionados ao trabalho e a manter uma postura melhor durante o dia. Eles também sempre lembram da importância dos check-ups regulares e de manter hábitos saudáveis.
- Como a empresa apoia e incentiva práticas saudáveis e de higiene entre os funcionários?
Não temos atividades relevantes nesse ambito.
- Quais recursos a empresa oferece para ajudar os colaboradores a manterem um estilo de vida saudável?
A gente tenta também organizar atividades de bem-estar, tipo palestras sobre saúde e ginástica laboral, pra todo mundo se cuidar e se manter saudável. Temos uma reunião mensal pra atividades assim.

Educação:

- Além do acesso à educação formal, de que maneira a empresa estimula o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores?
Olha, aqui na empresa, a gente não só proporciona acesso à educação formal, mas também faz questão de estimular o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal dos nossos colaboradores. Oferecemos certificações técnicas, bolsas de estudo para graduação e pós-graduação em universidades e até descontos em cursos de inglês. A ideia é que cada um possa continuar se desenvolvendo, crescendo tanto pessoal quanto profissionalmente.
- Quais são os programas de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para promover a aprendizagem?
Sobre os programas de treinamento e desenvolvimento, a gente tem uma gama bem variada. Tem desde treinamentos específicos para a área técnica até workshops que trabalham habilidades comportamentais. Nosso objetivo é garantir que todos estejam sempre atualizados e preparados para enfrentar os desafios do dia a dia.
- Como a empresa valoriza e reconhece a busca por conhecimento e experiências de aprendizado entre os funcionários?
E quanto ao reconhecimento, a empresa valoriza muito quem busca conhecimento e se dedica ao aprendizado. Incentivamos a participação em cursos, workshops e eventos relevantes para cada área, e reconhecemos o esforço de quem se compromete com seu próprio desenvolvimento, né. É importante para nós que cada colaborador se sinta valorizado e motivado a crescer junto com a empresa.

Cultura:

- Como a empresa promove e valoriza a diversidade cultural entre os colaboradores?
Então, aqui na empresa, a diversidade cultural é algo que a gente valoriza muito, mesmo! A gente tá sempre promovendo e celebrando essa diversidade entre os colaboradores. O Comitê de Diversidade e Inclusão tem um papel super importante nisso. Eles organizam eventos de tempos em tempos, sabe? Esses eventos são bem legais porque trazem toda aquela energia positiva de diferentes culturas para dentro da empresa. É uma oportunidade incrível de aprender mais sobre as experiências e perspectivas de colegas de diferentes origens. E o legal é que a participação é bem aberta, então todo mundo se sente convidado a se envolver e contribuir para criar um ambiente ainda mais inclusivo e diversificado.
- Que iniciativas a empresa adota para criar um ambiente inclusivo que respeite e celebre diferentes culturas?
Sobre criar um ambiente inclusivo, a gente investe bastante nisso também. Não se trata só dos eventos, mas também de como a gente se relaciona no dia a dia, sabe? A empresa promove uma cultura de respeito e abertura, onde cada pessoa é valorizada pelo que ela é. E não é só um discurso, a gente vê isso na prática. Temos programas de conscientização, workshops e treinamentos que abordam a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Isso ajuda a todo mundo a entender melhor o impacto positivo que a diversidade cultural traz para o nosso ambiente de trabalho. É uma construção constante, mas estamos sempre buscando melhorar e aprender mais sobre como criar um ambiente onde todos se sintam bem-vindos e respeitados.
- Quais são os programas ou eventos culturais oferecidos pela empresa para promover a integração entre os funcionários de diferentes origens?
A gente não tem muitos eventos culturais, assim, a gente tem alguns happyhours e como somos de vários cantos do Brasil acaba tendo essa troca, sabe? Mas nada que seja propositalmente fomentado pela empresa ou algo assim.

Padrão de Vida:

- De que maneira a empresa busca garantir que o padrão de vida dos colaboradores esteja alinhado com sua renda pessoal ou familiar?
- Que medidas a empresa adota para promover a estabilidade financeira e reduzir o estresse relacionado a questões financeiras entre os funcionários?
- Quais são os benefícios ou programas oferecidos pela empresa para apoiar o bem-estar financeiro dos colaboradores?
Temos benefícios do vale alimentação e refeição, ele é flexível então a pessoa decide onde vai gastar, mas não temos muitos outros não, Tem o plano também e tal.

Uso do tempo:

- Como a empresa incentiva o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer para os colaboradores?

Ah, então, aqui na empresa a gente tem uma vibe bem legal quando se trata de equilibrar o tempo entre trabalho, família e lazer, sabe? Tipo, a jornada de trabalho é semi-flexível, então os colaboradores têm uma certa liberdade pra organizar a própria rotina. Isso é super importante porque permite que cada um encontre um equilíbrio que funcione melhor pra si, sabe? Além disso, a empresa também valoriza bastante o tempo fora do trabalho e incentiva os colaboradores a aproveitarem esse tempo com a família e amigos, ou se dedicando a atividades de lazer que gostem. A gente sabe que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é essencial para a saúde e o bem-estar de todo mundo.

- Quais políticas ou práticas a empresa implementa para promover uma cultura de respeito ao tempo livre dos funcionários?

Sobre as políticas e práticas para respeitar o tempo livre dos funcionários, a empresa tem uma postura bem consciente. Além da jornada semi-flexível, que dá essa liberdade de organização, a cultura aqui é de respeitar o tempo pessoal de cada um. Isso significa que não rola ficar mandando e-mails fora do horário de trabalho, nem cobranças indevidas sobre prazos durante o tempo livre. A empresa entende que é fundamental que os colaboradores tenham esse tempo para recarregar as energias e se dedicar às suas vidas pessoais, sem interferências do trabalho.

- Que medidas a empresa adota para evitar o esgotamento e promover a saúde mental por meio de uma gestão saudável do tempo de trabalho?

Então, o nosso modelo de trabalho é muito equilibrado mesmo, não temos queixas de esgotamento.

Vitalidade Comunitária:

- De que maneira a empresa promove relacionamentos saudáveis e interações positivas entre os colaboradores?

Ah, quanto aos relacionamentos entre os colaboradores, a empresa valoriza muito essa parte. A gente promove várias atividades e eventos que ajudam a fortalecer os laços entre a galera. Tem desde happy hours e confraternizações até eventos esportivos e atividades em equipe. Essas oportunidades de interação fora do ambiente de trabalho são super importantes pra gente se conhecer melhor, criar laços de amizade e fortalecer o espírito de equipe, sabe?

- Quais são as iniciativas da empresa para criar um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam parte de uma comunidade coesa e confiável?

Agora, sobre criar um ambiente de trabalho unido e confiável, a empresa investe bastante nisso. Além das atividades que promovem a interação entre os colaboradores, a gente também tem uma cultura de apoio mútuo e colaboração. Isso cria um ambiente onde todo mundo se sente parte de uma comunidade, sabe? A gente se apoia, se ajuda e confia uns nos outros, o que é essencial pra gente alcançar nossos objetivos juntos. É uma sensação incrível fazer parte de uma equipe assim.

- Como a empresa incentiva a participação dos colaboradores em atividades de voluntariado e apoio à comunidade?

E quanto ao voluntariado e apoio à comunidade, a empresa também tá presente! Embora não tenhamos um cronograma fixo de atividades de voluntariado, a gente promove ações de doações pontuais quando surge a oportunidade. Pode ser uma campanha de arrecadação de alimentos, material escolar ou roupas para quem precisa. É uma forma da empresa mostrar seu compromisso com a comunidade e incentivar os colaboradores a se envolverem em causas sociais que importam pra eles.

Boa governança:

- Como a empresa demonstra valores de responsabilidade, honestidade e transparência em sua gestão interna?

Olha, aqui na empresa, a responsabilidade, honestidade e transparência são valores que a gente leva muito a sério, viu? Uma das maneiras que a gente demonstra isso é através da gestão interna. Todos os materiais que passam pela validação dos sócios são disponibilizados em uma rede interna, então todo mundo tem acesso e pode consultar. Isso mostra o compromisso da empresa em ser transparente com todos os colaboradores, garantindo que todos estejam na mesma página e tenham acesso às informações necessárias.

- Que medidas a empresa adota para promover uma cultura organizacional baseada na confiança e na integridade?

Agora, sobre promover uma cultura organizacional baseada na confiança e integridade, a empresa adota várias medidas. A gente promove uma comunicação aberta e honesta em todos os níveis da empresa, incentivando o diálogo e o compartilhamento de ideias e preocupações até com o CEO, sabe? Não tem muito essa hierarquização. A gente acredita muito que essa transparência ajuda a construir um ambiente de confiança e respeito mútuo entre todos os colaboradores.

- Quais são os canais de comunicação e feedback disponibilizados pela empresa para garantir uma governança eficaz e inclusiva?

Temos uma ferramenta que auxilia na gestão dos feedbacks entre as pessoas e a empresa também tem um sistema de sugestões e reclamações, tipo ouvidoria, onde os colaboradores podem enviar suas contribuições de forma anônima, se preferirem. Esses canais garantem que todos se sintam ouvidos e valorizados, e que a empresa possa tomar medidas para melhorar continuamente sua governança e gestão interna.

Detalhamento entrevista empresa 4

Bem-estar psicológico:

- Como a empresa contribui para o grau de satisfação e otimismo dos colaboradores?

Aqui na empresa, buscamos constantemente o bem-estar dos nossos colaboradores como uma prioridade. Além da parceria com profissionais da psicologia para oferecer suporte emocional, implementamos uma prática regular de meditação durante as reuniões gerais. Essa combinação de apoio psicológico e momentos de relaxamento contribui significativamente para promover um ambiente onde os colaboradores se sintam mais satisfeitos e otimistas em relação ao trabalho.

- De que forma a empresa promove um ambiente que estimula emoções positivas nos funcionários?

Uma das estratégias chave é cultivar uma cultura organizacional baseada no respeito, na colaboração e na comunicação aberta. Além disso, a prática regular de meditação é uma iniciativa que ajuda a reduzir o estresse e a promover emoções positivas como a calma e o relaxamento. Ao criar um ambiente onde os valores positivos são incentivados e praticados diariamente, contribuimos para que os colaboradores se sintam mais motivados e engajados.

- Quais iniciativas a empresa oferece para lidar com emoções negativas e promover o bem-estar psicológico dos colaboradores?

Além das sessões de meditação, a empresa disponibiliza suporte adicional através de sessões individuais de aconselhamento com profissionais da psicologia. Essas sessões oferecem aos colaboradores a oportunidade de expressar suas preocupações, receber orientação e desenvolver estratégias para lidar com o estresse e outras emoções negativas. Essa abordagem holística ajuda a promover não apenas o bem-estar psicológico, mas também a resiliência emocional dos colaboradores.

- Quais medidas a empresa adota para garantir a qualidade do ambiente de trabalho?

Para garantir a qualidade do ambiente de trabalho, a empresa investe em uma série de iniciativas. Além das práticas de meditação e do suporte psicológico, garantimos um ambiente físico seguro e confortável para todos os colaboradores. Além disso, promovemos uma cultura de feedback aberto e transparente, onde os colaboradores se sentem encorajados a expressar suas opiniões e preocupações. Essas medidas combinadas contribuem para criar um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e produtivo.

Meio Ambiente:

- Como a empresa incentiva práticas sustentáveis entre os colaboradores, contribuindo para a preservação do meio ambiente?

A empresa promove a conscientização sobre práticas sustentáveis entre os colaboradores através da apresentação de materiais e conteúdos sobre preservação do meio ambiente e práticas sócio ambientais. Além disso, incentivamos atitudes eco-friendly no dia a dia, como o uso consciente de recursos naturais, a redução do desperdício e o incentivo ao transporte sustentável, como o uso de bicicletas ou caronas compartilhadas.

- Quais são os programas ou políticas da empresa relacionados à responsabilidade ambiental e à biodiversidade?

A gente valoriza a importância da preservação do meio ambiente e práticas sócio ambientais, e por isso disponibiliza regularmente materiais e conteúdos educativos sobre o assunto. Isso inclui informações sobre a importância da conservação dos recursos naturais, dicas práticas para reduzir o impacto ambiental no dia a dia e exemplos de iniciativas sustentáveis bem-sucedidas. Esses materiais visam conscientizar e engajar os colaboradores, incentivando-os a adotar comportamentos mais sustentáveis tanto no ambiente de trabalho quanto em suas vidas pessoais.

Saúde:

- Que iniciativas a empresa promove para encorajar uma atitude preventiva em relação à saúde dos colaboradores?

Aqui na empresa, valorizamos muito a saúde dos nossos colaboradores e incentivamos uma abordagem preventiva. Para isso, organizamos regularmente encontros e disponibilizamos canais de comunicação específicos para discutir questões de saúde. Nestes espaços, abordamos temas como prevenção de doenças, dicas para manter uma vida saudável e estratégias para lidar com o estresse. Além disso, contamos com a parceria de nutricionistas para oferecer orientação personalizada sobre alimentação saudável e realizamos workshops sobre ergonomia para promover boas práticas posturais e evitar lesões relacionadas ao trabalho.

- Como a empresa apoia e incentiva práticas saudáveis e de higiene entre os funcionários?

Embora não tenhamos um plano de saúde, investimos em programas e ações para apoiar a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores. Além dos encontros e canais de comunicação sobre saúde, promovemos constantemente a importância da higiene pessoal e de práticas saudáveis no ambiente de trabalho. Disponibilizamos materiais educativos sobre higiene e saúde, realizamos palestras e workshops sobre temas

relacionados e incentivamos a participação dos colaboradores em atividades físicas e de relaxamento. Tudo isso contribui para criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

- Quais recursos a empresa oferece para ajudar os colaboradores a manterem um estilo de vida saudável?

Para apoiar os colaboradores na busca por um estilo de vida saudável, oferecemos uma variedade de recursos e oportunidades. Além dos encontros e canais de comunicação sobre saúde, os colaboradores têm acesso a consultas individuais com nutricionistas, onde podem receber orientações personalizadas e tirar dúvidas sobre alimentação saudável. Além disso, os workshops sobre ergonomia proporcionam conhecimentos práticos para melhorar a postura e evitar lesões no ambiente de trabalho. Também incentivamos a prática regular de exercícios físicos e a adoção de hábitos saudáveis, proporcionando um ambiente que valoriza o bem-estar integral dos nossos colaboradores.

Educação:

- Além do acesso à educação formal, de que maneira a empresa estimula o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores?

A empresa tá sempre incentivando a galera a continuar aprendendo e se desenvolvendo, sabe? Além de ter acesso à educação formal, a gente oferece várias oportunidades pra galera continuar aprendendo. Tem aqueles treinamentos na nossa plataforma interna que são super úteis, porque a galera pode escolher cursos que sejam relevantes pra sua área e ritmo de aprendizado. A gente também tá sempre promovendo workshops e palestras sobre temas interessantes, então tem sempre algo novo pra aprender por aqui.

- Quais são os programas de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para promover a aprendizagem?

Ah, a gente tem uma variedade de programas de treinamento e desenvolvimento que são bem legais. Além dos treinamentos disponíveis na nossa plataforma interna, que cobrem desde habilidades técnicas até habilidades comportamentais, a empresa também oferece bolsas de estudos pra graduação e pós-graduação. Isso é demais porque dá pra galera seguir estudando e se aprimorando, né?

- Como a empresa valoriza e reconhece a busca por conhecimento e experiências de aprendizado entre os funcionários?

A gente aqui na empresa valoriza muito a galera que tá sempre buscando aprender e se desenvolver. A gente reconhece os esforços dos colaboradores em buscar

conhecimento e experiências de aprendizado, porque acreditamos que isso é essencial pro crescimento pessoal e profissional de cada um. Além disso, a empresa tá sempre incentivando a participação em programas de desenvolvimento pessoal e profissional, e reconhece os colaboradores que se destacam nessa área. Então, é bem legal ver como a empresa valoriza esse tipo de iniciativa, né?

Cultura:

- Como a empresa promove e valoriza a diversidade cultural entre os colaboradores?
Aqui na empresa, a diversidade cultural é algo que a gente valoriza e promove ativamente. Uma das maneiras que fazemos isso é através das nossas embaixadas regionais espalhadas pelo Brasil. Essas embaixadas representam as diferentes culturas e regiões do país, proporcionando um espaço onde os colaboradores podem compartilhar suas tradições, costumes e experiências culturais. Além disso, a empresa reconhece e valoriza as contribuições únicas de cada colaborador, independentemente da sua origem cultural, criando um ambiente onde a diversidade é celebrada e respeitada.
- Que iniciativas a empresa adota para criar um ambiente inclusivo que respeite e celebre diferentes culturas?
Para criar um ambiente inclusivo que respeite e celebre diferentes culturas, a empresa adota uma série de iniciativas. Além das embaixadas regionais, que são um importante ponto de encontro para os colaboradores de diferentes origens culturais, também organizamos eventos e atividades que destacam e celebram a diversidade. Isso inclui festivais culturais, dias temáticos, palestras e workshops sobre diversidade e inclusão. Também incentivamos ativamente a participação de todos os colaboradores nessas iniciativas, criando um espaço onde cada voz é ouvida e valorizada.
- Quais são os programas ou eventos culturais oferecidos pela empresa para promover a integração entre os funcionários de diferentes origens?
A empresa oferece uma variedade de programas e eventos culturais para promover a integração entre os funcionários de diferentes origens. Além das embaixadas regionais, que são um ponto de encontro para os colaboradores se conectarem e compartilharem suas experiências culturais, também oferecemos incentivos financeiros para que esses integrantes se encontrem presencialmente. Isso proporciona oportunidades únicas de interação e colaboração entre colaboradores de diferentes regiões e culturas, promovendo a integração e o entendimento mútuo. Além disso, organizamos eventos culturais, como festivais de música, dança e gastronomia, que celebram a diversidade e enriquecem o ambiente de trabalho com novas experiências e perspectivas.

Padrão de Vida:

- De que maneira a empresa busca garantir que o padrão de vida dos colaboradores esteja alinhado com sua renda pessoal ou familiar?

A empresa se preocupa em assegurar que o padrão de vida dos colaboradores esteja alinhado com sua renda pessoal ou familiar de diversas maneiras. Além de oferecer um ambiente de trabalho justo e competitivo, promovemos um curso sobre finanças para todos os colaboradores. Esse curso oferece conhecimentos práticos e estratégias para gerenciamento financeiro pessoal, ajudando os colaboradores a entender e controlar melhor suas finanças para que possam viver dentro de suas possibilidades.

- Que medidas a empresa adota para promover a estabilidade financeira e reduzir o estresse relacionado a questões financeiras entre os funcionários?

Para promover a estabilidade financeira e reduzir o estresse relacionado a questões financeiras, a empresa realiza workshops periódicos sobre o tema. Esses workshops oferecem dicas e orientações práticas para lidar com questões financeiras do dia a dia, como orçamento, poupança e investimentos. Além disso, a empresa incentiva a comunicação aberta e transparente sobre questões financeiras, oferecendo suporte e orientação sempre que necessário.

- Quais são os benefícios ou programas oferecidos pela empresa para apoiar o bem-estar financeiro dos colaboradores?

A empresa oferece uma série de benefícios e programas para apoiar o bem-estar financeiro dos colaboradores. Além do curso sobre finanças e dos workshops periódicos, incentivamos os colaboradores a participarem de programas de planejamento financeiro e de gestão de dívidas. Também oferecemos benefícios adicionais, como planos de previdência privada ou programas de assistência financeira, que ajudam a promover a estabilidade financeira e o bem-estar geral dos colaboradores. Essas iniciativas visam proporcionar um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sintam seguros e capacitados para lidar com suas finanças de forma responsável.

Uso do tempo:

- Como a empresa incentiva o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer para os colaboradores?

Aqui na empresa, a gente valoriza muito esse equilíbrio entre trabalho, família e lazer. E a gente faz isso dando uma flexibilidade bacana no horário e nas entregas. Não ficamos registrando horas trabalhadas, o que dá uma liberdade maior pros colaboradores organizarem seu tempo. Além disso, tem aquela Short-friday, né? Se o

peçoal fechar as tarefas até meio-dia de sexta, podem curtir o restinho do dia de folga. É uma forma de reconhecer o esforço e dar espaço pra galera recarregar as energias.

- Quais políticas ou práticas a empresa implementa para promover uma cultura de respeito ao tempo livre dos funcionários?

A gente aqui na empresa promove uma cultura onde é super respeitado o tempo livre dos funcionários. Não esperamos que ninguém esteja disponível fora do horário de trabalho e incentivamos todo mundo a tirar um tempinho pra si mesmo. Afinal, todo mundo precisa recarregar as baterias, né? Além disso, a gente valoriza muito a produtividade durante o horário de trabalho, pra que o pessoal possa aproveitar bem o tempo livre sem precisar ficar pensando no trabalho.

- Que medidas a empresa adota para evitar o esgotamento e promover a saúde mental por meio de uma gestão saudável do tempo de trabalho?

Ah, a gente tá sempre de olho pra evitar o esgotamento e promover a saúde mental dos colaboradores. Uma das coisas que a gente faz é incentivar pausas durante o dia de trabalho, pra galera relaxar um pouco e dar uma arejada na cabeça. Além disso, a gente tá sempre disponível pra dar suporte e oferecer recursos pra lidar com o estresse e a sobrecarga de trabalho. E claro, a Short-friday é uma dessas medidas, que dá uma folga extra pro pessoal se cuidar e recarregar as energias.

Vitalidade Comunitária:

- De que maneira a empresa promove relacionamentos saudáveis e interações positivas entre os colaboradores?

Aqui na empresa, a gente valoriza muito a conexão entre os colaboradores e promove várias iniciativas pra fortalecer os relacionamentos. Organizamos eventos sociais, happy hours e até mesmo atividades esportivas, onde o pessoal pode se reunir, interagir e se conhecer melhor fora do ambiente de trabalho. Além disso, incentivamos uma cultura de comunicação aberta e colaborativa, onde todos se sentem à vontade pra trocar ideias e opiniões, criando assim um ambiente mais acolhedor e positivo.

- Quais são as iniciativas da empresa para criar um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam parte de uma comunidade coesa e confiável?

Aqui na empresa, a gente trabalha duro pra criar um ambiente onde todo mundo se sinta parte de uma comunidade unida e confiável. Além das atividades sociais que promovem a integração entre os colaboradores, também incentivamos a colaboração e o trabalho em equipe em todos os projetos e tarefas. Valorizamos a diversidade de ideias e experiências, o que ajuda a fortalecer os laços entre os membros da equipe e criar um ambiente onde todos se sintam valorizados e respeitados.

- Como a empresa incentiva a participação dos colaboradores em atividades de voluntariado e apoio à comunidade?

A empresa reconhece a importância do voluntariado e do apoio à comunidade, e por isso incentiva ativamente a participação dos colaboradores em projetos sociais pelo Brasil. Como parte de nosso grupo econômico, temos uma outra empresa dedicada a projetos sociais, o que nos oferece oportunidades regulares para nos voluntariarmos. Através de convites frequentes, os colaboradores são encorajados a participar desses projetos, seja ajudando em ações sociais, doando tempo ou recursos, contribuindo assim para o bem-estar das comunidades em que estamos inseridos. Essa participação não só fortalece nosso senso de propósito e comunidade, mas também impacta positivamente a sociedade como um todo.

Boa governança:

- Como a empresa demonstra valores de responsabilidade, honestidade e transparência em sua gestão interna?

Aqui na empresa, a demonstração de valores como responsabilidade, honestidade e transparência é essencial em nossa gestão interna. Uma das maneiras que fazemos isso é através do trabalho realizado pelo departamento de RH, que coleta e cadastra processos importantes em nosso sistema interno. Isso garante que tenhamos registros precisos e acessíveis, promovendo a transparência em nossas operações. Além disso, a empresa incentiva uma cultura de feedbacks constantes, onde os colaboradores são encorajados a expressar suas opiniões e preocupações de forma aberta e honesta, o que contribui para uma gestão mais responsável e transparente.

- Que medidas a empresa adota para promover uma cultura organizacional baseada na confiança e na integridade?

Para promover uma cultura organizacional baseada na confiança e na integridade, a empresa enfatiza a importância da comunicação aberta e do respeito mútuo entre todos os membros da equipe. Além disso, o trabalho realizado pelo departamento de RH, com a coleta e cadastro de processos importantes, ajuda a garantir a integridade de nossas operações internas. Também incentivamos ativamente uma postura ética em todas as interações, e valorizamos a honestidade e a responsabilidade em todas as áreas da empresa. Essas medidas contribuem para criar um ambiente de trabalho onde a confiança é cultivada e a integridade é valorizada.

- Quais são os canais de comunicação e feedback disponibilizados pela empresa para garantir uma governança eficaz e inclusiva?

A empresa disponibiliza diversos canais de comunicação e feedback para garantir uma governança eficaz e inclusiva. Além do sistema interno utilizado pelo departamento de RH para coletar e cadastrar processos importantes, temos também canais de comunicação abertos para que os colaboradores possam expressar suas

opiniões, preocupações e sugestões. Isso inclui reuniões regulares, sessões de feedback individuais, e até mesmo plataformas online onde os colaboradores podem enviar suas contribuições anonimamente, se desejarem. Esses canais garantem que todos os membros da equipe tenham voz e se sintam incluídos no processo de governança da empresa, promovendo assim uma cultura organizacional mais participativa e transparente.