

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**A SAÚDE DO PROFISSIONAL DA ÁREA DE VENDAS DAS LOJAS DE MÓVEIS E
ELETRODOMÉSTICOS DA CIDADE DE GOIÂNIA: UM ESTUDO DE
PERCEPÇÕES**

*THE HEALTH OF THE SALES PROFESSIONAL OF THE FURNITURE AND
HOUSEHOLD APPLIANCE STORES IN GOIÂNIA CITY: A STUDY OF PERCEPTIONS*

Linha de pesquisa: Gestão Estratégica

Aluna: Susanny de Araujo Silva - susannysilva@outlook.com
Orientador: Prof^o Jolson da Fonseca Gonzaga, MSc – 260510@gmail.com

Membros da Banca Examinadora:

Prof^a Irene Reis, MSc - irenereis15@hotmail.com
Prof^a Carla Baylão de Carvalho, MSc - cbaylao@hotmail.com

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo geral identificar a ocorrência de doenças profissionais na área de vendas dos comércios de móveis e eletrodomésticos, bem como as ações preventivas e corretivas por parte dos gestores/gerentes das lojas do ramo em Goiânia-GO. Os objetivos específicos foram: realizar estudo teórico dos temas relacionados ao objeto de estudo, entrar em contato com os gestores/gerentes das empresas identificadas, fazer levantamento do quantitativo de vendedores das lojas a serem pesquisadas, definir universo amostral, realizar aplicação de questionário com vendedores e com gestores/gerentes das empresas, analisar dados e informações adquiridas. Foi utilizado metodologia qualitativa-quantitativa por meio da aplicação de formulário em campo. O resultado da pesquisa aponta que todas as empresas possuem ações para evitar doenças, sejam elas aplicadas continuamente ou sempre que houver necessidade. Percebeu-se também que dos 27 vendedores entrevistados 20 trabalham há mais de 4 anos no seguimento de vendas e desses, 11 possuem/possuíam doenças geradas pelo trabalho. Outros pontos importantes foram levantados, assim como também, foi realizada a divisão entre as empresas pesquisadas e os funcionários das respectivas, de forma que fosse possível visualizar de perto os resultados separados de cada uma.

Palavras-chave: Doenças do trabalho; mercado de trabalho; varejo; vendedores e loja de móveis.

ABSTRACT

This work aimed to identify the occurrence of occupational diseases in the sales area of furniture and appliance stores, as well as preventive and corrective actions by store managers in Goiânia-GO. The specific objectives were: to carry out a theoretical study of the themes related to the object of study, to contact the managers of the identified companies, to raise the number of salespeople in the stores to be researched, to define a sample universe, to apply questionnaires with salespeople and company managers, analyze data and acquired information. Qualitative-quantitative methodology was used by applying a form in the field. The result of the research shows that all companies have disease prevention actions, whether they are applied continuously or whenever necessary. It was also noticed that of the 27 salespeople interviewed, 20 had worked in the sales segment for more than 4 years, and of these, 11 have/had work-related illnesses. Other important points were raised, as well as the division between the companies surveyed and the employees of the respective companies, so that it was possible to view closely the separate results of each one.

Keywords: Occupational diseases; Labor market; Retail; Salesmen and furniture store.

1. INTRODUÇÃO

A área de vendas é uma das que mais sofrem pressão no trabalho, principalmente pelas vendas serem a mola mestra de qualquer negócio, sendo a geração de lucros ou prejuízos e ter se tornado cada vez mais analítico o seu papel dentro das empresas. O profissional desta área trabalha atualmente com metas rigorosas para cumprir mensalmente, portanto sofre pressão e cobranças diariamente. Além disso, o profissional de vendas deve estar disponível para atender seus clientes e em muitos segmentos empresariais esses profissionais passam a maior parte do tempo em pé (FRADE; RAMOS; ESPÍRITO SANTO, 2017), pois:

[...] existe uma pressão constante, pois é preciso correr para atingir as metas, [...] A cobrança por metas é contínua e feita pessoalmente pela gerência a cada vendedor(a). Esse ambiente de pressão torna o trabalho cansativo e estressante. [...] O fracasso em atingi-las compromete, num primeiro momento, o salário, e, num segundo momento, até o próprio emprego. [...] Existe o sentimento, ao fim de uma jornada de trabalho, de cansaço mental, bem como de alívio (quando se consegue fechar boas vendas sem problemas). [...] (LIMA; ANTLOGA; ARAÚJO, 2007, p. 11-13).

O mercado de móveis e eletrodomésticos é muito competitivo tanto pela concorrência de outras lojas físicas quanto pelo aumento da confiança dos clientes em comprar *online*, tendência essa que levará à queda de vagas nesse mercado de trabalho, ameaçando assim os empregos desses profissionais.

Este cenário leva a um quadro de pressão e estresse grande que normalmente resulta em uma série de doenças profissionais, as quais nem sempre são observadas pelos responsáveis das empresas ou, muitas vezes, demitem o profissional sem a devida assistência. O trabalhador ao ser exposto a metas rigorosas e a ser exposto às necessidades da empresa em ter essas metas cumpridas nos prazos determinados, são afetados não só os profissionais da área de vendas, assim como outros profissionais e em alguns casos as possíveis doenças geradas por esse nível de rigor e estresse pode ocasionar em problemas de saúde graves e muitas vezes irreversíveis (CARDOSO, 2015).

Diante do exposto, a questão-problema que motivou a realização desta pesquisa são: quais as ações que os gestores/gerentes das lojas de móveis e eletrodomésticos tomam para evitar que

seu capital humano empregado, na área de vendas, sofra com doenças geradas pelo trabalho que exercem, qual o índice de profissionais que possuem algum tipo de doença ocasionada ou influenciada pelo serviço que realizam e qual a percepção dos vendedores de móveis e eletrodoméstico sobre a assistência dada pela empresa em relação às doenças adquiridas em função do trabalho?

1.1 Objetivo Geral

Identificar a ocorrência de doenças profissionais na área de vendas dos comércios de móveis e eletrodomésticos, bem como as ações preventivas e corretivas por parte dos gestores/gerentes das lojas do ramo em Goiânia/GO.

1.2 Objetivos Específicos

- Realizar estudo teórico dos temas relacionados ao objeto de estudo;
- Entrar em contato com os gestores/gerentes das empresas identificadas;
- Aplicação de questionário com gestores/gerentes das empresas;
- Fazer levantamento do quantitativo de vendedores das lojas a serem pesquisadas;
- Definir universo amostral;
- Realizar aplicação de questionário com vendedores;
- Analisar dados e informações adquiridas.

1.3 Justificativa

A pesquisa em questão pretende trazer conhecimentos relevantes para as empresas pesquisadas, para a sociedade e para a academia, uma vez que visa unir informações teóricas a uma realidade específica. Com este estudo o mercado poderá contar com uma base teórica para analisar as possíveis causas de problemas que estejam afetando os negócios, principalmente empresas que vendem móveis e eletrodomésticos.

É importante ressaltar que os conhecimentos advindos desta pesquisa certamente poderão influenciar as empresas a fazerem reparos, melhorias e/ou modificações no ambiente de trabalho de forma a melhorar a qualidade de vida do trabalhador. Essas ações terão influência diretamente na sociedade em que essas empresas se encontram devido a possível melhora no atendimento ao consumidor e por conseguinte, a melhora da qualidade de vida do vendedor/funcionário.

Já a academia ganhará em conhecimento teórico aplicado em prática, podendo gerar uma evolução de conhecimento tanto para o curso de Administração quanto para outros cursos, além da possível utilização do mesmo para geração de novas pesquisas sobre o tema.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceitos de Mercado de Trabalho e Comércio Varejista

Antes de entrar no tema desta pesquisa é preciso entender o significado e os conceitos adotados para definir mercado, trabalho, mercado de trabalho e comércio. Para isso foram pesquisados diversos artigos, sites e livros que falam do assunto.

Buscando o significado bruto da palavra mercado foi encontrado no *website* Dicio os seguintes significados: “lugar público, ao ar livre ou em recinto fechado, onde se vendem e onde se compram mercadorias; cidade que se notabiliza pela compra e venda de determinados produtos;

referência convencional em relação à compra e venda; designação que se dá à oferta e à procura de mercadorias”; entre outros (DICIO, acesso em: 11, mar, 2020, 16:40).

A palavra mercado sempre remeteu aos sentidos de comércio, negócio, feira, praça de comércio, reunião de comerciantes e sofreu algumas alterações, deixando de remeter somente à dimensão espacial, como também se remete a dimensão abstrata, virtual. A palavra mercado é utilizada na língua portuguesa desde o século XIII, e podemos considerar o mercado como o responsável pela alocação de recursos, distribuição de renda, ajustado pela lei da oferta e da demanda, que possui leis próprias constituindo uma estrutura analítica sólida, e uma reunião para troca de produtos (DE PAULA, 2012; VARELLA; PIERANTONI, 2008).

Já o trabalho, em termos que utilizaremos nesta pesquisa, significa ter um emprego, ofício ou a uma profissão; desenvolvimento ou elaboração de algo; exercício humano que configura um elemento fundamental na realização de bens e/ou serviços; entre outros significados (DICIO, 2019).

O conceito de trabalho, no entanto, sofrerá variações de acordo com o ponto de vista que for utilizado. Por exemplo, em sua forma abstrata o trabalho significa o esforço físico ou mecânico que necessita da energia dispendida por uma pessoa, máquina ou animal. Já nas concepções políticas ele se refere à forma concreta que assume com o desenvolvimento das forças para produzir mercadorias, a transformações e adaptações realizadas para atender necessidades. Por outro lado, iremos considerar o termo trabalho na visão do modo de produção capitalista, que considera que o trabalho tem a finalidade de produzir valores de uso e valores de troca (VARELLA; PIERANTONI, 2008).

Analisando os conceitos de Mercado e Trabalho para uni-los e formar o conceito de Mercado de trabalho, utilizando principalmente o conceito já existente do mesmo, podemos entender por mercado de trabalho o relacionamento entre as ofertas da força de trabalho com os que procuram por elas, sendo realizada a negociação de preços e quantidades transacionadas (DI, 2015). No artigo “Mercado de trabalho: revendo conceitos e aproximando o campo da saúde. A década de 90 em destaque”, de Thereza C. Varella e Célia R. Pierantoni (2008), diz que:

... pode-se encaminhar a discussão sobre mercado de trabalho sob alguns postulados: o trabalho quando se "coisifica" e passa a ter valor de troca no mercado, incorpora um fenômeno moderno que acompanhou o modo de produção capitalista; as leis do mercado, com suas nuances conjunturais, estabelecem o preço do trabalho, ou seja, estabelecem o quanto vale a força de trabalho dos indivíduos. (VARELLA; PIERANTONI, 2008, p.525-526)

Em seu livro Chiavenato (2014a, p.94) mostra o mercado de trabalho como um espaço dinâmico com mudanças contínuas e transformações que permite a realização de transações, trocas e intercâmbios entre os que oferecem produtos ou serviços e os que procuram produtos ou serviços, sendo composto por oportunidades de trabalho oferecidas pelas organizações que fazem parte dele.

Sendo assim o mercado de trabalho é um local intangível, abstrato, dinâmico que tem a função de unir a oferta da força de trabalho com a oferta de oportunidade de emprego, precificando a energia empregada pela pessoa, máquina ou animal que for utilizado para a realização da atividade.

Já o comércio pode ser definido como um local de venda e compra de mercadorias, como por exemplo, as lojas, ou como uma atividade do campo econômico. Ele envolve um conjunto de comerciantes, onde são realizadas as compras, vendas ou troca de valores, podendo abranger

negócios de vários setores econômicos, onde todos os comerciantes buscam como objetivo final a obtenção de lucro (CONCEITOS, acesso em: 11, mar, 2020, 16:52; DICIO, 2019).

Unindo as explicações expostas pelo Ministério da Educação (2000), e as explicações expostas por Santos (2018, p.24), o comércio pode ser entendido como um desenvolvedor econômico local que utiliza da “troca, troca econômica, compra e venda de bens, serviços e/ou valores por outros bens, serviços e/ou valores” (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2000, p. 4), estabelecendo relações que desenvolve e amplia a economia local. O comércio varejista, por sua vez, tem como prioridade o uso de atividades que atendam às necessidades pessoais do consumidor final, comercializando produtos ou serviços.

O comércio varejista, segundo Leites e Da Matta (2020), se relaciona com a intermediação entre indústria ou distribuidor com o consumidor final, envolvendo a negociação, compra, transporte e armazenamento dos diversos produtos oferecidos por fabricantes e distribuidores diferentes em um mesmo local, que serão apresentados e vendidos ao consumidor final, seja ele vendido como produto ou a venda de um serviço agregado a um produto.

Sendo assim, o comércio varejista nada mais é do que a intermediação entre indústria ou distribuidor com o consumidor final, para a realização de troca, troca de valores, compra e venda de produtos e serviços, em troca de outros bens, serviços e/ou valores, para a obtenção de lucro aos negócios dos comerciantes.

2.2 Evolução Histórica Do Mercado De Trabalho

O mercado de trabalho por ser dinâmico e estar em constantes mudanças, teve várias alterações importantes durante a evolução da sociedade humana, sendo essa dividida em Idades. A Idade Média foi marcada pelo feudalismo, com um modo de produção feudal baseado no acúmulo de riquezas e modos de produção ligados à terra.

Cada pedaço de terra pertencia a um senhor, que por sua vez, dividia a terra entre os servos para que esses produzissem e em troca dessem parte do que produziam para o dono da terra. A questão é que nesta época a riqueza tinha destinação apenas para a acumulação de metais preciosos, tanto pela igreja quanto pelos senhores feudais, pois ambos eram auto-suficientes, isto é, produziam e consumiam o que produziam (MIRANDA, 2012).

Entretanto, em decorrência das Cruzadas, começou a ser praticado o comércio que ganhava proporções cada vez maiores gerando a circulação das riquezas acumuladas e a circulação de pessoas tornando pequenas aldeias em cidades, habitantes em comerciantes e consumidores, dando início de pequenas indústrias, a divisão do trabalho (entre campo e cidade), surgimento de novas técnicas de produção; que geravam riquezas agora não somente para os senhores feudais, mas também para os comerciantes. Contudo, com a queda do Império Bizantino e a interrupção do comércio com Oriente, deu-se fim a Idade Média e início da Idade Moderna (MIRANDA, 2012).

A Idade Moderna foi marcada pela evolução técnica das sociedades humanas, com a criação de novas tecnologias, que culminou com a Revolução Industrial, marcada por duas fortes características importantes para a evolução do mercado: a entrada de máquinas e equipamentos avançados para a época e a grande migração das massas do campo para as proximidades das indústrias, gerando assim a urbanização ou se preferir, as cidades (MIRANDA, 2012).

Em seu livro Chiavenato (2014b) mostra a evolução do mercado de trabalho, que passou por fortes alterações a partir da Primeira e da Segunda Revolução Industrial que tiveram início na Inglaterra no final do século XVIII. A Primeira Revolução Industrial (1780 - 1860) teve início

na Grã-Bretanha, que contava com a produção têxteis e uma forte burguesia, o que a tornou por um tempo, uma forte influência sobre os demais países, sendo uma referência mundial em importação e exportação, pois os fazia em grande escala.

Com ela surgiu a mecanização da indústria e da agricultura, a invenção da máquina a vapor por Watt, o desenvolvimento do sistema fabril que gerou a migração de massas de pessoas que viviam no campo e acabaram por provocar a urbanização e a aceleração dos transportes e das comunicações.

Durante a primeira revolução, os trabalhadores utilizavam de muita força física e não existiam cuidados com a saúde. Foi nessa época que as mulheres foram introduzidas no mercado de trabalho além também da criação de sindicatos, pois era comum ver crianças realizando trabalhos pesados dentro das indústrias (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

Já na Segunda Revolução Industrial (1860 - 1914) “provocada por três fatos importantes: o aparecimento do processo de fabricação do aço (1856), o aperfeiçoamento do dínamo (1873) e a invenção do motor de combustão interna (1873) por Daimler.” (CHIAVENATO, 2014b, p. 40).

Com ela, foram substituídas as energias produzidas por força animal e humana e as invenções e projetos de máquinas ganharam vida, dando uma eficiência muito superior para a produção. Nessa época surgiram o trem, a substituição do vapor pelo petróleo e a eletricidade e logo mais tarde o surgimento do óleo diesel (denominação que conhecemos hoje em dia), os automóveis e substituição do ferro pelo aço.

O mercado de trabalho sofreu alterações significativas nessa época, pois o trabalhador não tinha direitos trabalhistas, vivia precário, com um trabalho duro e extenso e um salário extremamente pequeno, e isso resultou no surgimento dos sindicatos, que gerou resultados positivos para os trabalhadores, que passaram a ter melhores condições de trabalho. Foi durante a segunda guerra mundial que a segunda revolução teve fim (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

A Revolução Industrial com seu espírito capitalista alterou as estruturas econômicas e sociais da Europa e do mundo, gerando a Revolução Francesa que surgiu com a constante mudança da sociedade e com o surgimento do capitalismo, que trouxe novos detentores do poder econômico, os comerciantes, conhecidos na época por burguesia, e esses por sua vez começaram a lutar por sua nacionalidade e por um novo regime.

A Revolução Francesa, deu espaço a um novo pensamento político, o liberalismo, que tinha como fundamento o afastamento do estado da vida econômica comercial, considerando que o as leis econômicas reagem ao mercado de matérias-primas ou ao comércio internacional (MIRANDA, 2012; CHIAVENATO, 2014b).

A Idade Moderna trouxe profundas alterações políticas, econômicas e sociais para a Europa e para o mundo, firmando o capitalismo e formando os Estados nacionais. Ao fim da segunda revolução teve início a Terceira Revolução Industrial, que teve de certa forma uma ajuda fundamental da guerra, quanto a tecnologia, que sofreu grande avanço.

Nessa época a indústria começou a dar passos firmes na robótica e ao aperfeiçoamento da eletrônica, fazendo com que a informatização e a globalização se tornassem parte do contexto industrial. Com ela surgiram os computadores, a robótica, chips, softwares, circuitos eletrônicos, transistores, microeletrônica, telecomunicações e a informática de forma geral, além de um fator que mudou o mundo e tornou essa revolução conhecida como a revolução informacional: o surgimento da internet. Assim, as tecnologias de ponta começam a ser

introduzidas e utilizadas no meio fabril, tornando produtos melhores e com valores mais elevados (MIRANDA, 2012; LOPES; GARCIA; ASSUMPCÃO, 2020).

A Quarta Revolução Industrial (indústria 4.0) é vivida até os dias atuais e tem como característica a independência das máquinas que não precisam mais ser monitoradas pelos homens, atuando através de sensores que lhes dizem a hora de parar ou avançar. Essa nova era é marcada pela busca de desenvolver inteligência artificial (em robôs), presente hoje em dia nos próprios smartphones. Essa tecnologia une o mundo físico com o mundo virtual (com as conhecidas realidades virtuais) (LOPES; GARCIA; ASSUMPCÃO, 2020).

Essas revoluções transformaram o mercado de trabalho, fazendo o trabalhador passar entre o trabalho escravo, o trabalho agrícola, passando para o trabalho fabril precário, desgastante e de renda inferior e chegar aos dias de hoje com um trabalho mais humanizado e com qualidade de vida consideravelmente melhor que as anteriores.

O trabalhador passou a possuir direitos básicos para a realização do trabalho e os empregadores a terem maiores cuidados quanto ao local de trabalho de seus funcionários. No Brasil, a abolição da escravatura deu surgimento ao início da evolução do Direito do Trabalho, que deu surgimento logo mais tarde, a leis e decretos promulgados, mas fazia necessidade a existência de um sistema de direito do trabalho, sendo assim, em 1918, por meio do Decreto nº 3.550, de 16 de outubro, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. (LOPES; GARCIA; ASSUMPCÃO, 2020; COSTA, 2020).

Em 1934 foi criada a primeira Constituição a tratar do Direito Trabalhista e logo mais tarde com a necessidade de disciplinar e intervir (ordenar, organizar e normatizar) a atuação dos estabelecimentos patronais, surgiu em 1941 a Justiça do Trabalho e em 1981 foi criado o primeiro Tribunal Regional do Trabalho, em Brasília - DF, do estado de Goiás. (TRT18, 2020)

Sendo assim hoje em dia tanto o trabalho passou a ser mais humanizado como também a forma de sistematização dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores evoluiu, englobando a maioria dos trabalhos e tomando rumo para o surgimento de uma nova linha de pensamento trabalhadora através do surgimento dos conhecidos Profissionais Autônomos (LOPES; GARCIA; ASSUMPCÃO, 2020; COSTA, 2020).

2.3 Doenças do Trabalho

O trabalhador passou por várias transformações do contexto de trabalho ao longo dos séculos, sofrendo conseqüentemente alterações em suas vidas e saúde. As empresas passaram a ser globalizadas, mas os benefícios e os cuidados com a saúde não atingiram todos os funcionários.

A atual sociedade capitalista e globalizada, o uso de interação em tempo real e a necessidade das empresas se modificam constantemente afetam diretamente a vida dos funcionários. A força da concorrência vem de todos os lados, não apenas das empresas locais, o surgimento da internet permitiu as empresas se tornarem digitais e venderem a qualquer hora sem o custo de usar um vendedor, o cliente é quem decide o que quer, pois tudo está em fácil acesso.

Isso implica a constante necessidade de fidelizar a clientela e apresentar novidades, as forçando a exercer constantes cobranças em seus funcionários, os levando aos seus limites, usando frases como “ultrapasse seus limites”, mas esquecem da necessidade de cuidar da saúde dos trabalhadores ou disfarçam se importar. Apenas uma pequena minoria de funcionários recebe de forma efetiva auxílio das empresas para evitar a geração de doenças do trabalho. (ASSUNÇÃO, 2003).

O Sistema Único de Saúde - SUS, foi um grande desenvolvedor da saúde dos trabalhadores brasileiros ao longo dos anos, criando normas e regulamentações quanto ao tratamento da Saúde do Trabalhador, que foram fundamentais para a criação de uma Política Nacional da Saúde do Trabalhador. Em 2002 foi normatizado pelo SUS a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - RENAST (FARIA, 2017).

O Ministério da Saúde criou uma lista englobando todas as doenças que atingem os trabalhadores e que foi atualizada em 2020. Para a realização dessa pesquisa, foram selecionadas as seguintes doenças presentes na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho-LDRT (BRASIL, 2020): Ansiedade (F41); Estresse (F43); Depressão (F33); Influenza (gripe) (J11); Esgotamento (Síndrome de Burnout) (Z73.0); e Covid-19 (U07.1).

3. METODOLOGIA

Considerando a problemática desta pesquisa, optou-se pela utilização do método qualitativo, que compreende a coleta, o tratamento e a análise dos dados por meio de interpretações de aspectos não mensuráveis; e quantitativo, que trata das medidas dos resultados da pesquisa (MARCONDES, 2017; MORETTI, 2017).

Essa decisão foi tomada devido aos seguintes fatores: o problema da pesquisa deseja saber a percepção dos respondentes, para isso foi necessário selecionar empresas da cidade de Goiânia que estivessem próximas, o que facilitaria o acesso às mesmas em um tempo consideravelmente curto. Assim, foi escolhido realizar a pesquisa junto às empresas situadas na Av. Anhanguera, St. Central, da Cidade de Goiânia utilizando de dois formulários semi-estruturados, aplicados junto aos gestores/gerentes e aos vendedores.

Foram visitadas ao todo 10 empresas, na qual apenas 7 permitiram a aplicação dos formulários. Dentre as 7 empresas, apenas 5 gestores/gerentes conseguiram responder ao formulário, e apenas 27 dos vendedores responderam ao formulário. Ao todo foram 51 pessoas solicitadas a responder os formulários, no qual, apenas 32 se dispuseram a fazê-lo.

Para a aplicação do formulário foi utilizada a plataforma *Google Forms*, que tabula automaticamente as respostas das perguntas. Para tanto, foi também usada tabulação própria de alguns pontos importantes. Foram aplicados dois formulários diferentes, um para os gestores/gerentes, que serão denominados Grupo 1, e o outro para os vendedores, que serão denominados Grupo 2.

Ao todo foram aplicados 32 formulários, sendo 5 com o Grupo 1 e 27 com o Grupo 2. O formulário do Grupo 1 contém 10 questões abertas e fechadas. Nesse sentido, a intenção era descobrir se a empresa estava ciente dos casos de adoecimento dos seus funcionários, além de investigar as medidas preventivas dos gestores/gerentes e da empresa, para com a saúde dos mesmos.

O formulário do Grupo 2 contém dez questões abertas e fechadas. Neste questionário a intenção era descobrir a percepção dos vendedores quanto às ações que a empresa toma para evitar que os mesmos venham a adoecer devido ao trabalho que exercem e levantar apontamentos sobre que doenças já os atingiram durante a carreira de vendedor além da satisfação dos mesmo com a empresa.

Em ambos os questionários foram inseridas a pergunta “Qual o nome da empresa que você trabalha?” Entretanto, as respostas dessa pergunta não poderão ser divulgadas para manter a anonimidade das empresas. A partir desta pergunta as empresas serão denominadas de Empresa

A, B, C, D, E, F e G. As respostas foram coletadas em campo, no local de trabalho dos respondentes.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

De acordo com as respostas obtidas com a aplicação do questionário, são apresentadas a seguir o resultado da tabulação e análise, pautada à vista da problemática e objetivos traçados na introdução desta pesquisa. Na figura 1 encontra-se a denominação dada às empresas, e a quantidade de respostas obtidas em cada uma delas.

Empresa	Gestores/Gerentes	Vendedores	Total
A	1	1	2
B	1	5	6
C	1	3	4
D	-	4	4
E	1	6	7
F	1	4	5
G	-	4	4
TOTAL			32

Tabela 1: Quantitativo das respostas em cada empresa: divisão entre entrevistados (Grupo 1 e Grupo 2).

Fonte: Dados da pesquisa.

Percebe-se que nas empresas D e G não foram coletados dados do Grupo 1. Já no Grupo 2, apenas a empresa A obteve uma única resposta.

De acordo com o coletado nos formulários, já citados, foi possível criar as seguintes informações gráficas. Na figura 2 encontra-se as tabulações do formulário do Grupo 1, resposta 1:

Sexo
5 respostas

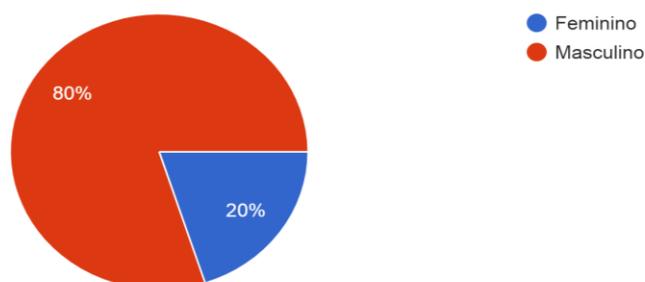


Figura 1: Sexo dos participantes do Grupo 1

Fonte: dados da pesquisa

Conforme consta na figura 2, do total de entrevistados, a maioria (80%) dos respondentes são do sexo masculino em cargos de gestão ou gerencia (Empresas A, B, E, F) e uma minoria feminina com 20% (Empresa C).

Entretanto, durante a coleta dos dados em campo, estando presente nos ambientes das empresas, caso tivesse sido possível coletar com as demais gestoras/gerentes, onde a pesquisadora conversou com cerca de 4 mulheres para pedir autorização para aplicar os formulários, esse dado seria alterado, mas ainda assim a maioria predominante seria masculina. Dessas, uma negou acesso a empresa e as demais não tiveram tempo para responder.

Pergunta 3:

A quanto tempo você é Gestor/Gerente nesta empresa? Selecione a opção que mais se adequa ao seu caso.

5 respostas

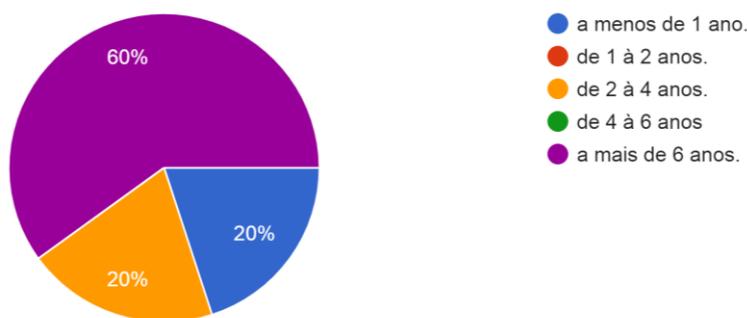


Figura 2: Tempo de trabalho na empresa – referente ao Grupo 1

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme mostra a figura 3, dentre os entrevistados, 20% informou que trabalha entre 2 à 4 anos na empresa no cargo atual (Empresa C), 20% informou que está no cargo “a) a menos de 1 ano” (Empresa F) e 60% informou que trabalha a mais de 6 anos dentro da organização no cargo atual ((Empresas A, B e E).

Foi possível, durante a pesquisa de campo, perceber que em grande parte os que responderam “e) a mais de 6 anos”, estão no cargo a bem mais tempo do que o colocado, mostrando que poderia ter sido maior o espaço tempo utilizado para as opções dessa pergunta.

Pergunta 4:

A empresa possui alguma ação para evitar que os profissionais da área de vendas sofram com doenças geradas pelo trabalho que exercem?

5 respostas



Figura 3: Existência de ações nas empresas do Grupo 1.

Fonte: Dados da pesquisa

De todas as opções colocadas para responder essa questão, as utilizadas foram as letras “a”, com 40% dos resultados (Empresas A e B) e letra “b” com 60% dos resultados (Empresas C, E e F). Sendo assim, todas as empresas possuem ações que evitam a geração de doenças, apenas com a diferença que 40% as aplica sempre, isso é, de forma contínua, e 60% as aplica sempre que é necessário.

A pergunta 5, com o intuito de saber quais são as ações ou técnicas utilizadas pelas empresas, mostrou que a Empresa A realiza como uma das medidas preventivas o “Acompanhamento médico”. As Empresas B e C utilizam o SESMET, e a empresa B possui uma CIPA, que atua em todas as redes da loja presentes em Goiânia. Já a Empresa F, informou que durante a pandemia, estão sendo tomadas as medidas preventivas contra o COVID-19, realizando limpeza em geral dentro da loja.

Pergunta 6:

Na empresa, existe/existiu algum caso em que um ou mais vendedores adoeceram decorrente do trabalho que exercem? Selecione a opção que mais se aproxima da verdade.

5 respostas

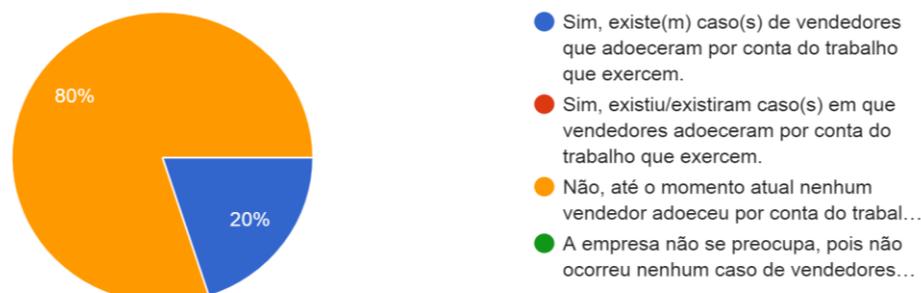


Figura 4: Existência de casos de adoecimento, Grupo 1

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme mostra a figura 5, em 80% das empresas (B, C, E e F) não existe ou existiu nenhum caso de adoecimento até o momento da presente pesquisa. Na empresa A, ocorreram casos de adoecimento que, de acordo com a resposta da pergunta 7, a ação tomada foi o “Acompanhamento médico”.

Pergunta 8:

Abaixo, selecione uma das afirmativas que mais se relaciona com a quantidade de casos que ocorreram na empresa até os dias de hoje. (Apenas dos vendedores)

5 respostas

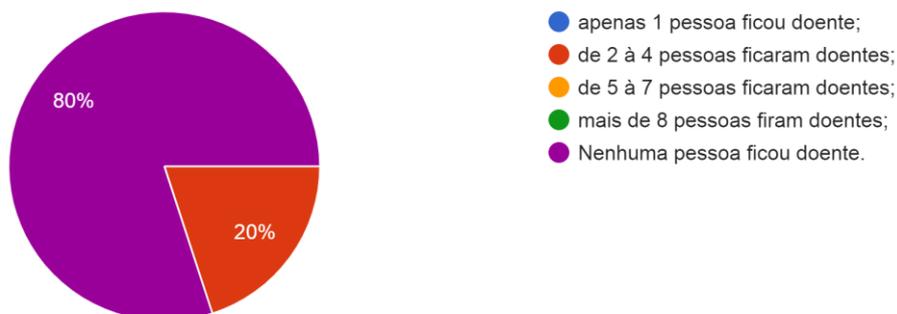


Figura 5: Quantidade de doentes, Grupo 1
Fonte: Dados da pesquisa.

Unindo as respostas das perguntas 6 e 7, é possível visualizar no gráfico que na Empresa A teve “b) de 2 à 4 pessoas adoeceram” (20% das respostas) e nas demais empresas que não apresentaram nenhum caso e não foi necessário tomar nenhuma medida, sendo assim a letra “e” teve 80% das respostas, portanto na maioria das empresas nenhum caso foi registrado, segundo o Grupo 1.

Pergunta 9:

Durante o período da pandemia gerada pela COVID-19 (março-momento atual), os funcionários da área de vendas (vendedores) apresentaram algum sintoma de doenças geradas pelo trabalho, levando em consideração o medo de demissões?

5 respostas

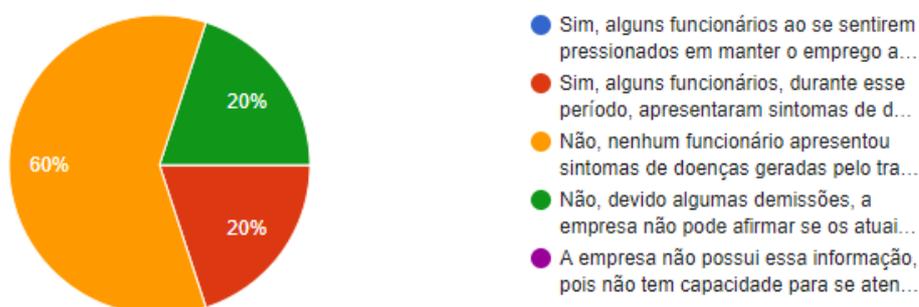


Figura 6: Adoecimento durante a pandemia gerada pela COVID-19, Grupo 1.
Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com as respostas apresentadas na pergunta 9 e 10, durante a pandemia 60% das empresas informaram que nenhum funcionário foi afetado, enquanto 20% respondeu que alguns funcionários apresentaram sintomas e 20% disse não saber, pois ocorreram demissões durante esse período. Na empresa A, o índice diminuiu; na Empresa F, foi informado que subiu cerca de 20% o índice de adoecimento e as Empresas B e E não tiveram casos de adoecimento nesse período e não apresentaram um percentual referente ao índice.

Em contradição, a Empresa C informou na resposta 9 que não tiveram casos de adoecimento, e na resposta da pergunta 10, informou que “Alguns funcionários apresentaram sintomas de COVID-19 e foram acompanhados e mandados para casa até a recuperação.”

Abaixo encontra-se a tabulação do formulário do Grupo 2:

Pergunta 1:

Sexo

27 respostas

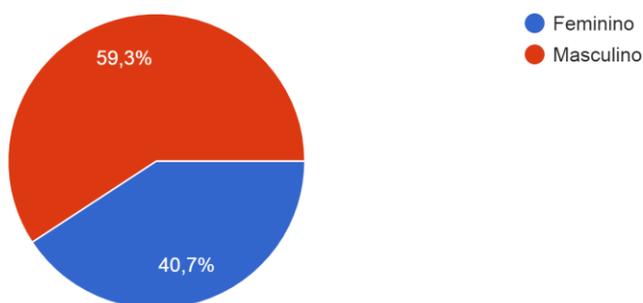


Figura 7: Sexo, Grupo 2.

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos participantes (59%) é do sexo masculino (Empresas B, 2; C, 1; D, 3; E, 5; F, 2; G, 3) e 40% são do sexo feminino (Empresas A, 1; B, 3; C, 2; D, 1, E, 1; F, 2; G, 1), com um total de 16 homens e 11 mulheres.

Pergunta 3:

Selecione abaixo, uma das opções que mais se enquadra ao seu caso. A quanto tempo você trabalha como vendedor na empresa atual?

27 respostas

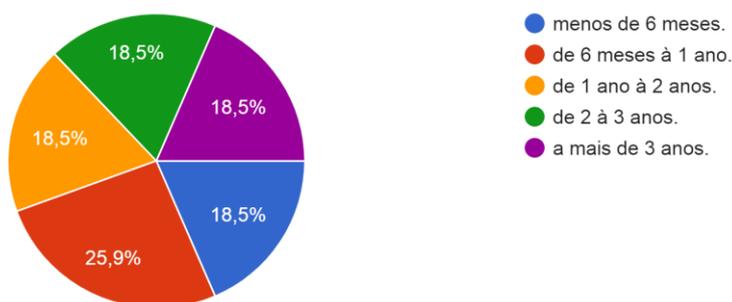


Figura 8: Tempo de trabalho na empresa, Grupo 2.

Fonte: Dados da pesquisa.

A maior parte dos participantes, 25%, trabalha nas respectivas empresas “b) de 6 meses a 1 ano” o que equivale a 7 respondentes (Empresas B, 1; C, 2; D, 1; E, 2; F, 1) para essa alternativa. As demais respostas ficaram, cada uma, com um percentual de 18,5%, o que equivale a 5 respondentes para cada alternativa.

Pergunta 4:

E a quanto tempo você atua como profissional da área de vendas (vendedor)? Selecione uma das opções abaixo.

27 respostas

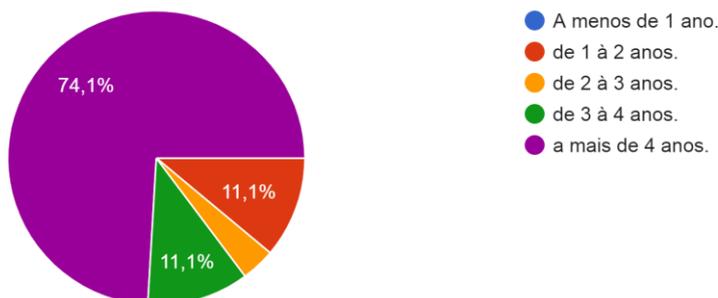


Figura 9: Carreira profissional como vendedor, Grupo 2.

Fonte: Dados da pesquisa.

Com 74%, “*e* há mais de 4 anos.”, os respondentes desta alternativa tem em sua maioria, tem entre 10 a 45 anos no mercado trabalhando como vendedor. Foi possível ter acesso a essa informação por ter sido dada verbalmente e depois inserida a resposta. Isso mostrou que o período utilizado poderia ser maior, uma dica para as próximas pesquisas que forem realizadas nesta área.

Pergunta 5:

Levando em consideração o trabalho que você exerce como vendedor, selecione abaixo, uma ou mais, das doenças caso as possua.

27 respostas

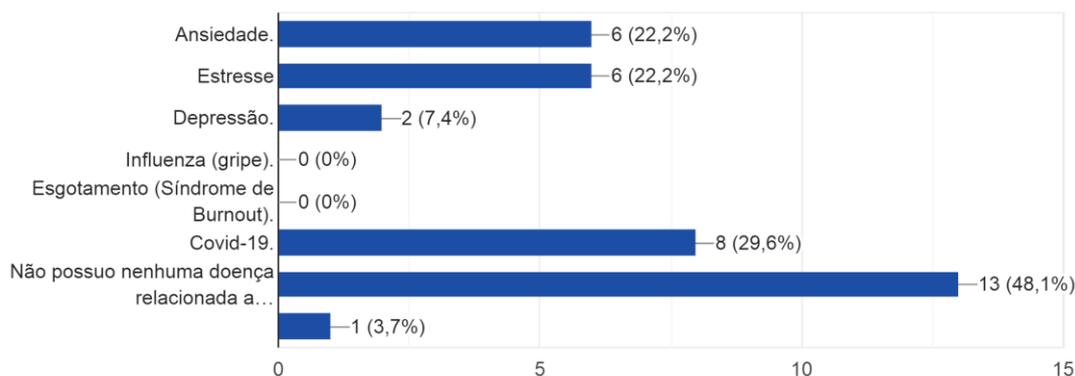


Figura 10: Doenças do Trabalho, Grupo 2.

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos respondentes 48% respondeu que não possui nenhuma doença (Empresas B, 2; C, 3; D, 1; E, 2; F, 2; G, 3), 29% informou ter tido Covid-19, 22% informou que teve ou tem ansiedade ou estresse, 7% teve ou tem depressão e 3% respondeu ter outra doença em função do trabalho (não foi citado o nome da doença). Dentre as respostas foi possível perceber que a Ansiedade e o Estresse estiveram juntos e em 4 respostas, acompanhadas ou por Covid-19 (2), ou por Depressão (1) ou por ambas as doenças (1).

Pergunta 6:

De acordo com a resposta da questão anterior, na sua percepção, a quanto tempo você sofre o(s) efeito(s) da(s) doença(s) ocasionada(s) pelo trabalho que você exerce como vendedor?

27 respostas



Figura 11: Percepção de tempo dos efeitos das doenças, Grupo 2.

Fonte: Dados da pesquisa.

A maior parte dos respondentes, por não ter tido nenhuma doença, informou não sofrer efeitos (letra "e"), enquanto 33% informou sofrer a mais de 1 ano os efeitos, totalizando 9 respondentes em que 5 apresentam duas ou mais doenças.

Perguntas 7, 8 e 9:

Considerando as respostas anteriores, os participantes que informaram que tem ou teve uma ou mais doenças, disseram que algumas limitações foram insônia, problemas de comunicação dentro e/ou fora da empresa, rouquidão, coceira local e falta de recursos de ajuda. Outros responderam não terem sofrido limitações ou não terem sentido nenhum efeito da(s) doença(s).

Com relação aos pontos positivos para estarem trabalhando na empresa e negativos que acham que devem mudar das respectivas empresas, os respondentes apontaram como positivo a remuneração, o gosto por trabalhar como vendedor, a pontualidade no pagamento, satisfação do cliente, a satisfação em trabalhar na empresa, empresa humanizada, possibilidade de crescimento e valorização do trabalhador.

Como pontos negativos a melhorar, foram citados a logística das entregas, os horários, ampliação dos benefícios, realização de mais testes durante o período da pandemia, vender com o mesmo valor do site e a tomada de decisão. Muitos responderam também não verem nenhum ponto negativo na empresa.

Pergunta 10:

Na sua percepção, a empresa realiza alguma ação/técnica que evite a geração de doenças causadas pelo trabalho exercido pelos vendedores...mas das opções que mais se encaixa com seu caso.
27 respostas



Figura 12: Percepção das ações da empresa, Grupo 2.
Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a percepção dos funcionários em relação às ações tomadas pela empresa para evitar o surgimento de doenças, 37% respondeu ou a) ou b), isso significa que a maioria ou percebe a existência de práticas eficazes ou percebe que a empresa utiliza de ações que evitam o surgimento de doenças sempre que é necessário. 22% dos respondentes disseram não perceber nenhuma tomada de decisão da empresa quanto a esse assunto e 3% percebe que a empresa não se importa com o bem estar dos funcionários.

A tabela 2 apresenta-se a relação das empresas, com as respostas sintetizadas do Grupo 1 e ao lado as respostas sintetizadas do Grupo 2, para melhor análise dos dados em cada uma delas.

EMPRESA	PRINCIPAIS CONSIDERAÇÕES	
	GESTORES/GERENTES	VENDEDORES
A	A empresa possui ações que são colocadas em prática sempre. Já houve <i>de 2 a 4 casos</i> de doenças na empresa, e a medida tomada foi “acompanhamento médico”. Por terem demissões no período, não pode informar se ocorreram casos e informou que o índice de doenças diminuiu.	O respondente já trabalha <i>a mais de 3 anos</i> na empresa. Decorrente do trabalho, possui ou possuiu Ansiedade, Estresse e Covid-19, e sofreu <i>a mais de 1 ano</i> de Ansiedade e Estresse, mas só se sentiu afetado durante o período que teve Covid-19. O salário é seu motivador e o estresse do dia a dia é o ponto negativo da empresa. Em relação a sua percepção das ações da empresa, as percebe e acha eficazes.
B	A empresa possui ações que são colocadas em prática sempre e quem realiza as ações é o SESMT e a CIPA. Informou que nenhum funcionário adoeceu, nem mesmo no período da pandemia e que o índice não sofreu alterações.	Dos respondentes 3 trabalham <i>a mais de 3 anos</i> , 1 trabalha <i>de 2 a 3 anos</i> e 1 trabalha <i>de 6 meses à 1 ano</i> dentro da empresa. Das doenças dois não tiveram nenhuma; dois contrariam Covid-19, no qual, apenas um sente até hoje incômodos na garganta, que causam rouquidão; e um diz ter contraído ansiedade, estresse e depressão durante o exercício da profissão sofrendo por três

		<p>anos (antes da empresa) e que os efeitos hoje em dia são menos aparentes.</p> <p>Dos pontos positivos, três disseram que a sua motivação é a remuneração, e dois que a profissão de vendedor os motiva. Dos pontos negativos, três informaram que não vêem necessidade de mudança (apenas do vale alimentação que é pouco), um disse que a sobrecarga antes da pandemia era muito alta e um informou que a falta de cuidados com os funcionários durante a pandemia.</p> <p>Da percepção, apenas um não percebe as ações da empresa com a saúde do funcionário, dois percebem que ações são colocadas em prática sempre que necessário e dois percebem que a empresa possui ações eficazes contra doenças.</p>
C	<p>Sempre que necessário a empresa coloca em prática ações preventivas e quem realiza as mesmas é a SESMT. Informou que nenhum funcionário ficou doente por conta do trabalho, mas contradizendo, informou que alguns funcionários contraíram a nova doença Covid-19 no período da pandemia e foram mandados para a recuperação.</p>	<p>Dos respondentes 2 trabalham <i>de 6 meses a 1 ano</i> e 1 trabalha <i>de 2 à 3 anos</i> na empresa. Nenhum dos pesquisados possui/possuam doenças, pois não sofrem efeitos.</p> <p>Dos pontos positivos que os motiva são o crescimento; melhor empresa para trabalhar; e gratidão por ter um emprego. Todos disseram que a empresa não tem pontos negativos e que percebe as ações que a empresa coloca em prática sempre que necessário.</p>
D	<p>Nenhum gestor/gerente apresentou respostas</p>	<p>Dos respondentes 1 trabalha <i>de 6 meses a 1 ano</i>, 2 trabalham <i>de 1 ano a 2 anos</i>, e 1 trabalha <i>de 2 a 3 anos</i>. Apenas um funcionário não apresentou doenças e sintomas, três contraíram Covid-19, em que desses, dois não sentiram efeitos e um já possuía Ansiedade, Estresse e Depressão e os efeitos é evitar as pessoas às vezes, chorar e um súbito estresse.</p> <p>Dos pontos positivos de motivação foram apontados o cuidado e a valorização do trabalhador, a honestidade e a oportunidade de crescimento na empresa. Dos pontos negativos a serem mudados foi apresentado os preços da loja serem o mesmo que os do site, o que gera sensação de ser tratado como idiota.</p>

		<p>Todos percebem que as ações da empresa são eficientes.</p>
<p>E</p>	<p>Sempre que necessário a empresa coloca em prática ações preventivas. Não informou ações preventivas. Nenhum funcionário adoeceu e não houve alteração no índice.</p>	<p>Dos respondentes 2 trabalham <i>a menos de 6 meses</i>; 2 trabalham <i>de 6 meses há 1 ano</i>; 1 trabalha <i>de 1 a 2 anos</i>; e 1 trabalha <i>de 2 à 3 anos</i> na empresa. Das doenças, dois disseram não ter tido nenhuma; dois disseram ter estresse, um disse ter Ansiedade e Estresse, um disse ter Ansiedade e Covid-19 e todos os que apresentaram doenças informaram sofrê-las a mais de um ano, (exceto a Covid-19 que foi tratada e curada), e dois informaram ter problemas de comunicação fora/dentro da empresa e um desses tem problemas de insônia.</p> <p>Dos pontos positivos que os motivam são a remuneração; as premiações oferecidas pela empresa; e a empresa oferece todos os direitos trabalhistas. Dos pontos negativos a serem mudados foram citados a falta de ar-condicionado; a organização da carga horária, pois todos os dias é ultrapassada; melhorar a comunicação na hora de realizar cobranças; gerencia despreparada em certas filiais; e ampliar os benefícios aos funcionários.</p> <p>Da percepção dos funcionários, dois percebem as ações da empresa como eficazes, um percebe que sempre que necessário a empresa coloca em prática ações, dois não percebem nenhuma ação da empresa; e um percebe que a empresa não se importa com o bem estar dos funcionários.</p>

F	<p>Sempre que necessário a empresa coloca em prática ações preventivas. Informou que uma das ações é colocar em prática as medidas preventivas contra o Covid-19. Informou que ninguém adoeceu durante sua gestão/gerência, mas informou que alguns funcionários apresentaram sintomas de adoecimento no período da pandemia, aumentando o índice em cerca de 20%.</p>	<p>Dos respondentes 3 trabalham a <i>menos de 6 meses</i> e 1 trabalha <i>de 6 meses há 1 ano</i>. Das doenças dois não tiveram nenhuma, um apresentou Covid-19 e sentiu falta de ar por 3 dias e um disse apresentar problema dermatológico (ocorrido antes de trabalhar na empresa na mesma função) em que surge manchas na pele das pernas que é tratado com pomada e hidratante apresentando como efeito uma coceira no local das manchas.</p> <p>Dos pontos positivos que os motivam a trabalhar na empresa foram citados o gosto pelo trabalho; a possibilidade de trabalhar depois de aposentada; a liberdade dada aos funcionários; o ambiente amigável e os colegas de trabalho. Dos pontos negativos que devem ser mudados, foi apresentado com ênfase o problema dos prazos de entrega, que são muito longos e causam perda de vendas; um respondente disse estar a pouco tempo para dar alguma informação; e um disse não ter problemas.</p> <p>Da percepção, apenas um funcionário disse não perceber as ações da empresa enquanto os demais disseram perceber que a empresa, sempre que necessário, coloca em prática ações de prevenção de doenças.</p>
G	<p>Nenhum gestor/gerente apresentou respostas</p>	<p>Dos respondentes 2 trabalham <i>de 1 a 2 anos</i>, 1 trabalha <i>de 2 a 3 anos</i> e 1 trabalha <i>a mais de 3 anos</i>. Das doenças, três não tiveram nenhuma e uma sofreu de ansiedade a mais de um ano, mas não tem nenhuma limitação.</p> <p>Dos pontos positivos que os motivam a trabalhar na empresa foram citados a remuneração; empresa idônea, sólida no mercado e bem estruturada. Dos pontos negativos a serem mudados foi citado a forma de remuneração; a tomada de decisão quanto a seleção dos cargos de chefia; e metas inalcançáveis que impedem os funcionários a ganharem premiações, os desmotivando a tentar.</p> <p>Da percepção, um funcionário percebe as ações da empresa e as considera eficientes, um funcionário percebe que as ações são</p>

		colocadas em prática sempre que necessário e dois não percebem a tomada de nenhuma ação pela empresa.
--	--	---

Tabela 2: Respostas por empresa, unindo Grupo 1 e 2.

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando a questão problema deste trabalho e as informações coletadas na pesquisa de campo, pode-se dizer que as empresas possuem ações para evitar que problemas de saúde ocorram, sendo essas ações o uso de medidas preventivas, acompanhamento médico e contratação de empresa especializada SESMT. Dos 27 vendedores entrevistados 14 responderam ter alguma doença ocasionada pelo trabalho totalizando 51,85% dos resultados. Dos respondentes 20 trabalham há mais de 4 anos como vendedores e desses, 11 adquiriram doenças do trabalho. Apenas 1 dos respondentes apresentou doença do trabalho durante o período que estão na empresa atual. A percepção dos vendedores quanto à assistência oferecida pela empresa apresentou 74% para os que percebem a existência dessas medidas.

Empresa	Vendedores	Total de Doentes	COVID-19	À + de 4 anos
A	1	1	1	1
B	5	3	2	3
C	3	-	-	-
D	4	3	3	3
E	6	4	1	1
F	4	2	1	2
G	4	1	-	1
TOTAL		14	8	11

Tabela 3: Total de doentes, total com Covid-19 e os doentes com mais de 4 anos na área.

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando todos os dados da pesquisa, mesmo que as empresas possuam ações que evitam doenças do trabalho, elas não parecem realmente serem colocadas em prática. Desconsiderando as medidas preventivas determinadas durante a pandemia, a pesquisa mostrou que a grande maioria dos vendedores adoeceu, não somente durante a pandemia, como também durante a carreira.

Além disso, as respostas verbais dos vendedores apontam que a maioria já trabalhou nas outras lojas da Av. Anhanguera, o que favorece a colocação de que mesmo que as empresas possuam ações preventivas, elas não demonstram serem colocadas em prática ou não são efetivas e eficazes. Incluindo que as respostas da pergunta 5 foram vagas e não apresentaram ações e técnicas que podem ser utilizadas pelas empresas, fora as respostas da empresa B e C.

Nelas foram citados o SESMET, um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, que atua com profissionais de níveis técnicos da área da saúde que se preocupam com a saúde ocupacional. Ela tem o objetivo de elucidar os funcionários das empresas sobre os riscos no ambiente de trabalho, além de fomentar estratégias que têm a função de eliminar ou diminuir riscos inerentes ao ambiente laboral.

E a CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que é formada por representantes dos funcionários da empresa, é construída conforme determinação do Ministério do Trabalho e Emprego que promove treinamento aos membros da CIPA relacionados à saúde no ambiente de trabalho.

As empresas B e C foram as únicas que apresentaram um índice de doentes muito baixo para o quadro geral de vendedores. Mesmo que a empresa B utilize a CIPA, alguns funcionários ainda assim foram expostos a Covid-19. Considerando a facilidade de transmissão da doença, essa pesquisa avalia que os funcionários podem ter contraído dentro ou fora da empresa, e a maioria recebeu a atenção possível das empresas na qual trabalham.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada conseguiu responder a questão-problema, mostrando que todas as empresas pesquisadas do Grupo 1 dos gerentes e gestores, mostrou aplicarem ações sendo algumas delas: medidas preventivas, acompanhamento médico e utilização dos serviços do SESMT. Os vendedores por sua vez (74%) percebem que a empresa possui medidas preventivas que são eficazes ou que são colocadas em ação sempre que necessário. Entre os 27 vendedores que responderam ao questionário, 14 já tiveram ou têm alguma doença do trabalho e desses 11 as adquiriram durante a carreira como vendedor.

As hipóteses dos vendedores das empresas de móveis e eletrodomésticos possuem alguma doença devido ao trabalho exercido, foi confirmada, já a hipótese das empresas não terem ações preventivas para evitar a geração das doenças, foi negada, mostrando que a preocupação com a saúde dos funcionários está começando a ganhar um novo rumo.

Os objetivos gerais e específicos desta pesquisa foram alcançados. A metodologia utilizada no trabalho permitiu uma curta visualização e uma profunda análise dos dados coletados. Todos os dados bibliográficos utilizados foram de grande importância, sentindo falta apenas da disponibilidade de dados, pesquisas, livros, que falassem a respeito da saúde do profissional de vendas.

Para que mais pesquisas possam surgir a respeito do assunto, sugere-se que sejam também abordados por exemplo às perdas pessoais desses profissionais por terem a saúde afetada; a realização de pesquisas em outros setores do mercado envolvendo também outras áreas não abordadas; realização de pesquisa no setor jurídico para analisar a quantidade de processos trabalhistas que ocorrem relacionadas com doenças geradas pelo trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho**, SciELO, 2003, p. 1006-1007. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csc/2003.v8n4/1005-1018/>>. Acesso em 04/03/2020 às 21h30.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Lista de doenças relacionadas ao trabalho**: Portaria n.º 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999. 2. ed. Brasília: Editora Ministério Saúde, 2008. 140 p. (Série F. Comunicação e Educação em Saúde). Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. ISBN 85-334-1010-7. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf>. Acesso em: 23, maio, 2020, 16:48:00.

_____. **Lista De Doenças Relacionadas Ao Trabalho (LDRT)**. Diário Oficial da União, 168 ed, seção 1, p.40, Brasil, 2020 p. 54, 63-64, 68. (Portaria Nº 2.309, De 28 De Agosto De 2020). Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>>. Acesso em: 07, out, 2020, 18:54:00.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **O trabalho como determinante do processo saúde-doença**. Tempo Social, vol.27 n.º.1, São Paulo, Jan./June, SciELO, 2015, p. 73-74. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702015000100073&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 04, maio, 2020, 18:10:00

CONCEITOS. **Comércio**. [S.l.]. Disponível em <<https://conceitos.com/comercio/>> Acesso em: 11, mar, 2020, 16:52:00.

COSTA, Jefferson Alexandre da. **Breve histórico do direito do trabalho brasileiro**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6276, 6 set. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/56743>>. Acesso em: 23 nov. 2020, 18:34:00.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed., Barueri, SP: Manole, 2014a, p. 94. PDF.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 9. ed., Barueri, SP: Manole, 2014b, p. 40-43.

DE PAULA, João Antonio, **O mercado e o mercado interno no Brasil: conceito e história, História Econômica & História de Empresas**, volume 5, nº1 (2002), [S.l.], 2012, p. 8. Disponível em <<http://www.abphe.org.br/revista/index.php/rabphe/article/view/126>>. Acesso em: 11,mar, 2020, 15:51:00.

DI, Dicionário inFormal. **Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2015. Disponível em <<https://www.dicionarioinformal.com.br/mercado+de+trabalho/>>. Acesso em: 11, mar, 2020, 16:43:00.

DICIO, Dicionário Online de Português. **Mercado**. [S.l.] Disponível em <<https://www.dicio.com.br/mercado/>>. Acesso em: 11, mar, 2020, 16:40:00

_____. **Trabalho**. [S.l.] Debora Ribeiro, Revisto em 2019. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 11, mar, 2020, 16:47:00

_____. **Comércio**. [S.l.] Débora Ribeiro, Revisto em 2019. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/comercio/>>. Acesso em: 11, mar, 2020, 17:12:00.

FARIA, Renata Franciscan. **Transformações No Mundo Do Trabalho: reflexões, políticas e perspectivas para a Saúde do Trabalhador Público Federal, Juiz de Fora, UFJF**, 2017, p. 87-88.

Disponível em:
<<http://www.ufjf.br/ppgservicosocial/files/2017/10/Disserta%C3%A7%C3%A3o-completa-Renata.pdf>>. Acesso em 09,mar, 2020, 23:09:00.

FRADE, Rui Manuel Robalo; RAMOS, Casimiro Francisco; ESPÍRITO SANTO, Pedro Manuel do. **PERFORMANCE DA ÁREA DAS VENDAS: a comunicação e a orientação ao valor como variáveis determinantes.** [S.l.] ISLA - Atas de Conferência Internacional, 2017, p. 2. Disponível em: <<http://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/30232>> <http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/30232/1/PAV_2017.pdf>. Acesso as: 13, set, 2020, 19:18:00.

LEITES, D. P. F.; DA MATTA, I. B. **Gestão de estoques e o processo de compras no varejo.** Revista Estratégia e Desenvolvimento, v. 3, n. 2, 25 jul., [S.l.], 2020, p.5. Disponível em: <<https://periodicos.unipampa.edu.br/index.php/RED/article/view/103331>> <<https://periodicos.unipampa.edu.br/index.php/RED/article/view/103331/21514>>. Acesso em: 20, nov, 2020, 16:03:00.

LIMA, Helena Karla Barbosa de; ANTLOGA, Carla Sabrina; ARAÚJO, Anísio José da Silva. **“Seguir carreira como vendedor, de jeito nenhum”:** um estudo comparativo da atividade de vendedores em shoppings centers. Rev. psicol. org. trab ; 8(2): 139-158, (dez. 2008), [S.l.], SciELO, 2007, p. 11-13. ID: psi-47918. Biblioteca responsável: BR85.1. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000200008&lng=pt&nrm=iso> <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/psi-47918>>. Acesso em: 04, maio, 2020, 18:02:00.

LOPES; Charles Luís Rodrigues; GARCIA, Marcus Valério Rocha; ASSUMPÇÃO, Thiago Alexandre Alves de. **As revoluções industriais e o surgimento do proletariado urbano.** v. 8, n. 1 (2020): Anais Do Viii Seminário Internacional De Integração Étnico-racial. 2020, p. 23-25. Disponível em: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais_Sem_Int_Etn_Racial/article/view/646/pdf> Acesso em: 21, nov, 2020, 10:29:00.

MARCONDES, Reynaldo Cavaleiro. **Metodologia para trabalhos práticos e aplicados** [livro eletrônico]: administração e contabilidade. [et al.]. São Paulo: Editora Mackenzie, 2017, p. 60. SBN: 978-85-8293-637-5 (Coleção conexão inicial; 18/ diretora Maria Lucia Marcondes Carvalho Vasconcelos) 2 Mb; PDF

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:** Referências curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico. Brasília, 2000, p. 4. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/comercio_ref.pdf>. Acesso em: 20, nov, 2020, 16:24:00.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. **A Mudança do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho.** Revista Virtual Direito Brasil, Volume 6, Nº1, 2012, p. 1-6, 10. Disponível em: <<https://www.direitobrasil.adv.br/v6-1-2012>><<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav61/artigos/fer.pdf>>. Acesso em 11, mar, 2020, 00:00:00.

MORETTI, Isabella. **Metodologia de pesquisa TCC:** passo a passo com exemplos. [S.l.], Via Carreira, 2017. (Atualizado em 22, jul, 2020). Disponível em:

<<https://viacarreira.com/metodologia-de-pesquisa-do-tcc/#Qualiquanti>>. Acesso em: 24, nov, 2020, 11:30:00.

OPUSMED, Medicina e Segurança do Trabalho. **A relação entre CIPA e SESMET**. Santa Luzia, MG. Disponível em: <<https://opus.med.br/cipa-sesmet/>>. Acesso em 06, dez, 2020, 18:31:00.

SANTOS, Luciano Rodrigues. **Ensinando sobre a rede de comércio varejista em Delmiro Gouveia - AL: uma experiência de iniciação à docência em Geografia**. 2018. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Geografia) - Unidade Delmiro Gouveia-Campus do Sertão, Universidade Federal de Alagoas, Delmiro Gouveia, 2018, p. 24. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufal.br/handle/riufal/3666>><<http://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/3666/1/Ensinando%20sobre%20a%20rede%20de%20com%c3%a9rcio%20varejista%20em%20Delmiro%20Gouveia%20-%20AL%3a%20uma%20experi%c3%aancia%20de%20inicia%c3%a7%c3%a3o%20a%20do%c3%aancia%20em%20Geografia.pdf>>. Acesso em: 20, nov, 2020, 15:30:00.

TRT18, Justiça do Trabalho. **Histórico**. Atualizado em 03/02/2020. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/institucional/justica-do-trabalho/historico-da-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 22, nov, 2020, 00:23:00.

VARELLA, Thereza Christina; PIERANTONI, Célia Regina. **Mercado de trabalho: revendo conceitos e aproximando o campo da saúde**. A década de 90 em destaque. [S.l.], SciELO, 2008, p. 523, 525-526. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/physics/2008.v18n3/521-544/pt/>>. Acesso em: 11, mar, 2020, 16:31:00.