

Uma análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma cooperativa de crédito

An analysis of the quality of life at work of employees of a credit cooperative

Análisis de la calidad de vida en el trabajo de los empleados de una cooperativa de crédito

Recebido: 20/05/2020 | Revisado: 21/05/2020 | Aceito: 23/05/2020 | Publicado: 01/06/2020

Cristiële dos Reis Fortes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3040-3233>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: cristielyfortes@hotmail.com

Roger da Silva Wegner

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2034-8034>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: rswegner@gmail.com

Vanessa Piovesan Rossato

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7165-4712>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: vanessapiovesan@yahoo.com.br

Michel Barboza Malheiros

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7076-4258>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: malheirosmb@gmail.com

Julia Tontini

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8509-8665>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: ju-tontini@hotmail.com

Tamires Silva da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5620-3697>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: adm.tamiressilva@gmail.com

Maiara Netto Cardoso

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9235-4364>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Resumo

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tornou-se fundamental com a evolução das organizações, pois proporciona um melhor ambiente de trabalho e desempenho dos colaboradores. Este estudo objetivou analisar a qualidade de vida no trabalho segundo a perspectiva dos colaboradores de uma cooperativa de crédito situada no norte do estado do Rio Grande do Sul. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, com dados coletados por meio da escala de Walton (1973). Desse modo, as dimensões analisadas foram: compensação justa e adequada, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, integração social no trabalho e espaço total do trabalho na vida pessoal. A agência investigada conta com 7 colaboradores, os quais integraram a amostra. Os resultados obtidos contribuem fortemente para a cooperativa, pois foi possível compreender a percepção dos colaboradores sobre a temática estudada, favorecendo a tomada de decisão.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Modelo de Walton; Cooperativa de crédito.

Abstract

The Quality of Life at Work (QWL) has become essential with the evolution of organizations, as it provides a better work environment and employee performance. This study aimed to analyze the quality of life at work from the perspective of the employees of a credit union located in the north of the state of Rio Grande do Sul. For this, a descriptive research was carried out, with a quantitative approach, with data collected through the scale of Walton (1973). Thus, the dimensions analyzed were: fair and adequate compensation, use and development of skills, opportunity for growth and development, social integration at work and total work space in personal life. The investigated agency has 7 employees, who were part of the sample. The results obtained contribute strongly to the cooperative, as it was possible to understand the perception of the collaborators about the studied theme, favoring decision making.

Keywords: Quality of life at work; Walton's model; Credit cooperative,

Resumen

La calidad de vida en el trabajo (CVT) se ha vuelto esencial con la evolución de las organizaciones, ya que proporciona un mejor ambiente de trabajo y rendimiento de los

empleados. Este estudio tuvo como objetivo analizar la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva de los empleados de una cooperativa de crédito ubicada en el norte del estado de Rio Grande do Sul. Para esto, se realizó una investigación descriptiva, con un enfoque cuantitativo, con datos recopilados a través de la escala de Walton (1973). Así, las dimensiones analizadas fueron: compensación justa y adecuada, uso y desarrollo de habilidades, oportunidad de crecimiento y desarrollo, integración social en el trabajo y espacio de trabajo total en la vida personal. La agencia investigada tiene 7 empleados, que fueron parte de la muestra. Los resultados obtenidos contribuyen fuertemente a la cooperativa, ya que fue posible comprender la percepción de los colaboradores sobre el tema estudiado, favoreciendo la toma de decisiones.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo; Modelo de Walton; Cooperativa de crédito.

1. Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tornou-se fundamental com a evolução das organizações. Ela tem como objetivo proporcionar um ambiente de trabalho que estimule e dê suporte ao colaborador para que este possa desempenhar suas atividades com saúde e bem-estar. Possuir boas condições de QVT permite que as pessoas possam dedicar todo o seu esforço e eficiência em prol da organização, conduzindo a bons resultados e alcance de metas e objetivos. As cooperativas destacam-se pela sua busca por inovações e investimentos que promovam o desenvolvimento econômico e social de seus cooperados, sendo a QVT um item fundamental para o alcance deste propósito (Gaier et al., 2019).

O ser humano tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais para atuar cotidianamente, e fatores como as relações entre os indivíduos, o seu trabalho, a cooperativa na qual atua e a própria sociedade em que está inserido influenciam a QVT. Dessa maneira, o indivíduo é a peça central de um programa de QVT e não apenas uma ferramenta. O nível biológico está ligado às características físicas herdadas ao nascer e ao longo da vida, abrangendo metabolismo, resistências e vulnerabilidades de seus órgãos, mas é no nível social que fica evidente a relevância de como os valores equivalentes às crenças, ao papel na família, ao papel no trabalho e na comunidade que cada pessoa pertence, atuam para seu bom desempenho (Pozzo, Tachizawa, & Picchiali, 2009).

Diante do exposto, questiona-se: Qual a percepção dos colaboradores de uma cooperativa de crédito de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul sobre a Qualidade de Vida no Trabalho? O objetivo geral deste estudo é analisar a qualidade de vida no trabalho

segundo a perspectiva dos colaboradores de uma cooperativa de crédito situada no norte do estado do Rio Grande do Sul.

2. Metodologia

A cooperativa investigada é uma Instituição Financeira, composta por mais 3,8 milhões de associados, mais de 24,4 mil colaboradores atuando, sendo 116 cooperativas de crédito presente nos 22 estados brasileiros. Partindo disso, a agência está localizada no norte do Rio Grande do Sul e conta com 7 colaboradores, sendo cinco deles responsáveis pela área de negócios e relacionamento com o associado e dois colaboradores da área administrativa.

Neste estudo optou-se por realizar uma pesquisa de caráter descritivo, que segundo Miguel et al. (2012) buscam descrever as características de uma população ou fenômeno, procurando explorar os fatos investigados. Assim, procurou-se descrever a atual situação da cooperativa sobre a qualidade de vida no trabalho, segundo a perspectiva dos colaboradores. A metodologia de pesquisa adotada para a realização desta pesquisa foi quantitativa, pois esta abordagem requer uma natureza que esteja voltada para a identificação dos fenômenos estudados, contemplando a coleta e análise dos dados e mensuração dos resultados (Collies & Hussey, 2005; Pereira et al., 2018).

Como técnica de coleta de dados adotou-se a escala desenvolvida por Walton (1973), utilizando as dimensões: compensação justa e adequada, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, integração social no trabalho e espaço total do trabalho na vida pessoal. O questionário apresentou 21 questões voltadas as cinco dimensões abordadas no presente estudo e 4 questões demográficas. A análise dos dados ocorreu por meio de estatística descritiva.

3. Resultados e Discussão

Na intenção de atingir ao objetivo de analisar a qualidade de vida no trabalho segundo a perspectiva dos colaboradores de uma cooperativa de crédito no norte do Rio Grande do Sul, essa seção foi dividida quanto aos resultados. A seção subdivide-se em: perfil dos respondentes, compensações justas, uso e desenvolvimento de capacidades, integração social no trabalho e adequada/condições de trabalho, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, e mudanças e alterações na cooperativa.

3.1 Perfil dos respondentes

No que diz respeito ao perfil dos 7 participantes do estudo, observou-se que cinco colaboradores são responsáveis pela área de negócio e atendimento ao público e dois atuam na área administrativa. A amostra foi composta por 4 mulheres e 3 homens, Loureiro, Costa & Freitas (2012) afirmam que o crescimento do espaço feminino no mercado de trabalho, tem relação com a criação do planejamento de carreira nas empresas aliado a busca por aprendizado constante, já que as mulheres estão mais atentas aos processos de mudanças e assim, contribuem para maximização dos resultados.

Em relação a faixa etária, a maioria dos colaboradores (4) possuem entre 21 anos e 30 anos. Entretanto, destaca-se que os 2 colaboradores que possuem entre 31 a 40 anos, atuam em cargos superiores de gestão. Analisando a formação dos colaboradores, foram identificadas que 2 colaboradores possuem ensino superior incompleto, 1 colaborador possui ensino superior completo e 4 colaboradores possuem pós-graduação. Sobre o tempo que os colaboradores atuam na cooperativa, a maioria (3) estão a mais de 8 anos, além disso dois colaboradores possuem entre 4 e 7 anos de atuação na cooperativa estudada.

Após caracterizar o perfil dos colaboradores da cooperativa, foram aplicadas questões que envolvem alguns temas pertinentes para análise da percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho. A seguir apresentam-se os resultados referentes a compensações justas e adequada/condições de trabalho, oportunidade de crescimento e desenvolvimento e mudanças e alterações na cooperativa.

3.2 Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos colaboradores

Nesta etapa serão apresentados os resultados encontrados através da aplicação da escala de Walton (1973). Assim, compreende-se a análise sobre as compensações justas, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, integração social no trabalho e adequada/condições de trabalho, e mudanças e alterações na cooperativa.

3.2.1. Compensação justa e adequada e condições de trabalho

As compensações justas e adequadas e as condições de trabalho, possuem vários conceitos, onde neste estudo foi analisada a partir da perspectiva de Walton (1973), na qual a

remuneração é feita de acordo com o serviço desempenhado, bem como a compensação em relação às atividades exercidas. A seguir apresenta-se na Tabela 1 as médias das variáveis referentes a compensação justa e adequada e condições de trabalho.

Tabela 1 - Compensação justa e adequada, e condições de trabalho.

Compensação justa e adequada e condições de trabalho	Média
Em relação aos meus horários de trabalho compensação de horários	4,28
Quanto ao salário recebido, levando em consideração meu padrão de vida	5,00
Em relação ao meu salário comparando com o mercado	5,00
Quanto aos benefícios oferecidos pela instituição em que trabalho	4,71
Quanto a carga horária e as atividades que preciso desempenhar, são adequados	4,57
Quanto ao ambiente físico do trabalho (móveis, materiais e equipamentos) são adequados	5,00

Fonte: Autores.

Ao analisar as médias das variáveis de compensação justa e adequada e condições de trabalho, todas foram elevadas. Quando questionados sobre a relação dos horários de trabalho e compensação de horas, a média foi de 4,28, indicando que os colaboradores da cooperativa de crédito se sentem satisfeitos com as políticas de compensação justa de horários. Quanto ao salário que recebem, levando em consideração o padrão de vida que possuem, todos os colaboradores da cooperativa se sentem totalmente satisfeitos com o pagamento de seu salário, de acordo com as atividades exercidas. Esse resultado pode ser fruto das preocupações da cooperativa em remunerar seus colaboradores de forma superior à média do mercado. Uma vez que, todos os colaboradores afirmaram estar totalmente satisfeitos com seus salários, em comparação aos salários pagos pelo mercado.

Cabe ressaltar que a cooperativa oferece vários benefícios aos seus colaboradores, como, auxílio creche, vale alimentação, plano de saúde, previdência privada, auxílio ensino (para quem deseja cursar pós-graduação, MBA entre outras opções oferecidas), por se tratar de uma cooperativa, proporciona também participação nos lucros e resultados. Devido a isso, os colaboradores afirmaram estar totalmente satisfeitos (média 4,71) com os benefícios oferecidos pela cooperativa.

No que tange a carga horária em relação às atividades que desempenham, os colaboradores se mostraram totalmente satisfeitos (média 4,57) em relação ao tempo que necessitam para realizar suas atividades. Com isso, é importante ressaltar que a cooperativa oferece exceções para trabalhar fora do horário de trabalho em atividades excepcionais, por exemplo, acúmulo de trabalho, podendo realizar duas ou mais horas por dia de trabalho, sendo que o colaborador terá direito de compensar essas horas no prazo de quatro meses, caso

contrário será pago hora extra.

Por fim, em relação ao espaço físico de trabalho, todos os colaboradores estão totalmente satisfeitos. Este resultado confirma-se, pois, a Cooperativa de Crédito estudada está se adequando a uma nova marca, ao novo padrão de *layout*, tornando um ambiente mais inovador. A seguir apresenta-se os resultados referentes a oportunidade de crescimento e desenvolvimento proporcionada pela cooperativa.

3.2.2 *Uso e desenvolvimento de capacidades*

No uso e desenvolvimento das capacidades, o que impacta é o quanto o colaborador se sente autônomo em relação às atividades exercidas. Além disso, leva em consideração a percepção dele sobre o quanto suas habilidades estão trazendo resultado nas entregas (Walton, 1973).

Tabela 2 - Uso e desenvolvimento de capacidades.

Uso e desenvolvimento de capacidades	Média
Quanto à valorização de meus superiores em relação aos resultados de minhas entregas	4,57
Em relação à liberdade de como me organizar no trabalho	5,00
Em relação ao cargo que exerço	4,71
Em relação às informações de meus superiores de como está o andamento de minhas tarefas (<i>feedback</i>)	5,00

Fonte: Autores.

Ao analisar a variável uso e desenvolvimento de capacidades, foram obtidas respostas com médias altas, sendo que dois itens atingiram a média máxima. No que tange à valorização dos superiores acerca das entregas de todos os colaboradores, as respostas indicam que os colaboradores estão totalmente satisfeitos (média 4,57).

Em relação à liberdade de organização do trabalho, todos os colaboradores assinalaram que estão totalmente satisfeitos (média 5,00), entendendo-se que estes possuem autonomia de organização de suas atividades. Os trabalhadores sentem que suas atividades exercidas têm significado, e além do mais, possuem condições de executar de forma adequada, decidindo o que fazer primeiro e como fazer, o que resulta em maior empoderamento e percepção dos impactos que promovem no seu ambiente de trabalho (Spreitzer, 2008).

Quanto ao cargo e o desenvolvimento das capacidades, a média obtida foi de 4,71, indicando que os colaboradores estão totalmente satisfeitos. Esse fator pode estar relacionado

ao tempo de empresa observado no perfil dos respondentes, que na grande maioria está de um mês a dois anos do cargo que executa.

Sobre os *feedbacks* dos superiores em relação às atividades desempenhadas, todos os colaboradores se apresentam totalmente satisfeitos (média 5,00), um indicativo de que está clara a forma como os superiores acompanham as tarefas de seus subordinados, bem como de seus usos e desenvolvimentos de capacidades. Outro elemento que impacta nos índices de satisfação são as oportunidades de crescimento de desenvolvimento, que serão observadas a seguir.

3.2.3 Oportunidade de crescimento e desenvolvimento

As oportunidades de crescimento e desenvolvimento são importantes para a prosperidade da carreira dos colaboradores, a partir da promoção de capacitações pela cooperativa. Nesse sentido, na Tabela 3 apresentam-se os resultados deste fator analisado.

Tabela 3 – Oportunidade de crescimento e desenvolvimento.

Oportunidade de crescimento e desenvolvimento	Média
Quanto a oportunidade de crescimento de minha carreira dentro da empresa	4,71
Quanto aos investimentos da organização em relação a treinamentos, capacitações e cursos externos	4,29
Em relação aos treinamentos de novas ferramentas	4,29

Fonte: Autores.

Percebe-se que ao contrário das médias das variáveis de compensação justa e adequada e condições de trabalho, neste fator, nenhuma das variáveis apresentou média 5,00. Na primeira variável, a média foi de 4,71 indicando que os colaboradores estão totalmente satisfeitos com as oportunidades de crescimento profissional dentro da cooperativa. Em relação aos treinamentos realizados pela cooperativa, a média de 4,29 indica que os colaboradores estão satisfeitos com os investimentos em capacitações. De acordo com as necessidades de cada organização é estabelecido aos trabalhadores, as competências que devem ser desenvolvidas para que a organização avance, muitas destas competências são desenvolvidas através de treinamentos que a própria instituição deve oferecer (Dutra, 2010).

Através da pesquisa realizada foi possível notar a quantidade de treinamento que os colaboradores são submetidos, e os assuntos são os mais variados possíveis, além da cooperativa proporcionar uma ferramenta online de cursos, sendo que pode ser adquirido trilhas de outros cargos, deixando livre para o colaborador buscar aperfeiçoamento de seus

conhecimentos técnicos. Quando questionados sobre novas ferramentas, a maioria dos colaboradores afirmou estar satisfeito com os treinamentos proporcionados para o uso delas.

3.2.4 Integração social no trabalho

A participação dos colaboradores e a integração com colegas e superiores na empresa são proporcionadas por um padrão elevado de qualidade de vida no trabalho, pois através dessa integração são promovidos o bem-estar de todos e a eficácia na empresa (Moretti & Treichel, 2012). Um bom relacionamento no ambiente de trabalho pode surgir através da confiança, respeito, amizade, apoio e colaboração mútua entre as partes (Paz, 2004; Warr, 2011), e a integração social no trabalho contribui para esses fatores, resultando em uma maior satisfação dos colaboradores em seu ambiente de trabalho.

Tabela 4 – Integração social no trabalho.

Integração social no trabalho	Média
Meu relacionamento com os colegas de trabalho, como ajuda mútua e respeito	5,00
Quanto ao meu relacionamento/atendimento com os associados e clientes considero eficazes	5,00
Quanto a abertura com meus superiores considero de boa qualidade	5,00
Em relação a igualdade de oportunidade de crescimento de carreira	5,00

Fonte: Autores.

Nas perguntas relacionadas à integração social no trabalho, os itens que, se referiam às relações entre colegas ajuda mútua e respeito, relacionamento/atendimento com os associados e clientes, foram obtidas respostas onde todos os funcionários (média 5,00) afirmam estar totalmente satisfeitos, não tendo respostas negativas para estes itens. Ainda sobre a integração social no trabalho, todos os respondentes também se disseram totalmente satisfeitos (média 5,00) com relação à abertura que têm com seus superiores, bem como à igualdade nas oportunidades de crescimento na carreira percebidas na cooperativa.

3.2.5 Trabalho e o espaço total de vida

As pessoas devem ter papéis equilibrados entre vida pessoal e profissional, dado que o trabalho pode ter tanto efeitos negativos, como positivos no funcionário, por fatores como afastamento do convívio com familiares e amigos em casos de transferências e viagens frequentes, causando custos psicológicos e sociais (Walton, 1973). O equilíbrio desses fatores

pessoais e profissionais é de extrema importância para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

Tabela 5 - Espaço total do trabalho na vida pessoal.

Espaço total do trabalho na vida pessoal	Média
Em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional se torna possível	5,00
Quanto às atividades de integração, realizadas pela empresa entre colaboradores e familiares	5,00

Fonte: Autores.

Em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mais especificamente ao tempo despendido para ambos e as atividades de integração que envolvem os familiares, e são realizadas pela cooperativa, todos os colaboradores estão totalmente satisfeitos (média 5,00). Estes dados indicam que há equilíbrio entre vida pessoal e profissional, não se observando conflitos entre trabalho e família.

Tabela 6 - Espaço total do trabalho na vida pessoal.

Espaço total do trabalho na vida pessoal	Média
Em relação ao meu orgulho por fazer parte da cooperativa estou	5,00
Quanto a qualidade dos serviços prestados pela cooperativa estou	5,00

Fonte: Autores.

Quando questionados sobre o orgulho que sentem em fazer parte da cooperativa e sobre a qualidade dos serviços prestados pela cooperativa, todos os funcionários responderam que estão totalmente satisfeitos (média 5,00). Estes dados indicam que os serviços prestados pela cooperativa estão alinhados com os objetivos de trabalho dos seus cooperados, fazendo com que se sintam orgulhosos ao desempenhar seu trabalho.

4. Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho segundo a perspectiva dos colaboradores de uma cooperativa de crédito situada no norte do estado do Rio Grande do Sul. Os dados coletados podem contribuir para a cooperativa entender como o ambiente de trabalho está sendo avaliado pelos seus cooperados e com isso criar programas para favorecê-los. Verifica-se que o estudo foi viável e alcançou o objetivo proposto pela pesquisa, pois traz contribuições importantes para os colaboradores e para a cooperativa,

favorecendo o desenvolvimento de ações na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, impactando as relações de trabalho, sua satisfação e bem-estar da equipe.

Assim, posto que neste estudo optou-se por verificar alguns dos critérios de QVT, como sugestões para futuras pesquisas, é realizar uma pesquisa mais aprofundada que contemple todos os critérios propostos por Walton, trazendo assim uma maior contribuição ao tema QVT no espaço das Cooperativas.

Sugerem-se ainda alguns estudos que podem ser realizados aproveitando a temática QVT, fazendo um alinhamento com clima organizacional da cooperativa e satisfação dos cooperados, que também são temas responsáveis pelo desempenho dos cooperados no trabalho e conseqüentemente pelos resultados da cooperativa.

Como limitações estão: aplicação dos questionários apenas em uma agência da cooperativa, apresentando apenas a realidade local e não geral da cooperativa. Além disso, devido ao número reduzido de respondentes caberia um estudo qualitativo com a amostra pesquisada.

Referências

Dutra, J. S. (2010). *Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea*. São Paulo. Editora Atlas.

Gaier, A. F., Nunes, A. de F. P., Johann, D. A., & Scherer, N. (2019). Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma cooperativa agrícola do Rio Grande do Sul. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, jun.

Loureiro, C. M. P., Costa, I. D. S. A. D., & Freitas, J. A. D. S. B. E. (2012). *Trajetórias Profissionais de Mulheres Executivas: Qual o preço do sucesso?* Revista de Ciências da Administração, Santa Catarina, 14(33).

Miguel, P. A. C., Fleury, A., Mello, C. H. P., Nakano, D. N., Lima, E. P., Turrioni, J. B., Ho, L. L., Morabito, R., Martins, R. A., Sousa, R., Costa, S. E. G., & Pureza, V. (2012). *Metodologia de Pesquisa em Engenharia da Produção e Gestão de Operações*. 2º Ed. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO.

- Moretti, S., & Treichel, A. (2003). Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. *Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau*, 1(3), 73-80.
- Paz, M. G. T. (2004). *Poder e saúde organizacional: cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed.
- Pereira, A. S. et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [e-book]. Santa Maria. Ed. UAB/NTE/UFSM.
- Pozzo, H., Tachizawa, T., & Picchiali, D. (2009). Qualidade de vida no trabalho: um programa estratégico para reduzir custo e melhorar o desempenho das micro e pequenas empresas. In: *Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC*.
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of organizational behavior*, 1, 54-72.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Cristiéle dos Reis Fortes – 25%

Roger da Silva Wegner – 20%

Vanessa Piovesan Rossato – 10%

Michel Barboza Malheiros – 10%

Julia Tontini – 15%

Tamires Silva da Silva – 10%

Maiara Netto Cardoso – 10%