

## **O PAPEL DA EMPRESA NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR.**

Rosiléa Soeiro Couto de Freitas<sup>1</sup>,

Graduando do Curso de Administração da Faculdade Multivix - Campus Serra.

### **1. INTRODUÇÃO**

O assunto que este projeto apresenta é a respeito da importância da qualidade de vida no âmbito do trabalho. Na atualidade as pessoas anseiam em realizar seus sonhos, evoluir em suas profissões, adquirir crescimento pessoal. Conseguir uma profissão que se encaixe em suas aptidões, e que as satisfaçam e as motivem a acordar todos os dias para ir ao trabalho, são pontos cruciais que devem ser observados no quesito satisfação de um funcionário.

Todas essas particularidades somadas a uma boa qualidade de vida dentro da empresa totaliza o regozijo de trabalhar e se sentir realizado. Segundo Chiavenato (2004, p. 448) “A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”.

Pesquisas recentes mostram que a declinação da motivação, a desatenção, queda de produtividade e alta rotatividade nas empresas estão associadas a escassez de qualidade de vida nas organizações.

O Clima organizacional influencia na motivação dos funcionários criando obstáculos para o contentamento. As hostilidades, as divergências, as rivalidades e o stress decorrentes nas organizações, são fatores que transmitem desfavoravelmente a motivação dos cooperadores.

Um dos grandes desafios para o setor de Rh é entender o que, dentro do ambiente de trabalho, pode estar ocasionando problemas de saúde. É primordial que a QVT, tente evitar que a saúde organizacional seja abalada, e que os funcionários sejam capazes de exercer suas funções com precisão, desta forma, a organização tem que compreender que qualidade de vida no trabalho é fundamental para sobrevivência de uma empresa, visto que para conquistar o sucesso ela depende de uma equipe motivada, satisfeita e produtiva, mantendo sempre a saúde física e mental junto ao trabalho. Por esse motivo, a realização

deste estudo permitirá pesquisar como o programa de qualidade de vida no trabalho pode contribuir para atenuar ou prevenir as consequências de algumas doenças ocasionadas pelo ambiente de trabalho dentro da empresa em estudo: Imetame Metalmecânica.

### 1.1 Apresentação da empresa

A Imetame nasceu de uma iniciativa empreendedora do jovem torneiro mecânico **Etore Selvatici Cavallieri**, quando ainda trabalhava na antiga Aracruz Florestal-ES. Na época, Etore identificou uma oportunidade de negócio nos serviços excedentes de usinagem e soldagem, que eram terceirizados e, em 17 de agosto de 1980, num pequeno galpão de 50m<sup>2</sup>, surgiu a Imetame Metalmecânica, a primeira empresa do Grupo, que chamamos carinhosamente de “empresa mãe”.

Hoje a empresa atua em diversos segmentos, dentre os quais destacamos Papel e Celulose, Siderurgia, Mineração e Petróleo e Gás.

Com Sede em Aracruz-ES, nossa empresa atende a clientes por todo o Brasil. Na filial, em Macaé-RJ, damos suporte às atividades de manutenção offshore, e contamos também com modernas instalações no litoral do Espírito Santo, voltadas às demandas de montagem, integração e testes de equipamentos para a indústria Subsea.

### 1.2 Visão, missão e valores

A empresa tem por visão “Perpetuar a liderança e o jeito de ser Imetame através das gerações”, promovendo a visão de futuro consciente e a realização de sonhos, envolvendo e satisfazendo os clientes, fornecedores e sociedade com gestão diferenciada de pessoas, fundamentadas em práticas simples, criativas, verdadeiras e abençoadas. Tem como missão “contribuir para as pessoas realizarem sonhos, tornando o mundo melhor”. Entre seus valores estão: colaboração, comprometimento, efetividade, ética, inovação e sustentabilidade.

### 1.3 Áreas de atuação

#### 1.3.1. Metalmecânica

Atividades de fabricação, montagem e manutenção em grandes indústrias.

#### 1.3.2. Pedras Naturais

Atua no segmento de exportação de rochas ornamentais com foco em materiais exóticos. Localizada em Linhares-ES com modernas instalações com capacidade de produção de 40 mil m<sup>2</sup> ao mês. Além da venda de chapas, atendem a projetos com medidas especiais para clientes das Américas, Ásia, África e Europa.

#### 1.3.3. Monte Serrat Mineração

Tem como atividade a produção e comercialização de blocos de rochas ornamentais, com origem em minas próprias, localizada na Cordilheira do Córrego das Pedras no município de Aracruz.

#### 1.3.4. Energia

A Imetame Energia é operadora de blocos terrestres nas Bacias Sedimentares Brasileiras do Recôncavo, Potiguar, São Francisco e Espírito Santo. Com sede em Aracruz-ES, possui equipe própria de geologia & geofísica, perfuração e meio ambiente. Além de duas sondas, sendo uma de perfuração com capacidade para poços de até 3.000m e uma de completação com capacidade para poços de até 4.500m. Construíram sua primeira Termelétrica, a Prosperidade I, em Camaçari-BA. A térmica produz energia elétrica a partir do gás natural com capacidade de geração de até 28 MW/h, e possui linha de transmissão e subestações para entrega desta energia no Sistema Interligado Nacional (SIN).

#### 1.3.5. Logística Porto

A Imetame Logística Porto está a 3km da Estrada de Ferro Vitória a Minas – EFVM e contará com um ramal e pera ferroviária de alta produtividade, além da proximidade com o aeroporto de Vitória.

Com conceito multipropósito, o Porto está modelado para atender aos mais diversos setores produtivos em serviços de apoio à importação e exportação de cargas diversas, como também embarque e desembarque de containers, carga geral, veículos, carga de projeto, granéis sólidos, líquidos e gasosos, e apoio offshore. O empreendimento possui mais de 01 milhão de m<sup>2</sup> de área total e contará com infraestrutura inicial para movimentar 300 mil TEUs por ano, com

capacidade para expansão de movimentação para mais de 01 milhão de TEUs.

#### 1.3.6. Pedras Estruturais

Com atividades ligadas a Imetame Monte Serrat, a Pedras Estruturais realiza o beneficiamento de rochas sem aproveitamento no processo da Monte Serrat para a produção de pedra marroada (rachão), pó de pedra, brita graduada simples, brita 0, 1 e 2, utilizadas na construção civil.

## **2. OBJETIVOS**

### 2.1 Objetivo Geral

Buscar a aplicação de programas de qualidade de vida no trabalho como forma de alcançar resultados e minimizar os impactos, tendo como objetivo o bem-estar, a participação e a integração do trabalhador melhorando a satisfação dos colaboradores no trabalho, em um ambiente com o mínimo de conforto físico e psíquico - essencial para o desenvolvimento da organização.

### 2.2 Objetivos Específicos

Essa pesquisa objetiva mostrar de que maneira estão sendo empregados os programas de qualidade de vida no trabalho dentro da empresa Imetame Metal Mecânica e os mecanismos que ela vem desenvolvendo para minimizar os impactos e aumentar a motivação em equipe.

Além disso, tal pesquisa expõe as ações da empresa quanto a manutenção da motivação de seus colaboradores, assumindo que tal prática é mais que necessária para alcançar seus objetivos, tornando vital que os trabalhadores estejam motivados e satisfeitos no trabalho. O índice de sucesso é medido a partir dos níveis de saúde e bem-estar, ambiente físico, interação social, crescimento pessoal entre outros.

## **3. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada neste projeto será a pesquisa bibliográfica, fundamentada em consultas de monografias, artigos, sites de internet, blogs, pesquisa de campo entre outros.

### 3.1 Fontes para coleta de dados e informações

Foram utilizados artigos disponíveis em blogs como Gupy, Gympass, Ivory e My work. Além disso, foi utilizada uma matéria do site da Sebrae, empresa que desde 1972, trabalha para estimular o empreendedorismo e possibilitar a competitividade e a sustentabilidade dos empreendimentos de micro e pequeno porte. Ademais foram realizadas pesquisas de campo – coleta de informações de trabalhadores que trabalham e que já trabalhou na empresa Imetame Metalomecânica. Outras informações foram obtidas no próprio site da empresa.

## 4. DESENVOLVIMENTO

### 4.1 GESTÃO DE PESSOAS

Antes de se falar de qualidade de vida no trabalho, é preciso enfatizar algumas questões: a importância das pessoas que trabalham na organização e a gestão de pessoas que gerencia e se preocupa com os colaboradores na organização – o que tem se tornado vital para o desenvolvimento e crescimento da empresa. Segundo Chiavenato “E as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional; elas passam a constituir a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva.” (CHIAVENATO, 2004, p.04).

As empresas precisam da cooperação das pessoas, para conseguir crescer e melhorar seu desempenho. Sendo assim a gestão de pessoas é muito importante para que isto aconteça.

De acordo com Bill Gates “Se você der às pessoas as ferramentas adequadas e se elas usarem sua habilidade natural e sua curiosidade, elas irão desenvolver as coisas de uma forma que irá surpreendê-lo, muito além do que você poderia ter esperado”.

### 4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Mediante as mudanças que vem ocorrendo no mercado com a globalização, a competitividade e tensões por obter bons resultados, vem fazendo com que as

empresas procurem por programas, que promovam a motivação dos cooperadores no ambiente de trabalho - tendo em vista que as empresas estão inquietas cada vez mais em aderir medidas para otimizar a qualidade de vida dos seus funcionários.

São muitos os conceitos de qualidade de vida no trabalho, segundo Limongi-França (1996, apud LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002), “QVT como um conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.” Já Chiavenato (2002, p.297), diz que “a qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização”.

Sendo assim, o conceito de qualidade de vida no trabalho significa atuar que forma distinta focando a evolução constante nas esferas tecnológica, estratégica, operacional e humana de uma empresa. Na prática, propõe proporcionar um meio mais adequado e que beneficie o crescimento profissional durante o cumprimento de seu trabalho.

No decorrer da Revolução industrial, o que menos importava era o bem-estar dos funcionários, que frequentemente trabalhavam em cenário semelhante ao vivenciado no período da escravidão e, em situações que colocavam em risco sua saúde e segurança física e mental. Só a partir da década de 1920, com a criação da Escola das Relações Humanas, que a QVT passou a ser objeto de estudos.

Por fim, pode-se dizer que a QVT é uma troca simultânea, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação dos trabalhadores, com motivação, cuidando e melhorando a saúde física e mental, estará do mesmo modo restaurando a força da organização e elevando a produtividade.

#### 4.3 MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

O crescimento de uma empresa está condicionado ao bom trabalho ofertado por seus cooperadores e para isto acontecer é essencial que eles estejam motivados, felizes, satisfeitos para desenvolver suas atividades e dedicar-se a organização. A satisfação é definida por Locke (1976, apud MILKOVICH;

BOUDREAU, 2000, p. 125), como “uma reação emocional prazerosa ou positiva que uma pessoa tem em relação a suas experiências profissionais”.

Para Siqueira (2008, p. 267), satisfação no trabalho “é um tema que interessa não só aos pesquisadores, mas especificamente aos gestores que buscam conferir a adequação de suas políticas e práticas de gestão”. A satisfação no trabalho está entre os fatores que compõem a chamada “qualidade de vida no trabalho” (QVT, relacionada ao bem estar e à felicidade do trabalhador) e também é considerada como uma das mais importantes variáveis da área de comportamento organizacional (ROBBINS, 2005). Já de acordo com Bergamini (2008) o fracasso da maioria das empresas não está na falta de conhecimento técnico e sim na maneira como lida com as pessoas.

Sendo assim, algumas organizações já conseguiram compreender que além de salários outros benefícios são cruciais para a motivação dos seus funcionários e para satisfazer suas necessidades, pois cada um tem seus valores e costumes distintos que irão influenciar o modo de vida da organização

#### 4.3.2 CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

Cada pessoa tem uma cultura diferente, “Cultura organizacional significa um modo de vida, um sistema de crenças, expectativas e valores, uma forma de interação e relacionamento típicos de determinada organização”. (CHIAVENATO, 2002, p. 531).

Desta forma ela influencia direta e indiretamente o clima na organização, definindo se ele é benéfico ou não, e determinando o grau de satisfação dos cooperadores.

Assim, compreendemos que cada organização tem sua cultura e que o clima é um grande influenciador que é capaz de motivar ou não o funcionário.

#### 4.3.3 COMUNICAÇÃO

A comunicação tem a capacidade de mudar o clima na organização, pelo motivo de refletir nas maiorias das vezes o humor, sentimentos e compreensão dos funcionários, aumentando os níveis de satisfação.

Segundo Robbins (2003), quando ocorre a troca de mensagem de uma pessoa para outra e para que esta comunicação tenha êxito é necessário que a outra pessoa tenha entendido a mensagem.

Uma boa comunicação no cenário organizacional pode ser entendida como aquela que transforma a atitude das pessoas, se ela apenas muda suas ideias, mas não provoca nenhuma mudança de comportamentos, então ela não atingiu seu objetivo.

#### 4.3.4. RELAÇÕES INTERPESSOAIS

As relações interpessoais no trabalho são fundamentais para a satisfação do funcionário, quando à uma boa convivência com os colegas de trabalho e também com a chefias, aumenta o bem estar na empresa, mas para isto é necessário que o funcionário esteja bem com ele mesmo.

A autora Bom Sucesso (1997, p. 36), menciona que “a valorização do ser humano, a preocupação com os sentimentos e emoções, e com a qualidade de vida são fatores que fazem diferença”.

Quando os funcionários interagem um com o outro, o trabalho se torna mais leve, mais prazeroso, ele se torna mais cooperativo e receptivo e participativo, com mais liberdade para compartilha ideias.

Sendo assim, isto atua de forma positiva no ambiente de trabalho.

É importante destacar que a relação interpessoal engloba principalmente a chefias, diretores, encarregados, lideres...

Segundo CARVALHO (2009, p.108) “O relacionamento interpessoal entre o líder e os membros da equipe é um dos fatores mais relevantes na facilitação ou bloqueio de um clima de confiança, respeito e afeto, que possibilite relações de harmonia e cooperação”.

No momento atual, as organizações tem reconhecido que tratar e gerenciar as pessoas é o grande segredo para alcançar o sucesso.

#### 4.3.5. SAÚDE NO TRABALHO

Atualmente a saúde e bem-estar são colunas principais para qualificar o ambiente interno de uma empresa, servindo de sustentação e incentivo para investimento em práticas voltadas para saúde física e mental.

Nessa circunstância, líderes e gestores já entenderam a importância de selar pela saúde dos seus funcionários, conseqüentemente elevando a produtividade e redução de absenteísmo, retenção de talentos e melhoria na qualidade de vida dos funcionários.

Se não tiver melhorias na saúde não a qualidade de vida. Chiavenato (1999, p. 376), considera que “uma maneira de definir saúde é a ausência de doenças”, enfatizando que o ambiente de trabalho também pode contribuir para as doenças.

É importante destacar que a qualidade de vida no trabalho e saúde proveem de igual maneira os interesses do funcionário e da empresa e são muitos os fatores que influenciam a saúde no ambiente de trabalho.

#### A - STRESS NO TRABALHO

O estresse no trabalho pode ser definido como uma reação do corpo quando submetido a situações de pressão. Geralmente não tem uma única origem, vem se acumulando, podendo ser oriundo de ambientes familiares, relações sociais negativas somatizando com questões de trabalho.

Segundo Posen (1995): “os sintomas físicos do estresse mais comuns são: fadiga, dores de cabeça, insônia, dores no corpo, palpitações, alterações intestinais, náusea, tremores e resfriados constantes.

As causas físicas do estresse nos trabalhos podem ser impulsionadas pelos seguintes estímulos estressores: iluminação inadequada, poluição sonora ou presença de ruídos constantes; clima desfavorável no sentido de temperatura e umidade, a mobília desconfortável e a falta de segurança no trabalho.

As causas de estresse psicossociais, por sua vez, podem ser impulsionadas pela relação entre colegas de trabalho e chefes, a falta de segurança por risco de

perda de emprego, à percepção de injustiça, falta de valorização do trabalhador com relação a benefícios e prêmios, atraso nos pagamentos, falta de reconhecimento. Quando recorrente estes estímulos podem configurar fatores estressores.

Segundo Bernick (1997) “qualquer mudança de vida, boa ou ruim, pode ser considerada como um fator que leva ao estresse.”

Sendo assim é de suma importância preservar a saúde do trabalhador, porque a empresa precisa dele no seu local de trabalho e produzindo para o crescimento e geração de lucro da mesma, logo, investir em programas de saúde e qualidade de

vida no trabalho para assim garantir a saúde física e mental dos seus funcionários, proporcionando treinamentos, organização dinâmicas, promover momentos de interação.

## B - GINÁSTICA LABORAL

A ginástica laboral vem trazendo vários benefícios para empresas e funcionários, visto que vem provendo saúde, aumento de disposição para o trabalho e melhorando a relacionamento entre os cooperadores.

Os exercícios são realizados de uma forma bem criativa para chama atenção dos funcionários e para descontraí, tendo como principal objetivo prevenir doenças, pois o trabalho repetitivo pode acumular dores musculares, estresse e prejudicar a vida do trabalhador.

Para Lima (2003, p. 7), a conceituação de Ginástica Laboral (GL) é definida como “um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as”.

## C - ERGONOMIA

A ergonomia tem como objetivo entender e melhorar a conexão do homem com o trabalho, contribuindo para saúde e conseqüentemente proporcionando qualidade de vida no trabalhador.

A NR17, ela é uma norma regulamentadora estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que determina uma série de diretrizes quanto à ergonomia, garantindo benefícios para o empregador e para o funcionário.

Segundo Vilarta; Moraes (2004), relatam que a ergonomia é uma ferramenta para identificar situações em que o ambiente de trabalho esteja inadequado e adaptá-lo para o trabalho humano e Lida (1990), explica que a ergonomia não envolve somente máquinas e equipamentos, mas todo o relacionamento entre o homem e o trabalho, não apenas ambiente físico, mas também o ambiente psicológico que o local pode proporcionar.

Sendo assim, seguindo este conceito a ergonomia tem por objetivo identificar cenários no ambiente de trabalho que possa afetar a saúde do funcionário e estudar a melhor maneira deles desenvolverem seus trabalhos sem causar danos à saúde.

#### D - HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Higiene do trabalho e segurança são atividades relacionadas que reproduzem de forma direta sobre a continuidade da produção e sobre a conduta dos funcionários.

A despeito disso, Chiavenato (2002, p. 438), afirma que segurança no trabalho é “o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes” onde deve-se eliminar as condições inseguras do local de trabalho e ensinar as pessoas a implantação de práticas preventivas.

Na atualidade, a higiene do trabalho é vista como a ciência do reconhecimento, avaliação e controle dos riscos à saúde, na empresa, visando à prevenção de doenças ocupacionais.

De acordo com Chiavenato (2002), explica que a Higiene do Trabalho é um conjunto de normas e procedimentos que garantem a proteção da saúde física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos que o ambiente de trabalho possa oferecer.

Sendo assim, as vantagens deste programa são recompensadoras para a empresa e para o funcionário, assegurando um cenário seguro e agradável para a realização dos trabalhos.

#### 4.4. APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A empresa a ser estudada é a Imetame Metalmecânica Ltda, que tem como ramo de atuação fabricação, montagem e manutenção mecânica e industrial, atuando nos setores de Celulose e Papel, Siderurgia, Mineração e Petróleo, em todo o Brasil. A pesquisa foi realizada nos setores administrativos da empresa, e no setor de produção e fabricação. A empresa conta com mais de 500 colaboradores.

Os dados coletados serão apresentados em forma de gráficos e tabelas, que permitirão apresentar a situação do ambiente de trabalho.

##### 4.4.1. Identificação das ações já existentes a respeito da Qualidade de vida no trabalho.

A empresa já possui algumas ações que já faz parte do seu dia a dia para melhorar a qualidade de vida de seus funcionários, como: Programa Merecimento, disponibiliza para a sua equipe 50% do lucro líquido parte em reconhecimento financeiro e parte em viagens para colaboradores e suas famílias, treinamento desenvolvimento de Líderes e Equipes e Autodesenvolvimento, Consciência Financeira contribuindo com os colaboradores e suas famílias com acompanhamento e orientações financeiras para uma melhor qualidade de vida, tendo como principal objetivo apoiá-los a conseguirem realizar seus sonhos., Escolinha e Momento de Gratidão, pagamento de plano de saúde, transporte e benefícios.

##### 4.4.2. Análise do ambiente de trabalho para verificar como os colaboradores avaliam fatores que proporcionam a qualidade de vida no trabalho.

Um programa de qualidade de vida no trabalho só terá um bom desfecho desde

que os colaboradores consigam ver que os benefícios que ele traz, possuindo a qualidade necessária para torna o ambiente promissor para o desenrolar de suas atividades.

Sendo assim, foi observando o cenário e analisando e ouvindo a opinião de alguns funcionários sobre os programas de qualidade de vida da empresa, que este projeto foi sendo montado.

Um dos pontos analisados na ótica dos funcionários foi a remuneração paga pela empresa, cerca de 60% dos funcionários concordam que o salário pago está de acordo com a função que exerce, 25% acredita que está sendo mal remunerado e 15% não quis opinar.



**Gráfico 1:** Remuneração

**Fonte:** Rosiléa S. C. de Freitas

#### 4.4.3. Promoção de saúde e prevenção de doenças

Foi realizada em todas as frentes de serviço do Grupo Imetame, a Semana de Valorização da Vida. O ponto foi saúde física, mental e financeira, conscientizando os colaboradores sobre a importância do equilíbrio em cada uma destas áreas para uma melhor qualidade de vida.

A Semana foi muito divertida e descontraída com muitos bate-papós, palestras,

exercícios de alongamento e teatro abordando temas relacionados a saúde e valorização da vida.

Em geral, isto só acontece na semana SIPAT, sendo que poderia ser mais explorado, incentivando as práticas saudáveis.

Ao destacar alguns benefícios que a empresa oferece, foi observado que a empresa deixa muito a desejar neste quesito por vincular a perda de alguns benefícios ou merecimentos por frequência no trabalho e incluindo atestados médicos como umas das condições, sendo assim, por receio que a já percas financeiras, eles permanecem trabalhando mesmo quando precisam de consultas médicas.

Sobre os programas de promoção de saúde e prevenção de doenças, foi falado sobre a importância deles para os funcionários e sobre a frequências que eles são realizados, 50% respondeu que quase sempre, 38% respondeu as vezes e 12% raramente.



**Gráfico 2:** Programa de promoção e prevenção de doenças

**Fonte:** Rosiléa S. C. de Freitas

#### 4.4.4. Materiais e equipamentos de trabalho

Foi observado nos espaços do setor administrativo cadeiras confortáveis; com assentos ajustáveis; suportes para computador ou notebook que permitam deixar o monitor na altura dos olhos, sem prejudicar a postura e apoios de pés

nas mesas; boa iluminação e ventilação.

Na área de fabricação e produção, também foi observado sinalização interna adequada, saídas de emergência e quadros de classificação de risco; quantidade de ruído; organização do ambiente; tempo em que é necessário ficar de pé e levantando peso excessivo; disponibilidade e qualidade dos equipamentos.

Sobre o ambiente de trabalho, foi questionado sobre os equipamentos, mobílias e materiais para execução e realização dos trabalhos se estão adequados, 70% respondeu que é ótimo, 20% respondeu que bom e 10% regular.



**Gráfico 3:** Qualidade dos equipamentos, mobílias e materiais

**Fonte:** Rosiléa S. C. de Freitas

#### 4.4.5. Relacionamento com chefes e colegas trabalho

Foi observado um bom relacionamento no local de trabalho, no questionário foi perguntado se quem já ter recebido um feedback sobre o seu desempenho no trabalho, 5% respondeu raramente dizem ter recebido, 15%, apenas as vezes, os que responderam quase sempre, tem-se um percentual de 80% cada. Diante deste resultado notasse que apesar de se confirmar que os relacionamentos na organização são bons, mas que ainda pode melhor.



**Gráfico 4:** Recebimento de feedback

**Fonte:** Rosiléa S. C. de Freitas

#### 4.4.6. Motivação no trabalho

Quanto a motivação, 70% dos funcionários acreditam que estão bastantes satisfeitos, sendo que 55% muito bom, 15% bom e 30% ruim, foi observado que o percentual de insatisfação ainda existe, mesmo a empresa investe em programas de incentivos como Programa Merecimento, disponibiliza para a sua equipe 50% do lucro líquido parte em reconhecimento financeiro e parte em viagens para colaboradores e suas famílias. Diante disto, foi observado que devido a empresa ter contratos de trabalho pelo Brasil inteiro, a maioria é enviado para trabalhar em outros estados, ficando longe das suas famílias por alguns dias que varia de 60 a 90 dias, sendo assim, a resposta obtida foi, estar longe da família na maioria das vezes é muito difícil.



**Gráfico 5:** Motivação

**Fonte:** Rosiléa S. C. de Freitas

#### 4.5. PROPOSTAS DE AÇÕES DE MELHORIAS

Diante da pesquisa e levantamento das informações sobre a avaliação da satisfação dos funcionários da empresa; iniciando pelo setor administrativo foi constatado que grande parte dos colaboradores tem bom relacionamento com chefes e colegas, mas ainda podem melhorar, a implantação de Feedback de avaliação de desempenho, o funcionário só saberá que precisa melhorar se houver uma troca de informações transparente e justa, sendo assim, providenciar reuniões individuais apresentando seus desempenhos e ouvindo o que eles tem a falar, valorizando seu trabalho e exaltando seu potencial e mostrando os pontos que ele pode melhorar, para assim aumentar sua produtividade na empresa.

De uma forma geral na empresa a implantação de campanhas voltadas para saúde do trabalhador, o nosso calendário nacional da saúde, temos campanhas que são voltadas à meses específicos do ano, como é o caso do outubro rosa e novembro azul, que contam com ações para a prevenção do câncer de mama e de próstata, simultaneamente, desta forma, realizar a conscientização dentro da empresa sobre estes temas em forma de palestras com profissionais da áreas de saúde, rodas de conversa, ajuda de custo para que realizem os exames preventivos, entre outras maneiras.

A contratação de Médicos na empresa, facilitando e melhorando a vida dos colaboradores, possibilitando consultas periódicas, semanais ou quinzenais, e tirar dúvidas de funcionários sobre questões de saúde, examinar aqueles que estejam apresentando algum sintoma específico, solicitar exames preventivos. Muitas vezes por ter uma rotina muito cansativa e corrida o funcionário esquece de sua saúde, e a prevenção sempre será a maneira mais prática de evitar complicações no futuro.

Outro programa que vem ganhando muito destaque é campanha de incentivos a alimentação saudável, são peças-chave para a prevenção das principais doenças crônicas, para isto, a empresas deveria oferecer frutas aos colaboradores como lanche da tarde, evitando o consumo de bolachas, pães e refrigerantes nesses momentos, isso contribui para melhorar a saúde

corporativa.

A Implementação da ginástica laboral também seria uma ótima sugestão, as atividades poderia ser realizadas de duas a três vezes por semana, com o auxílio de um profissional contratado pela empresa, ou mesmo com a terceirização do serviço por meio de empresas especializadas em qualidade de vida no trabalho, os exercícios normalmente têm duração de 10 a 20 minutos e trazem vantagens tanto para o colaborador quanto para a empresa, porque após horas de trabalho, é comum as pessoas sofrerem com dores lombares, no pescoço, nos ombros, nos braços e nas pernas resultado de movimentos repetitivos e sem pausa, que acabam por causar desconfortos à saúde do trabalhador.

Dessa forma, a muitas sugestões de ações que possam ser postas em práticas e que irão contribuir para o aumento da qualidade de vida dos funcionários na empresa.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando o deslinde do presente trabalho, é possível concluir que a qualidade de vida no trabalho é mais que uma forma de garantir e preservar os funcionários no ambiente de trabalho, é uma maneira de estudar e buscar meios para melhorar as condições sociais, mentais e emocionais; tentando reduzir os conflitos internos entre os empregados, através das práticas gerenciais e gerar uma maior motivação no processo produtivo.

Com a atualidade conturbada, em que grande parte a humanidade vive, o mercado competitivo vem exigindo a busca pela capacidade total nas empresas, gerando uma pressão muito grande sobre as pessoas, e principalmente aos colaboradores de uma empresa, sendo que o sucesso de uma organização vem de como eles desempenham seu trabalho cientes que serão cobrados por isto.

Sob essa ótica, a qualidade de vida no trabalho tem se tornado uma área que cada vez mais tem feito parte da gestão estratégica das empresas, pois entende-se que o bem estar dos funcionários é de fundamental importância para o crescimento da organização.

Dessa forma, é possível identificar o sucesso de uma empresa de acordo com o

bem-estar físico e psicológico de seus colaboradores. Com o estudo de caso da empresa Imetame Metalmecânica, foi possível analisar os impactos positivos de uma política voltada a qualidade de vida dos trabalhadores. Apesar do programa ser passível de melhora e desenvolvimento, a empresa elucida grande consciência sobre a importância da QVT. Tal perspectiva a beneficia em termos de desempenho e qualidade de serviço ofertado, pois um ótimo colaborador faz uma ótima empresa.

Sendo assim, conclui –se que um programa de qualidade de vida no trabalho, deve obter todas as etapas, retendo energia para assim melhorar o comprometimento humano, o procedimento pode parecer simples, no entanto ele exige muito cuidado, sendo necessária a aplicação de técnicas específicas para que tudo ocorra de forma prática e eficiente. Para tanto, é necessário reunir esforços para alcançar qualidade, mas sem esquecer o comprometimento humano e que elas são a peça mais importante da organização. Com isso haverá qualidade e qualidade de vida no trabalho.

## REFERÊNCIAS

Conclusão sobre a Qualidade de Vida no. **Qualidade de vida no trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://qualidadedevidanotrabalho1.blogspot.com/2015/12/conclusao-sobre-qualidade-de-vida-no.html#:~:text=Conclus%C3%A3o%20sobre%20a%20Qualidade%20de%20Vi da%20no%20Trabalho.,do%20ser%20humano%20no%20ambiente%20de%20 t rabalho%2C%20>>. Acesso em: 06, nov. de 2021.

Saúde corporativa: **como incentivar a prevenção de doenças nas Empresas**. Previva, 2020. Disponível em: <<http://previva.com.br/saude-corporativa/>>. Acesso em: 06, nov. de 2021.

TRABALHO, **Tudo o que você precisa saber sobre saúde e segurança do trabalho**. Sharecare, 2020. Disponível em: <<https://sharecare.com.br/ergonomia-no-trabalho/>>. Acesso em: 06, out. de

2021.

Imetame. **Pessoas que fazem diferença.** Imetame, 2020. Disponível em: <<https://www.imetame.com.br/>>. Acesso em: 30, out. de 2021.

Vaipe. 10 perguntas que você deve fazer em sua pesquisa de clima organizacional. Vaipe, 2017. Disponível em: <<https://vaipe.com.br/blog/pesquisa-de-clima-organizacional-perguntas/>>. Acesso em: 10, out. de 2021.

**SALÁRIO Reconhecimento e qualidade de vida contam mais que salário.**

Sebrae, 2015. Disponível em:

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/reconhecimento-e-qualidade-de-vida-contam-mais-que-salario,b2c3438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD#:~:text=Confira%20o%20que%20o%20Sebrae%20do%20seu%20Estado,fazem%20a%20diferen%C3%A7a%20entre%20uma%20empresa%20e%20outra.>> Acesso em: 10, out. de 2021.

COSTA, dedilha. **Qualidade de vida no trabalho: 5 melhores dicas.**

Gupy, 2021. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/qualidade-de-vida-trabalho#:~:text=Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20%C3%A9%20um%20%C3%ADndice,sucesso%20do%20neg%C3%B3cio.%20Por%20Dedila%20Costa%20%7C%20GUPY>>>. Acesso em: 8, set. de 2021.

**ADOTÁ-LA o que é qualidade de vida no trabalho e como.** Gympass, 2019.

Disponível em: <<https://blog.gympass.com/o-que-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-e-como-adotala/>>. Acesso em: 20, set. de 2021.

**PINHEIROS, Fernanda. Qualidade de vida no trabalho: o que é e porque ela é tão importante.** Ivory, 2020. Disponível em: <

<https://www.ivoryit.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho>>. Acesso em: 30, set. de 2021.

**PAOLO, Beatriz Candido Di. A importância da qualidade de vida no trabalho.**

Mywork, 2021. Disponível em: < <https://blog.mywork.com.br/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 14, set. 2021.