

## Projeto de melhoria da qualidade de vida dos colaboradores

Jonatas Alves Ferreira. Rafael de Souza Soares. Taciana Maria Lemes de Luccas. Fatec Barretos.  
taciana.luccas@fatec.sp.gov.br

Palavras-chave: Qualidade de vida. Organização. Ergonomia. (Fonte Arial 9)

### Introdução

Este estudo foi desenvolvido para o Projeto Integrador das disciplinas iniciais da formação em Tecnologia em Gestão Hospitalar. Tem como foco analisar e propor melhorias aos colaboradores da usina de açúcar e álcool, localizado na unidade de Frutal-MG. As atividades destinadas a Qualidade de Vida do Trabalhador serão coordenadas pela equipe do Ambulatório Médico da referida usina.

### Objetivos

Nesta etapa do projeto serão apresentados panoramas e conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho e uma proposta para melhoria do Programa já existente.

### Material e Métodos

Esta pesquisa decorre da experiência de um dos estudantes como trabalhador do setor estudado e resguarda confidencialidade sobre a instituição e os sujeitos.

O método *Design Science Research*, indicado por Santos (2018), é o utilizado pois se trata de etapas iniciais de problematização de um projeto integrador das discussões da formação em Tecnologia da Gestão Hospitalar.

Recorreu-se a pesquisa bibliográfica para dar suporte a análise efetuada e conceitos de saúde e bem-estar no ambiente organizacional. Segundo Gil (2021) a revisão bibliográfica visa mediante procura, recuperação e análise de materiais de pesquisas que já foram publicados, dar estrutura e suporte científico a pesquisa.

### Resultados e Discussão

Há tempos as pessoas buscavam nas empresas um lugar de onde podiam tirar o seu próprio sustento, como também de sua família, e nada mais, com o passar dos anos, as pessoas buscam empresas em que mais se assemelhem a elas, ao seu jeito de levar a vida,

ou às oportunidades que determinada empresa oferece (FREIRE, 2013).

Para este autor, empresas que oferecem um plano de carreira definido, plano de cargos e salários formalizado, ou até mesmo aquelas empresas que buscam a manutenção de um clima organizacional harmonioso, onde a Qualidade de Vida de seus funcionários é colocada como prioridade, são as mais buscadas.

Mudanças no mercado, questões relativas aos funcionários e ao grau satisfatório destes dentro das organizações vêm ganhando espaço nos estudos em relação à gestão de pessoas. As empresas buscam formas de adequar seu espaço físico para que seus funcionários, uma vez satisfeitos, possam alcançar metas nunca estabelecidas (FREIRE, 2013).

Ao passar de mais de 40 anos, surgiram diversos conceitos e instrumentos de mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Nos tempos atuais, a QVT é definida como a percepção mental dos funcionários da conveniência física e psicológica do local de trabalho e está relacionada com o bem-estar dos empregados no trabalho (MESQUITA *et al.*, 2018).

Lírio, Severo e Guimarães (2018), citam Walton (1973), que desenvolveu uma metodologia de avaliação de QVT, baseado na humanização e na responsabilidade social, adotando critérios fundamentados na dimensão organizacional, considerando o poder da empresa. Para facilitar a compreensão deste conceito, o autor valida oito categorias: i) compensação justa e adequada; ii) condições de trabalho seguras e saudáveis; iii) oportunidades imediatas para desenvolver e usar a capacidade do ser humano; iv) oportunidades futuras para crescimento profissional; v) integração social na organização; vi) constitucionalismo; vii) trabalho e o espaço total na vida do trabalhador; e, viii) relevância social do trabalho (LÍRIO *et al.*, 2018).

Conforme Walton (1973) apud Lírio *et al.* (2018), quando estas oito esferas são contempladas, o trabalhador possui uma tendência para um sentimento de bem-estar, principalmente quando possui uma alta performance no seu trabalho e, buscará manter ou até melhorar o seu comportamento para continuar satisfeito, o que denominam como motivação interna, gerando um maior comprometimento com a organização.

A qualidade de vida e a saúde mental são preocupações desde o final da década de 70, Dejours, médico com formação em psicanálise e psicossomática iniciou a psicodinâmica do trabalho, onde analisou a relação entre a dinâmica do sofrimento e do prazer na situação do trabalho. A psicologia surgiu com a visão direcionada para um modelo disfuncional do trabalhador, por conseguinte orientada na visão de saúde mental (LOPESS *et al.*, 2020).

Para Lopess *et al.* (2020, p.4), é possível identificar que o impacto do sofrimento no trabalhador pode gerar desgastes emocionais e cognitivos, o que acaba por ocasionar perdas para a saúde mental que não podem ser reparadas. As habilidades sociais acabam por vir promover e proporcionar formas de solucionar os problemas presentes nas organizações, visto que o trabalhador está cada vez mais ficando doente socialmente.

Dessa forma, torna-se necessário criar estratégias para minimizar tais sofrimentos no trabalho, para isso é preciso classificar estratégias defensivas da organização, por exemplo, proteção para evitar mais problemas e adaptação para que fiquem de acordo com a forma de trabalho, (LOPESS *et al.*, 2020).

Lopess *et al.* (2020) ainda citam, é importante ressaltar que há diversas estratégias de enfrentamento como as habilidades e as competências sociais que podem ser trabalhadas operando a subjetividade do sujeito como seus comportamentos disfuncionais na empresa e por conseguinte o papel das organizações frente ao sofrimento.

#### QUALIDADE DE VIDA E ERGONOMIA

Para Vidal (2018), o ser humano interage na sua rotina de atividades com os diversos componentes do sistema de trabalho, tais como: os equipamentos, instrumentos e mobiliários, criando conexões sensoriais, posturais e energéticas, com a organização e com o ambiente tendo interfaces ambientais, cognitivas e organizacionais, onde a psique o ser humano, seu organismo e sua mente podem realizar essas interações de forma sistêmica.

A ergonomia busca moldar essas interações e visa adequações para o desempenho confortável, eficiente e seguro face às capacidades, limitações e demais características de cada pessoa em sua atividade (MACHADO e BARDINI, 2021). A ergonomia atua visando melhorias de segurança e consequente aumento da produtividade no setor (MACHADO e BARDINI, 2021). Ressaltando, contexto do Brasil onde ainda se depende de trabalho manual intensivo, repercutindo em riscos à saúde dos trabalhadores, principalmente os alocados na produção, onde, há uma alta prevalência de lesões ergonômicas.

Como a ergonomia estuda a relação entre o homem e o ambiente de trabalho, nota-se, com facilidade que os seres humanos e as empresas que não a praticam estão perdendo muito, as boas condições de trabalho são essenciais para que as organizações cumpram as exigências do mercado (RORATO e ESTENDER, 2018).

Trazer consciência para a empresa a importância de realizar serviços com mais eficazes, bem-estar e qualidade com o objetivo de melhorar a produtividade, acaba contribuindo para esclarecer algumas questões como as de ergonomia e qualidade de vida no trabalho.

Rorato e Estender (2018) citam Prates (2007), que relaciona a qualidade de vida a melhoria da produtividade, assim os esforços para melhorar a qualidade de vida do trabalhador atendem as necessidades de produção da organização e ser adaptado às exigências das tarefas almejando uma otimização do conforto, da segurança e da eficácia.

Segundo Hirai *et al.* (2018, p.4), o absenteísmo define-se como o ato de se ausentar ao trabalho, dever ou obrigação, seja

por falta, atrasos, ou a soma dos períodos de ausência do trabalhador. Programas bem conduzidos, que objetivam identificar a causa do absenteísmo e combater o problema, podem resultar numa diminuição dos quantitativos de ausência no trabalho.

Investigar e descobrir as causas do absenteísmo é fundamental para diminuição das faltas ao trabalho. A elaboração de programas e eventos que gerem bem-estar aos funcionários dependerá da participação do setor gerencial da empresa, envolvendo as áreas de Recursos Humanos, Saúde, Engenharia e Segurança do Trabalho e Gestores (HIRAI *et al.*, 2018).

Envolver essas áreas facilitará a resolução do problema, reduzindo o absenteísmo na empresa. Ocorre a necessidade do programa visando a prevenção de doenças e acidentes, resultando na diminuição de faltas ao trabalho superior a 15 dias. Assim, reduzirá o número de perícias médicas no INSS. Evidencia-se a importância das pesquisas de prevenção e para minimizar o absenteísmo, e ainda podemos ressaltar, que cada empresa possui sua história e cultura, analisadas e tratadas de forma individual. (HIRAI *et al.*, 2018)

A Qualidade de Vida no Trabalho é fundamental para as empresas pois, implica diretamente no desempenho e produtividade do trabalhador.

## Conclusões

Se propõe melhorias ao programa de Qualidade de Vida no Trabalho, pois resultam em benefícios para os trabalhadores e para a organização. Uma vez que podem minimizar a ocorrência de absenteísmos, melhora da saúde mental e osteomusculares, bem como, promover mudanças ergonômicas que contribua para melhora dos ambientes de trabalho.

## Agradecimentos

Agradecemos aos estudantes e colegas de turma Marcelo de Brito Santana e Marcelo de Paula Sousa que compõe o grupo de trabalho

de Projeto Integrador cujo os esforços resultaram neste estudo.

## Referências Bibliográficas

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **A Síndrome de Burnout**. Disponível em: <[http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude\\_mental/anais/artigos/2.pdf](http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude_mental/anais/artigos/2.pdf)>.

**BP Bunge**. Disponível em: <https://bpbunge.com.br/>  
Acessado em 17 de mar 2022.

DALCIN, L.; CARLOTTO, M. Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores, **Psicologia Escolar e Educacional**, SP. Volume 22, Número 1, Janeiro/Abril de 2018.

FREIRE, Matheus Guedes. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013. 35 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas - FATECS, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/3959>

FREITAS, Marcelo Pinto de; MINETTE, Luciano José. **A importância da ergonomia dentro do ambiente de produção**. 2014. UFV Universidade Federal de Viçosa. Disponível em: [www.saepro.ufv.br/wp-content/uploads/2014.5.pdf](http://www.saepro.ufv.br/wp-content/uploads/2014.5.pdf).

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2021.

HIRAI, Victor Hideaki Goto. Redução de perícias médicas baseada na gestão de absenteísmo, rotatividade e qualidade de vida no trabalho. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde** ISSN: 1982-4785. Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.26512/gsv9i3.20291>

LÍRIO, Angélica Barbieri. SEVERO, Eliana Andréa. GUIMARÃES, Julio Cezar Ferro de. A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOBRE O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 19, p. 34-54, jan./dez. 2018  
<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/download/4687/3379>

LOPESS, Cristina Helena Tiezzi. *et al.* **O IMPACTO DO TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DO INDIVÍDUO: COMPETÊNCIAS SOCIAIS E QUALIDADE DE VIDA**. 2020. Disponível em: [https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/o\\_impacto\\_do\\_trabalho\\_na\\_saude\\_mental\\_do\\_individuo.pdf](https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/o_impacto_do_trabalho_na_saude_mental_do_individuo.pdf)

MATOS, Patrícia Aparecida de. **Contribuição da ergonomia para a redução do índice de absenteísmo em empresa automotiva: estudo de caso**. 2014. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Disponível em: [acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/46796](http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/46796).

OLIVEIRA, Raquel Nágela da Silva. CHAYM, Carlos Dias. FERREIRA, Victor Hugo Fernandes de Almeida. **PRODUTIVIDADE NAS EMPRESAS: SÍNDROME DE**

BURNOUT, DIFERENTES ÁREAS, DIFERENTES PERCEPÇÕES?. **RRCF**, Fortaleza, v.11, n. 2, Jul./Dez. 2020  
<http://institutoateneu.com.br/ojs/index.php/RRCF/index>

OLIVEIRA, Ana Flávia. **AET: conheça 11 benefícios da Análise Ergonômica do Trabalho**. 2020. Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/aet-analise-ergonomica-do-trabalho/>.

PRATES, G. A. Reflexão sobre o uso da ergonomia aliado à tecnologia: Propulsores do aumento da produtividade e da qualidade de vida. **Revista de administração**, v. 7, n. 11, jan/dez. 2007.

RORATO, Caroline. ESTENDER, Antônio Carlos. Qualidade de vida no trabalho e a ergonomia como fator de influência na produtividade. **Revista da Faculdade de Administração e Economia** ISSN: 2176-9583. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.15603/2176-9583/refae.v9n2p44-65>

SANTOS, Aguinaldo dos. **Seleção do método de pesquisa: guia para pós-graduando em design e áreas afins**. Curitiba, PR : Insight, 2018.

VIDAL, Mario Cesar. **Introdução a ergonomia**. Rio de Janeiro: Cope UFRJ, 2018. Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/Introducao%20a%20Ergonomia%20Vidal%20CESERG.pdf>.

WALTON, R. E. Quality of work life: what is it? Sloan Management **Review**. **Cambridge**: v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.