
RAZÕES PARA UMA GESTÃO DE QUALIDADE RESPONSÁVEL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA, CONCEITOS BÁSICOS E O COMPROMISSO DAS ORGANIZAÇÕES PARA COM SEUS FUNCIONÁRIOS

Jovane Carlos Moreira Ferreira, graduando adm FADMINAS, jovaneclash1@gmail.com

Júlia Helena Santos Ribeiro, graduando adm FADMINAS, julia.sribeiro1997@gmail.com

Resumo: Existem vários fatores que influenciam no desenvolvimento de uma organização assim como o econômico e o tecnológico. No entanto, a satisfação e o bem-estar dos colaboradores são um dos principais elementos do sucesso de uma empresa, sendo assim, a gestão de pessoas e os princípios de vida saudável estão diretamente ligados a ele. O presente trabalho teve como propósito analisar, com base na literatura e principalmente na pesquisa de campo elaborada a partir de uma visita a uma fábrica do ramo alimentício, o relacionamento interpessoal entre colaborador e organização. Constatou-se que a empresa pesquisada apresentou resultados negativos em suas medidas de segurança assim como na questão relacionada a programas de cargos e salários e a incentivos motivacionais. Em contrapartida, destacou-se como um fator positivo a possibilidade de bolsa de estudos para capacitação de alguns colaboradores.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, princípios de vida saudável, relacionamento interpessoal.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que, através da gestão de pessoas surgiram os primeiros estudos sobre a satisfação e a motivação humana. Diante disso e do atual cenário extremamente competitivo as organizações buscam formas de se destacar no mercado. Sendo assim, de acordo com Santos (2012) o tema qualidade de vida no trabalho vem conquistando espaço dentro das empresas. Pois é através dela que está o equilíbrio entre as expectativas do colaborador e da organização.

Prates (2013) afirma que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada a satisfação do colaborador, sendo assim, é de extrema importância fornecer um ambiente onde os indivíduos se sintam bem e seguros. Dessa forma, é responsabilidade da organização criar indicadores de desenvolvimento.

É importante destacar que o colaborador é umas das principais peças da organização, é por isso, segundo Chiavenato (1999), que males como o estresse e doenças proeminentes do

ambiente de trabalho devem ser evitados, através da gestão da qualidade de vida e seus indicadores.

A partir deste contexto, o presente artigo teve como objetivo geral: Refletir sobre as condições de trabalho levando em consideração aspectos da qualidade de vida do trabalhador, gestão de pessoas no meio ambiente organizacional e os princípios de vida saudável em uma empresa do setor alimentício na cidade de Lavras-MG. Tendo ainda, como objetivo específico demonstrar como a empresa pesquisada revela suas ações com seus funcionários em duas dimensões: gestão e saúde.

Muitos elementos são responsáveis por uma qualidade de vida precária no exercício do cargo ou função, e é por este motivo, de acordo com Prates (2013), que precisam ser minimizados através de políticas e ações, uma vez que não afetarão somente o lado profissional, mas também o pessoal.

Este projeto consiste no resultado alcançado através de uma pesquisa de campo realizada em uma organização do ramo alimentício, com a finalidade de analisar todo o meio ambiente organizacional, levando em consideração o relacionamento interpessoal, qualidade de vida no trabalho e a relação entre colaborador e organização.

Para isso foram levantados dados qualitativos, além de estudos baseados em artigos e livros elaborados por autores como Chiavenato. Ainda, foi utilizado um questionário aberto para maior obtenção de dados.

O artigo está dividido em seis capítulos, estando eles estruturados do seguinte modo: o segundo capítulo é composto pelo referencial teórico elaborado com base em estudos já existentes, apresentando a evolução da preocupação empresarial com as pessoas, relação teórica entre a gestão de pessoas e os princípios de vida saudável, a importância da presença dos remédios naturais no ambiente empresarial, promoção da diversidade e equidade, remuneração e benefícios, compromisso com o desenvolvimento profissional, saúde e segurança do empregado. No terceiro capítulo evidenciam-se as técnicas metodológicas da pesquisa, evidenciando os métodos de coleta de dados. O quarto capítulo apresenta o estudo de caso, onde questões mais profundas sobre a organização estudada são analisadas. Já no quinto capítulo são expressas a análise e discussão, onde são interpretados os resultados dos

dados e questões levantados pelo estudo de caso. O sexto capítulo aponta as conclusões obtidas através do estudo.

2 A GESTÃO DE PESSOAS E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

“A alta competitividade de mercado, ligadas, anteriormente, a fatores econômicos e tecnológicos, não podem mais ser considerados suficientes para garantir uma posição sustentável por parte das organizações” (RUEDA; LUIZ E MEIRELES. 2014, p. 2). A partir desta afirmativa pode-se compreender que as organizações perceberam que há outros fatores que influenciam seu desenvolvimento como a gestão de pessoas e a qualidade de vida no trabalho.

2.1 A evolução da preocupação empresarial com as pessoas

Segundo Marras (2009) a gestão de pessoas surgiu no século XIX com a necessidade de “contabilizar” os registros dos trabalhadores, as faltas, entre outros. Viscaino e Estork (2007). Na mesma linha de raciocínio contemplam que as teorias de Frederick W. Taylor influenciaram para os primeiros “Chefes de pessoal”. Em 1945 surgiu os primeiros estudos sobre liderança, motivação humana e democracia nas atividades da organização. Em 1950 o gerente pessoal passou a ser gerente de recursos humanos e em 1960 foi criada a denominação de gerente de relações industriais para que houvesse a separação das funções administrativas e de quem cuida das questões humanas.

A Tabela 1, a seguir, contém mais detalhes referentes as diversas responsabilidades das funções.

De acordo com Marras (2009) há cinco fases na evolução do profissional de RH e suas respectivas épocas:

- 1º A fase contábil (antes de 1930), se preocupava com os custos de organizações, portanto entradas e saídas deveriam ser registradas.
- 2º A fase legal (1930 a 1950), foi marcada pelo aparecimento do cargo que passou realmente a exigir um ocupante típico para as funções de pessoal.

3º A fase tecnicista (1950 a 1965), foi uma das fases com um grande avanço na qualidade das relações entre capital trabalho. “Principalmente, nas indústrias automobilística, verdadeiros laboratórios de ensaio na aplicação de programas de treinamento, desenvolvimento, recrutamento e seleção, cargos e salários, benefícios e outros” (MARRAS, 2009, p.30).

4º A fase administrativa (1965 a 1985), implantou-se “novo sindicalismo”. Também nessa fase, registrou uma nova mudança na denominação e na responsabilidade do gerente de relações industriais, o cargo passou a se chamar gerente de recursos humanos.

5º A fase estratégica (1968 até a atual), foi marcada pela colocação dos primeiros programas de planejamento estratégico.

TABELA 1 – Função de Pessoal

Áreas de responsabilidade da função pessoal		
Chefe de pessoal	Gerente de Relações Industriais	Gerente de Recursos Humanos.
Até 1950	De 1950 a 1970	De 1970 até 1999
Controles de frequência	Controles de frequência	Controles de frequência
Pagamentos	Pagamentos	Pagamentos
Admissões e Demissões	Admissões e Demissões	Admissões e Demissões
Cumprimento da CLT	Cumprimento da CLT	Cumprimento da CLT
	Serviços Gerais	Serviços Gerais
	Medicina e Segurança	Medicina e Segurança
	Segurança Patrimonial	Segurança Patrimonial
	Segurança Industrial	Segurança Industrial
	Contencioso trabalhista	Contencioso trabalhista
	Cargos e Salários	Cargos e Salários
	Benefícios	Benefícios
	Recrutamento e seleção	Recrutamento e seleção
	Treinamento	Treinamento
		Avaliação de Desempenho
		Qualidade de vida
		Desenvolvimento gerencial
		Relações trabalhistas
		Sindicalismo

Fonte: MARRAS (2009)

Outro fator que influencia nas organizações é a qualidade de vida, ela também vem em constante evolução durante os últimos anos, e vale também ressaltar que sempre foi um motivo de preocupação da raça humana.

Diante disso, Vasconcelos (2001) mostra que no século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles destaca-se Helton Mayo, que estudou o comportamento humano, suas motivações e a qualidade de vida na empresa. Deve-se destacar também Abran H. Maslow, que concebeu a hierarquia das necessidades, composta por cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto realização. Além de Mayo e Maslow, Frederick Herzberg foi um pesquisador que identificou dois fatores dentro das organizações que estão relacionados com a qualidade de vida no trabalho, são eles, os fatores higiênicos (capaz de produzir insatisfação) e os motivadores (geradores de satisfação).

Para um melhor entendimento, Vasconcelos (2001) divide a evolução da qualidade de vida no trabalho em seis etapas: como uma variável (1959 a 1972), reação do indivíduo no trabalho, investigava-se como melhorar a qualidade de vida na organização para o indivíduo; como uma abordagem (1969 a 1974), o foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo havia a procura de melhorar a situação da empresa como à do empregado; como um método (1972 a 1975), um conjunto de técnicas para tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório; como um movimento (1975 a 1980), houve uma delação ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização; como um todo (1979 a 1982), é vista como um conceito global e como uma forma de resolver problemas na qualidade e produtividade; como nada (futuro), poderá acontecer que muitos projetos fracassem pois, várias empresas estão implantando projetos de qualidade de vida no trabalho sem ter informação e capacitação adequada, elas implanta portanto por simplesmente estar na moda.

2.2 A relação teórica entre a gestão de pessoas e os princípios de vida saudável

A princípio, é importante salientar que o colaborador é uma das peças mais importantes no que se diz sobre atividades organizacionais e cada vez mais, um aspecto importante no âmbito do século XXI, pois sem qualquer engrenagem a “maquina organizacional” não funciona.

Tendo em vista que, de acordo com Chiavenato (1999), a saúde é um estado físico mental e social de bem-estar, que pode ser prejudicada por fatores como: estresse, doenças proeminentes do ambiente de trabalho, fator mente e padrões sociais, dentre outros, cada vez mais, a qualidade de vida no trabalho é considerada como um dos mais importantes.

Fernandes (1996) entende que qualidade de vida no trabalho é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional o que reflete no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

As entidades estão rumo a um modelo organizacional que permite aos colaboradores desempenharem o máximo possível de sua capacidade de acordo com seu cargo, sem afetar em sua saúde tanto física quanto mental; tudo isto dentro de um ambiente propício para que aconteça. Tendo um ambiente organizacional onde os trabalhadores consigam desempenhar bem sua função sem possíveis riscos à saúde, a organização acaba por conter gastos e aumentar a produtividade.

“O novo contexto econômico se caracteriza por uma rígida postura dos clientes voltada à expectativa de interagir com organizações que sejam éticas e que tenham boa imagem institucional no mercado” (TACHIZAWA, ANDRADE, 2008, p.2).

O mercado exige cada vez mais a transparência das organizações, os *stakeholders* necessitam saber se os colaboradores trabalham em boas condições (tanto físicas quanto psicológicas), como os produtos em suas totalidades afetam o planeta e como as organizações se comportam de acordo com suas missões, visões e valores.

Sampaio (2004) ressalta os principais indicadores de qualidade de vida no trabalho, que tangem os princípios de vida saudável, gestão de pessoas:

Ação social e ecológica da empresa, atividades esportivas, culturais e de lazer, ausência de insalubridade, ausência de preconceitos, autonomia no trabalho, capacitação múltipla para o trabalho, carreira, comprometimento dos empregadores, comprometimento dos empregados, condições gerais de trabalho, conforto do

ambiente físico, crescimento como pessoa, em função do trabalho, direitos legais garantidos, distribuição justa de rendimentos entre os cargos, educação no relacionamento, esperança de continuidade na empresa, estabilidade no emprego, estima por parte dos colegas, imagem da empresa na sociedade, infância, imparcialidade nas decisões gerenciais, informação sobre o que deve ser feito, jornada de trabalho, liberdade de expressão, longevidade, nível cultural dos empregadores, nível cultural dos empregados, padrão geral de saúde dos empregadores, privacidade para trabalhar, proteção do patrimônio da empresa, alimentação fornecida pela empresa, salário, seguro de vida, valorização dos serviços pelos outros setores e vida pessoal preservada (SAMPAIO, 2004, p. 127).

Além disso deve se destacar que, em decorrência das novas tecnologias e meios de produção, a rotina de trabalho se torna ainda mais intensa, o que acaba por gerar insatisfação dos trabalhadores, levando a uma considerável diminuição na produtividade e rentabilidade da organização, assim como ressalta Vasconcelos (2001) *apud* Fernandes (1996, p. 38-39):

Apesar de toda a badalação em cima das novas tecnologias de produção, ferramentas de Qualidade etc., é fato facilmente constatável que mais e mais os trabalhadores se queixam de uma rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas. Estes problemas ligados à insatisfação no trabalho têm consequências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão de obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e, em decorrência na rentabilidade empresarial.

A afirmação que Vasconcelos (2001) elabora pode ser claramente relacionada com a qualidade de vida e, portanto, evidencia que a gestão de pessoas deve também se preocupar com a motivação e qualidade de vida de seus colaboradores na organização, pois durante toda uma mudança de gestões todos os colaboradores devem se sentir confortáveis e motivados à aquela mudança caso contrário pode gerar uma resistência a mudança ou outros fatores já destacados por Vasconcelos.

2.3 A importância da presença dos remédios naturais no ambiente empresarial

Conforme o tipo de ambiente de trabalho, a qualidade de vida mantém-se totalmente comprometida, pois determinados cargos são desempenhados sem que haja um esforço físico, gerando diversas doenças ocasionadas pelo hábito sedentário, dentre elas: doenças cardiovasculares, obesidade, ler (lesões causadas por movimentos repetitivos), dentre outros.

Para amenizar estes tipos de problemas as organizações vêm adotando algumas estratégias, tais como a utilização de remédios naturais e pausas a cada determinado tempo de serviço. A utilização de chás é a principal forma de acelerar o metabolismo, regular a pressão e evitar demais problemas de saúde. A alimentação nas empresas vem se tornando cada vez mais saudável, pois evitando problemas de saúde evita-se gastos, aumenta a satisfação de toda estrutura organizacional e reduz o risco de afastamento de colaboradores.

2.3.1 Promoção da diversidade e equidade

Existe o entendimento de que para uma sociedade justa, a equidade e a diversidade são extremamente importantes. Entende-se também que as organizações possuem um papel significativo sobre essas questões.

Várias empresas estão buscando a ampliação da inclusão das mulheres no mercado corporativo, principalmente no setor privado. Apesar dos grandes desafios em relação à inclusão e atuação feminina na vida econômica, política e social, a consciência da sociedade vem melhorando quanto a essa participação. E isso é um grande passo para o desenvolvimento das organizações. "Essa igualdade de tratamento de mulheres e homens é uma das questões básicas para a construção de economias fortes, sociedades mais estáveis e justas e com melhor qualidade de vida para todos os cidadãos" (INDICADORES ETHOS - MM360, 2015. p. 8).

O que mais se discute sobre esse assunto é sobre a diferença de salário entre homens e mulheres, ainda que tenha havido um grande avanço nessa questão, quanto mais alto é o nível do cargo, mais se nota a desigualdade na remuneração. Segundo Teixeira (2015), empresas como o Bradesco, TIM, entre outras estão lutando para melhorar o salário das mulheres, incluindo em cargos da direção.

Outra questão relevante é em relação à qualidade de vida no trabalho, que, de acordo com Teixeira (2015), é uma ligação entre qualidade e produtividade, motivação, satisfação, saúde e

segurança no trabalho. Quanto à qualidade de vida da mulher no trabalho algumas ações são realizadas em diversas organizações, tais como:

disponibilização de ginecologista para atendimento ambulatorial; campanhas de cunho educativo; realização de exames preventivos contra o câncer de mama e de útero; incentivo à realização de atividades de condicionamento físico com a concessão para as executivas de um “subsídio academia”; palestras periódicas com vistas à sensibilização de seus funcionários, mulheres e homens; oficinas sobre diversos assuntos ligados à saúde reprodutiva e à sexualidade etc. (TEIXEIRA, 2015, p. 157).

Outras classes bastante prejudicadas, não somente no âmbito profissional, são os negros, deficientes e LGBTs. Por exemplo, segundo Oliveira (2007) baseado em uma pesquisa elaborada pelo INSPIR (Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, 1999), a média salarial de um homem negro é inferior ao das mulheres brancas. No Brasil, confunde-se pluralidade, ou seja, a mistura entre brancos, negros e indígenas, com inexistência de preconceitos. Além disso, apesar de ser considerado crime racial e étnico no inciso XVII do Artigo 5º da Constituição Brasileira de 1988, a discriminação ainda que sutil, acontece.

No entanto, a gestão da diversidade tem sido muito abordada nos últimos anos, e é através de programas específicos que esta gestão é feita.

No Brasil, os Programas de Gestão da Diversidade abrangem também os portadores de deficiências, estes já amparados por legislação específica, no caso das mulheres apresenta-se, por exemplo nos partidos políticos, também leis que regulamentam a adoção de cotas para esta população. Para os negros existe um grande questionamento de empresários, intelectuais e pesquisadores com relação à adoção de ações afirmativas, no modelo de cotas, para que os negros possam ter garantido quadros mínimos de participação em universidade e concursos públicos e em outros setores da sociedade (OLIVEIRA, 2007. p. 6).

Enfim, a promoção da diversidade e equidade além melhorar a imagem da empresa perante o consumidor, pois dessa forma ele se sente representado, garante a igual oportunidade para todos, sejam eles portadores de necessidades especiais, homens, mulheres, independente de raça, cor ou religião.

2.3.2 Remuneração e benefícios

As organizações buscam alcançar seus objetivos de maneira clara e correta, sempre trazendo a melhor forma de treinamento, qualificação de seus colaboradores.

Dentro das organizações há uma área muito importante para todos, que é o RH. Essa administração de Recursos Humanos pode trazer pontos fortes tanto para a empresa, quanto para os colaboradores. Seu papel é muito importante, pois ela será responsável de contratar, orientar, desenvolver, trazer remunerações e benefícios ao colaborador e claro, ela tem que saber lidar com as pessoas, pois tudo isso trará um resultado na qual vai trazer qualidade na integração, e no desenvolvimento do colaborador (CHIAVENATO, 2009).

Dentro das empresas o empregador poderá disponibilizar benefícios e remunerações, sendo as remunerações o salário mais benefícios menos os descontos. A remuneração é um dos principais sistemas do RH, pois a empresa que se preocupa com os colaboradores, poderão motivar os colaboradores e com isso eles poderão permanecer na empresa por mais tempo.

Todos os processos de manutenção de pessoas – remunerar, conceder benefícios e serviços sociais compatíveis com um padrão de vida saudável, proporcionar um ambiente físico e psicológico de trabalho agradável e seguro, assegurar relações sindicais amigáveis e cooperativas – são importantes na definição da permanência das pessoas na organização e, mais do que isso, em sua motivação para o trabalho e para o alcance dos objetivos organizacionais. (CHIAVENATO, 2009, p. 10).

Existem várias formas de remuneração, pode ser por desempenho, por competência ou outras formas avaliadas por cada empresa. As empresas têm suas formas de trabalhar, com seus direitos e com seus deveres internos e externos. Sendo assim os colaboradores terão seus direitos preservados dentro da empresa, além de seu salário, também tem o direito de vale transporte, com a opção do colaborador querer ou não. A alimentação, e o vale refeição e tudo que for por fora do contrato, pode se considerar remuneração.

2.3.3 Compromisso com o desenvolvimento profissional

É notório a frequente busca por profissionais capacitados e qualificados no mercado de trabalho, onde as empresas procuram pessoas que atendam às necessidades da sua instituição

e sejam comprometidos ajudando a alcançar seu objetivo. Por outro lado, os profissionais procuram na maioria das vezes um ambiente de trabalho que tenha compromisso não só com seu profissional, como também o seu pessoal. Por isso o comprometimento tornou-se uma forte ligação entre empresa/empregado fazendo necessário a criação de alternativas para que seja satisfatório tanto para o indivíduo quanto para organização (HOFFMANN, 2005).

Grande parte do desempenho de uma empresa é de responsabilidade de seus colaboradores, sendo assim dar devida importância a eles é fundamental para uma organização bem-sucedida. Oferecer a eles boas condições no ambiente de trabalho respeitando suas necessidades fisiológicas, ajudá-los a desenvolver suas competências, dar o devido reconhecimento e agregar mais conhecimento a eles é comprometer-se com o funcionário. Porém, é uma via de mão dupla onde o colaborador tem que dar retorno de forma satisfatória para organização.

Uma empresa comprometida com seu colaborador passa a ele segurança, além de tê-lo como parceiro para alcançar o objetivo da sua organização, atentasse também em desenvolvê-lo profissionalmente e pessoalmente. Já, comprometer-se por parte do profissional é estar ligado a empresa, suas metas e valores, é sentir-se parte da equipe, gostar do que se faz e perceber que é reconhecido pelas suas habilidades, sendo propenso a ser mais produtivo. O comprometimento de ambos os lados ainda faz com que a empresa tenha menos rotatividade e absenteísmo.

2.3.4 Saúde e segurança do empregado

A saúde e a segurança dos colaboradores são muito importantes dentro das organizações, e o cumprimento das Normas Regulamentadoras é obrigatório, pois é assegurada pela Lei 6514 de 1977, que fala que a empresa deve zelar pela proteção total às vidas dos colaboradores, prevenindo acidentes, doenças e riscos através de fiscalização e prevenção de acidentes do ambiente do trabalho.

A saúde ocupacional é um procedimento que deve ser adotado pelas empresas, respeitando princípios éticos, morais e técnicos, com o objetivo de promoção e

preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. Pode-se entender ainda como sendo a ausência, entre os trabalhadores, de desvios de saúde causados pelas condições de vida no ambiente de trabalho. (NUNES, 2014).

Com o intuito de reduzir o elevado número de acidentes dentro dos locais de trabalho a sociedade e alguns empresários desenvolveu um programa para atuar na prevenção e identificação de situações de riscos.

Este movimento de prevenção de acidentes surgiu no governo de Getúlio Vargas, onde amparado no artigo 82 do Decreto-Lei 7.036, de 10 novembro de 1944 surgiu com a nomenclatura de CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

A CIPA é formada por um grupo de funcionários que são eleitos como representantes dos colaboradores. Sua gestão tem um período de 2 anos, onde será feita uma nova eleição para formar uma nova comissão.

A principal função da CIPA dentro das indústrias é atuar de forma preventiva, identificando possíveis situações de riscos de acidentes e eliminando essas situações, desta forma estará colaborando para a segurança de toda a organização.

Algumas organizações adotam alguns programas para melhorar a qualidade de vida seus colaboradores e prevenir alguns tipos de doenças, como fadiga, estresse. Estes programas são: ginástica laboral, que é uma série de exercícios de alongamento que são realizados no início de cada jornada de trabalho, sua principal função é evitar lesões por esforço repetitivo (LER). Outro programa utilizado pelas empresas que atuam na orientação de seus colaboradores é o diálogo semanal de segurança (DSS). Este programa é realizado em reuniões entre o líder da equipe e seus subordinados, onde são passadas informações sobre prevenção de acidentes legislação da segurança de trabalho, orientação sobre o uso adequado dos equipamentos de segurança no local de trabalho.

A estrutura do quadro de segurança do trabalho dentro das empresas pode ser composta por técnico de segurança do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho e enfermeiro do trabalho, onde além desta equipe multidisciplinar algumas empresas têm dentro de suas unidades ambulatorios médicos modernos para atender algumas emergências que possa ocorrer no dia a dia, sem ter a necessidade de levar o colaborador até um hospital.

O quadro efetivo da equipe de segurança do trabalho por lei varia de acordo com o número de funcionários da empresa, ou seja, não são todas as empresas que tem em sua equipe este quadro completo.

É dever de todas as empresas de cumprir todas as normas segundo a consolidação das Leis do trabalho.

3 METODOLOGIA

Os parâmetros para realização deste trabalho tiveram origem em uma pesquisa de campo, focando principalmente em um levantamento de todo meio ambiente organizacional, levando em consideração o relacionamento interpessoal, qualidade de vida no trabalho e a relação entre colaborador e organização.

No presente trabalho foi utilizado o método qualitativo, onde a coleta de dados se dá a partir do contado direto do pesquisador com o ambiente a ser investigado. Para a construção do referencial teórico, foram utilizados artigos e livros que se basearam em estudos científicos que demonstram conhecimento na área que trata da qualidade de vida no trabalho e gestão de recursos humanos.

A pesquisa de campo foi realizada em uma organização do ramo alimentício, a visita técnica teve a finalidade de observar todo o processo industrial e administrativo. Nesta visita, uma profissional responsável pela gestão de qualidade da organização demonstrou como se davam tais processos e o dia a dia dos colaboradores enquanto imersos no trabalho.

Para analisar a relação interpessoal e a satisfação no trabalho dos colaboradores foi utilizado o método de observação não participante, onde os mesmos trabalhavam em seu expediente normal sem qualquer interferência do pesquisador. Para maior exatidão dos fatos a serem relatados, foi necessário redigir um texto contendo todos aspectos observados.

Após a observação, foi utilizado como instrumento de pesquisa um questionário aberto para a coleta de dados, contendo 15 questões respondidas pela encarregada por meio de uma entrevista, o mesmo abrangia questões que identificavam os aspectos de qualidade de vida e gestão de pessoas na organização. Posteriormente, as respostas obtidas foram confrontadas

com as observações realizadas pelos pesquisadores às instalações da empresa, quando algumas práticas foram constatadas.

4 O ESTUDO DE CASO

A empresa em análise conta com uma fábrica e uma padaria, onde seu segmento é alimentício e sua principal produção são pães e quitandas, é uma empresa privada, de pequeno porte e de baixa tecnologia que conta com 1900 colaboradores, sendo ela uma sociedade de pessoas e que tem como principais concorrentes as demais padarias da cidade, entretanto tem como diferencial o reconhecimento de sua marca que transmite a essência de qualidade e entusiasmo.

A organização também faz parcerias com outras empresas de ramos distintos onde ela distribui e divulga seus produtos na inauguração de novos produtos da empresa parceira, além disso ela apoia campanhas de conscientização como por exemplo o outubro rosa.

Foi permitido contatar apenas uma colaboradora, sendo ela mulher, negra, engenheira de alimentos e responsável por diversos setores, o que atrai atenção, já que pessoas com tais características não são comumente vistas em cargos altos.

Logo na entrada pode-se observar uma placa informando haver 106 dias sem acidentes com afastamento, com um recorde de 477 dias, porém quando questionada foi constatado que estes dados não estavam atualizados, uma vez que o último acidente havia sido a uma semana do dia visita na empresa, onde um funcionário acabou cortando o dedo com uma faca.

Adentando-se na fábrica o visitante recebe um kit contendo um jaleco, toca, protetor de barba (para os homens) e protetores de ouvido, todos descartáveis, podendo assim ser levados ao começo da fábrica, onde são feitos todos os processos de produção. Mediante a entrada existe um local para lavar os calçados, porém a colaboradora informa não ser necessário visitantes realizarem tal ação, visto que o chão fica molhado, podendo assim evitar possíveis quedas ou lesões, demonstrando perigo para os colaboradores que trabalham nesse ambiente escorregadio diariamente.

Pôde-se observar desde o almoxarifado até a última etapa do processo, quando os produtos estão prontos para partirem ao seu local de venda. Ao longo da fábrica pode-se verificar muita organização e tarefas bem definidas, em contrapartida as condições de trabalho são num geral perigosas, pois o chão realmente tem água empoçada em alguns locais sendo muito escorregadio, além do chão ser sujo exatamente por esse motivo, porque por mais que se lave os pés antes de entrar as vezes cai um pouco dos ingredientes e ao pisarem tornam a água empoçada suja.

Nenhum dos processos utiliza-se luvas (lembrando que é um ramo alimentício) sendo distribuído por todo local pias para que lavem as mãos, porém não é feito controle. Somente onde acontece a fritura de alguns alimentos é utilizado luva de elástico. Um agravante foi a ausência de saídas de emergência na indústria, somente mangueiras e extintor, sendo um agravante caso alguma tragédia venha a acontecer. Além de ser contra a lei, coloca a vida dos funcionários em risco.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Após a visita ao interior da fábrica e a verificação de todo seu processo de produção, pôde-se conversar com a colaboradora responsável pelo acompanhamento, onde a mesma respondeu às perguntas para que a entrevista fosse mais satisfatória. As quais foram separadas de acordo com promoção da diversidade e equidade, remuneração e benefícios, compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional e saúde e segurança dos empregados. Entretanto, todos os temas estão ligados e por esse motivo ocasionalmente existia a necessidade de questionar sobre algum outro tema.

De acordo com a entrevistada, a empresa não possui princípios cristãos e respeitam toda e qualquer religião de seus colaboradores, chegando a fazer acordo quando há um feriado religioso, já que nem todos partilham da mesma religião.

Não foi possível quantificar com exatidão a respeito da quantia de mulheres e homens que fazem parte da organização, somente que é composta por dois gerentes homens, uma gerente comercial mulher e uma administradora mulher, e que homens e mulheres são tratados igualmente, inclusive no tocante aos salários. Contudo, é possível observar que os

funcionários são muito diversificados, tendo entre eles homens e mulheres, brancos e negros. Porém, os deficientes são apenas a quantidade exigida pela legislação.

A empresa não possui um Plano de Cargos e Salários, no entanto os salários são compatíveis com os cargos e baseados no mercado. Os funcionários recebem como benefício vale alimentação, plano de saúde e vale transporte, porém esse último é descontado do salário. Possuem também concessão de bolsa para estudos, mas não é divulgado, por isso grande parte dos funcionários não conhecem.

A instituição ainda não conta com um cronograma de treinamento, sendo feitos somente quando há necessidade, por se tratar de uma área de produção, se pararem os dois turnos para fazer treinamentos a produtividade ficaria comprometida, e não justifica parar somente um turno para realizar o mesmo quando se tem dois.

Todos os funcionários possuem equipamentos de produção individual (EPIs), totalizando 11 equipamentos sem distinção de cargos. Em contrapartida, não há controle dos mesmos, sendo substituídos somente caso o colaborador veja a necessidade e comunique. Somente é controlado os uniformes, que são trocados 3 vezes na semana e cada um possui uma cor de gola diferente para a identificação da troca.

É distribuído e acessível a todos água potável nos bebedouros por toda instituição, podendo parar o serviço para tomar quando haver necessidade. Porém não há no local um refeitório adequado para que todos façam suas refeições, além disso não possuem exercícios laborais, somente se revezam quando estão cansados.

Como relatado anteriormente, havia uma semana da ocorrência do último acidente sem afastamento e um mês do último com afastamento tendo o colaborador levado pontos. Vale ressaltar que a fábrica não conta com um pronto socorro, somente com uma caixa de primeiros socorros e caso necessário levam ao hospital.

Após a entrevista a colaboradora expressou sua própria experiência dentro da organização e do que pode se ver lá dentro. Revelou ser um local onde não há incentivos, nem motivação, e que ela mesma já pensou em sair diversas vezes. Ela acredita que a maioria dos funcionários são insatisfeitos com seu trabalho, e que já presenciou colegas saírem por esse motivo. Além de falta comunicação, e esse ser o motivo de grande desentendimento e problemas que

poderiam ser evitados. Confessou que demorou para ser reconhecida e promovida, mas garante que não tem a ver com o fato de ser mulher e negra.

Por outro lado, garante que quando surge uma vaga dentro da organização, optam primeiro pelo recrutamento interno, para somente caso a vaga não seja preenchida fazer o recrutamento. Entretanto, pode-se perceber que essa iniciativa aparentemente é para evitar gastos maiores e terem alguém que já esteja apto aos costumes da organização. A entrevistada garantiu também que a nova liderança tem buscado melhorias para a instituição, e que mesmo que pequenas já é possível vê-las.

Foi notado a ausência de um programa de cargos e salários e uma escassez de treinamentos contínuos. A relação interpessoal entre o setor operacional e tático foi satisfatória, entretanto, não foi constatada a mesma relação satisfatória entre o setor estratégico com os demais setores e não foi notado nenhum incentivo motivacional. Um ponto notoriamente positivo é a possibilidade de bolsa de estudos para capacitação de alguns colaboradores e a disposição de plano de saúde e vales transporte e alimentação (política salarial).

A organização não possuía nenhum tipo de incentivo a boa alimentação e nenhum programa que salientava a importância do mesmo, não realizava ginástica laboral e nem possuía intervalo de descanso, ambos necessários para atividades intensas. Um ponto forte, foi a utilização de quase todos equipamentos de proteção individual.

6 CONCLUSÕES

É de fundamental importância que todo gestor obtenha certo conhecimento sobre a evolução da preocupação empresarial na área de gestão de pessoas e qualidade de vida. Sendo assim, deve levar em conta todas as fases que ocorreram durante os anos, buscando também a relação entre as áreas e especificando melhorias em processos da organização, como a promoção da diversidade e equidade, segurança, remuneração e benefícios.

Além disso, foi citado um grande fator que motiva a maioria dos funcionários dentro da organização, fazendo com que haja uma fidelidade e satisfação entre funcionário e empresa. Este fator caracteriza-se como o compromisso com o desenvolvimento profissional, ou seja, quando há uma preocupação da mesma em ajudar seus funcionários no crescimento intelectual, profissional e promover oportunidades para que eles cresçam e gerem resultados positivos futuramente.

Como mencionado, para a elaboração do referencial teórico foram utilizados artigos e livros. Para a análise da organização utilizou-se o método qualitativo, onde foi realizado o método da observação não participante das atividades desenvolvidas dentro de uma organização e posteriormente a realização de uma entrevista por meio de um questionário.

A empresa analisada tem como segmento o alimentício, sua principal produção é de pães e quitandas, por este motivo seus principais concorrentes como já destacado são as padarias da cidade. A observação dos processos da organização foi como um todo, desde o almoxarifado até a última etapa do processo, quando os produtos estão prontos para partirem ao seu local de venda.

Um destaque negativo durante a observação é a ausência de luvas na maioria dos processos, por ser uma indústria do ramo alimentício é um ponto extremamente agravante. E apesar da existência de pias para a limpeza das mãos não há um controle desse processo. A ausência de saídas de emergência foi outro ponto crucial para se identificar que não há uma segurança no local de trabalho.

Constatou-se, além disso, que a preocupação com os colaboradores e sociedade foi considerada insuficiente, pois não há indícios de responsabilidade da organização com a qualidade plena de vida dos mesmos. Foi verificado ainda, a alta insatisfação no trabalho, a ausência de oportunidade, escassez de um plano de cargos e salários e falta de treinamento para os funcionários.

Em síntese, como resposta ao objetivo principal para qual o estudo se propôs, no transcorrer deste trabalho, pôde se perceber que, levando em consideração a organização analisada, há a necessidade de a mesma ter uma preocupação maior com a condição de trabalho da empresa nos aspectos de segurança, saúde e gestão dos seus funcionários, tendo em vista que o

cumprimento deste aspecto permite uma melhor imagem e estrutura organizacional para seus *stakeholders*.

É notório que nos dias atuais as organizações que desempenham tais estratégias nas áreas de gestão de pessoas e qualidade de vida têm uma crescente vantagem entre as demais empresas. Diante disso, um bom planejamento nessas áreas pode trazer um bem-estar de todos os funcionários, com uma melhor ergonomia, valorização dos mesmos, controle de acidentes e benefícios para ambos os interessados como uma melhoria na produtividade na empresa e motivação dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, Rio de Janeiro Campus, 1999. 457p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 6. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. *In: Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, Ponta Grossa, v.7, n.2, p.103-112, abr./jun. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>>. Acesso em: abr. 2018.

HOFFMANN, Joceli. Comprometimento como ferramenta para a valorização profissional e o desenvolvimento empresarial. *In: [anais..] XV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, Rio de Janeiro, p. 337-351, out/nov. 2005. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/40_artigo%20SEGET.pdf>. Acesso em: abril. 2018.

INDICADORES ETHOS - MM360. Indicadores ethos para negócios sustentáveis e responsabilidade. **Indicadores Ethos-MM360 para a promoção da equidade de gênero**, São Paulo, set. 2015. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Indicadores-Ethos-MM360_Genero_FINAL.pdf>. Acessado em: abr. 2018.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13.ed São Paulo: Saraiva, 2009. 332p.

NUNES, Flavio de Oliveira. **Segurança e saúde no trabalho: esquematizada**. 2. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

- OLIVEIRA, Josiane. Gestão da diversidade: O desafio dos negros nas organizações brasileiras. Rio de Janeiro: *In: [anais..] XXXI Encontro da Ampad*, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A1917.pdf>>. Acesso em: abr. 2018.
- PRATES, Liliam C. de M. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013. 34 páginas. Monografia (Especialização em Gestão Pública) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/230/Prates_Liliam_Catiani_de_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: jul. 2019.
- RUEDA, Fabian Javier Marín; SERENINI, Antonio Luiz Prado; MEIRELES, Everson. Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. *In: Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v.14, n.3, set. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300006>. Acesso em: jun.2018.
- SAJI, Genilda. **Gestão da diversidade no Brasil**: apresentação de um modelo brasileiro. 2005. 62 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5738/107942.PDF>>. Acesso em: abr. 2018.
- SAMPAIO, Jader dos Reis. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- SANTOS, Djenifer F. A. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva. 2012. 80 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2012. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: jul. 2019.
- SANTANA, Thaisa. **Remuneração e benefícios**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/remunerao-e-benefcios>>. Acesso em: 15 Abril 2018.
- TACHIZAWA, Takeshy, ANDRADE, Rui Otavio Bernardes. **Gestão socioambiental**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- TEIXEIRA, Kamila. Diversidade e equidade de gênero em empresas. *In: Gênero*, Niterói. v. 15, n. 2, p. 155- 162, set. 2015. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/659/405>>. Acesso em: abr. 2018.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *In: Caderno de Pesquisas em Administração*, São Paulo, v.8, n.1, jan./mar. 2001. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em: abr. 2018.
- VISCAINO, Cassiana Cristina Lorenzon; ESTORK, Leandro Augusto. Gestão de pessoas: um olhar sobre a evolução histórica do principal ativo das organizações empresariais. *In: Revista Científica Eletrônica de Administração*, São Paulo, n.13, p.1-7, dez. 2007. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/5RcsPI2dJl8KVgB_2013-4-30-10-54-58.pdf>. Acesso em: abr. 2018.