



Atividade da disciplina 16878 Turma: 85401 – Pós- Graduação EaD – 3.
° Mês Período:2024/1. ° Universidade Luterana do Brasil – ULBRA, como
requisito para obtenção de nota.

GESTÃO, CULTURA, LIDERANÇAS VERSUS SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES

Acadêmico: Nelzo Ronaldo de Paula Cabral Marques Junior¹

Thomaz Décio Abdalla Siqueira²

Daniela Jéssica Bezerra Sales³

¹ Atividade da disciplina: 16878 - Turma: 85401 – Pós-Graduação em Gestão, Cultura, Lideranças Versus Saúde nas Organizações/ EaD – 3. ° Período:2024/1. ° Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Bacharel em Educação Física - Promoção da Saúde e Lazer - FEF - Faculdade de Educação Física e UFAM -Fisioterapia da Universidade Federal do Amazonas.

² Pós-doutor em Psicologia Social e do Trabalho (USP). Professor Titular – Classe E da UFAM - Universidade Federal do Amazonas. Presidente da CPA – Comissão Própria de Avaliação da UFAM. *E-mail:* thomazabdalla@ufam.edu.br

³ Graduanda do Curso de Enfermagem na FAMETRO – Faculdade Metropolitana de Manaus - Centro Universitário UNIFAMETRO – Instituto Metropolitano de Ensino Ltda.

AP2 – (7,0 pontos) – 2024.1

Estudo de Caso 2

Estudo de Caso 4

Com base no conteúdo da SAGAH: Promoção à Saúde e à Qualidade de Vida no Trabalho, analisar o Estudo de Caso 4 que segue e responder as questões solicitadas. A saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores são preocupações crescentes das empresas que reconhecem que trabalhadores saudáveis e felizes se comprometem mais com suas atividades e com os objetivos organizacionais.

Com relação a esse assunto, observe a situação a seguir.

A Ka & Ka é uma empresa de produtos alimentícios muito bem conhecida, não somente em sua região, mas também, em todo o país. Com mais de 50 anos no mercado, já foi premiada por ser uma das melhores empresas para trabalhar, pois oferece remuneração justa a seus colaboradores e preza por sua segurança e sua qualidade de vida no trabalho.

No entanto, há dois anos, a Ka & Ka vem perdendo sua posição neste quesito: o índice de absenteísmo aumentou, assim como o de *turnover*, levando uma queda na produtividade, no faturamento e na lucratividade.

Estudo de Caso 4 (Cont.) – 2024.1

Preocupada com a possibilidade de o problema se agravar, a diretoria optou por contratar uma empresa de consultoria. Nesse sentido, você tem uma empresa de consultoria e foi contratado para identificar o que está acontecendo, avaliar o nível de satisfação dos colaboradores e propor novas estratégias que possam resolver o problema. Após conversas e pesquisas realizadas com os colaboradores da empresa Ka & Ka, você e sua equipe chegaram à conclusão de que estes colaboradores estão insatisfeitos e desmotivados; sentem-se cansados fisicamente; têm a jornada intensa de trabalho; estão tensos e ansiosos pela pressão que sofrem para bater as metas; e sentem-se desmotivados para o trabalho de forma geral.

*** Atividade:**

- Analisar o acima exposto, com foco na saúde física e mental, na qualidade de vida e no bem-estar físico, mental e social desses trabalhadores, o que

você, como líder, recomendaria à empresa como possíveis soluções para os problemas identificados?

Resposta:

Com a modernização e a implantação de novas tecnologias na produção industrial ocorreram grandes transformações no desenvolvimento e nas condições de trabalho, acarretando mudanças significativas no plano social e no comportamento individual de cada trabalhador. Com isto muito vem se ouvido falar nos últimos anos sobre qualidade de vida, saúde e segurança no ambiente de trabalho. O trabalho é um campo que vem sendo estudado ao longo dos anos por diversos pesquisadores tais como: Mobley (1992) e Chiavenato (2010), aonde vem se diversificando de forma satisfatórias grandes descobertas no que se refere as inter-relações entre trabalho e os processos de saúde e doença, dentre elas as mencionadas ocupacionais que trazem um aspecto negativo para o setor produtivo de qualquer organização.

Com base na literatura apresentada podemos analisar os aspectos citados e realizar um planejamento organizacional voltado ao bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores inseridos dentro da organização, mais para que isto aconteça necessitamos reforçar o compromisso de todos os gestores envolvidos neste processo para que analisem de forma coerente os baixos índices de produtividade, bem como o de absenteísmos e qualidade de vida destes colaboradores.

São várias as definições sobre Qualidade de Vida no Trabalho, ora associando às características intrínsecas das tecnologias introduzidas e ao seu impacto; ora a elementos econômicos, como salário, incentivos abonos, ou ainda a fatores ligados à saúde física, mental e à segurança e, em geral, ao bem-estar daqueles que trabalham. Em outros casos, segundo alguns autores, considera-se que a QVT⁴ é determinada por fatores psicológicos que podem mediar os conflitos existenciais trabalhistas, como grau de criatividade, de autonomia, de flexibilidade de que os trabalhadores podem desfrutar ou, fatores organizativos e políticos, como a quantidade de controle pessoal sobre o posto de trabalho ou a quantidade de poder que os trabalhadores podem exercitar sobre o ambiente circundante a partir de seu posto de trabalho.

Fatores como estes tendem a fortalecer a relação entre empregado e empregador trazendo consigo confiabilidade e respeito diante das individualidades que cada um apresenta em seu processo laboral dentro da empresa, organizar a divisão das tarefas, replanejar a execução do trabalho, manter uma gestão participativa são fatores primordiais já que trabalho

⁴ Com o foco na ausência de doenças dos trabalhadores e reforçando a autoestima e o bem-estar empresarial nas organizações que se preocupam da importância da saúde mental dos seus contratados (colaboradores).

prazeroso é aquele em que cabe ao trabalhador uma parte importante da concepção.

Sabemos do desafio, mas devemos quebrar certos paradigmas que apontam uma visão de um panorama aonde a reestruturação exige o surgimento de um trabalhador participativo, escolarizado e polivalente, esta polivalência é vivenciada de forma ambígua, ou seja, como aumento de responsabilidade, maior carga de trabalho e menor autonomia, deve-se haver uma balança para medir tais aspectos nestes processos organizacionais, estabelecer políticas de segurança, saúde e meio ambiente, ainda é o mais rentável para as organizações que visam estabelecer uma boa produtividade mantendo a qualidade de vida de seus funcionários. É fundamental o planejamento organizacional na gestão de pessoas. Sabemos que as empresas ditas “visionárias” sabem como estimular e motivar seus talentos.

Em síntese, as organizações precisam levar em consideração que a melhor forma de reter seus talentos é mantendo-os motivados e desafiados e deve em primeiro lugar, acreditar na capacidade das pessoas em contribuir para o crescimento da empresa, através de atualizações e aperfeiçoamentos internos ao treinamento ou externos (com convênio com outras instituições).

Obras consultadas:

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 3Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MOBLEY, William H. Turnover: causas, consequências e controle. Porto Alegre: Ortiz, 1992.