
BOAS PRÁTICAS PARA BEM VIVER NO TRABALHO: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Ciências Humanas, Edição 123 JUN/23 SUMÁRIO / 08/06/2023

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.8017569

Francineide da Silva Feitosa¹

Sandra Maria de Freitas²

Elisabel Pappis Orso³

Tiago Siena

Resumo:

Este relato de experiência, tem como objetivo determinar como as relações interpessoais no ambiente de trabalho têm sido cotidianamente impactadas negativamente, pelo estresse ocupacional e emocional. Neste contexto identificado pela presente pesquisa, os agentes que contribuem para insatisfação e adoecimento do trabalhador, comprovando a relevância social da intervenção local. Pois os objetivos específicos, visam estimular a inteligência interpessoal nas condutas diárias, como forma de dirimir e amenizar as intercorrências que podem intervir negativamente no bem-estar dos indivíduos em seu ambiente de trabalho e como boas práticas de relações interpessoais podem ser inseridas nas organizações, propiciando um ambiente de trabalho mais agradável, conseqüentemente com menos atritos e ruídos na comunicação.

Palavras-chaves: Bem-estar no trabalho, ruído na comunicação, qualidade de vida.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, as empresas buscam cada vez mais profissionais competitivos que as auxiliem a alcançar os resultados propostos, relativos às demandas organizacionais suscitadas, derivado de grandes mudanças relacionadas ao mercado global em expansão. Para isso torna-se necessário fazer investimento no capital humano envolvido nas organizações, a fim de reduzir os impactos de adoecimento e rotatividade de empregados.

Seguindo este pressuposto de qualidade de vida no campo organizacional, tínhamos como principal objetivo identificar quais as boas práticas contribuem de fato, para que o indivíduo possa viver melhor, com ambiente laboral prazeroso e feliz, e quais fatores poderiam estar afetando o desempenho individual e impactando nos resultados organizacionais. Para tanto, os objetivos específicos visavam compreender quais boas práticas para bem viver no trabalho, podem contribuir de forma efetiva nas melhorias do ambiente laboral, qual a importância do capital humano e a relevância das pessoas em uma organização, identificar agentes que contribuam para maior nível de insatisfação no trabalho, mapear a origem dos problemas apresentados, analisar práticas que contribuem para um ambiente de trabalho saudável e por fim, sugerir em cartilha, de forma resumida, práticas que possam estar contribuindo no bem viver no ambiente de trabalho.

Considerando que alguns locais de trabalho oferecem ambientes hostis e conflituosos, suscitando a intervenção, e essa era a conjuntura apresentada nas duas empresas, justifica-se com este trabalho a necessidade de intervenção em ambas, com o objetivo de orientar os empregados e os proprietários, acerca de boas práticas para uma vida mais saudável no ambiente laboral. O treinamento teve como intuito auxiliar para a resolução dos conflitos apontados e assim tornar as relações interpessoais mais amenas.

Levando em consideração os avanços identificados quando se refere aos processos de trabalho que contribuem para prevenção ao adoecimento do trabalhador, o projeto teve grande relevância social, bem como acadêmica, já que as lacunas que foram esclarecidas sobre o tema em questão, puderam subsidiar melhorias nas relações interpessoais, bem como amenizar impactos já causados por um ambiente estressor. Para tanto, foi possível contribuir com a promoção e a prevenção para um ambiente preocupado não apenas com o capital, mas com o humano e o social, além de promover a difusão da temática entre as demais empresas da região, possibilitando um olhar macro para futuras transformações.

Atentos às observações de como um ambiente de trabalho pode se tornar extremamente doentio, buscamos com esse trabalho encontrar os pontos de atrito em duas empresas, visto que em ambos os locais encontravam-se com problemas de relacionamento, portanto, necessitando de uma intervenção. Sendo assim, foram inicialmente utilizadas as informações adquiridas no local para desenvolver as ações referentes ao treinamento realizado nas empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Importância da qualidade de vida no trabalho para o colaborador

Não há dúvida de que a comunicação tem um grande impacto na forma como os profissionais se conectam internamente. A falta de diálogo deixa os funcionários sem orientação, o que pode levar a erros de missão e conflitos internos. Primeiro, para melhorar a comunicação deve-se levar em conta o comprometimento da liderança. Os superiores precisam praticar a democratização da informação aos subordinados, para que sempre saibam o que é necessário e quais os caminhos que devem ser percorridos em busca dos objetivos propostos.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), discute que a qualidade de vida também está relacionada ao acesso à saúde, educação, saneamento básico e moradia. Então ter qualidade de vida significa felicidade, mas de uma forma bem holística porque podemos ter diferentes tipos de gratificações, desejos e anseios.

Por exemplo, ter qualidade de vida inclui saúde física, mental, emocional e espiritual, assim como as relações com a família, amigos, e as relações no trabalho.

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho, são importantes para funcionários e empresas porque é concebido para promover o bem-estar e a promoção da saúde no local de trabalho, os funcionários desenvolvem hábitos mais saudáveis. “Esses programas buscam equilíbrio e felicidade da empresa, a satisfação dos funcionários e a eficiência porque a produtividade está diretamente relacionada ao bem-estar dos trabalhadores”. (LACOMBE, 2014, p. 282).

As pessoas precisam se sentir valorizadas e felizes com as atividades que realizam na empresa para que possam ser produtivas. A satisfação dos colaboradores, está em estarem felizes no desempenho de suas atividades, importante salientar que isso é também está relacionado a ser reconhecido, respeitado profissionalmente e a ter padrões mínimos de qualidade do ambiente de trabalho, com os recursos necessários à sua disposição para a prática diária de suas atividades laborais.

2.2 Os benefícios na promoção do bem-estar no trabalho

O bem-estar no trabalho é uma série de estratégias e ações adotadas para criar um ambiente de trabalho harmonioso para os colaboradores. Assim, além de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, os colaboradores podem ser motivados e envolvidos no seu dia-a-dia de trabalho. (MILKOVICH, 2013).

Os funcionários precisam se sentir reconhecidos pela empresa e conseguir enxergar oportunidades efetivas de crescimento e novos desafios para manter o interesse em seu trabalho.

Quando a empresa demonstra interesse no bem-estar dos funcionários, consegue ficar à frente de seus concorrentes. “Esse é um diferencial relevante na atração de talentos para uma organização, e estresse reduzido”. (LACOMBE, 2014, p. 283).

Empresas que se preocupam com a Qualidade de vida dos seus seus colaboradores, ganham em fatores, como:

Produtividade aumentada;

1. Redução do absenteísmo e dos custos de saúde;
2. Aumento do engajamento dos funcionários;
3. Uma força de trabalho mais resiliente
4. Melhor retenção da equipe.

2.3 A Importância da Qualidade de Vida para a Empresa

Se usados os mecanismos certos para beneficiar o crescimento de uma organização, podem aumentar a competitividade de uma empresa, afinal quando uma empresa investe em capital humano, está investindo também na motivação de suas equipes. Isso afeta diretamente o desempenho dos indivíduos na empresa, tornando-os mais engajados e comprometidos com suas atividades, garantindo a qualidade de seus produtos e serviços. (LACOMBE, 2014).

Um ambiente de trabalho com menos estressores garante uma melhora no clima organizacional, além de garantir uma melhor produtividade para a empresa

O capital só é bem investido quando é investido e administrado com sabedoria. Portanto, a gestão é feita antes, durante e após o investimento de capital ou de qualquer outro recurso empresarial como máquinas, equipamentos, instalações, clientes, etc. As empresas de sucesso perceberam isso e fizeram dos funcionários um elemento-chave. (MILKOVICH, 2013).

Após ser identificada a necessidade de um ambiente de trabalho menos hostil, é possível verificar que muitas empresas fazem investimentos em sua mão de obra e tentam manter um clima organizacional mais agradável para os colaboradores, que em sua grande maioria passam maior parte do dia desenvolvendo suas atividades dentro da organização.

3 METODOLOGIA

3.1 Organização participante

As empresas designadas para a intervenção do Projeto Integrador com enfoque em Psicologia Organizacional foi uma empresa do ramo madeireiro, onde é mais utilizado a força braçal e que está localizada no Eixo da BR 364 há cerca de 264 KM de Porto Velho no

Distrito de Vista Alegre do Abunã. Iniciou sua história a cerca de seis anos com cerca de cinco colaboradores, tendo como enfoque inicial apenas representação na venda de madeiras. Entretanto, com aumento no volume de vendas e dificuldade entre procura e oferta, bem como baixa qualidade nos produtos ofertados, com o passar dos anos a empresa passou a serrar, beneficiar e também fazer o aproveitamento de todo o resíduo na fabricação de caibros, cabos de vassoura e carvão. Hoje ultrapassando os 44 colaboradores. A outra empresa é voltada ao atendimento à sociedade cárcere e 90 % de seus colaboradores são egressos do sistema prisional, estando localizada na Estrada da Penal, Bairro Aponiã, Porto Velho, Rondônia, tendo em média 12 colaboradores na Unidade, iniciou a suas atividades a cerca de 21 anos tendo como enfoque auxiliar na reintegração do egresso do sistema prisional no pós muro, utilizando-se do tripé espiritual, mental e físico.

3.2 Procedimentos para coleta e análise dos dados

Pesquisar um fenômeno sob o rigor científico requer do pesquisador a utilização de um método para construir reflexões e pensamentos que obviamente, devem estar em total consonância ao seu objeto de pesquisa. Escolhido o tema, feito o recorte do objeto e realizada a pesquisa bibliográfica inicial, cabe a metodologia adotada para o estudo. Segundo Minayo (1994):

“A metodologia inclui as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a construção da realidade e o sopro divino do potencial

criativo do investigador. Enquanto abrangência de concepções teóricas de abordagem, a teoria e a metodologia caminham juntas, intrinsicamente inseparáveis. Enquanto o conjunto de técnicas, a metodologia deve dispor de um instrumental claro, coerente, elaborado, capaz de encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática” (MINAYO, 1994, p. 16).

Para esse propósito, o projeto realizou-se inicialmente com revisões literárias, onde foi concretizada através de revisão integrativa da literatura, que consistiu na construção de uma análise ampla de compilados de saberes científicos, fornecendo subsídios para discussões sobre métodos e resultados de pesquisas, igualmente dando espaço para possíveis reflexões para que embase a realização de futuros estudos (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

A coleta de dados científicos, ocorreu no mês de agosto do ano de 2022 e as estratégias de busca que embasaram o pré projeto, tiveram foco principalmente em documentos recentes sobre o tema publicados nos últimos 10 anos, sem menosprezar artigos e antigos estudos clássicos que envolve a temática escolhida e que superam o intervalo de dez anos. Buscou-se literatura em português, sendo utilizados os seguintes descritores: Qualidade de vida no trabalho; conflito, Bem-estar no trabalho.

“De maneira geral, a pesquisa pode ser definida como a procura por soluções e resoluções para algo que traz algum tipo de desconforto ou explicações mais elaboradas para aquilo que provoca bem-estar. Significa dizer que a pesquisa não é realizada apenas para sanar ou corrigir problemas sociais, mas também para entender tudo aquilo que nos cerca. Pesquisar, portanto, é se debruçar sobre as

causas e os efeitos de um determinado fenômeno.”

(CHOTOLLI, 2018 pág. 31)

A pesquisa de campo proporciona ao pesquisador a oportunidade de estar diretamente articulado com o espaço do qual decorrem as suas informações necessárias para embasamento teórico da pesquisa qualitativa e quantitativas, sendo portanto, uma das etapas mais relevantes para compilação de dados e constatação de resultados. De acordo com (MINAYO, 2004), a partir da pesquisa de campo é possível comparar a diferença entre dados de diferentes épocas ou constatar semelhança e evolução de informações ao decorrer do tempo.

Ainda segundo (MINAYO, 2004), tendo como base esses preceitos pré estabelecidos o caminho que pretende-se traçar para construção de reflexões sobre a questão central deste projeto inicialmente foi de caráter qualitativo, utilizando-se dos saberes construídos, opiniões e interpretações que as pessoas criam a partir do contexto que estão inseridas. Os possíveis resultados promovidos pelos acadêmicos e de mudanças comportamentais pretendem seguir vias que buscam compreender a interação, reflexão e produção de significados sobre como as pessoas vivem, pensam e simbolizam os fenômenos e crenças que compartilham em relação às possíveis queixas apresentadas.

Através do processo de coleta de dados em pesquisa de campo objetivou-se observar a comprovação ou refutação das hipóteses inicialmente levantadas. Os instrumentos que foram utilizados foram a observação, escuta através de roda de conversa, questionário para aferir o clima organizacional. Teve-se o intuito de levantar dados qualitativos e quantitativos e para que chegássemos a dados reais utilizou-se as de instrumentos previamente estabelecidos conforme supervisão acadêmica.

A pesquisa de campo foi capaz de proporcionar aos pesquisadores a oportunidade de estar diretamente articulado com o espaço do qual decorrem as suas informações necessárias para embasamento teórico da pesquisa,

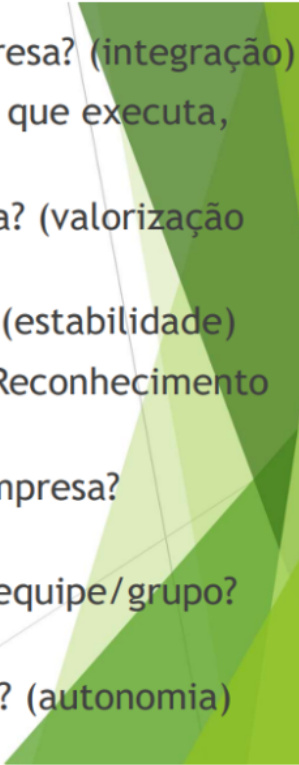
tornando-se uma das etapas mais importantes para compilação de dados e constatação de resultados. Partindo do princípio que, “a partir da pesquisa de campo é possível comparar a diferença entre dados de diferentes épocas ou constatar semelhança e evolução de informações ao decorrer do tempo”, estar em campo foi crucial para obter-se o compilado de dados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

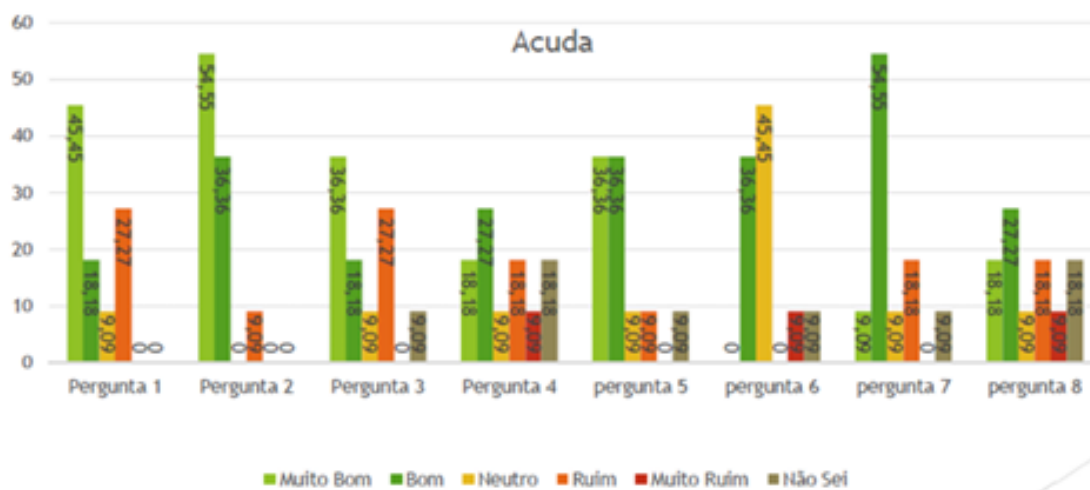
Apesar da maioria dos trabalhadores destacarem que o relacionamento interpessoal é o principal fator de promoção de satisfação laboral, os problemas nas equipes de trabalho foram os principais desafios à satisfação no trabalho, apontados neste estudo. As boas experiências de trabalho em equipe podem promover o advento de vínculos afetivos que promovem a satisfação de seus membros. Todavia, quando há problemas em lidar com a equipe, como no caso da amostra pesquisada, que apontaram a dificuldade em manter a equipe unida, percebe-se que a satisfação com os colegas encontra-se profundamente prejudicada pela maior parte da equipe.

4.1 Pesquisa de Clima Organizacional

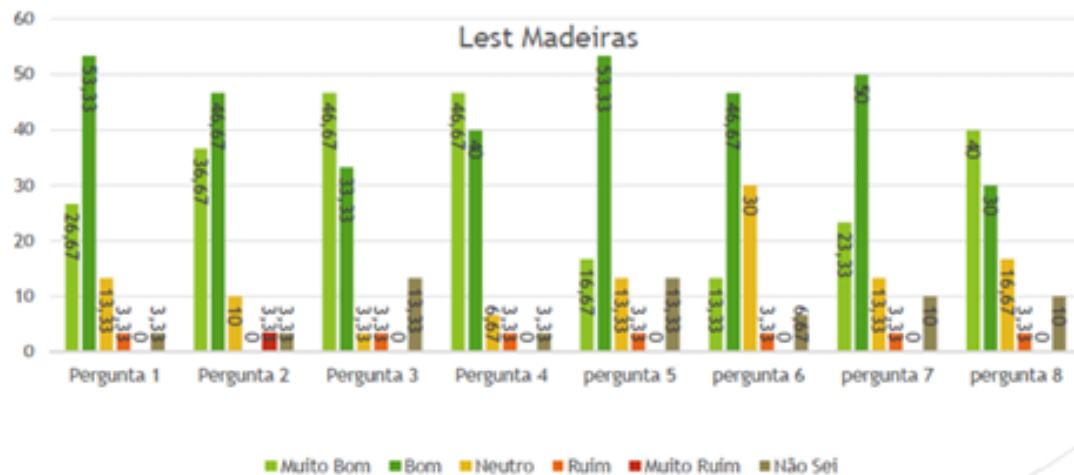
Ao se analisar as respostas referentes ao principal desafio encontrado no trabalho pelos participantes, foi possível reuni-las nas seguintes categorias: atender às demandas organizacionais, problemas nas equipes de trabalho, comunicação, processos de agregar trabalhadores, falta de autonomia e excesso de atividades de trabalho. Na tabela estão indicadas as frequências e porcentagens das respostas dentro de cada categoria.

- 
- ▶ M1. Como é o relacionamento entre os membros da empresa? (integração)
 - ▶ M2. Em termos de realização profissional com o trabalho que executa, você se sente: (realização/Satisfação)
 - ▶ M3. Você se sente reconhecido pelo trabalho que executa? (valorização reconhecimento)
 - ▶ M4. Como você avaliaria a estabilidade do seu emprego? (estabilidade)
 - ▶ M5. O que você acha da remuneração do seu emprego? (Reconhecimento financeiro)
 - ▶ M6. Como você avalia a sua influência nas decisões da empresa? (participação)
 - ▶ M7. Como você avaliaria as direções dadas pelo líder da equipe/grupo? (liderança)
 - ▶ M8. Como você avaliaria a autonomia dada pela empresa? (autonomia)

Respostas ao questionário



Respostas ao questionário



Nota-se que o reconhecimento foi um dos fatores de promoção de satisfação no trabalho percebidos pelos participantes da pesquisa. Observa-se a importância do reconhecimento do trabalho entre os colaboradores, pois o reconhecimento

funciona como feedback sobre acertos e erros, e sobre como agir nas situações que ocorrem no ambiente organizacional, sendo portanto, fonte de satisfação no trabalho.

5 RELATO DE INTERVENÇÃO

Este relato é resultado do pré projeto realizado em Projeto integrador que unificou as áreas de Psicologia Organizacional, Psicologia Jurídica, Psicologia de Grupos e Psicologia Social . O objetivo foi levantar aspectos teóricos e práticos que influenciam na saúde e bem estar do trabalhador, tendo como foco as relações interpessoais e as boas práticas para o bem estar no trabalho. Além de relatar a experiência durante a aplicação do treinamento onde se puderam identificar diferentes demandas como gestão de pessoas, qualidade de vida no trabalho, ruídos na comunicação, importância das relações interpessoais, satisfação, autonomia e etc.

O trabalho em campo foi fundamental para a integração entre ensino, pesquisa e prática requerendo dos estagiários uma articulação de conhecimentos multidisciplinares, já que tínhamos a intenção de integrar todas disciplinas oferecidas na grade curricular. Observou-se que a prática trouxe uma nova perspectiva do psicólogo na atuação de Psicologia Organizacional e do Trabalho, abrindo um novo leque para possível atuação como futuros profissionais de Psicologia. De fato, a atividade do psicólogo organizacional mostrou-se muito mais abrangente, complexa e estratégica, sobretudo nos impactos de sua intervenção nesse contexto. Obviamente que o bom resultado foi em virtude da excelente articulação entre mundo acadêmico oportunizado em Projeto Integrador e o campo, que somou-se a ótima aceitação dos grupos envolvidos no treinamento.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa foi importante no sentido de verificar fatores que podem favorecer ou prejudicar a satisfação laboral. Foi possível averiguar desafios encontrados no trabalho, e comprovar muitas das questões já levantadas no projeto inicial.

Sugere-se a realização de novas pesquisas, bem como treinamentos para que se obtenham resultados referentes à satisfação no trabalho a partir das possíveis intervenções. Os resultados obtidos podem servir de base para medir o clima organizacional para que se colabore para a promoção da satisfação no trabalho, obtida através de um ambiente saudável e conseqüentemente para a melhora de seu desempenho na organização. mas sozinho não apresentará resultados relevantes, para tanto, sugere-se também a realização de estudos posteriores que investiguem de forma mais aprofundada os determinantes da satisfação, insatisfação, desafios encontrados no trabalho e atitudes apresentadas pelos profissionais, para lidar com esses desafios, visto que o método de pesquisa empregado no presente estudo não possibilitou a investigação das percepções de forma aprofundada.

Verificou-se que a satisfação e a insatisfação destes colaboradores é resultado de múltiplos aspectos relacionados a amplos fatores individuais, grupais e organizacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO. Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. In: _____. Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida. 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2015. cap.15. p. 401-428.

CHOTOLLI Wesley Piante; Metodologia da pesquisa e do trabalho científico FUNEP, V.1 2018. Disponível em: Metodologia da Pesquisa e do Trabalho Científico. Acesso em: 23 de junho de 2022.

DAL FORNO, Cristiano; DA ROSA FINGER, Igor. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. Revista brasileira de qualidade de vida, v. 7, n. 2, 2015. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015>. Acesso: em Agosto de 2022.

FRANÇA. A. C. L. Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FAVA, L. R. Absenteísmo e Presenteísmo. O seu Portal de Gestão. Carreira/qualidade de vida. São Paulo, set. de 2009. Disponível em: http://www.ogerente.com.br/novo/colunas_ler.php?canal=6&canallocal=53&canalsub_2=177&id=839 – Acesso em: 21 mar. 2019.

FURTADO, M. (2022). Qualidade de vida no trabalho: 5 ações para melhorá-la na sua empresa. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-acoes-para-melhora-lana-sua-empresa/>>. Acesso em 13 de 08 de 2022

LACOMBE, Francisco. Recursos humanos: Princípios e Tendências. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.p.275-283.

MARTINS, C. (2021). Bem-estar no trabalho: entenda a importância de um ambiente voltado a pessoas, Disponível em: <<https://beecorp.com.br/bem-estar-no-trabalho/>> Acesso em 13 de 08 de 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

MENDES, K. D. S. RENATA CRISTINA DE CAMPOS PEREIRA SILVEIRA; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Enfermagem, v. 17, n. 4, p. 758–764, 2008. Disponível em: Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem | Texto & contexto enferme;17(4). Acesso em: 10 de junho de 2022.

MINAYO, M. C. S. (2004). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 8. ed. São Paulo: Hucitec. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/MGNbP3WcnM3p8KKmLSZVddn/?lang=pt>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

MILKOVICH, G.A. BOUDREAU, J.W. Administração de Recursos Humanos. 1ª. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NOBRE, M. (1995). "Qualidade de vida." Arq Bras Cardiol 64.4 . Disponível em: <https://www.academia.edu/download/31059631/64040002.pdf>. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

¹Graduanda do 7º período de Psicologia, Centro Educacional São Lucas, email: franrb014@gmail.com.

²Graduanda do 7º período de Psicologia, Centro Educacional São Lucas, e-mail: freitassm@gmail.com.

³Graduanda do 7º período de Psicologia, Centro Educacional São Lucas, email: belpappis@gmail.com.

[← Post anterior](#)

RevistaFT

A RevistaFT é uma Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis "B2" em 2023. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).



Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp: 11 98597-3405

e-Mail: contato@revistaft.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ: 48.728.404/0001-22

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), fundação do Ministério da Educação (MEC), desempenha papel fundamental na expansão e consolidação da pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação.

Conselho Editorial

Editores Fundadores:

Dr. Oston de Lacerda Mendes.

Dr. João Marcelo Gigliotti.

Editor Científico:

Dr. Oston de Lacerda Mendes

Orientadoras:

Dra. Hevellyn Andrade Monteiro

Dra. Chimene Kuhn Nobre

Dra. Edna Cristina

Dra. Tais Santos Rosa

Revisores:

Lista atualizada periodicamente em revistaft.com.br/expediente Venha fazer parte de nosso time de revisores também!

Copyright © Editora Oston Ltda. 1996 - 2023

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio de Janeiro-RJ | Brasil