

ALTERNATIVAS PARA O MELHOR DESEMPENHO DOS COLABORADORES DENTRO DAS EMPRESAS

LIMA, Renata

Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais – FAEG
renatavernaschi@hotmail.com

RASTELLI, Thalita

Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais – FAEG

CAMPOS, André José de

Docente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais – FAEG

RESUMO

O artigo vem nos mostrar às várias alternativas que podemos ter dentro das empresas para que haja flexibilidade no trabalho, trazendo a união com a vida social de seus colaboradores. As pesquisas mostram que quando a empresa se dispõe a dar mais atenção a seus funcionários, eles apresentam um melhor rendimento para si próprio e suas empresas. O objetivo deste artigo foi mostrar que em meio a crise que nos encontramos, temos como reverter a história, nos qualificando e trazendo melhor qualidade de vida no trabalho.

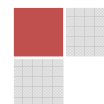
Palavras-chave: flexibilidade, qualidade de vida, benefícios.

ABSTRACT

The article is in showing the various alternatives that we have within the company to have flexibility at work, bringing the union of work with social life of employees. Research shows that when the company is prepared to pay more attention to their employees, they have a better income for themselves and for their companies. The objective this article is to show, that even in the midst of crisis that we are, we can revert the history, in qualifying and providing better quality of life at work.

Keywords: flexibility, quality of life, benefits.

1. INTRODUÇÃO



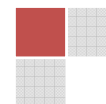
O mundo do trabalho vem passando por grandes transformações. Temáticas como a globalização, a flexibilização, competitividade e o aperfeiçoamento dos colaboradores dentro da empresa. Alguns autores mencionam que os colaboradores são tudo dentro da empresa, pois ao mesmo tempo em que podem trazer benefícios para ela, podem também deburrá-las. Neste artigo veremos os problemas que afetam as empresas e os benefícios obtidos por elas que adotaram estes métodos e as comparações dos rendimentos das que utilizam a flexibilização e as que não usam e acham que isso pode trazer problemas para elas.

A maior parte das empresas tradicionais ainda está presa ao “modelo industrial”, caracterizado pela utilização dos princípios tayloristas e fordistas. Na época industrial, as pessoas eram educadas a contrapor o prazer ao dever (VOCÊS/A, 2009). Mas algumas empresas saíram desse padrão, pois a procura por um ambiente de trabalho favorável está aumentando a cada dia, os quesitos como verdadeira valorização e respeito ao ser humano, crença na evolução de seus empregados, ambiente de transparência e ética na gestão de pessoas são fatores que valeram pontos na hora da escolha das companhias que ocuparam os primeiros lugares do ranking "Melhores empresas para se trabalhar no Brasil", segundo pesquisa anual da consultoria internacional Great Place to Work Institute (LUQUES, 2009). Empresas como a Google e a Chemtech deveriam ser modelos de inspiração para outras empresas, pois aliam excelentes remunerações com motivação para os colaboradores serem eficazes através de suas inovações. O objetivo de estimular hábitos saudáveis, por meio da prática regular de hábitos tais como exercício físico, alimentação, comportamento preventivo, controle do estresse e bons relacionamentos são princípios do estilo de vida saudável com vistas à melhoria de qualidade de vida do trabalhador (ATIVUSSPORT, 2009).

O objetivo deste artigo foi mostrar que meio em crise que nos encontramos, temos como reverter a história, nos qualificando e trazendo melhor qualidade de vida no trabalho.

2. CONTEÚDO

2.1 PROBLEMAS FREQUENTES - ESTRESSE



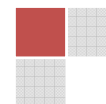
Com um mundo de pura tecnologia, muitos prazos exigidos pelas empresas, a concorrência agressiva, e a crise mundial, os colaboradores estão sendo exigidos cada dia mais. Um dos problemas mais frequentes é o estresse, é uma resposta do organismo a vários fatores como mudança de estilo de vida, ansiedade, depressão, e outros, ele pode causar transtornos psicológicos, e até enfermidades como úlceras, infarto, câncer, arritmias, taquicardia, hipertensão, colesterol, catecolamina e manifestações mentais como tentativa de suicídio. Um funcionário estressado é um grande problema para empresa, pois a sua produtividade e criatividade caem com isso o empresário deixará de lucrar se tornando um sinal de alerta.

A prevenção é o melhor remédio, com um ambiente favorável e vários benefícios, o colaborador pode trabalhar tranquilo e ser a solução da empresa, ao contrário do colaborador estressado que além de ser um problema, traz muitos gastos à empresa (REVISTA VEJA, 1997). Um funcionário satisfeito é mais motivado, comprometido e, portanto, invariavelmente mais produtivo dentro de uma organização.

2.2 PSICOLÓGICO

Problemas psicológicos pode ser um sinal gravíssimo de uma empresa despreocupada com o bem estar dos seus colaboradores, acarretando falhas em diversos setores que causam a improdutividade. Os problemas incluem alcoolismo, tabagismo, o uso de drogas, ansiedade e depressão, ou estão muitas vezes relacionadas a fatores econômicos e sociais, como conflito entre superiores e subordinados, pouca satisfação no trabalho, falta de perspectiva de promoção e rotatividade dos empregados. É certo que em momentos de crise, o desgaste é ainda maior, mas existem diversas alternativas a serem exploradas. À medida que a pessoa torna-se psicologicamente frágil, suas defesas orgânicas diminuem, deixando-a mais vulnerável aos diversos tipos de doenças, além dos riscos de acidente de trabalho (REVISTA ÉPOCA, 2008).

2.3 SAÚDE



A OIT (Organização Internacional do Trabalho) divulgou dados que mostram que ocorrem cerca de 160 milhões de casos de doenças ligadas ao trabalho, e 330 mil óbitos relacionados ao trabalho. Outro estudo feito pelo Ministério do Trabalho indicou um número que passou de 19 milhões em 1981 para cerca de 27 milhões de trabalhadores acidentados e vítimas de doenças, um aumento de aproximadamente 42% em mais de 20 anos. Um estudo realizado pelo Banco Inter-Americano de Desenvolvimento para a América Latina calculou que 10% do PIB são perdidos por causa dos acidentes de trabalho. Lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares (DORT), são os principais traumas que afetam os trabalhadores que praticam movimentos repetitivos ou ficam muito tempo trabalhando no computador, um funcionário doente é sinal de prejuízo para uma organização, pois ela terá gastos financeiros que poderiam ser evitados (SENTIR BEM, 2007).

2.4 VIDA PESSOAL

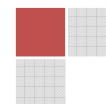
Problemas pessoais e familiares interferem em muitas áreas da nossa vida, o mais complicado é saber separá-los para não deixar que eles influenciem na rotina de trabalho, porém muitas vezes dependendo do nível de gravidade, eles acabam afetando no desempenho do colaborador.

Problemas com a família são os mais comuns, nesses casos, um psicólogo seria essencial ou em outros casos a diminuição da jornada de trabalho para o indivíduo dedicar mais tempo à família (VOCÊS/A, 2006).

2.5 ALTERNATIVAS

Segundo Corrêa (2009), essas são algumas alternativas que alguns empresários encontraram para melhorar o trabalho e a vida dos colaboradores:

Saúde: auxílio doença, assistência médica, assistência psiquiátrica e psicológica, cobertura para tratamentos de dependências química, homeopatia, infertilidade, terapia, acupuntura, plano médico com cobertura também para agregados e aposentados, assistência ou consultório odontológico, cobertura para aparelhos ortodônticos, ambulatório, auxílio para aquisição de óculos e lentes, desconto em medicamentos e entrega no local de trabalho, entre outros.



Alimentação: tíquete, vale-supermercado, café da manhã grátis, lanchonete na empresa, refeições coletivas, cardápios diferenciados para funcionários que tem problemas como diabetes, colesterol e hipertensão.

Educação e Desenvolvimento: seguro educação, bolsas de estudo, cursos de idiomas, instrução dos filhos, ensino supletivo, reembolso para cursos de graduação, pós graduação, grande oferta de treinamento, inclusive à distância, job rotation, oportunidades de estágio e carreira, etc.

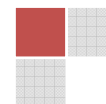
Carreira: política de promoção com base em avaliação de desempenho para todos os funcionários, prioridade ao recrutamento interno, aconselhamento de carreira, oportunidades de carreira para mulheres, programas de trainees.

Formas de Remuneração e Auxílios: remuneração por competências e habilidade, participação nos lucros e resultados, 14º salário, previdência privada, seguro de vida, adicional por tempo de casa, ajuda no aluguel (em caso de transferência), empréstimo para aquisição de casa própria, financiamento para aquisição de automóvel, estacionamento, transporte da empresa, venda de produtos fabricados com desconto, auxílio para pais de filhos excepcionais, auxílio para material escolar e assistência jurídica.

Integração e lazer: clima de camaradagem no ambiente de trabalho incentivo a participação dos funcionários em projetos filantrópicos, forte política de recepção e integração aos novos, clube, colônia de férias, área de lazer na empresa com sala de jogos, leitura e ginástica, atividades de recreação para os filhos de funcionários, promoção de festas Juninas e de Natal.

Comunicação Interna: segurança e confiança na gestão, sinergia entre chefes e subordinados, avaliação 360 graus para todos os funcionários, política de portas abertas, valorização das sugestões dos funcionários, linha direta para reclamações, pesquisa de clima periódica para medir a satisfação dos funcionários, clareza e abertura na comunicação interna, etc.

Outras práticas: horário flexível de trabalho, jornada reduzida no verão, possibilidade de trabalho em locais remotos (casa, cliente, etc.), informalidade nos trajes, licença não remunerada para projetos pessoais, berçário, creche, sala de aleitamento para mães, loja de conveniência e outros serviços dentro da empresa (vídeo locadora, salão de beleza, e outros)(GUIA RH, 2009).



2.6 POR QUE TER OU NÃO ESTAS ALTERNATIVAS?

Percebe-se que muitas empresas ainda não conhecem a importância destes benefícios, muitas vezes não aderem por pensarem que o custo irá aumentar, outras por falta de espaço físico e também ausência no planejamento orçamental. Já as empresas que apresentam estes benefícios mostram uma maior produtividade, bem estar de seus colaboradores, melhor rendimento e maior cooperação entre as equipes de trabalhos, com essas melhorias o empresário cresce e pode proporcionar mais promoções e o aumento da remuneração, que conseqüentemente irá contribuir para que a economia se estabilize (EDUCAÇÃO FÍSICA, 2007).

3. CONCLUSÕES

Estas alternativas são facilidades, vantagens e serviços oferecidos pelas empresas. Estas organizações dispõem destes benefícios para as necessidades humanas (social, financeira e estima). O objetivo está tanto voltado para os colaboradores com um bom desempenho e rendimento garantindo seu emprego e crescimento profissional, quanto para a empresa tendo maior lucratividade e se destacando por estas iniciativas.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

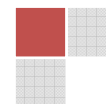
VOCES/A. **Quero trabalhar no Google**. 6 abr.2009. Disponível em: <<http://vocesa.abril.com.br/blog/le.shtml>>>. Acesso em: 13 abr. 2009.

LUQUES, I. **Melhores empresas para se trabalhar revelam o que esperam de seus funcionários**. Globo On-line 2007.

ATIVUS SPORT. **Serviços**. 2009. Disponível em:<http://ativussport.com/index.php?Option=com_content&task=view&id=25&Itemid=41>. Acesso em: 31 mar. 2009.

REVISTA VEJA. **À beira de um ataque de nervos**. Nº 8,1997. pg.95

REVISTA ÉPOCA. **As melhores empresas para trabalhar**. 2008. Disponível em:<<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,EMI10825-16165,00-AS+MELHORES+EMPRESAS+PARA+TRABALHAR.html>>. Acesso em: 15 abr. 2009.



SENTIR BEM. Problemas na saúde relacionados ao trabalho custam 10% do PIB na América Latina. 2007. Disponível em: < <http://sentirbem.uol.com.br/index.php?Modulo=artigos&id=165&tipo=2> >. Acesso em: 15 abr. 2009.

VOCES/A. De bem com a vida. 2006. Disponível em: <http://vocesa.abril.com.br/edicoes/0093/fechado/equilibrio/mt_121741.shtml>. Acesso em: 13 abr. 2009.

GUIA RH. Benefícios e outras práticas de empresas de ponta. 2009. Disponível em: < <http://www.guiarh.com.br/PAGINA22F.htm> >. Acesso em: 13 mar. 2009.

EDUCAÇÃO FÍSICA. Porque as empresas de Itabuna-BA não implantam atividades laborais. 2007. Disponível em: < http://educacao fisica.org/joomla/index.php?Itemid=2&id=102&option=com_content&task=view >. Acesso em: 18 abr. 2009.

