

IMPLEMENTAÇÃO DE TECNOLOGIA PARA DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL: UM ESTUDO SOBRE OS PROCESSOS DE TREINAMENTOS, GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA NA MESSER GASES ¹

Gislene de Souza Lima
Natalia Braga Accioly Ramirez

RESUMO

Na contemporaneidade é perceptível a grande evolução do setor de Recursos Humanos e a busca incessante por novas tecnologias, um exemplo disso é a implementação da chamada inteligência artificial, as quais sejam benéficas e tragam automatização aos processos de desenvolvimento de pessoas. O treinamento e desenvolvimento sendo uma ferramenta essencial nas organizações, e com diferencial pode se tornar uma vantagem competitiva no mercado. Gerir de forma correta a carreira de seus colaboradores é uma missão desafiadora, e se faz necessária para que os objetivos pessoais estejam lineares com os objetivos profissionais e metas da empresa. A adesão de programas que estimulem uma melhor qualidade de vida dos colaboradores no trabalho proporciona maior resistência ao estresse, controle emocional, aumento motivacional, eficiência nas atividades delineadas e melhor relacionamento interpessoal. O melhor caminho para atingir metas em equipe é conduzir os colaboradores da empresa de forma dinâmica, sendo suporte, líder e apoio das áreas, a liderança local tem um papel fundamental para o compartilhamento das informações na empresa. A eficiência de seus processos administrativos e produtivos são frutos de muita interação, muito treinamento, capacitação, desenvolvimento de habilidades e competências, cooperação, motivação das áreas e todas essas formas juntas são capazes de alcançar metas organizacionais.

Palavras-chave: Tecnologia; Desenvolvimento; Treinamento; Carreira e Qualidade de Vida.

Introdução

Este artigo é resultado de uma produção integrada entre os componentes curriculares cursados na graduação em Administração de Empresas, na Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES (2021) e foi elaborado com o intuito de tratar sobre temas estudados em sala de aula no componente curricular de Recursos Humanos e, em seguida sua aplicabilidade na prática. Nesse contexto selecionou-se a empresa Messer Gases para empreender as observações e análises.

¹ Artigo desenvolvido nas aulas de Projeto Integrador do curso de XXX no 1º semestre de 2021, sob a orientação da profa. profa. Maria das Graças...

A temática do treinamento de colaboradores é um ponto importante a ser trabalhado no cotidiano das empresas. Este artigo se debruça sobre o saber fazer, o como fazer, assim como possibilita a reflexão sobre aspectos psicológicos proporcionando compreender o funcionamento de questões intrapessoais como lidar com frustrações, decepções, desânimo etc.

É neste aspecto que se destaca neste estudo o desenvolvimento e gestão de carreira. Para a organização interessada em reter os bons funcionários, este deve ser um ponto a ser trabalhado, e existente nas organizações, pois as motivações são individuais, e um plano de carreira é essencial para pessoas serem motivadas para o crescimento profissional.

A qualidade de vida também é importante para o bom desenvolvimento de um profissional, um colaborador que tenha qualidade de vida, apresenta melhores resultados e alcance de metas e objetivos, para tanto a organização pode oferecer programas de qualidade de vida, que cooperam para a saúde física e mental de seu funcionário.

Um colaborador motivado é capaz de motivar os demais a sua volta, e conseqüentemente facilita o cumprimento de metas e objetivos. Comprovadamente, existem meios que cooperam para a motivação do colaborador, no entanto uma organização que se preocupa com a saúde do colaborador, aplica treinamentos com periodicidade e realiza o plano de carreira para incentivar a trajetória, têm grandes chances de motivar seus colaboradores e tê-los por mais tempo na equipe, e assim, contar com pessoas engajadas na missão, visão e valores da empresa.

No início do assunto sabíamos sobre apenas o que havíamos vivenciado em nossas experiências profissionais, e o que fora aprendido na Universidade. Portanto, fomos motivadas a aprofundar os estudos nos temas propostos, para agregar conhecimento, e possibilitar a disseminação das nossas pesquisas para o público.

Neste artigo foi utilizado como base, a metodologia qualitativa exploratório baseada em metodologia bibliográfica, onde foram abordados principais autores, que tratam do assunto em artigos, teses, doutorado e dissertações que abrangem o assunto, pois em nosso ver este é o melhor recurso para compreender de forma particular e profunda os fenômenos sociais em estudo. Especificamente trabalhamos de acordo com os pressupostos da pesquisa em que se refletem aspectos do desenvolvimento e da dinâmica social, assim como preocupações e interesses de classes e de grupos determinados.

De acordo com Appolinário (2011), a pesquisa e exploratória, que proporciona maior familiaridade e novo olhar sobre o problema de pesquisa.

Neste caso o grupo em foco foi à classe trabalhadora e suas respectivas síndromes de caráter emocional. A partir da premissa de ações de qualidade de vida no trabalho

adotadas pelas organizações onde trabalham, com a finalidade de demonstrar as ações realizadas pelas organizações para melhoria na capacitação e desenvolvimento dos colaboradores e obtenção de qualidade de vida no trabalho.

1. Treinamento de Colaboradores

Atualmente, o treinamento é notado como um elemento fundamental no processo de desenvolvimento organizacional e, assim, torna-se essencial pensar que, diante de um mundo capitalista, o ser humano forma-se de uma das maiores riquezas das empresas, mesmo perante tantas tecnologias (TACHIZAWA, 2015).

Uma organização que capacita seus colaboradores está realizando um auto investimento, pois o treinamento é fundamental no resultado da empresa. O treinamento é uma forma do colaborador se reciclar, desenvolver melhor suas habilidades, resultando na melhoria do desempenho das atividades profissionais e no alcance dos objetivos em conjunto com a organização.

É essencial saber diferenciar treinamento de desenvolvimento. Treinamento se trata de uma ferramenta específica de capacitação a curto prazo, ele é focado nas tarefas que o colaborador exerce dentro da organização, essa é uma preocupação com o presente no cargo e a melhoria de desempenho das tarefas do colaborador.

O treinamento é o processo sistemático que envolve uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento dos empregados, estimulando-os a serem mais produtivos na direção do alcance dos objetivos organizacionais. (CHIAVENATO, 2010, p. 367)

O desenvolvimento tem uma visão mais holística, focando não apenas nas habilidades e competências do colaborador, mas também em comportamentos pessoais e técnicos, se trata de uma construção baseada no futuro, de um desenvolvimento a longo prazo.

O desenvolvimento pessoal é um conjunto de experiências não necessariamente relacionadas com o cargo atual, mas que

proporcionam oportunidades para desenvolvimento e crescimento profissional, e ele está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura e não apenas o cargo atual. (CHIAVENATO, 2010, p.410)

Desta forma, verifica-se a importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas para o sucesso das organizações, tanto no campo pessoal quanto no profissional, pois, sabe-se que o mundo está em constante evolução, seja em tecnologia, economia, ciências etc. Diante destes fatores as empresas, constantemente, buscam conhecimentos para que possam evoluir e estar à frente no mercado competitivo. Quando não se dá a devida atenção ao treinamento da equipe, não conseguirão acompanhar essas transformações (NUNES et al., 2018).

Evidentemente é primordial treinar um colaborador toda vez que este é admitido dentro de uma organização, ele deve ter acesso ao código de ética, missão, visão e valores da empresa, essa é uma forma de integrar o novo colaborador a cultura da organização e aos objetivos que ela possui, uma vez treinado, é necessário que haja reciclagens periódicas, para que cada vez mais a cultura seja enraizada, pois o ser humano tem a capacidade de sempre aprender algo a mais.

Modernamente o treinamento (T&D) é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez melhores (CHIAVENATO, 2008, p. 367).

Dentro da diversidade de estratégias e técnicas de treinamento que podem ser de atendimento: qualidade, serviço e relações com os clientes internos externos, Desenvolvimento pessoal, novas tecnologias, prevenção de acidentes, promoção de saúde, educação etc., sempre anseiam desenvolver habilidades e competências das pessoas mediante uma evolução tecnológica.

De acordo com Chiavenato (2016), eleva-se a necessidade de se gerar informações e estas são úteis e expressivas para que proporcionem o aprendizado particular e organizacional, ocasionando de tal modo melhores resultados.

É necessário enaltecer que o treinamento e desenvolvimento de pessoas é um processo essencial para as empresas alcançarem sua excelência organizacional, sendo utilizadas na preparação e desenvolvimento constante de pessoas, tanto as que já estão

inseridas no mercado de trabalho, quanto aquelas que estão buscando ascensão profissional.

Os treinamentos disponibilizados por algumas organizações são importantes para a carreira profissional do colaborador. Uma pessoa treinada no sistema *Software Applications and Products* SAP, que significa aplicativos de *softwares* e produtos, uma solução única totalmente integrada e automatizada de todos os processos ligados a uma empresa costuma ser muito valorizada no mercado. Há alguns anos, uma das autoras deste artigo participou de um processo de contratação na empresa Messer Gases LTDA, obtendo vantagens no processo de seleção por saber utilizar a ferramenta SAP, que estava em processo de compra e implementação na organização contratante. Esta autora iniciou sua trajetória na organização em maio 2011 e após 1 ano e 6 meses foi implementado o SAP (novembro de 2012), os treinamentos para utilização da ferramenta na área de atuação levaram 5 dias. Hoje faz 9 anos que trabalha diariamente com o sistema e o aprendizado é constante, e a cada dia, novas descobertas.

2. Aplicabilidade Treinamentos Messer Gases

A Messer Gases disponibiliza alguns treinamentos de capacitação para que os colaboradores possam desenvolver melhor suas atividades, incentivando o crescimento, aprimoramento e aprendizagem contínua.

O Treinamento NR-17, fala sobre ergonomia e este é um recurso básico e essencial na rotina de trabalho, podendo se estender para a vida acadêmica e pessoal. O período de pandemia criou um novo cenário de trabalho. O isolamento social impôs, com maior insistência a prática do *home office*. Nessa nova dinâmica de trabalho, nova para muitas empresas, foi necessária a adoção de equipamentos adequados para melhoria da postura de trabalho na Messer Gases.

A ergonomia é o resultado da adaptação do trabalho ao ser humano. A ergonomia tem abrangência ampla como: planejamento e projeto que ocorrem antes do trabalho ser realizado; Monitoramento, avaliação e correção que ocorrem durante a execução do trabalho; Análises posteriores das consequências do trabalho. O estudo da ergonomia inicia com a análise das características dos trabalhadores, posteriormente projeta o trabalho a ser executado, com o intuito de preservar a saúde e o bem-estar do trabalhador,

deste modo a ergonomia parte do conhecimento do ser humano para fazer o trabalho que precisa ser feito, adaptando as características e necessidades.

A ergonomia no trabalho está relacionada a NR17, criada para defender um grupo específico de trabalhadores, ou seja, pessoas que trabalham com processamento eletrônico de dados, tanto que ao longo do texto da norma, nos deparamos diversas vezes com expressões como “toques sobre o teclado”; “toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a”; “exigência de produção”; “processamento eletrônico de dados”; “terminais de vídeo”; “a exigência de produção em relação ao número de toques”, dentre outras. Hoje, no entanto, abrange as mais diversas categorias de trabalho.

Outro treinamento oferecido pela organização é NR-23, treinamento teórico e prático de Brigada de incêndio em nível avançado. Este treinamento é essencial para aprendizagem na área de equipamentos de combate a incêndio, podendo ser utilizado em qualquer lugar como na faculdade, no carro, no hotel, neste contexto aprendemos qual tipo de extintor utilizar em cenários com início e propagação de incêndio.

A empresa Messer Gases, também oferece aos seus colaboradores treinamento SIX Sigma. Este recurso visa capacitar os colaboradores a aprimorar suas habilidades. Os objetivos deste treinamento são voltados ao aprofundamento da capacidade crítica e analítica do corpo técnico e gerencial da empresa, ensinamento de ferramentas estatísticas e gráficas para que possam ser capazes de acompanhar e participar de projetos em sua área, contribuindo para o alcance de resultados da empresa e ensinamento básico da Metodologia Lean Six Sigma. Uma empresa que está no nível 6 Sigma, que é o mais alto nível de excelência dentro da metodologia, tem apenas 3,4 defeitos em um milhão.

Os benefícios destes treinamentos são o desenvolvimento pessoal e profissional do colaborador que ganha um conhecimento mais diversificado e abrangente na empresa por participar de atividades em diferentes áreas, exercendo maior exposição profissional.

A empresa proporcionou 5 tipos de treinamentos com certificações para as mais variadas áreas e níveis da organização.



A certificação *White Belt*, aplicada a profissionais do nível operacional, aptos a executar funções de rotina auxiliando os *Yellow Belt* (YB), *Green Belt* (GB) e *Black Belt* (BB).



A certificação *Yellow Belt*, proporciona conhecimento básico em fundamentos Six Sigma, implementando e participando de projetos na operação.



A certificação *Green Belt*, dedica 20 % do tempo em projetos (part time) e contribui em projetos com apadrinhamento *Black Belt*.



A certificação *Black Belt*, dedica 100% do tempo em projetos *full time* (tempo integral) e trabalham com gerenciamento de grandes projetos.



A certificação *Master Black Belt* é uma categoria que tem larga experiência e presta consultoria técnica e treinamentos.

Para os colaboradores que tiveram a oportunidade de participar dos treinamentos ofertados, foi atribuída uma tarefa: ao final de cada certificação o colaborador que implementou algum tipo de projeto na empresa, teve sua dedicação reconhecida. Cada projeto se reverte em retorno financeiro para a empresa, contribuindo para o Orçamento Participativo, denominado OP e aumentando assim a remuneração de participação no lucro e resultados de todos os colaboradores. Todo colaborador que identificar uma possibilidade de melhoria em sua área pode participar de um Projeto de Produtividade.

Os projetos estão abertos a todos aqueles que tenham ideias para melhorar processos e aumentar a produtividade.

A empresa proporcionou conhecimento, capacitação e aprimoramento aos colaboradores, entretanto, não deixou de exigir um retorno desta aprendizagem, todos os colaboradores que implementaram algum projeto, de alguma forma contribuíram para redução de algum custo ou para melhoria contínua de alguma máquina ou equipamento, nestes programas todos ganham, uns adquirem conhecimento e outros reconhecimento.

3. Plano de Desenvolvimento e Carreira

Cada pessoa possui os seus valores e em função deles desejam se dedicar a uma determinada atividade, atingir determinados objetivos, e, em torno de cada profissional há seu próprio mundo com suas dinâmicas e suas restrições. Desta forma, não se pode tudo aquilo que se quer, pois cada um de nós possui talentos, condições físicas, e recursos limitados (XAVIER, 2006).

Xavier (2006, p. 67) afirma ainda que “um plano de carreira sensato contempla uma análise adequada tanto das condições que o mundo oferece quanto das características

e dos recursos pessoais que poderão atuar positiva ou negativamente em relação ao que almejamos”.

De acordo com Neuburger (2011) o planejamento da carreira inicia-se com uma autoanálise dos objetivos profissionais, deste ponto é possível planejar o próximo passo que é: quais são as providências concretas e sensatas necessárias.

O primeiro passo requer analisar o ponto de partida, em que é preciso entender e analisar a situação atual do trabalho, não somente listar as vantagens e desvantagens, mas também reconhecer as suas perspectivas dentro da empresa onde se trabalha.

Para Mandelli (2015) na geração de nossos pais e avós, o principal motivo de estarmos em uma empresa não era ganhar dinheiro, e sim, os benefícios ao longo da carreira, desta forma o importante era trabalhar em grandes empresas. Já no cenário atual o jovem vai trabalhar numa pequena empresa, pois ela pode crescer, e até dobrar de tamanho, ele pode estar ali porque quer aprender algo, se possível fazer dinheiro e ir para outra empresa, e outra, e outra.

Cortella (2015) complementa a ideia de Mandelli (2015), dizendo que esta é uma condição, não significando que a pessoa precisa se submeter, porém é preciso levá-la em consideração para construir algo na relação vida x carreira.

No fundo, a grande pergunta é: “O que quero da minha vida?”. E a carreira entra nesse circuito. Não é o que quero da minha carreira e aí vou ver o que faço da minha vida. É o contrário: o que quero da minha vida para ver o que faço da minha carreira. Sendo assim, o indivíduo deve pensar em quais são suas prioridades: se uma vida mais atrelada à materialidade ou a uma maior simplicidade; uma vida mais próxima a convivência familiar ou menos... (CORTELLA, 2015. p. 95).

Conforme citado anteriormente, os planos de desenvolvimento de carreira, atualmente, passam a ser responsabilidade maior do colaborador. A empresa pode oferecer suporte, direcionamento, treinamento e capacitação, porém o colaborador, precisa saber onde quer chegar, e ter em mente, as metas claras a serem alcançadas para conquistar seu objetivo maior.

No *site* da Messer, há uma aba chamada “carreira”, logo ao abri-la nos deparamos com a seguinte frase “A Messer Gases Brasil faz parte do Grupo Messer, que hoje representa um empreendimento global de U\$\$ 3 bilhões, com mais de 10.000 colaboradores, têm longa experiência na produção e fornecimento de gases industriais, medicinais e especiais”. O candidato ao se deparar com esta pequena apresentação pode

se identificar ou não com a empresa, colocando em prática o ponto de partida dos seus planos de desenvolvimento de carreira.

Em seguida, a empresa apresenta brevemente quem ela é, e suas principais conquistas como o selo *Great to Place to Work* sua tradução em português é: Ótimo lugar para trabalhar. E destaca a seguinte frase “Nossos colaboradores são apaixonados pelo que fazem. Esse é um dos motivos pelo qual apresentamos constantemente resultados acima do esperado!”. E adiante um link para conferir as oportunidades de trabalho. Este ponto, também reforça, o ponto de partida, onde o profissional precisa analisar e entender os seus objetivos profissionais, compreendendo de forma breve quem é a organização, e se é adequada ou não em seus objetivos de planos de desenvolvimento de carreira pessoal.

4. Gestão de carreira

Para o melhor entendimento do que é planejamento de carreira, a abordagem do termo é inicialmente individualizada. Antigamente, na língua inglesa, a palavra carreira referia-se a uma estrada onde passavam carruagens ou a um caminho a ser percorrido (SENNETT, 2006). Atualmente, no século XXI, a carreira profissional é vista como uma sequência de atividades, experiências e decisões relacionadas ao trabalho, que contribuem para o desenvolvimento do indivíduo (HALL, 1976 apud ARAÚJO, 2006).

Na contemporaneidade a gestão de carreira se trata de uma habilidade gerencial praticada em empresas estruturadas, e sua finalidade é construir carreiras de sucesso, captar e reter talentos, proporcionando aos colaboradores oportunidades, foco no desenvolvimento de habilidades e competências e melhores perspectivas de ascensão e evolução na carreira.

Para Castro (2013), o planejamento da carreira profissional é composto por três partes:

- a) primeiro saber onde se encontra atualmente, quais as condições do seu serviço, de sua formação e seu histórico profissional;
- b) segunda parte é estabelecer onde se quer chegar, quais os objetivos estabelecidos; e por fim,
- c) terceira parte é saber quais os passos necessários para conseguir atingir o que foi estabelecido.

Ou seja, a carreira de sucesso se baseia em escolhas certas. Tudo aquilo que é planejado geralmente tem mais chances de sucesso. Pode-se entender então a importância da elaboração de um planejamento de carreira.

O cenário atual mostra o recorrente desenvolvimento tecnológico, que até assusta um pouco com a rapidez e a forma que ocorrem tais transformações exigem que a sociedade se posicione de forma adequada às novas relações pessoais e profissionais, é imprescindível que a organização utilize o recurso chamado incentivo para que um colaborador se sinta motivado no exercício dessas mudanças.

A utilização da ferramenta chamada *LinkedIn* tem facilitado de forma organizada a gestão carreira, sendo possível criar algumas conexões, trabalhar o *marketing* pessoal e o monitoramento de oportunidades, além desses benefícios é possível ampliar e conhecer novos nichos de mercado. A ferramenta ainda oferece conteúdos e cursos gratuitos ou com preços atraentes aos olhos de quem anseia aperfeiçoamento nas relações envolvidas nessa nova dinâmica de mercado e fortalecimento das metas pessoais e profissionais.

Sales (2013), afirma que para qualquer tipo de planejamento, é preciso estabelecer um plano a seguir. Alguns pontos são de extrema importância, como por exemplo:

- a) estabelecer metas pessoais e profissionais;
- b) ter foco e objetivo definido;
- c) saber lidar com as dificuldades;
- d) ser humilde para buscar novos conhecimentos com outras pessoas da área;
- e) manter contato com as pessoas e investir em novas aprendizagens.

O mercado de trabalho se tornou exigente e mais flexível. A exigência por profissionais competentes e capacitados tem relação com o grande avanço tecnológico. Este fator trouxe a necessidade de investimento educacional sendo primordial para o crescimento pessoal e profissional, proporcionando aos profissionais uma reflexão sobre o trabalho desenvolvido, além do aprendizado sobre atividades que poderão desempenhar posteriormente, a fim de melhorar o seu desempenho.

Conforme Galdino (2013), o bom profissional é aquele que tem os objetivos traçados, tanto em relação ao trabalho como na vida particular. Para traçá-los é que serve o Plano de Carreira. A principal tarefa do plano de carreira é colocar a pessoa no caminho certo para que esta consiga alcançar o sucesso, programando o crescimento de forma eficaz. É um meio que possibilita a programação do tempo necessário para alcançar os objetivos traçados e avaliação dos conhecimentos de tal pessoa.

Segundo Rosa (2012), em síntese, quando a questão é sucesso, que é um assunto de interesse geral, a discussão muitas vezes é confusa e desorientadora, pois as pessoas não conseguem nem mesmo definir seus termos. Por exemplo: O que é sorte? Cada um define a sorte sob um ângulo diferente e, então, um diz que a sorte existe enquanto outro diz que não. O mesmo ocorre com as palavras sucesso, relacionamentos, trabalho etc.

Na aplicabilidade dos temas desenvolvidos, foi realizada uma pesquisa no site da empresa Messer gases LTDA, segmentada pelo ramo de gases, e fica perceptível que a valorização do colaborador é essencial e que é amparado por um ambiente ético, seguro e agradável, pois a empresa tem um lema e acredita que “JUNTOS SOMOS MAIS FORTES” e que a aliança e compromisso entre colaborador e empresa é o caminho mais viável para grandes trajetórias de sucesso.

Valorizar e qualificar os colaboradores, gerar oportunidades para os jovens, promover a integração com a comunidade e o bem-estar comum, são algumas das importantes premissas dos diversos programas realizados pela organização.

A empresa tem um canal de oportunidades internas direcionado ao crescimento interno e oportunidade de carreira dos colaboradores, valorizando o ativo humano da empresa que é o maior investimento da organização, este canal de comunicação se chama POI - Programa de Oportunidades Internas, é um espaço dedicado à promoção de oportunidades à colaboradores que almejam uma nova posição dentro da organização.

A empresa disponibiliza um outro canal focado na melhoria constante do diálogo, o espaço prevê variados temas que envolvam a diversidade, essa é uma forma de integrar os colaboradores aos objetivos da empresa. A empresa também disponibiliza um programa chamado aprendendo e consiste na troca de experiências e conhecimentos entre todos.

O Programa de estágio é fundamental, existem algumas histórias reais de colaboradores que iniciaram sua carreira no programa de estágio e atualmente desempenham funções em cargos de confiança, bem como a posição de coordenador, umas dessas trajetórias de sucesso é do atual coordenador mecânico de máquinas rotativas, Kelvim Silva Mota, o colaborador iniciou sua carreira na empresa em 2011 através do programa de estágio, nestes 10 anos de trajetória foi vencendo desafios e alcançando novas metas profissionais, a gestão de sua carreira foi feita através de muita eficiência, responsabilidade e comprometimento.

Outra história de sucesso na organização foi a de Renan Alves, que iniciou sua carreira na organização em 2015 através do Programa Jovem Aprendiz, na unidade Messer Cubatão, logo foi percebida sua proatividade, habilidades e competências e o colaborador foi convidado para trabalhar numa empresa terceirizada exercendo a função de Assistente Administrativo, e nesta área atuou por 2 anos, foi quando novamente suas aptidões e talentos foram levados em consideração e promovendo a melhoria e gestão de carreiras ele foi convidado a se tornar um colaborador Messer, exercendo a função de Químico, na unidade do Rio de Janeiro – ASU Resende.

Visivelmente os processos de gestão de carreiras estão sendo monitorados dentro da organização, que foi capaz de captar e recrutar novos talentos internos, buscando sempre a valorização de seus colaboradores e incentivando a ascensão profissional. A ação exercida pela gestão de recursos humanos motiva outros colaboradores a escalar melhores posições de trabalho dentro da empresa e a integração dos líderes locais com a gestão de recursos humanos também deve ser pontuada nas ações de identificação de talentos.

5. Programas de Qualidade de Vida

Shigunov (2016), afirma que cada pessoa tem um conceito sobre qualidade, por exemplo, uma pessoa que dispõe de pouco tempo para ser atendido, considera este serviço de qualidade, quando suas necessidades são atendidas dentro de sua disponibilidade. O conceito de qualidade evoluiu e foi lapidado, até início dos anos 50, qualidade era entendida como o mesmo que perfeição, porém em meados de 1991 notou-se que a qualidade deve estar associada não somente a perfeição, mas sim ao grau de satisfação e necessidade do cliente, e do produto quanto ao uso, dentro outros quesitos.

Bardini (2015) define e discute qualidade de vida no mundo corporativo da seguinte forma:

Podemos dizer que qualidade de vida é desfrutar de uma condição de satisfação em nossa vida. E podemos traduzir essa condição pelo atendimento de nossas necessidades básicas: bem-estar físico e material, sensação de pertencimento a um grupo social, segurança, equilíbrio emocional, saúde e autorrealização. É óbvio que o mundo do trabalho não é suficiente para nos oferecer todas essas condições, e uma parte delas teremos de buscar em outros campos de nossa vida. Mas tanto o ambiente de trabalho, como a própria função profissional que

exercemos, é responsável por parcela considerável do que entendemos por qualidade de vida (BARDINI, 2015, p.45).

Romero (2013) diz que o objetivo da qualidade de vida no trabalho é a busca pela satisfação do colaborador, com o objetivo maior de diminuir o mal-estar e esforço excessivo no trabalho. E tem como consequência, a produtividade, satisfação e qualidade do que é entregue pelo colaborador. Porém a qualidade de vida pode ser vista por alguns ângulos, são eles: ausência de doenças, pessoal, exigência de recursos, entre outros.

Existem alguns programas que podem ser implementados para ajudar na melhoria de qualidade de vida dos colaboradores das organizações, uma questão fundamental e estratégica dentro das empresas, justamente porque este é um investimento que impacta diretamente no engajamento, na produtividade e no alcance de metas. Os benefícios dos programas de qualidade de vida no trabalho já ficaram comprovados que colaboradores felizes produzem mais e melhor, podemos destacar alguns benefícios que os programas de qualidade de vida no trabalho podem proporcionar para uma empresa e sua equipe.

- ✓ Maior engajamento dos profissionais a partir de sua valorização;
- ✓ Maior valorização das competências e habilidades dos funcionários;
- ✓ Respeito individual e coletivo aos direitos dos trabalhadores;
- ✓ Atenção maior à segurança e saúde dos profissionais no trabalho;
- ✓ Maior produtividade individual e coletiva dos funcionários;
- ✓ Implantação de projetos ergonomia e ginástica laboral, visando cuidar da saúde física e emocional dos colaboradores;
- ✓ Diminuição das doenças provenientes do trabalho;

Destacamos alguns programas que podem ser implementados nas organizações para aumentar a qualidade de vida no trabalho.

- ✓ **Campanhas que promovam atenção especial com a saúde dos colaboradores e a datas comemorativas**, como outubro rosa, novembro azul, que contam com ações voltadas para a prevenção do câncer de mama e de próstata, respectivamente;
- ✓ **Programas de treinamentos voltados para o desenvolvimento dos colaboradores**, o investimento na capacitação do profissional motiva e melhora o seu desempenho profissional;

- ✓ Outra forma de promover a qualidade de vida no trabalho, **envolve investir em recursos estruturais que tragam conforto**, como uma cozinha para que os colaboradores possam armazenar alimentos e fazer as refeições, um local para descanso na hora do almoço com pufes e sofás, uma sala de jogos;
- ✓ **Adoção de horários flexíveis**, essa possibilidade e liberdade costuma ser muito bem recebida e reverter em mais engajamento e produtividade;
- ✓ **Incentivos para alimentação saudável**, contratação de uma empresa que realize a bioimpedância e que estimule os colaboradores a consumir produtos saudáveis com dicas de como se alimentar em todos os horários de refeições.

A Messer possui o selo *Great To Place to Work* que a caracteriza como uma organização preocupada com seu pessoal, valorizando-os, a ponto de se tornar a empresa como um agradável ambiente de trabalho. Seguindo esta linha, a Messer possui alguns programas e incentivos ligados a qualidade de vida do colaborador.

A empresa possui um programa de incentivo à melhoria e cuidados com a alimentação, a cada seis meses é realizada a bioimpedância, é disponibilizado um nutricionista que vai nas filiais realizar as avaliações e orientar os colaboradores na sua alimentação. Essa é uma forma de incentivar os colaboradores a ter melhorias significativas em seus hábitos alimentares e consumir alimentos mais saudáveis.

Os colaboradores receberam via e-mail a oferta para contratar um plano Gympass, ou seja, um programa de descontos que algumas empresas oferecem para os colaboradores usufruírem de academias por um preço menor do que o praticado no mercado.

Figura 1: Gympass



Fonte: E-mail canal de comunicação Messer

Este é um exemplo que Messer oferece como incentivo ao colaborador para contribuir a um estilo de vida saudável, reforçando as questões relacionadas a saúde, e aumentando o bem-estar.

A qualidade de vida está ligada também a ergonomia, que basicamente é a forma correta de se posicionar perante sua estação de trabalho, seja ela qual for, de forma que não prejudique sua saúde física, minimizando possíveis problemas de saúde. Também via e-mail os colaboradores receberam notificações que a empresa chama de: Pílula de Bem-estar.

Figura 2: Programa bem-estar Messer



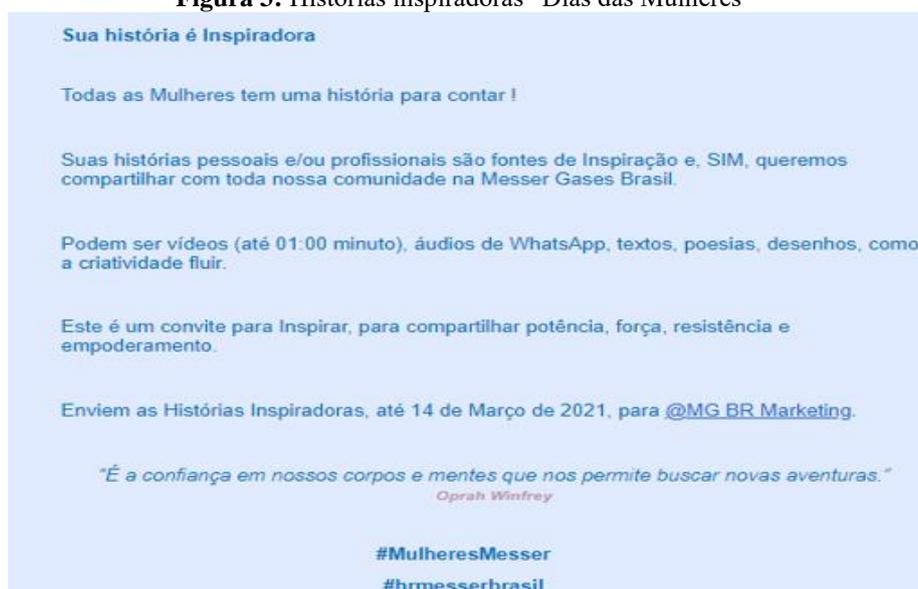
Fonte: Programa bem-estar Messer

A figura 2 é recorte de parte do e-mail recebido, como comunicado sobre dia, horário e *link* para participação nesta Pílula do Bem-Estar, este convite em questão

tratava-se de Cuidados essenciais com a coluna lombar – Movimentos simples e práticos para aliviar e prevenir a lombalgia. As Pílulas são palestras, que ocorrem quinzenalmente via *app* de chamada de vídeo.

Antecedendo o dia das mulheres, a Messer enviou um convite as colaboradoras incentivando-as a contar vossas histórias e servir como forma de inspiração, com a frase “Todas as mulheres têm uma história para contar”.

Figura 3: Histórias inspiradoras “Dias das Mulheres”



Fonte: Programa bem-estar Messer

Esta foi a parte principal do e-mail, contendo o convite. A Messer utilizou este programa eventual, cooperando com a qualidade de vida de seus colaboradores, de forma que as mulheres partilharam suas histórias, o que permite que se conheçam melhor, interajam com seus colegas de trabalho, e possam trocar experiências de vida, com objetivo também de inspirar a força, resistência e empoderamento, qualidades conhecidas popularmente das mulheres.

6. Considerações Finais

Em virtude dos fatos mencionados fica evidenciada a importância que o treinamento e a capacitação dos colaboradores não se trata apenas de uma questão profissional, mas é o maior fator responsável de pessoas motivadas dentro das

organizações. Perceber que seu trabalho é valorizado e que a empresa proporciona uma melhoria na evolução do colaborador é gratificante. A Messer Gases disponibiliza palestras e treinamentos voltados para melhoria contínua e de desempenho de seus colaboradores, esse é o combustível para inovar e desempenhar suas tarefas com muita determinação e foco.

A responsabilidade pelo plano de carreira é da empresa, porém o colaborador precisa estar envolvido e motivado a evoluir e galgar novas oportunidades. O desenvolvimento das competências e habilidades são de responsabilidade da empresa em aplicar, porém a empresa só fará com colaboradores que vestem a camisa e se entregam nas conquistas. Mesmo no período de pandemia e muitos colaboradores trabalhando na modalidade *home office* é muito claro a entrega e comprometimento das equipes, a empresa conseguiu alcançar e até mesmo superar todos os objetivos estabelecidos no primeiro trimestre do ano, fica evidente que o trabalho em equipe funciona e que todos estão comprometidos em entregar o melhor para atingir as metas.

Empresas que promovem qualidade de vida estão investindo em seu capital humano, proporcionando colaboradores mais felizes e principalmente motivados a vestir a camisa da empresa, tornando esse ciclo leve, produtivo e satisfatório.

A exemplo da Messer que investe em seus colaboradores promovendo parcerias com escolas de idiomas com preços acessíveis, parcerias em programas relacionados a exercícios físicos, buscando que o colaborador saia do sedentarismo e pratique exercícios físicos, influenciando que ele pague menos por isso, a empresa consegue atingir o objetivo unindo o útil ao agradável. Ter a sensação de que existe uma preocupação por parte da empresa com a saúde e bem-estar do colaborador é uma afirmação de que fazemos parte de uma só família e isso sem dúvidas fica constatado na empresa mencionada.

Referências

ARAÚJO, Luís Cesar. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BARDINI, Mebur. **Meio Ambiente e Qualidade de Vida**. São Paulo: Pearson, 2015. Disponível em:<http://unimes.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788543017211>==>. Acesso em: 17 de março de 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Chiavenato, Idalberto **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** /Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 8. ed. Barueri: Manole, 2016.

CORTELLA, Mario Sergio, Mandelli, Pedro. **Vida e Carreira: Um equilíbrio possível?** Campinas, SP: Papyrus 7 mares. 2015. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/22468/pdf/0?code=bNmIrPIQi0XLuja+A15feLnPi1kKxfqn4GDj2w7yaI/OHdwNe62VRzaIQZPWs6stgGKPrLRbnwNuigHZJB93A==>>. Acesso em: 14 de março de 2021.

Empresa Messer Gases: **carreiras**. Disponível em: <https://www.messer-br.com/carreira/>. Acesso em 12 março 2021.

Empresa GPTW: **Como conseguir o selo de ótima empresa para se trabalhar**. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/empresa-gptw/#:~:text=O%20selo%20Great%20Place%20to,ambiente%20e%20respeito%20pelos%20colaboradores>. Acesso em: 14 de março de 2021.

GALDINO, R. **Como montar um plano de carreira. Quartel digital**, [s.l.], 23 abr. 2013. Disponível em :< <http://www.quarteldigital.com.br/como-montar-um-plano-de-carreira/>>. Acesso em: 03 mar 2021.

NEUBURGER, Rahild. **O Grande Livro das Melhores Estratégias Para sua Carreira**. Curitiba: Ibpex, 2011. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2154/pdf/0?code=Cc06Jlst4VkQXW+FaTwRVyqki2Ckfg5EbJs9MibBD5zUbefd10igdg3hy4Mq8/y4tfBHVL/7ZtsG3jSPLnRiAw>>. Acesso em: 13 de março de 2021.

NUNES, E; OLIVEIRA, N. C. B; DETOMI, B; VILAS BOAS, A. A; MARTINS, M. S. A. **Práticas de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas em Prestadoras de Serviços e Comércio**. Rev. FSA, Teresina, v.15, n.3, art. 12, p. 234-252, mai./jun. 2018.

ROMERO, Sonia Mara Thater. **Gestão de Pessoas: Conceitos e estratégias**. Curitiba: Inter Saberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3831/epub/0?code=1OavHbNokjApMDsuaUHRg8pPSw2JDOCPg8oLoFac70muRuFDiR9mwGCToaddZcE5/5KoXzjUdGv+eChmZ5axbw==>> . Acesso em: 17 de março de 2021.

ROSA, José Antônio. **Carreira: planejamento e gestão**. São Paulo: Cengage Learning, 2012. Livro. (1 recurso online). (Profissional). ISBN 9788522114252. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522114252>. Acesso em: 2 mar. 2021.

SALES, E. **Planejamento estratégico para o sucesso profissional**. O portal da administração: Administradores, [s.l.], 12 mar. 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/planejamento-estrategico-para-o-sucesso-profissional/69268/>>. Acesso em: 03 mar 2021.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006. 89 p.
S HIYASHIKI, Eduardo. A geração Z e o mercado de trabalho. 2009. Disponível em: <www.administradores.com.br>. Acesso em: 07 março 2021

SHIGUNOV, Neto Alexandre. **Introdução à gestão e produtividade**. Curitiba: Inter Saberes, 2016. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37158/epub/0?code=hAXKdMtBiN0lm+3piNh8V8RF1fmh8saQafT2jX7viVeqN6UF80YX4cT3WGQzK8D044QBsuZKntHje+pT1naQJw>>. Acesso em: 17 de março de 2021.

TACHIZAWA, T. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Editora FGV, 2015. Acesso em: 16 de março de 2021

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado, **planejamento e gestão**, São Paulo, Financial Times, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/348/epub/0?code=NhtFqwK9tfBwT6yam6p03UfuHywDcU7lefydcMncwXdGwhqK4d5w6FjGNlgZc/MjAQiVOr573D/EpebTflf4A>>. Acesso em: 14 de março de 2021.
