

# BEM-ESTAR NO TRABALHO

ESTRATÉGIAS PARA MELHORAR  
A QUALIDADE DE VIDA NA  
INDÚSTRIA DE ALIMENTOS





**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
CAMPUS DE PALMAS  
CURSO DE ENGENHARIA DE ALIMENTOS**

# **BEM-ESTAR NO TRABALHO: ESTRATÉGIAS PARA MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS**

**Ingrid Silva**

**Keillon Leo Alves Teles**

**Larissa Gabriela R. Portilho**

**Letycia Vasconcelos Sousa**

**Mykauana Alves Villa Nova**

**Zenilda L. de Oliveira**

Palmas – TO  
2024

Universidade Federal do Tocantins (UFT) | Câmpus de Palmas  
Avenida NS 15, Quadra 109 Norte | Plano Diretor Norte  
Bloco IV, Reitoria  
Palmas/TO | 77001-090



Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins (SISBIB)**

S586b Silva, Ingrid

Bem-estar no trabalho: estratégias para melhorar a qualidade de vida na indústria de alimentos. / Ingrid Silva *et al.*; organizado por Erika da Silva Maciel, Glendara Aparecida de Sousa Martins; revisado por Paulo Henrique Torres de Araújo.– Palmas, TO: RHIA/UFT, 2024.  
25p.:il.; 30 cm.

Produto da disciplina Relações Humanas na Indústria de Alimentos (RHIA)  
ISBN: 978-65-87246-52-9

1. Ambiente laboral. 2. Bem-estar. 3. Saúde no trabalho. 4. Indústria alimentícia. I. Título.

CDD 616.9803

# ORGANIZAÇÃO

## **Professoras:**

**Profa. Dra. Erika da Silva  
Maciel**

**Profa. Dra. Glendara  
Aparecida de Sousa Martins**

## **Revisão:**

**Paulo Henrique Torres de  
Araújo**

Caderno educativo construído como produto da disciplina de Relações Humanas na Indústria de Alimentos, do curso de Engenharia de Alimentos da Universidade Federal do Tocantins.

## **Autores:**

**Ingrid Silva**

**Keillon Leo Alves Teles**

**Larissa Gabriela R. Portilho**

**Letycia Vasconcelos Sousa**

**Mykauana Alves Villa Nova**

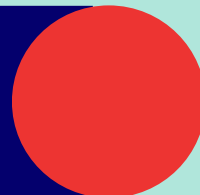
**Zenilda L. de Oliveira**



# APRESENTAÇÃO

Este caderno educativo é um instrumento pedagógico voltado para orientar equipes na indústria de alimentos, visando promover o bem-estar dos trabalhadores no ambiente laboral. Sua finalidade é contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Este material foi produzido como um produto da disciplina de Relações Humanas na Indústria de Alimentos (RHIA), do curso de Engenharia de Alimentos da Universidade Federal do Tocantins.

# Importância da qualidade de vida no ambiente do trabalho



A natureza do trabalho no setor de alimentos muitas vezes envolve condições desafiadoras, como ambientes de trabalho físicos exigentes, turnos longos e atividades repetitivas. A natureza da produção de alimentos pode envolver exposição a riscos ocupacionais, como temperatura extrema, substâncias químicas e equipamentos perigosos.



Designed by  
Freepik

**Portanto, a promoção da qualidade de vida no trabalho torna-se crucial para garantir a saúde, segurança e bem-estar dos funcionários.**

Essas empresas que se atentam a este fato são mais comprometidas e produzem mais, investindo em seus talentos internos e os desenvolvem (Costa,2014).

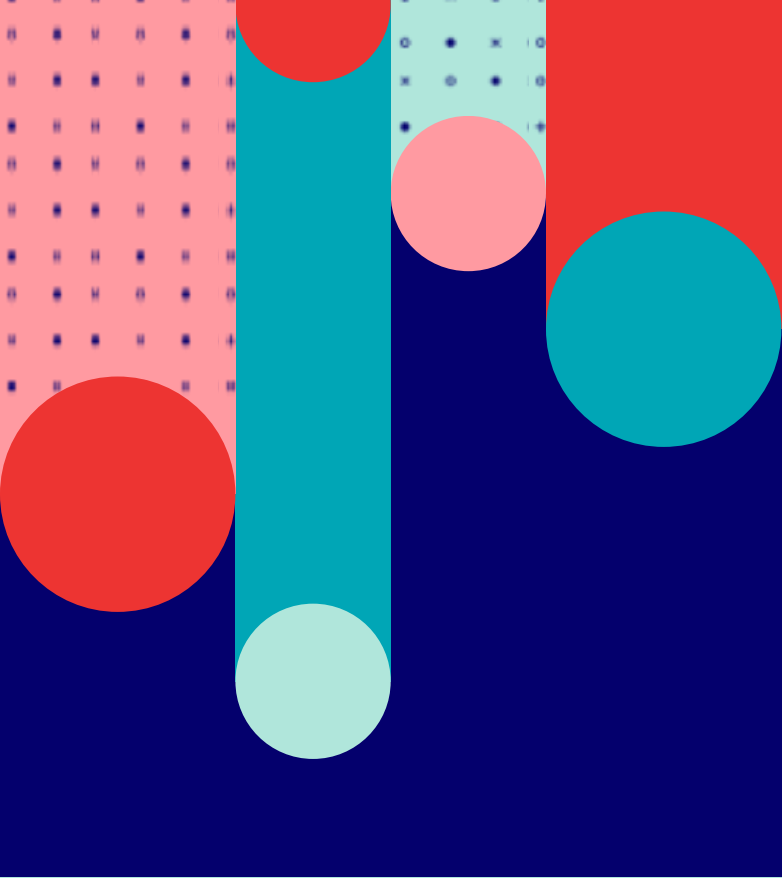
# Importância da qualidade de vida no ambiente do trabalho

Os programas de qualidade de vida no trabalho têm a finalidade de proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável e melhores condições físicas, emocionais e sociais para a melhoria do bem estar dos profissionais que ali trabalham (Tomaz et al., 2016).



Designed by Freepik





# **ESTRATÉGIAS PARA MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA**





# Flexibilidade

Tendo em vista que o setor industrial é uma área complexa e com mudanças frequentes, a flexibilidade nas relações de trabalho permite que os trabalhadores consigam se adequar às novidades que surgem e a se manterem na indústria que, a cada dia, apresenta inovações (SOARES, 2022).

A flexibilidade é uma soft skill (competência relacionada a atitudes e comportamentos) que proporciona um ambiente mais harmonioso, pois considera que o indivíduo pode se moldar ao contexto (SOARES, 2022).



# Estratégia para adotar flexibilidade

## Comunicação transparente

- Comunique de maneira transparente os motivos para a adoção da flexibilidade no trabalho.
- Esclareça como a flexibilidade beneficia tanto os colaboradores quanto a empresa.



## Tecnologia e infraestrutura adequadas

- Garanta que os colaboradores tenham acesso às ferramentas e tecnologias necessárias para trabalhar de forma flexível.
- Invista em infraestrutura para suportar o trabalho remoto, se for aplicável.



# Estratégia para adotar flexibilidade

## Treinamento e desenvolvimento

- Ofereça treinamento sobre como gerenciar o tempo, manter a produtividade e colaborar de maneira eficaz de forma remota.
- Ajude os gestores a liderar equipes de forma flexível.



## Flexibilidade de horários

- Considere opções de horários flexíveis, como jornadas de trabalho condensadas, horários flexíveis de entrada e saída, ou modelos de trabalho em turnos.
- Permita que os colaboradores ajustem seus horários em acordo com as necessidades da empresa e as suas.



# Crescimento na empresa



Para que a empresa possa se desenvolver melhor, é importante que não haja uma grande rotatividade entre os funcionários. Pois a mudança frequente entre os colaboradores pode ocasionar insegurança entre eles.

Dessa forma, para que tanto a empresa consiga evoluir e também os funcionários, é necessário investir também na autonomia, independência, capacitação e reconhecimento do trabalho de toda equipe (ANTLOGA, 2011).

# CAPACITAR

O setor de alimentos está sempre em inovação quanto ao desenvolvimento de produtos e os equipamentos utilizados para uma produção mais rápida e eficaz.

Por isso é necessário a capacitação e treinamento dos colaboradores, principalmente quanto ao uso das novas tecnologias de trabalho pois uma equipe capacitada aumenta a produtividade da indústria e a qualidade dos serviços (ANTLOGA, 2011).





# APOIO PSICOLÓGICO

Trabalhar em um ambiente industrial pode ser desafiador devido aos altos níveis de demanda, prazos apertados e pressão constante para manter a qualidade e a segurança dos produtos. Esses fatores podem levar a altos níveis de estresse, ansiedade e até mesmo depressão entre os funcionários.

Para que as organizações se desenvolvam é preciso que os funcionários estejam motivados para isso. A motivação está contida dentro das próprias pessoas e pode ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa (Ferrari & Gordon, 2013).



# APOIO PSICOLÓGICO



Oferecer apoio psicológico adequado, como sessões de aconselhamento, grupos de apoio ou acesso a profissionais de saúde mental, não apenas ajuda os funcionários a lidar com esses desafios emocionais, mas também promove um ambiente de trabalho mais saudável, reduzindo o absenteísmo, aumentando a satisfação no trabalho e melhorando a produtividade geral.

Além disso, investir no bem-estar psicológico dos funcionários demonstra um compromisso genuíno com o cuidado e o desenvolvimento de sua equipe, o que, por sua vez, pode fortalecer a cultura organizacional e a reputação da empresa.

Estratégias que busquem auxiliar o trabalhador a se tornar uma pessoa capaz de construir estratégias, modificando seu cotidiano, suas relações e com capacidade de decidir sobre novas situações nos diversos âmbitos de sua vida: profissional, pessoal e social (Ferrari & Gordono, 2013).

# PROMOÇÃO DE ATIVIDADES FÍSICAS

A prática regular de atividade física pode contribuir significativamente para melhorar as condições de saúde, aumentar a disposição, reduzir as chances de obesidade, atenuar os sintomas da depressão e promover uma melhor qualidade de vida para os praticantes. Quando incorporadas às organizações, as atividades físicas proporcionam uma ampla gama de benefícios. Elas incentivam os colaboradores de várias maneiras, ajudando a melhorar tanto a saúde quanto a imagem pessoal, além de impulsionar o desempenho no trabalho. Esses impactos positivos são facilmente perceptíveis no cotidiano dos funcionários, resultando em melhorias operacionais para a empresa como um todo (Nunes; Pereira; Rosa, 2023).





# Gestão de estresse

Gerenciar o estresse pode parecer uma tarefa simples, mas muitas pessoas subestimam a importância desse processo. Essa é uma resposta natural do corpo a situações desafiadoras, mas, quando não é controlada, pode causar problemas físicos e mentais, afetando não só a saúde, mas também a produtividade e a qualidade do trabalho. Aqui estão algumas razões pelas quais é importante reconhecer e gerenciar essa inquietação:

**1**

**Melhora a saúde física e mental;**

**2**

**Aumenta a produtividade;**

**3**

**Melhora a qualidade do trabalho;**

**4**

**Melhora os relacionamentos no trabalho;**

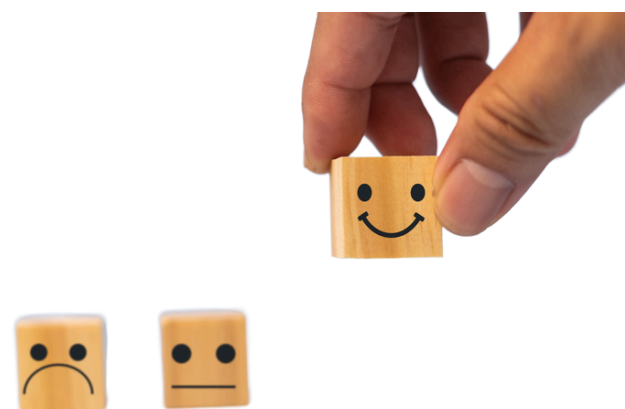
**5**

**Melhora a qualidade de vida;**



# Feedback e participação dos colaboradores

A importância do feedback é a principal forma de uma empresa reconhecer cada um de seus colaboradores, ao mesmo tempo que implementa a cultura de melhoria contínua no negócio.



# Feedback e participação dos colaboradores

Seja o feedback positivo ou feedback negativo, estamos falando de uma ferramenta de gerir pessoas que tem como objetivo fornecer aos colaboradores informações sobre como a empresa, principalmente os gestores, estão enxergando:

- A postura profissional do funcionário;
- A participação dele no dia a dia do setor e da organização como um todo.

# FEEDBACK POSITIVO



O feedback é essencial mesmo quando um profissional se destaca, proporcionando avaliação construtiva e motivação. Estudos mostram que profissionais motivados são 50% mais produtivos, resultando em melhores resultados para a empresa.

Além disso, o feedback desempenha um papel crucial na retenção de talentos, sendo que 65% dos colaboradores deixam empresas devido à falta de reconhecimento. Assim, reconhecimento contínuo e feedback eficaz não só aprimoram o desempenho individual, mas também fortalecem a coesão da equipe na organização.





# Feedback Negativo



O feedback é crucial para orientar colaboradores com desempenho aquém do esperado ou comportamentos desalinhados à cultura organizacional. Ele oferece a oportunidade de direcionar o profissional para a produtividade e aprimoramento, comunicando de maneira transparente e objetiva.

Destacar pontos positivos motiva o colaborador a melhorar. Ao "recuperar" um profissional com desempenho em queda, a empresa transforma-o em um colaborador de alta performance, aumentando a produtividade e evitando demissões, reduzindo custos e a necessidade de treinamento.

# FEEDBACK SANDUÍCHE

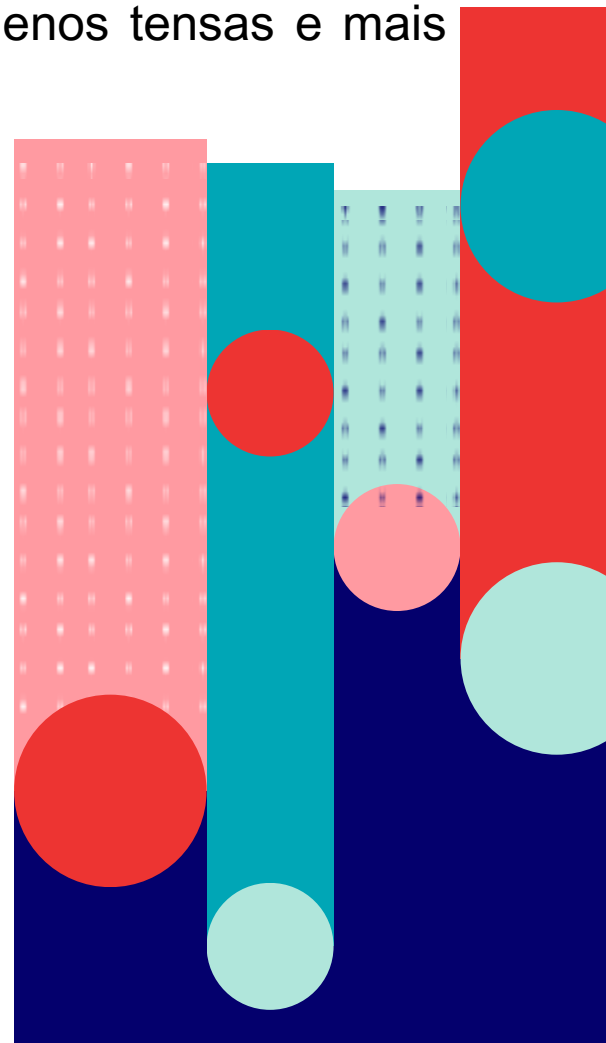
O feedback sanduíche, uma técnica popular descrita no livro 'O Gerente-Minuto' de Ken Blanchard e Spencer Johnson, consiste em intercalar dois elogios positivos sobre o desempenho do colaborador com um ponto de melhoria. Essa abordagem visa iniciar e encerrar a conversa de maneira positiva, abordando áreas de aprimoramento com firmeza e oferecendo orientações construtivas. É crucial que o gestor crie uma interação bilateral, permitindo que o colaborador compartilhe seu ponto de vista. Recomenda-se variar entre tipos de feedback para manter a eficácia e evitar a previsibilidade. A análise individual de cada situação de feedback é essencial para abordar o colaborador de maneira personalizada. Cultivar uma cultura de feedback na empresa contribui para tornar essas interações menos tensas e mais naturais para ambas as partes.



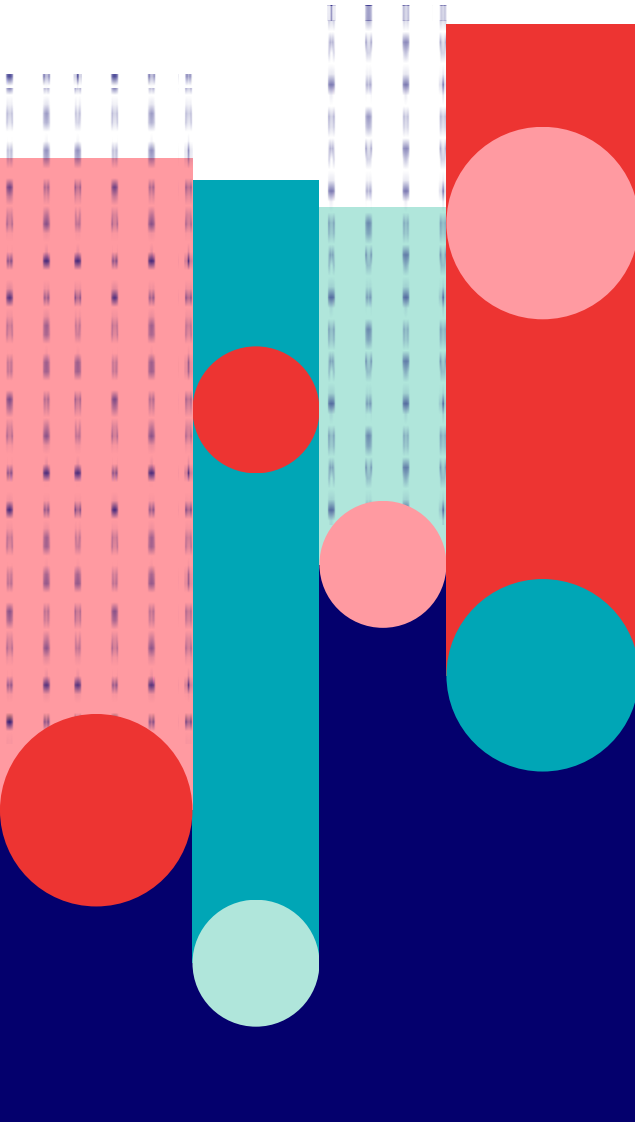
1. Início do feedback:  
pontos positivos e elogios.

2. Meio do feedback:  
críticas, ajustes e mudança  
de comportamento.

3. Final do feedback:  
pontos positivos e elogios.



# REMUNERAÇÃO JUSTA



A remuneração justa é um fator motivacional e costuma trazer aos funcionários senso de justiça e normalmente é conhecida como “remuneração estratégica”. Ela é utilizada quando há alto desempenho por parte dos funcionários, trazendo bons resultados para a empresa (Dos Santos et al., 2019).

# SEGURANÇA

A segurança é importante para que os colaboradores se sintam bem no ambiente de trabalho, pois reduz riscos de acidentes e lesões (Silva et al., 2013).

Dentre as formas de garantir segurança ao funcionário, muitas empresas fornecem EPI's quando há riscos iminentes (Lopes, 2018).

Colaboradores saudáveis, confiantes e tranquilos são capazes de desempenhar suas atividades de forma mais eficiente.



# EM RESUMO

Estratégias para melhorar a qualidade de vida no trabalho na indústria de alimentos podem incluir a implementação de medidas de segurança robustas, programas de treinamento em saúde e segurança ocupacional, políticas de horário de trabalho equilibrado, incentivo à prática de atividades físicas e o oferecimento de benefícios que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Além disso, a criação de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos funcionários e promova o diálogo aberto sobre questões relacionadas ao trabalho pode contribuir significativamente para a melhoria da qualidade de vida no trabalho na indústria de alimentos.

Em última análise, investir na qualidade de vida no trabalho não só beneficia os funcionários individualmente, mas também pode resultar em maior satisfação no trabalho, melhor retenção de funcionários, maior produtividade e um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

# CONCLUSÃO



Promover o bem-estar no trabalho na indústria alimentícia é uma decisão que reverbera positivamente em toda a organização. Colaboradores satisfeitos são mais produtivos, engajados e contribuem para um ambiente saudável.

O resultado? Uma equipe motivada, eficiente e preparada para superar desafios. Vamos juntos construir um ambiente de trabalho mais saudável e promover o bem-estar na indústria alimentícia.

Ao investir em práticas que valorizam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, segurança no ambiente laboral e apoio emocional, a empresa não apenas cuida de seus profissionais, mas também fortalece sua própria base.

# REFERÊNCIAS

**A IMPORTÂNCIA DO FEEDBACK NA GESTÃO DE PESSOAS: COMO APLICAR.** [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/importancia-feedback-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 21 fev. 2024.

**ACONSELHAMENTO PSICOLÓGICO EM EMPRESA: A ESCUTA EMPÁTICA COMO PODER TRANSFORMADOR - PDF FREE DOWNLOAD.** [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://docplayer.com.br/5828588-Aconselhamento-psicologico-em-empresa-a-escuta-empatica-como-poder-transformador.html>. Acesso em: 21 fev. 2024.

**DOMÍNIO PÚBLICO - DETALHE DA OBRA.** [S. l.], [s. d.]. Disponível em: [http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=167601](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=167601). Acesso em: 21 fev. 2024.

**GONÇALVES DA SILVA, Thaís. A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.** Revista Científica Semana Acadêmica, [s. l.], v. 11, n. 232, p. 1–10, 2023. Disponível em: [https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/100\\_a\\_importancia\\_da\\_qvt\\_nas\\_organizacoes\\_0\\_0.pdf](https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/100_a_importancia_da_qvt_nas_organizacoes_0_0.pdf). Acesso em: 21 fev. 2024.

**LOPES, José Domingos Mendes. Segurança, higiene e saúde do trabalho: uma medida de bem-estar organizacional.** 2018. masterThesis[s. l.], 2018. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/25138>. Acesso em: 21 fev. 2024.

**NUNES, Luiz Gustavo Abreu; PEREIRA, Brenda Ester Neves; ROSA, Diego De Jesus Queiroz. Qualidade de vida no trabalho: qual o impacto do programa de atividades físicas na empresa PAC.** Intrépido: Iniciação Científica, [s. l.], v. 2, n. 2, 2023. Disponível em: <https://www.periodicos.famig.edu.br/index.php/intrepido/article/view/477>. Acesso em: 21 fev. 2024.

**SILVA, Cleide Aparecida da; FERREIRA, Maria Cristina. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, [s. l.], v. 29, p. 331–339, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/sQvTWxmcm68d88XjWg8yxMH/>. Acesso em: 21 fev. 2024.

**SOARES, Amanda Oliveri; KUSHIDA, Marta Mitsui. O futuro profissional do engenheiro de alimentos frente à indústria 4.0.** [s. l.], 2022. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003121738>. Acesso em: 21 fev. 2024.

**SPAGNOL SIMI DOS SANTOS, Silvia et al. Satisfação e motivação no trabalho: insights sobre percepção da justiça distributiva e remuneração estratégica por indivíduos da Geração Z.** Revista de Ciências da Administração, [s. l.], v. 21, n. 54, p. 77–94, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2019.e34784>. Acesso em: 21 fev. 2024.