

TOP SER HUMANO 2019
UNIMED LITORAL SUL/RS

**- PROGRAMA VIVER BEM –
MAIS SAÚDE E BENEFÍCIOS ESPECIAIS PARA VOCÊ**

EVERTON RODRIGUES
HESTEVAN GONÇALVES
ROBERTA ÁVILA DE ÁVILA

ÍNDICE

SINOPSE	1
OBJETIVO DO TRABALHO.....	3
INTRODUÇÃO.....	5
CORPO DO TRABALHO	7
CONCLUSÃO	18
BIBLIOGRAFIA	20
INFORMAÇÕES DOS AUTORES	21

SINOPSE

A Unimed Litoral Sul/RS é uma cooperativa de saúde que sempre primou pelo bom clima organizacional, acreditando que um ambiente saudável contribui muito para o equilíbrio e eficiência das equipes de trabalho. Na busca de melhoria contínua, desde 2011 aplica anualmente a pesquisa de clima organizacional, a fim de levantar os pontos fortes, pontos a melhorar e as necessidades de treinamentos e capacitações das equipes, através desse modelo identificamos a necessidade de trabalhar a “Qualidade de Vida” dos colaboradores Unimed. Realizamos ainda, uma segunda pesquisa, pedindo que os colaboradores identificassem suas necessidades em relação a este tema, respondendo à pergunta “O que na sua opinião representa qualidade de vida?”, após os resultados da mesma, nascia o “Programa Viver Bem”.

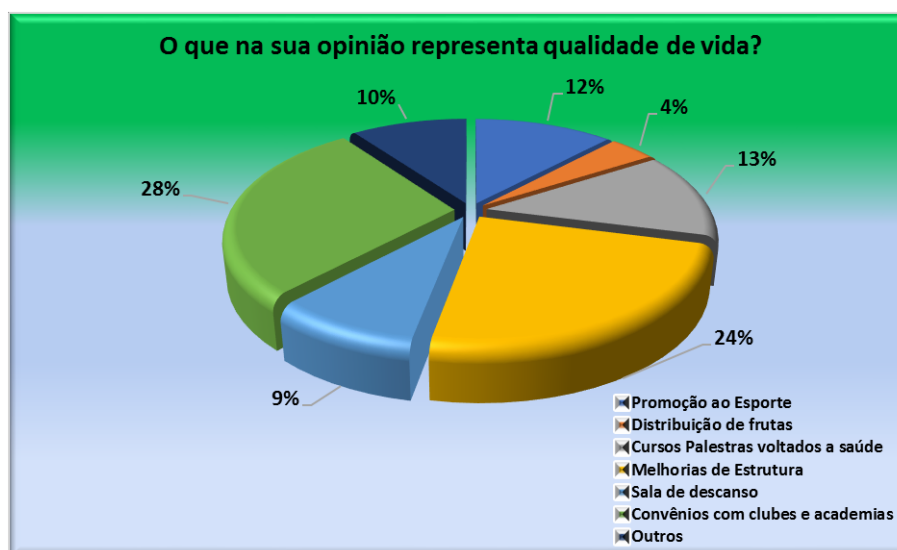


Imagem 1 - Compilação da pesquisa de Qualidade de Vida.

O Programa Viver Bem contempla todos os colaboradores, cooperados e seus respectivos dependentes, das áreas de abrangência da Unimed Litoral Sul (Rio Grande, Chuí, São José do Norte e Sta. Vitória do Palmar). Além disso,

impacta de forma efetiva na comunidade em geral, visto que as parcerias são realizadas no comércio local. Para isso, criamos com alguns pilares, tais como:

Biblioteca Unilis;

Programa Equilíbrio;

Diálogos para viver bem;

Rede Viver Bem;

Ginástica Laboral.

OBJETIVO DO TRABALHO

O propósito do Programa Viver Bem é promover qualidade de vida aos colaboradores e cooperados da Unimed Litoral Sul/RS. Tratando-se de uma empresa a qual seu produto remete a qualidade e saúde, se faz necessária a implantação de políticas e ações afirmativas que reforcem a importância do bem-estar dentro da organização.

Nesse contexto, o desafio de investir na qualidade de vida dos colaboradores está diretamente ligado a proporcionar um ambiente saudável, harmonioso, que transmita bem-estar a todos na organização. Um ambiente saudável possibilita o desenvolvimento profissional, a criatividade das equipes, melhores resultados, mais harmonia nos relacionamentos e comportamentos alinhados a estratégia.

Quando os colaboradores indicaram a necessidade de melhorar a qualidade de vida, surgiram os questionamentos sobre de que modo a qualidade de vida impactaria a cada colaborador. É fato que o termo abordado não é universal. Cada pessoa tem uma história de vida, aspirações, desejos, vivências, necessidades psicológicas, por esse motivo, a qualidade de vida tem o significado singular, único e pessoal.

Notemos que organização que investe diretamente no funcionário, está na realidade, investindo indiretamente no cliente. A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano, e isto depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. A QVT representa em que grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização. (CHIAVENATO, 1999, p. 391).

Com a criação do Programa Viver Bem e todos os pilares que ele contempla, é possível hoje mensurar o aumento da satisfação dos colaboradores através dos resultados da pesquisa de clima (GPTW), onde a cada ano a cooperativa tem melhor classificação entre as melhores empresas para trabalhar no estado do RS.

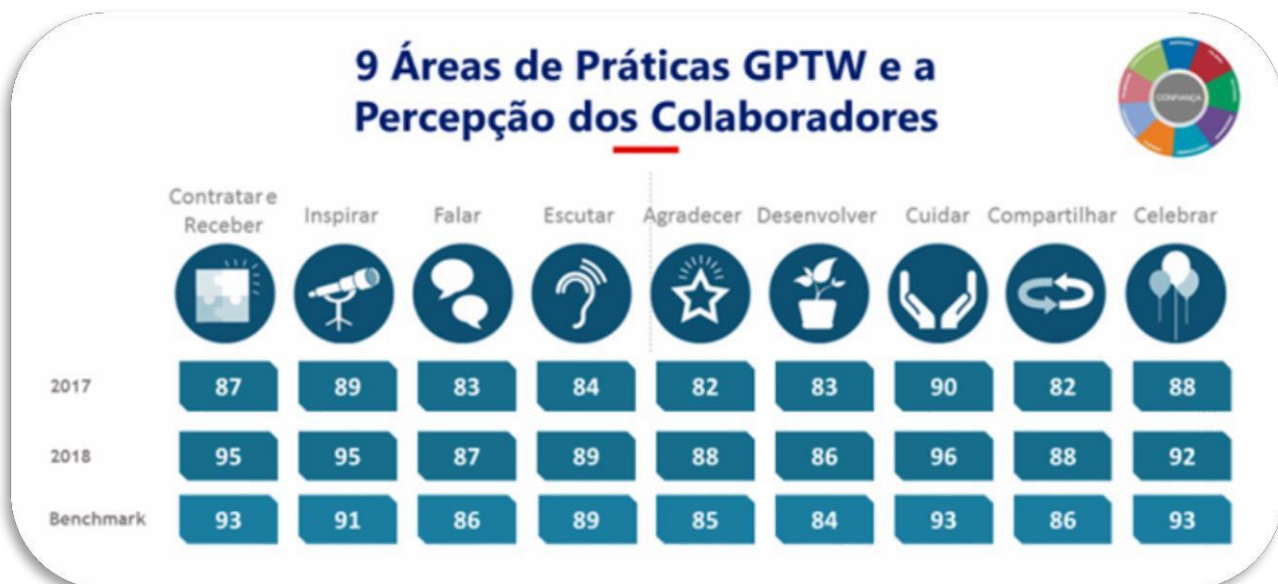


Imagem 2- Comparativo Unimed X Benchmark

Se observarmos os dados da última pesquisa de clima da GPTW, sobre os 9 pilares os quais são avaliados na mesma, a percepção dos colaboradores é extremamente positiva. Salientamos que a maior média da Unimed Litoral Sul/RS está relacionada a “cuidar”, superando inclusive o benchmark de todas as demais empresas que participam desse processo. Seguidos de cuidar estão: inspirar, contratar e receber. Esse resultado reforça a importância de mantermos práticas voltadas ao bem estar e qualidade de vida dos colaboradores, como o programa Viver Bem.

INTRODUÇÃO

O Programa Viver Bem tem o propósito de proporcionar qualidade de vida aos colaboradores e cooperados da Unimed Litoral/RS. Através da identificação das possibilidades de tratar o termo qualidade de vida, que de fato, é algo amplo, foram pensadas ações que pudessem contemplar as expectativas e necessidades dos colaboradores.

Para Matos (1997,p.118), “a humanização do ambiente de trabalho, significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial, e cooperativo em todos os níveis”. Se Qualidade de Vida no Trabalho é humanizar o trabalho, não há dúvida de que este ambiente precisa ser motivador e desafiador.

Desta forma, como já citado, foram criados alguns pilares de ações, pensando em contemplar as necessidades apontadas, são elas: *Biblioteca Unilis, Programa Equilíbrio, Diálogos para Viver Bem, Rede Viver Bem, Ginástica Laboral.* Sendo

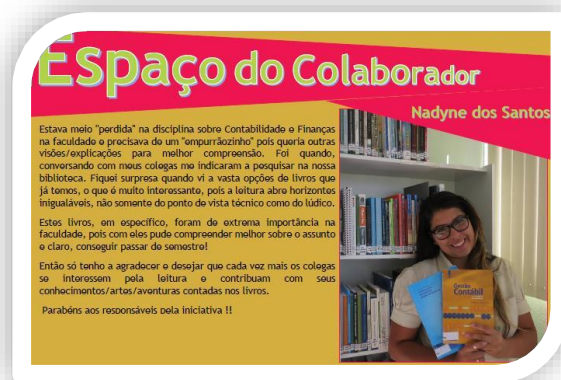


Imagem 4 - Biblioteca unilis.



Imagem 5 - Programa Equilíbrio.

“Biblioteca Unilis”, no controle e acompanhamento da saúde dos colaboradores através dos “Diálogos para Viver Bem” e “Programa Equilíbrio”, em descontos de até 50% e benefícios

(brindes) em mais de 50 parceiros da “Rede Viver Bem” e promoção e prevenção de doenças do trabalho através da “Ginástica Laboral”.

Vale lembrar que, qualidade de vida está diretamente ligada a “benefícios sociais”, ou seja, se o colaborador percebe que esses benefícios estão impactando em seu orçamento positivamente, maior será sua percepção de qualidade de vida. Ainda nesse raciocínio, quando a empresa investe em disponibilizar esses benefícios ao colaborador, além de contemplar as necessidades de melhorias,



Imagem 6 - Diálogos para Viver Bem.

contribui para a ampliação do orçamento familiar do mesmo, estendendo as suas famílias, condições especiais que possibilitam um “ganho real” a todos.

Benefícios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação [...] e estão intimamente relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da organização. (CHIAVENATO, 1999, p.107).

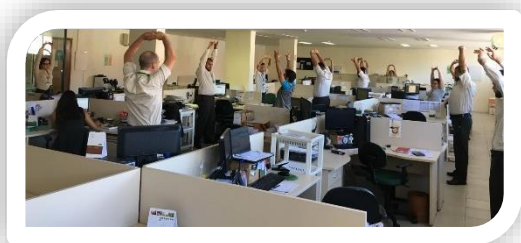


Imagem 8 - Ginástica laboral.

CORPO DO TRABALHO

O Programa Viver Bem constituiu-se por indicação dos colaboradores, através de uma pesquisa de clima organizacional. Seu objetivo maior é proporcionar qualidade de vida aos mesmos, assim como aos seus dependentes e aos cooperados, gerando impacto positivo no comércio do município.

Não há Qualidade de Vida no Trabalho sem Qualidade Total, ou seja, sem que a empresa seja boa. Não confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver, essencialmente com a cultura da organização. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a ela e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa – empregado. O ser humano fazendo a diferença na concepção da empresa e em suas estratégias. (MATOS, 1997, P.40).

A Unimed Litoral Sul/RS possui em sua essência a preocupação com colaboradores e prioriza a participação dos mesmos em decisões que afetam o ambiente organizacional. Desde o planejamento estratégico da cooperativa o qual tem duração média de 3 anos, os colaboradores participam de maneira efetiva, com sugestões, apontando necessidades de investimentos e valorizando os benefícios e processos já estabelecidos na mesma. O conceito de inclusão e de pertencimento dos colaboradores está fundamentado nas ações da cooperativa e são através dessas ferramentas de gestão de pessoas que conseguimos criar e aprimorar nossas políticas, pensando no bem-estar das equipes e potencializando a relação entre colaborador e empresa.

Desta forma, através da contribuição e indicação dos colaboradores, conseguimos concentrar esforços e estrategicamente construir relações que estejam em sintonia com as expectativas dos mesmos.

Primeiramente foram estabelecidos contatos com alguns parceiros, dentre eles: estabelecimentos comerciais, de saúde, instituições de ensino, profissionais multidisciplinares, os quais possibilitaram a construção e execução de projetos visando a qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias, assim como dos cooperados.

A **Rede Viver Bem** foi o primeiro pilar do programa viver bem, ela foi criada com o objetivo de proporcionar aos colaboradores e cooperados vantagens diferenciadas da população em geral. Através de parcerias com empreendedores e empresários de vários ramos, os quais, apresentam uma sugestão de descontos ou de atividades direcionadas aos colaboradores, são homologados os contratos de “prestação de serviços”, com o aval da diretoria da Unimed Litoral Sul/RS. Após a assinatura dos contratos, os parceiros da rede são convidados a divulgar aos colaboradores os benefícios adquiridos, estendendo as famílias as mesmas vantagens.

Dentre os parceiros da Rede viver bem destacamos: academias, fisioterapeutas, salões de beleza, restaurantes, lancherias, postos de gasolina, instituições de ensino, farmácias, salões de festas, escolas de educação infantil, cursos profissionalizantes, óticas e hotéis. Investindo no bem-estar dos colaboradores, cooperados e seus respectivos dependentes a Unimed intensifica a relação de pertencimento, motivação e valorização. Para a criação de uma identidade visual a Rede Viver Bem conta também com uma boa

estratégia de estruturação de marca e fixação de valor do programa através da abordagem juntos aos colaboradores, como abaixo:



Imagem 9 - Logo Rede Viver Bem.



Imagem 10 - Cartão de acesso aos benefícios.

A preocupação da Unilis, além de proporcionar maior bem-estar aos colaboradores, é de um modo geral, formar indivíduos críticos e ativos na sociedade, disseminando de forma mais efetiva os conceitos de QVT. Exemplo disso, são os investimentos em capacitações que visam o desenvolvimento do colaborador em sua vida pessoal, ex: Curso de Cultura de Investimento e Curso de IR. Estes demonstram que não somente para fins profissionais a cooperativa

1° curso sobre Cultura de Investimento - Turmas do dia 10 de Abril

A teal-colored flyer for a course. On the left, there is an illustration of a man with glasses and a suit, with a speech bubble above him that says "Pela quantidade de colaboradores, dividimos o curso em duas turmas." The background is decorated with gold coins and money bags. On the right, there are two columns of text listing the names of the participants for two different classes. The Unimed logo is in the bottom right corner.

Pela quantidade de colaboradores, dividimos o curso em duas turmas.

TURMA 01 14:30 às 16:00	TURMA 02 16:30 às 18:00
Adriano Batista	Cíntia Lucas
Aline Vargas	Fernando Lima
Anderson Freitas	Filipe Amaral
Everton Rodrigues	Juliana Cardoso
Indiara Garcia	Juliana Moraes
José Nicolas	Marcelo Cruz
Larissa Leandro	Marília Costa
Luciano Comas	Matheus Severo Felipe
Luiz Luzzardi	Mayara Rodrigues
Natali Calvete	Milena Troina
Rodrigo Torman	Patrícia Oliveira
Samir Irala	Valesca Santos
Valdeci Borges	Vinicius Pucinelli

Imagem 11 - Curso de Cultura de Investimento.

disponibiliza capacitações, por vezes são preocupações da empresa na formação pessoal de cada colaborador.

De acordo com Matos (1997) os fatores que influenciam decisivamente sobre a motivação humana são: Trabalho em grupo; Reconhecimento, segurança e integração ao grupo; Necessidades fisiológicas; Necessidade de segurança material; Necessidades sociais; Necessidade do ego; Necessidade de autorrealização.

Criada uma identidade visual da “Rede Viver Bem” e após a formalização dos contratos entre as instituições e a Unimed, foi disponibilizado um guia informativo aos colaboradores e cooperados, o qual periodicamente é atualizado e por vezes realizada uma pesquisa de satisfação entre os colaboradores.

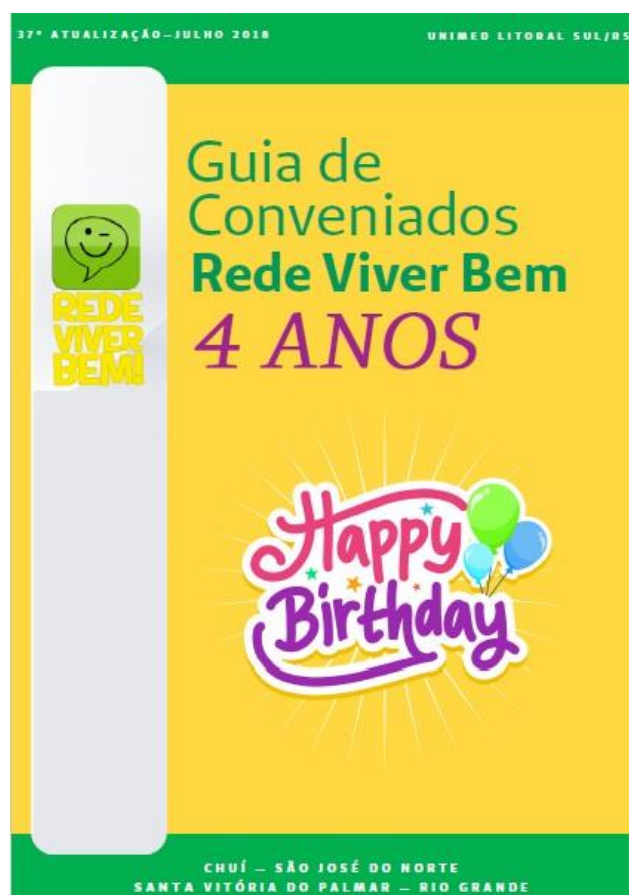


Imagem 12 - Guia de Conveniados RVB.

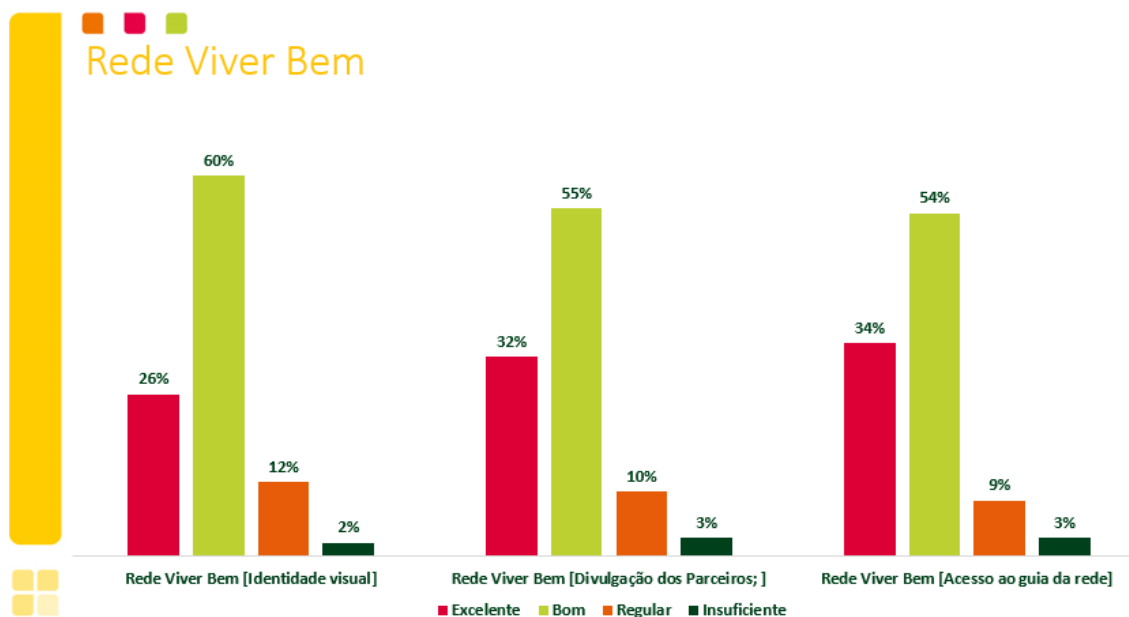


Imagem 13- Pesquisa satisfação RVB.

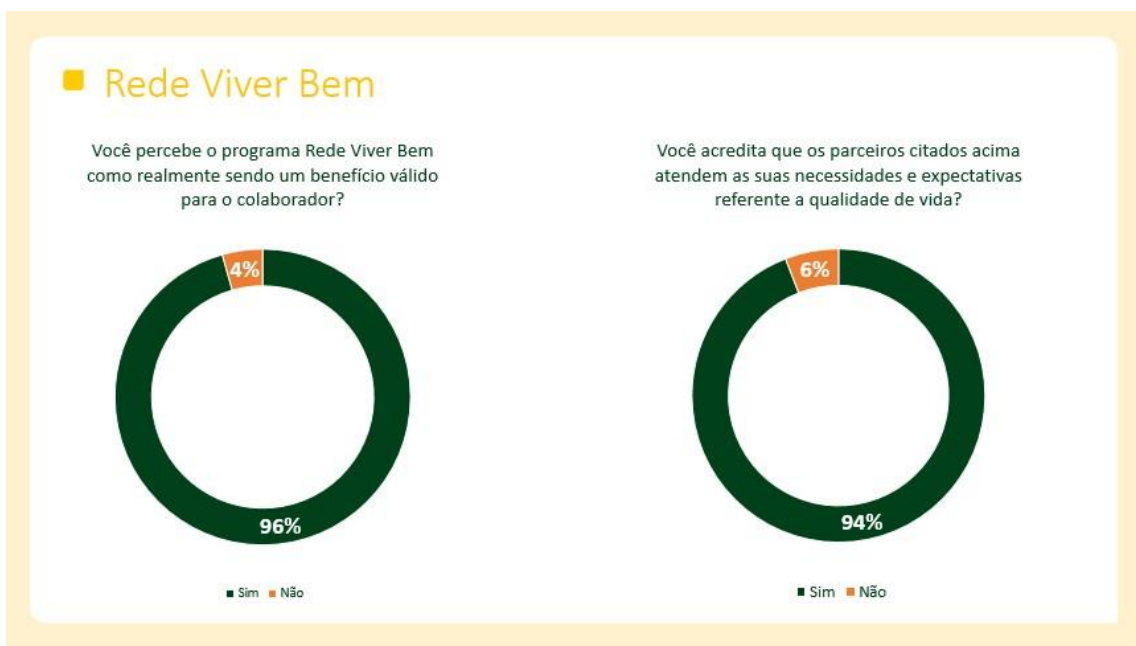


Imagem 14 - Pesquisa de satisfação RVB.

Outro pilar do programa Viver bem é a **Biblioteca Unilis**, a qual surgiu como uma necessidade de descontração e possibilidade de adquirir conhecimento aos colaboradores que realizam seu intervalo de almoço e permanecem nas dependências da cooperativa, os mesmos também podem

registrar a retirada do livro junto ao setor do Centro de Documentação que monitora prazos e quantidades de livros emprestados.

A necessidade de investimento no capital intelectual dos colaboradores sempre foi uma premissa da Unimed Litoral Sul/RS. As evidências estão desde o plano de cargos e salários que prevê uma remuneração diferenciada aos cargos administrativos e de gestão em cursos de graduação e pós-graduação, até uma política específica de auxílio educacional.

A consagração da Biblioteca Unilis se deu através de uma campanha de doações entre os colaboradores e cooperados, contatos com instituições de ensino e com o apoio do Centro de documentação da Unimed (CEDOC), o qual classificou e numerou todos os livros adquiridos e realiza o armazenamento dos mesmos, assim como, o controle de solicitação/entrega. Contamos com cerca de 200 exemplares dos mais diversos assuntos para que os colaboradores possam usufruir, assim como seus dependentes e os cooperados.

É importante frisar que os livros da Biblioteca Unilis estão disponíveis para os colaboradores, assim como aos seus familiares que podem permanecer com os mesmos em suas residências, de acordo com o tempo determinado pelo CEDOC.

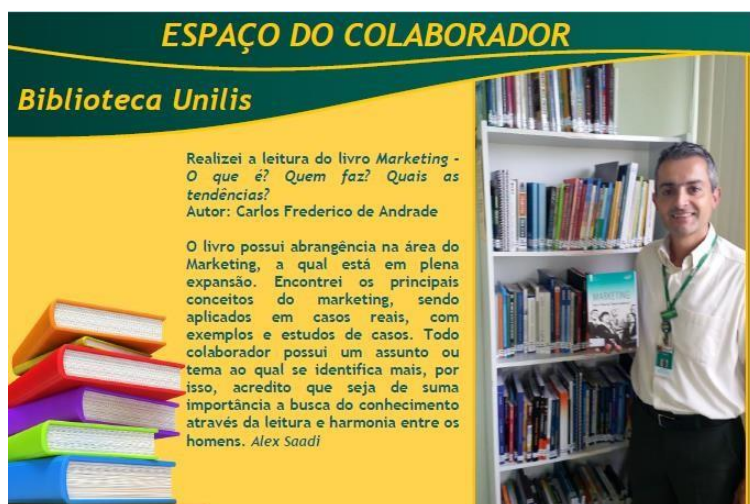


Imagem 15 - Biblioteca Unilis.

O **Programa Equilíbrio** é mais um pilar pertencente ao Programa Viver Bem que tem o objetivo de promover saúde ao colaborador. Tratando-se de uma empresa nesse ramo, nada mais justo, que tenhamos um ambiente que proporcione bem-estar aos colaboradores através de equipes saudáveis, incentivando a mudança de hábitos.

Em parceria com a Sodexo, mensalmente os colaboradores têm acesso a uma consulta com a nutricionista, para assim, manter um controle e acompanhamento de medidas e peso. Todo o colaborador que tiver interesse em participar do programa equilíbrio, deverá se inscrever através da intranet, concordar com os termos e regramentos do mesmo e realizar a primeira consulta. Após isso, mensalmente o calendário e agendamentos serão disponibilizados aos colaboradores que aderirem ao programa.

Chiavenato (2004) afirma que a preocupação da sociedade, com a qualidade de vida das pessoas está voltada há muito tempo para a situação do trabalho, como parte integrante de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. A Qualidade de Vida no Trabalho assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos funcionários quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade.

Em prol da promoção de saúde e prevenção de futuras doenças do trabalho, a Unimed disponibiliza aos colaboradores e cooperados esse controle mensal, bem como os “Diálogos para Viver Bem”.



Imagem 16 - Divulgação de vagas Programa Equilíbrio.

Os **Diálogos Para Viver Bem**, assim como o programa equilíbrio visam potencializar a saúde dos colaboradores e consequentemente o bem-estar dos mesmos no ambiente de trabalho. Preocupando-se com a saúde mental e alguns assuntos que estão diretamente ligados a ela, contamos com palestras e talk shows abertos a toda a cooperativa, familiares, cooperados e até mesmo os próprios parceiros da Rede Viver Bem, visando ter uma maior aproximação com os mesmos. Dentre os assuntos tratados destacamos: stress laboral, saúde financeira, depressão, cuidados com o sol.

É importante contarmos com profissionais experts no assunto, a fim de trazer uma ideia nova, um novo modo de pensar sobre o mesmo tema. O

equilíbrio emocional, assim como o físico, é primordial para que tenhamos equipes saudáveis, informadas, promovendo ainda mais satisfação no ambiente organizacional.

De acordo com Spector (2005) satisfação no trabalho é uma variável de atitude que representa como uma pessoa se sente em relação ao seu trabalho de forma geral e, em relação aos vários aspectos que ele se apresenta. Em poucas palavras, satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do que fazem. Ainda para o autor, a satisfação no trabalho tem sido um fator causador de importantes realizações por parte dos funcionários, melhor desempenho no trabalho e do melhoramento da saúde e aumento da expectativa de vida.

Para participação nos diálogos para viver bem, basta realizar a inscrição através da intranet. A condução é realizada por um mediador que otimiza a comunicação entre os participantes. Sempre que possível, dependendo do número de inscritos, há divulgação do assunto na comunidade e entre os familiares, para que tenhamos um público alvo bastante abrangente. Contamos com o apoio da CIPA (comissão interna de prevenção a acidentes) na realização das palestras de conscientização e informação.



Imagem 17 - Talk Show, cuidados com a pele.

A **Ginástica Laboral** vem agregar valor e movimento ao pilar relacionado a postura e prevenção de doenças relacionadas a ergonomia. A maioria dos setores tem a oportunidade de realizar ginástica laboral duas vezes na semana, durante o expediente de trabalho. Em parceria com uma escola de dança no município (que também é parceira de Rede Viver Bem), contamos com a presença semanal de um Educador Físico, o qual realiza a ginástica laboral em alguns ambientes da cooperativa.

Todos os colaboradores são convidados a participar, está comprovado cientificamente que realizar pequenas paradas eventualmente, durante a jornada de trabalho para alongar, realizar movimentos circulares que permitam maior flexibilidade, correção de postura e maior resistência, inclusive a tensão emocional e diária.

Atualmente existem doenças configuradas como doenças do trabalho, as quais caracterizam-se pela repetição de movimentos e esforço repetitivo. A Unimed Litoral Sul/RS através do programa viver bem, promove subsídios e alternativas em saúde e prevenção de doenças. Um exemplo clássico e contemporâneo é a LER/DORT (Lesões por Esforço Repetitivo / Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho).

Caracteriza-se como “um conjunto de afecções do aparelho locomotor”, sobretudo dos membros superiores, “decorrentes de atividades ligadas ao trabalho e que acomete músculos, fâscias musculares, vasos sanguíneos, tegumentos, tendões, ligamentos, articulações e nervos”. (LUDUVIG, 1998, p.48 – 49).

Por esses motivos, a ginástica laboral se faz necessária no ambiente organizacional e ela constitui um pilar de sustentação do programa viver bem.

Acreditamos que a continuidade desses pilares e até mesmo a criação de tantos outros, implicarão em uma empresa saudável, equipes motivadas, menores índices de acidentes de trabalho ou doenças relacionadas ao trabalho, conscientização do “cuidado” com os colaboradores, que os mesmos não são máquinas as quais podem ser substituídas.

Para Matos (1997,p.118), “a humanização do ambiente de trabalho, significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial, e cooperativo em todos os níveis”. Se Qualidade de Vida no Trabalho é humanizar o trabalho, não há dúvida de que este ambiente precisa ser motivador e desafiador.

Toda a jornada de trabalho, intervalos de refeições e tempos de deslocamento de uma residência ao ambiente organizacional, somados, já resultam em um tempo maior do que o tempo disponível de lazer e descanso do colaborador. Permitir que o mesmo tenha maior qualidade de vida, saúde e bem-estar durante o trabalho, ratifica o compromisso que a Unimed Litoral Sul/RS assumiu com todas as equipes, diante da pesquisa de clima organizacional.

A participação dos colaboradores e a divulgação de resultados positivos, depoimentos de pessoas que equilibram sua autoestima, propósitos de vida e conseqüentemente um sentido em relação ao seu trabalho, comprovam que os esforços são recompensados e que o segredo para estar em busca do sucesso é apostar na propagação da satisfação e felicidade.

CONCLUSÃO

O case do Programa Rede Viver Bem – Mais saúde e benefícios especiais para você – retrata o quanto a cooperativa Unimed Litoral Sul/RS importa-se com o envolvimento dos colaboradores em processos relacionados ao clima organizacional, promovendo práticas as quais valorizam os colaboradores, cooperados e suas respectivas famílias, relacionado a melhor qualidade de vida no trabalho.

Identificamos na última pesquisa de clima realizada em 2018 com os colaboradores, na qual fomos premiadas como a posição de 4ª melhor empresa para trabalhar no Rio Grande do Sul, que os resultados obtidos referentes as práticas de Gestão de Pessoas estão muito positivas, inclusive acima do Benchmark das empresas que concorriam a premiação. As médias mais elevadas se referem as práticas: cuidar, contratar e receber e inspirar.

Esses resultados remetem o compromisso que a cooperativa tem com seus colaboradores, cooperados e respectivos dependentes, proporcionando através de práticas e ferramentas de Gestão de Pessoas, melhor qualidade de vida e um excelente ambiente organizacional, que possibilita maior desenvolvimento profissional e pessoal, contribuindo para o sucesso das equipes de trabalho.

Através do Programa Viver Bem, além de todos os benefícios adquiridos aos colaboradores e cooperados, ratificamos o compromisso da cooperativa com o comércio em geral do município, visto que, as parcerias incentivam e aquecem a economia, gerando mais trabalho e contribuindo com o desenvolvimento de investidores locais.

Deste modo, conforme Chiavenato (2004) o funcionário tem que ser levado em consideração para que a motivação do mesmo possa ser adequadamente compreendida. Este sistema consiste em três variáveis que afetam a motivação nas organizações: as características individuais, as características do trabalho e as características da situação do trabalho.

Nosso objetivo é permanecer investindo em melhor qualidade de vida e em um ambiente organizacional saudável, através de práticas e ferramentas compatíveis com as expectativas e necessidades dos colaboradores, cooperados e seus familiares, transformando em ações seus indicativos de melhorias e adquirindo maior credibilidade e eficiência em nossas políticas de recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 21ª Reimpressão Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. São Paulo: Editora Atlas 8ª Edição, 2004.

MATOS, F. G. **Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

LUDUVIG, M. M. **Revista Saúde é Vital. Ed. Azul, Doenças do Trabalho: Fuja desse castigo**. Março 1998.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES

EVERTON RODRIGUES – Formado em Administração, MBA em Psicologia das Organizações e do Trabalho, atualmente é Coordenador de Desenvolvimento Humano e Organizacional na Unimed Litoral Sul.

HESTEVAN GONÇALVES – Formado em Engenharia de Produção, Pós Graduando em Gestão de Pessoas e Engenharia de Segurança do Trabalho, atualmente é Assistente de Gestão de Pessoas Sênior na Unimed Litoral Sul.

ROBERTA ÁVILA DE ÁVILA – Formada em Administração, MBA em Gestão de Pessoas, Graduada em Psicologia, atualmente é Analista de Gestão de Pessoas na Unimed Litoral Sul.