



A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA ADAPTAÇÃO ERGONÔMICA DE AMBIENTES CONDOMINIAIS: UM ESTUDO DE CASO EM UM CONDOMÍNIO LOCALIZADO EM ADRIANÓPOLIS, MANAUS – AM

JOYCE VALENTE DE OLIVEIRA SANTIAGO

LUZIENE PUCU PICANÇO

YGOR GEANN DOS SANTOS LEITE

*Faculdade de Tecnologia da Amazônia - FATEC

RESUMO

Este artigo mostra um estudo de caso feito em um condomínio residencial que fica no bairro Adrianópolis em Manaus AM com o objetivo de verificar como a liderança pode ajudar na adaptação ergonômica das tarefas feitas por seus funcionários. A equipe tem 13 pessoas que trabalham todo os dias com atividades que são difíceis e muitas vezes acumulados em um lugar onde não há pausas programadas, móveis inadequados e falta planejamento ergonômico. A metodologia foi um estudo de caso, sendo qualitativa, exploratório e descritiva, foram usadas ferramentas de gestão como fluxograma, diagrama de Ishikawa, matriz GUT e plano ação 5W2H permitindo o mapeamento das causas, priorização dos problemas e as sugestões de intervenções práticas e viáveis. Os resultados mostraram que ações simples, quando feitas por uma liderança ativa e atenta, podem trazer grandes melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores, enquanto por outro lado podem afetar a eficiência da tarefa condominial. O estudo acentua a necessidade de colocar a ergonomia no estilo de gestão de condomínios e sugerir que mesmo em grupos de trabalhos pequenos consegue-se criar laços mais humanos, preventivos e sustentáveis.

Palavras-chave: Ergonomia. Liderança. Qualidade de Vida no Trabalho. Gestão condominial. Ferramentas de análise.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a preocupação com a saúde do trabalho e a qualidade de vida no trabalho tem chegado além das indústrias e grandes firmas, alcançando também lugares menores como os condomínios residenciais. Esses locais que ficam aberto na maioria do tempo e precisam de várias de tarefas importantes feitas por pessoas que na maioria das vezes trabalham em situações que não seguem as normas para melhor forma de trabalho. Essa situação impacta diretamente na saúde física e mental dos trabalhadores afetando o desempenho, sua satisfação no trabalho e até mesmo o clima organizacional.

Com base nessa situação, aparece a seguinte problemática: “Como a ação da liderança pode afetar na mudança ergonômica e na melhoria das condições de trabalho dos membros de um condomínio?”. Esse questionamento guia a busca, tentando entender como métodos de liderança mais atentas à ergonomia podem mudar positivamente a saúde e bem-estar dos funcionários.

O objetivo geral deste trabalho é verificar a ação da gestão na adaptação do espaço de trabalho no condomínio residencial localizado no bairro Adrianópolis, em Manaus (AM). Como



objetivos específicos, temos: (1) identificar os maiores problemas ligados ao trabalho que os colaboradores enfrentam; (2) entender como a gestão agora cuida desses assuntos; e (3) criar soluções para melhoria das condições do serviço, de acordo com os princípios da ergonomia e da qualidade de vida no trabalho.

Para um estudo para atingir esses objetivos, foi usada uma metodologia exploratória, descritiva e qualitativa para estudar um caso. Foram usadas ferramentas de gestão como fluxograma, diagrama de Ishikawa, matriz GUT e plano de 5W2H para diagnosticar os processos, identificar causas dos problemas, E propor ações de acordo com as maiores necessidades, até chegar à elaboração de propostas eficazes

A realização deste estudo é importante porque necessita-se mostrar as condições de trabalho de pessoas que trabalham em condomínios, geralmente esquecidas nas discussões sobre saúde no trabalho. Além disso, enfatiza-se a necessidade de sensibilizar a liderança para que práticas simples, mas eficazes possam ser aplicadas promovendo não só, a preservação das ações dos colaboradores, mas também melhorias em produção, na satisfação e igualmente mais qualidade nos serviços dados no ambiente condominiais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A ergonomia, como área do saber que é aplicada no ambiente de trabalho, tem ganhado crescente importância na atualidade, principalmente em lugares operacionais foram esquecidos. Segundo Raposo et al. (2023), a ergonomia se mostra como uma ciência que tenta ajustar o trabalho ao ser humano, vendo suas limitações físicas cognitivas e emocionais. Esse entendimento é muito importante para qualquer organização que queira criar espaços saudáveis e produtivos.

A preocupação com a saúde no trabalho também estende-se para lugares que que anteriormente não faziam parte das discussões tradicionais sobre ergonomia, como os condomínios residenciais. Santos e Santos (2019) dizem que não importa o tamanho da organização, oferecer condições de trabalho ergonomicamente boas afeta diretamente na produtividade, na motivação e na qualidade dos serviços prestados. Assim, a importância do trabalhador passa pelo olhar atento às condições físicas e organizacional que fazem parte da sua rotina.

A luz também dos pensamentos de Miranda (2024) mostra que a falta de uma gestão centrada em ergonomia pode causar problemas físicos e mentais, além de prejudicar a eficiência operacional. Conforme os autores, lugares de trabalho sem pausas rodízios de trabalho ou ajuste dos postos costumam ter taxas mais altas de absenteísmo, baixa produtividade, afetando não só os funcionários, mas também os resultados da empresa.

Acrescentando essa perspectiva, Pantoja, Andrade e Oliveria (2020) destacam que os efeitos decorrentes da má organização do trabalho impactam não apenas a saúde física, mas também a saúde emocional dos trabalhadores. Quando os chefes não dão atenção aos princípios básicos da condição do trabalho e da qualidade de vida no trabalho, os funcionários criam formas de resistência, que podem variar desde diminuição do roteiro de trabalho até subida dos níveis de estresse, insatisfação e troca de emprego.

É nesse contexto que se evidencia a necessidade de entender o papel da liderança no enfrentamento a esses desafios. Rezende (2023) dizem que uma liderança boa não só olha as tarefas, mas também serve de ponte entre as necessidades do seu colaborador e as demandas do



trabalho. Segundo os autores, líderes que se preocupam com as condições ergonômicas criam ambientes mais colaborativos, eficientes e saudáveis.

Por outro lado, Pinto e Casarin (2024) dizem que, sobretudo em formatos de empresas pequenos como os condomínios residenciais, a ação da liderança faz grande diferença na performance das práticas ergonômicas. O interesse da gestão na identificação de risco, no planejamento do trabalho e na promoção de pausas e trocas, não é apenas um cuidado com o trabalhador, mas uma forma inteligente de gerenciar que se reflete na boa prestação dos serviços e satisfação dos clientes ou moradores.

3. METODOLOGIA E FERRAMENTAS ADMINISTRATIVAS

No campo da gestão, o uso de ferramentas administrativas é muito importante para notar problemas, organizar processos e sugerir soluções boas. De acordo com Inácio et al. (2023), o fluxograma é uma dessas ferramentas, sendo usado para mostrar em forma de desenho o caminho das atividades. Isso ajuda a ver claramente como funcionam os processos, facilita a identificação de gargalos, cargas altas, e erros no trabalho.

O Diagrama de Causa e Efeito, que é também chamado de Diagrama de Ishikawa, é descrito por Inácio et al. (2023) como uma ferramenta que auxilia na identificação das causas de um problema específico. Essa ferramenta ajuda a entender quais fatores contribuem para a incidência de um problema, agrupando-os em categorias como, mão de obra, métodos, ambiente e máquinas.

A Matriz GUT, como Gallegos (2023) dizem, é uma ferramenta para escolher as coisas que importam mais e olha para três aspectos: Gravidade, Urgência e Tendência. Sua aplicação ajuda na hierarquia dos problemas identificados, permitindo que a gestão direcione seus esforços no que é mais grave, demanda solução rápida e alto potencial de agravamento.

Por sua vez, o plano de ação 5W2H é uma maneira que ajuda a organizar ações práticas. De acordo com Gallegos (2023), essa ferramenta responde às perguntas: que? Por quê? Onde? Quando? Quem? Como? Quanto? Seu uso faz com que seja mais fácil acompanhar as tarefas e dá certeza na execução das soluções propostas.

Essas ferramentas, quando aplicadas em conjunto, proporcionam uma visão abrangente nos problemas da empresa, permitindo não só entender suas causas, mas também escolher e planejar ações sistemáticas e claro. Segundo Saba (2021), a adoção de métodos visuais e objetivos na gestão de processos amplia a capacidade da liderança em promover ambientes de trabalho mais organizados, saudáveis e produtivos

Assim, a utilização dessas ferramentas agora se mostra muito importante para entender a realidade do condomínio estudado, listar os principais problemas ergonômicos que os funcionários enfrentam e montar um plano de intervenção que seja possível, realista e adequado às necessidades dos dois lados, trabalhadores e administração.

4. ESTUDO DE CASO

Este estudo foi feito em um condomínio residencial, situado no bairro Adrianópolis, em Manaus (AM). O prédio tem uma estrutura que necessita funcionamento contínuo, atendendo às necessidades dos moradores em serviços como portaria, segurança, limpeza manutenção



e ajuda no trabalho. O grupo de trabalho é formado por 13 funcionários espalhados entre funções operacionais que garantem as atividades do prédio durante dia e noite.

A organização do trabalho no lugar onde trabalhamos tem se mantido monótona, sem muitas mudanças. As tarefas são dadas a cada dia sem uma troca certa ou rotação oficial, o que faz com que alguns colaboradores façam as mesmas funções por muito tempo, como ver quem entra, fazer rondas ou limpar áreas comuns. Além disso, não há pausas marcadas durante os turnos, o que leva a um grande esforço físico e, conseqüentemente, reclamações frequentes de dores musculares cansaço excessivo e desconforto postural.

O problema aumenta pela falta de formas de cuidar voltadas para a ergonomia e o bem-estar dos empregados. Os chefes, incluindo o síndico e a administradora, veem algumas dificuldades no caminho, mas ainda não usam ações regulares para evitar ou organizar. As escolhas são feitas quando os funcionários já demonstram queixas fortes ou quando o problema chega em níveis que afetam diretamente o serviço aos moradores.

Ainda não tem, até agora, um programa oficial focado a ergonomia, qualidade de vida no trabalho ou treinamento sobre saúde do trabalhador. As condições de trabalho são determinadas mais pela rotina que passou com o tempo ao invés do planejamento técnico. Assim, problemas como falta de pausas, ausência de rodízio móveis errados (essencialmente nas portarias) e a falta equipamentos que ajudem como carrinhos para levar lixo e materiais, se tornam comum, afetando diretamente saúde física e contentamento dos trabalhadores.

Esse lugar mostrou a necessidade de uma ajuda, que pudesse entender as condições de trabalho, os fatores que causam desconforto no corpo e os efeitos da ação (ou falta de ação) da liderança no lidar com o problema. Diante do problema, foram usadas ferramentas administrativas como, fluxograma, diagrama de Ishikawa, matriz GUT e plano 5W2H para mapear os processos identificar as causas dos problemas e propor soluções práticas, viáveis e alinhadas realidades do condomínio.

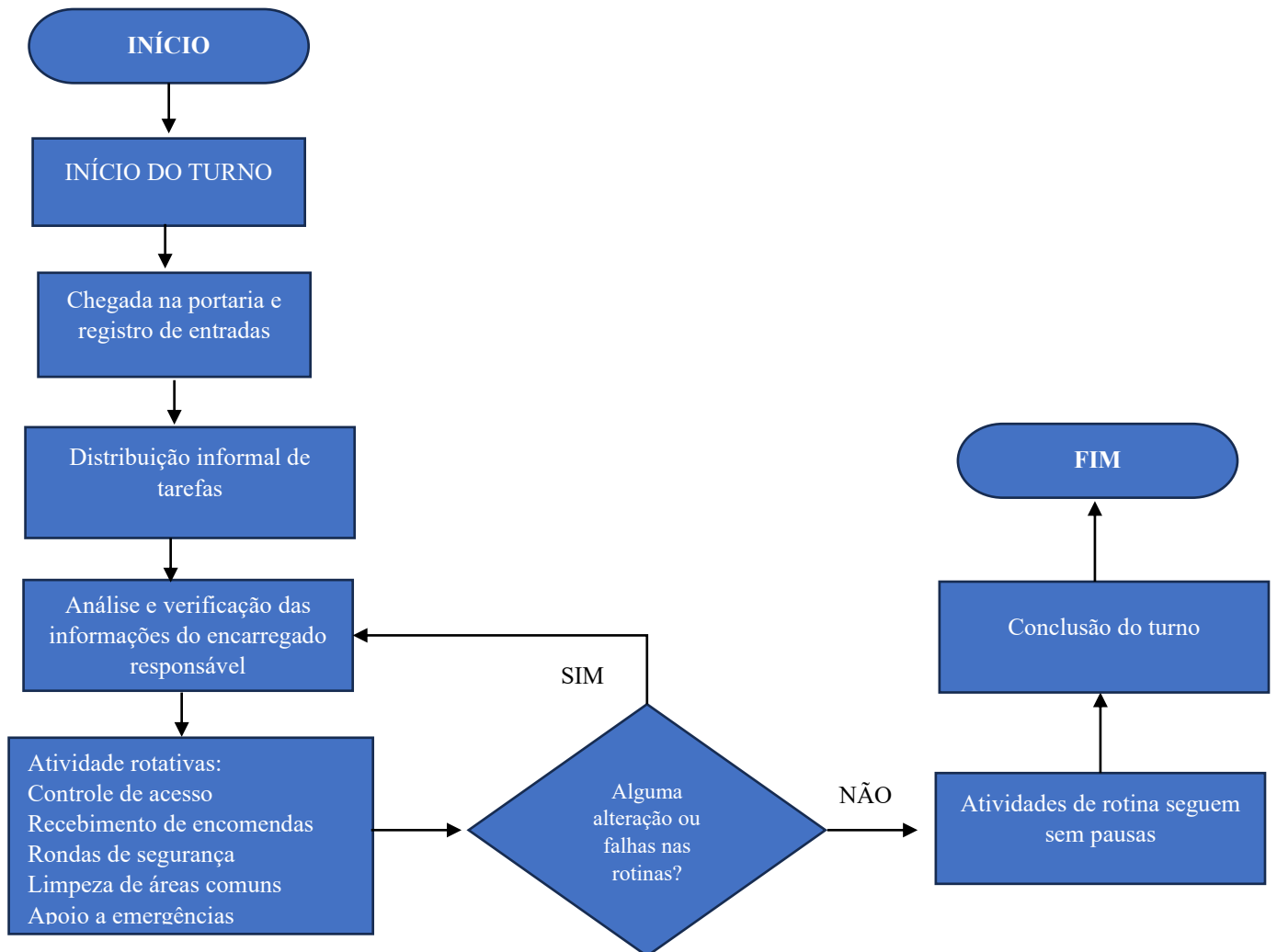
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A avaliação da rotina de trabalho dos funcionários do condomínio no Adrianópolis em Manaus (AM) ajudaram a entender a dificuldades no serviço feito grupo pequeno, mas importante. Composto por 13 pessoas, o grupo executa atividades que incluem o controle de entrada, limpezas, rondas, atendimento aos moradores e ajuda técnica em emergência. Essas tarefas são feitas em horários seguidos, muitas vezes com desvios de funções e falta de um planejamento adequado com relação a ergonomia afetando diretamente a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Para entender esse trabalho e identificar pontos mais críticos, foi feito um plano visual que mostra a ordem das tarefas no dia. Nesse planejamento, é fácil ver que não existem paradas definidas, a maneira como as atividades são divididas é muito liberada e os critérios técnicos para mudar entre funções não são considerados.



Figura 1 - Fluxograma da Rotina Operacional no Condomínio



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

O fluxograma revela sérias fragilidades ergonômicas na rotina operacional, especialmente devido à distribuição informal das tarefas, sem escalas fixas ou rodízio entre os colaboradores. Essa prática contribui para a sobrecarga física de alguns profissionais, enquanto outros podem permanecer subutilizados, criando um desequilíbrio de esforço que afeta diretamente a saúde ocupacional. A ausência de uma estrutura formal impede o planejamento de alternância de funções que aliviem o desgaste físico. A longo prazo, essa desorganização favorece o surgimento de lesões por esforço repetitivo, fadiga muscular e outros distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Além disso, a execução contínua das mesmas tarefas sem variação compromete a postura e a movimentação dos profissionais. A ergonomia é ignorada, e isso impacta negativamente tanto o bem-estar quanto a produtividade da equipe.

Outro fator agravante é a inexistência de pausas programadas ao longo do turno, o que intensifica os riscos ergonômicos já presentes nas atividades descritas. A falta de intervalos



regulares impede o repouso necessário para a recuperação física, favorecendo a fadiga, a redução do estado de alerta e o aumento de acidentes. As atividades rotativas, como rondas, controle de acesso e apoio a emergências, exigem atenção constante e movimentação intensa, tornando ainda mais crítica a ausência de descanso. Além disso, sem pausas adequadas, o corpo é submetido a esforços repetidos sem tempo de compensação, elevando o risco de problemas crônicos. Para mitigar esses impactos, é indispensável implementar pausas obrigatórias e adotar práticas ergonômicas, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e eficiente.

Com base na análise do fluxograma e dos problemas ergonômicos identificados, foram levantadas cinco possíveis causas raiz que afetam o bem-estar e a eficiência no ambiente de trabalho. Entre elas, destacam-se a distribuição informal de tarefas, ausência de pausas, acúmulo de esforço físico, falta de padronização e ausência de feedback. Para aprofundar a compreensão dessas causas, será aplicada a ferramenta dos *5 Porquês*, com o objetivo de identificar a origem real dos problemas e orientar ações corretivas mais eficazes.

Tabela 1 – 5 Porquês

| O QUÊ? | 1º POR QUÊ? | 2º POR QUÊ? | 3º POR QUÊ? | 4º POR QUÊ? | 5º POR QUÊ? | CONTRAMEDIDA |
|--|---|---|---|---|--|---|
| Distribuição informal de tarefas (sem escala ou rodízio) | Porque não existe uma escala formal definida. | Porque a liderança não implementou um sistema de organização das funções. | Porque acredita-se que a equipe já se organiza sozinha. | Porque não houve registro frequente de reclamações formais. | Porque os colaboradores não têm um canal claro para expressar insatisfações. | Criar uma escala semanal simples em papel ou planilha, organizada coletivamente em reunião rápida com a equipe no início da semana |
| Ausência de pausas programadas durante o turno | Porque não foram incluídas na rotina de trabalho. | Porque não há uma política de pausas definida. | Porque se prioriza a cobertura contínua das atividades. | Porque há medo de que pausas deixem setores descobertos | Porque não se organizam turnos internos de revezamento. | Implementar micro turnos de revezamento entre os colaboradores, garantindo que cada um tenha pelo menos uma pausa de 10 minutos sem comprometer o funcionamento do setor. |
| Acúmulo de esforço físico sem compensação | Porque algumas tarefas exigem mais movimentação que outras. | Porque cada colaborador costuma ficar sempre na mesma função. | Porque não há um sistema de rodízio definido. | Porque não há controle formal sobre quem faz o quê. | Porque o dia começa sem planejamento prévio das funções. | Desenvolver um planejamento diário simples das funções com rodízio interno, anotado em quadro branco ou cartaz visível. |
| Falta de padronização das atividades operacionais | Porque cada colaborador realiza as tarefas à sua maneira. | Porque não há instruções ou treinamentos definidos. | Porque nunca foram formalmente elaboradas. | Porque considera-se que todos já sabem | Porque há uma cultura informal de "aprender fazendo". | Elaborar com a própria equipe um roteiro básico escrito das principais tarefas, afixado no |



| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|--|
| | | | | como executar. | | ambiente como referência. |
| Inexistência de feedback estruturado entre liderança e equipe | Porque não há momentos específicos para isso. | Porque o foco está na execução das tarefas. | Porque não há estímulo à troca entre liderança e equipe. | Porque acredita-se que o feedback só deve ocorrer quando há erro. | Porque não há cultura de reconhecimento ou escuta ativa. | Reservar 5 minutos ao final do turno para uma roda rápida de feedback coletivo, dando voz a todos e promovendo escuta ativa. |

Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

A análise das causas raiz dos problemas ergonômicos identificados na rotina operacional permitiu compreender aspectos críticos que comprometem a saúde física e o desempenho da equipe. Questões como a distribuição informal de tarefas, ausência de pausas programadas, acúmulo de esforço físico, falta de padronização das atividades e a inexistência de feedback estruturado foram apontadas como principais fontes de desgaste e ineficiência no ambiente de trabalho. No entanto, o mais relevante é que grande parte dessas falhas pode ser enfrentada com contramedidas simples e sem custos financeiros, baseadas em organização, comunicação e participação coletiva.

Entre as ações propostas, destacam-se a elaboração de uma escala semanal de tarefas em conjunto com a equipe, o uso de rodízios e micro turnos para garantir pausas, além da criação de um roteiro básico das atividades operacionais para orientar o trabalho de forma padronizada. A implementação de momentos breves de feedback diário também se mostra essencial para fortalecer o vínculo entre liderança e equipe, promovendo um ambiente mais colaborativo e atento às necessidades ergonômicas. Tais medidas não exigem recursos financeiros, apenas comprometimento e organização, sendo plenamente viáveis e eficazes na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e humanizado.

Em continuidade ao processo de análise e intervenção, e com foco na melhoria das condições ergonômicas identificadas, será utilizada a ferramenta 5W2H como metodologia de apoio à implementação das contramedidas propostas. Essa ferramenta possibilita estruturar o plano de ação de forma técnica, clara e objetiva, respondendo a sete questões essenciais: *o que será feito, por que, quem fará, quando, onde, como e quanto custará.*

Além de um instrumento de gestão, o 5W2H será aplicado de forma humanizada, valorizando o diálogo, a participação da equipe e o entendimento coletivo sobre as mudanças necessárias. O objetivo é promover ações que respeitem os limites físicos dos colaboradores, melhorem o ambiente de trabalho e fortaleçam a organização, sem gerar custos adicionais. A seguir, será apresentado o detalhamento das ações com base nessa ferramenta, garantindo clareza, responsabilidade e viabilidade na aplicação das melhorias.

Tabela 2 – 5W2H

| O QUÊ? | POR QUÊ? | QUEM? | QUANDO? | ONDE? | COMO? | QUANTO? |
|--------|----------|-------|---------|-------|-------|---------|
|--------|----------|-------|---------|-------|-------|---------|



| | | | | | | |
|---|--|----------------------------|---|--------------------------------|---|---|
| Distribuição informal de tarefas (sem escala ou rodízio) | Porque os colaboradores não têm um canal claro para expressar insatisfações. | Gestor de Recursos Humanos | Início: 01/07/2025 Fim: 12/12/2025 | Guarita e ambiente de recepção | Criar uma escala semanal simples em papel ou planilha, organizada coletivamente em reunião rápida com a equipe no início da semana | Sem valor financeiro diretamente agregado |
| Ausência de pausas programadas durante o turno | Porque não se organizam turnos internos de revezamento. | Gestor de Recursos Humanos | Início: 01/07/2025 Fim: 12/12/2025 | Guarita e ambiente de recepção | Implementar micro turnos de revezamento entre os colaboradores, garantindo que cada um tenha pelo menos uma pausa de 10 minutos sem comprometer o funcionamento do setor. | Sem valor financeiro diretamente agregado |
| Acúmulo de esforço físico sem compensação | Porque o dia começa sem planejamento prévio das funções. | Gestor de Recursos Humanos | Início: 01/07/2025 Fim: 12/12/2025 | Guarita e ambiente de recepção | Desenvolver um planejamento diário simples das funções com rodízio interno, anotado em quadro branco ou cartaz visível. | Sem valor financeiro diretamente agregado |
| Falta de padronização das atividades operacionais | Porque há uma cultura informal de "aprender fazendo". | Gestor de Recursos Humanos | Início: 01/07/2025 Fim: 12/12/2025 | Guarita e ambiente de recepção | Elaborar com a própria equipe um roteiro básico escrito das principais tarefas, afixado no ambiente como referência. | Sem valor financeiro diretamente agregado |
| Inexistência de feedback estruturado entre liderança e equipe | Porque não há cultura de reconhecimento ou escuta ativa. | Gestor de Recursos Humanos | Início: 01/07/2025 Fim: 12/12/2025 | Guarita e ambiente de recepção | Reservar 5 minutos ao final do turno para uma roda rápida de feedback coletivo, dando voz a todos e promovendo escuta ativa. | Sem valor financeiro diretamente agregado |

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A aplicação da ferramenta 5W2H permitiu a estruturação de um plano de ação claro, técnico e viável, com foco na melhoria ergonômica e na qualidade do ambiente de trabalho na guarita e recepção. Os problemas identificados como a ausência de escalas formais, pausas programadas e a falta de feedback estruturado estão diretamente ligados a desgastes físicos e psicológicos, que comprometem o desempenho dos colaboradores e a segurança das operações. O destaque



deste plano está nas ações sem custo financeiro agregado, tornando sua aplicação acessível e realista dentro do contexto atual da organização.

Entre as principais contramedidas, destaca-se a criação de uma escala simples e participativa, a organização de pausas curtas sem prejuízo das atividades e o estímulo à comunicação por meio de feedback coletivo. Essas ações, embora simples, possuem alto impacto na redução de sobrecarga física e emocional, promovendo um ambiente mais saudável, colaborativo e produtivo. Ao priorizar intervenções de baixo custo e baseadas no envolvimento da equipe, a gestão demonstra sensibilidade às condições humanas do trabalho e compromisso com o bem-estar dos colaboradores.

Além disso, é importante ressaltar que a implementação dessas medidas fortalece a cultura organizacional ao incentivar a participação ativa dos colaboradores nas decisões do dia a dia. A construção conjunta de rotinas e o reconhecimento das necessidades individuais criam um senso de pertencimento que vai além da produtividade: promove o respeito mútuo, a valorização das pessoas e a prevenção de afastamentos por fadiga ou estresse. Dessa forma, ao cuidar da ergonomia e da escuta ativa no ambiente de trabalho, a organização não apenas otimiza processos, mas também humaniza a gestão e fortalece vínculos essenciais para o desempenho sustentável da equipe.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise realizada com base nas ferramentas da qualidade, foi possível identificar falhas críticas na organização das rotinas operacionais e ergonômicas da equipe que atua na guarita e recepção. A ausência de processos bem definidos, como a distribuição formal de tarefas, pausas programadas e canais de feedback, evidencia um ambiente de trabalho que precisa de ajustes simples, mas urgentes. Esses fatores contribuem não apenas para a sobrecarga física dos colaboradores, mas também para o desgaste emocional e a perda de motivação ao longo do tempo.

As contramedidas propostas foram pensadas de forma prática, viável e acessível, com o diferencial de não demandarem investimentos financeiros diretos. Isso reforça que, muitas vezes, a melhoria no ambiente de trabalho não está vinculada a grandes recursos, mas sim à vontade de escutar, organizar e valorizar o ser humano por trás de cada função. O simples ato de organizar uma escala, criar um momento para escuta ativa ou planejar o dia de forma mais clara já representa um grande avanço em termos de ergonomia e bem-estar.

É importante destacar que, ao incluir a equipe nessas mudanças — como no caso da elaboração coletiva de escalas e roteiros de atividades — promove-se não só o engajamento, mas também o sentimento de pertencimento. Isso é fundamental para a construção de uma cultura organizacional mais saudável, colaborativa e produtiva. A escuta ativa e o reconhecimento das necessidades individuais fortalecem os laços entre liderança e equipe, transformando o ambiente de trabalho em um espaço mais justo e humano.

As medidas aqui apresentadas devem ser acompanhadas e avaliadas periodicamente, para garantir que surtam o efeito desejado e possam ser aprimoradas com o tempo. A ergonomia, afinal, não se resume à postura física, mas envolve também a forma como as pessoas interagem com as tarefas, com os colegas e com a gestão. O caminho para um ambiente mais saudável passa, necessariamente, pelo planejamento, pelo diálogo e pelo respeito às limitações e às potencialidades de cada colaborador.



Este trabalho deixa como mensagem que cuidar das pessoas no ambiente de trabalho é uma escolha estratégica. Investir tempo em compreender e melhorar a rotina, mesmo com recursos limitados, mostra-se não apenas possível, mas essencial para construir um espaço mais seguro, produtivo e acolhedor. O bem-estar não é um luxo; é um direito — e começa com ações simples, porém conscientes e consistentes.

REFERÊNCIAS

GALLEGOS, Raphael Augusto Parreiras. Ferramentas de gestão voltadas para melhoria da qualidade nas empresas. Freitas Bastos, 2023.

INÁCIO, Laíres Cristina dos reis et al. Ferramentas básicas da qualidade: folha de verificação, estratificação, fluxograma, diagrama de Ishikawa, diagrama de Pareto, matriz GUT e 5W2H. Revista de Gestão e Secretariado, v. 14, n. 10, p. 17413-17427, 2023.

PANTOJA, Maria Júlia; ANDRADE, Laize Lopes Soares; OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. Revista da UI_IPSantarém, v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020.

PINTO, Camila C.; CASARIN, Fabio Alexandre. A relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica. Revista Ação Ergonômica, v. 13, n. 1, p. 97-112, 2021.

RAPOSO, Felipe et al. Agradabilidade percebida e design emocional: Um estudo de caso com home offices. Ergodesign & HCI, v. 11, n. 1, p. 36-54, 2023.

REZENDE, André. Liderança 4.1: Como se tornar o protagonista do futuro e o líder de que o mundo precisa. Editora Labrador, 2023.

SABA, Fabio. Liderança e gestão: para academias e clubes esportivos. Phorte Editora, 2021.

SANTOS, Núbia Quitéria Barbosa dos; SANTOS, Danielle Freitas. Diagnóstico das condições ergonômicas do setor de manutenção sob a percepção dos trabalhadores: estudo de caso em uma indústria sucroalcooleira. 2019.