

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Thainá Rosa da Silva
Welber Tavares da Silva

ATÉ ONDE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO COLABORADOR É
RESPONSABILIDADE DA EMPRESA.

Fernandópolis
2019

Thainá Rosa da Silva
Welber Tavares da Silva

ATÉ ONDE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO COLABORADOR É RESPONSABILIDADE DA EMPRESA.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Recursos Humanos no Eixo Tecnológico de Gestão de Pessoas, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação da Professora Tatiane da Silva Madureira Pedro.

Fernandópolis
2019

Thainá Rosa da Silva
Welber Tavares da Silva

ATÉ ONDE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR É RESPONSABILIDADE DA EMPRESA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Recursos Humanos no Eixo Tecnológico de Gestão de Pessoas, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação da Professora Tatiane da Silva Madureira Pedro.

Examinadores:

Examinador 1

Examinador 2

Examinador 3

Fernandópolis
2019

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos amigos que esteve conosco e contribuíram para essa etapa de evolução de experiência de nossas vidas.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a DEUS, aos nossos amigos e familiares, no entanto, em especial nossa orientadora e professora Tatiane da Silva Madureira Pedro, que esteve junto de nós nessa etapa.

EPÍGRAFE

“Só se pode alcançar um grande êxito quando nos mantemos fiéis a nós mesmos.”
Friedrich Nietzsche

ATÉ ONDE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO COLABORADOR É RESPONSABILIDADE DA EMPRESA.

Thainá Rosa da Silva
Welber Tavares da Silva

RESUMO: A elaboração de um artigo surgiu devido ao olhar diante as doenças ocupacionais que surgem devido ao trabalho excessivo, estressante ou más condições do ambiente de trabalho. Devido a isso, averiguamos qual seria a responsabilidade das empresas para prevenir esse acontecimento, trazendo importantes conceitos que leva a uma evolução dentro do mercado de trabalho buscando a qualidade de vida. Além de se tornar competitivo devido ao aumento de produção e desenvolvimento das atividades das organizações e a procura de pessoas para trabalhar na empresa aumenta com os benefícios que é oferecido, assim recruta pessoas com mais qualificações. Contudo apresentar as responsabilidades legais, vantagens, o valor de um funcionário com motivação e como precaver de várias situações presente no dia-a-dia das organizações. Comprovar a viabilidade com pesquisas quantitativas, trazendo opiniões e o conhecimento da população.

Palavras-chave: Responsabilidade, Evolução, Motivação.

ABSTRACT: The elaboration of an article arose due to the observation of occupational diseases that arise due to overwork, stressful or more working conditions in the environment. Accept this, calculate what is the responsibility of companies to prevent this event, brings important concepts that lead to an evolution within the labor market that seeks quality of life. In addition, becoming competitive due to increased production and development of business activities and looking for people to work in the company increases with the benefits that is used, thus recruiting the most qualified people. However, it presents the following legal requirements, advantages, or value of a motivated employee and how to avoid various situations in the day to day of organizations. Prove the viability with quantitative research, bringing opinions and knowledge of the population.

Keywords: Responsibility, Evolution, Motivation.

RESUMEN: La elaboración de un artículo surgió debido a la observación de enfermedades profesionales que surgen debido al exceso de trabajo, las condiciones estresantes o más de trabajo en el medio ambiente. Acepte esto, calcule cuál es la responsabilidad de las empresas para evitar que esto suceda, trae conceptos importantes que conducen a una evolución dentro del mercado laboral que busca calidad de vida. Además, aumentar la competitividad debido al aumento de la

producción y el desarrollo de actividades comerciales y la búsqueda de personas para trabajar en la empresa aumenta con los beneficios que se utilizan, reclutando así a las personas más calificadas. Sin embargo, presenta los siguientes requisitos legales, ventajas o valor de un empleado motivado y cómo evitar diversas situaciones en el día a día de las organizaciones. Demuestre la viabilidad con investigación cuantitativa, aportando opiniones y conocimiento de la población.

Palabras clave: Responsabilidad, Evolución, Motivación.

1. INTRODUÇÃO

Toda empresa possui a responsabilidade de cuidar e assegurar da segurança do trabalhador, para isso o departamento de recursos humanos tem como funções específicas zelar e fiscalizar para que tais deveres sejam cumpridos corretamente.

Mas até que ponto o RH pode influenciar em funções de segurança do trabalho? É através do RH que o colaborador se comunica com a empresa, quando pensamos em Segurança do trabalho, pensamos somente em EPI's (Equipamento de Proteção Individual), EPC's (Equipamentos de Proteção Coletiva), porém deve ter em mente que não são só doenças físicas que podem afastar o colaborador de suas funções na empresa, existem também as doenças psicológicas, que através de suas práticas do RH são prevenidas e eleva a qualidade de vida no meio de trabalho, atribuindo saúde as pessoas presentes.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. EMPRESA

Empresa é uma atividade econômica constituída para a produção ou fluxo de bens ou de serviços. A função social da mesma faz-se referência à atividade empresarial em si, que deriva do uso dos chamados bens de produção pelos empresários. Tendo como objetivo gerar criação de empregos, geração de riquezas, remuneração de tributos, contribuição para o desenvolvimento econômico, social e

cultural do entorno, adoção de maneiras sustentáveis e respeito aos direitos dos consumidores.

Com tudo isso a organização assume responsabilidades e leis a serem cumpridas, e que mantem a ordem nela. Entretanto essas leis ajudam na qualidade de vida do colaborador que não se deve se limitar apenas as normas, e sim o setor de recursos humanos deve melhorar e implantar técnicas para evoluir a qualidade evitando vários fatores como absenteísmo, licenças por auxílios, trocas inesperadas de funções dos colaboradores.

2.1.2. Recursos humanos

O recursos humanos tem seus deveres de orientar, direcionar e cuidar dos colaboradores da empresa, através de treinamentos, diálogos, palestras entre outras maneiras. Além disso tem obrigações de cumprir perante normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho para evitar acidentes e ter saúde no ambiente presente, e outra forma é melhorar e implantar técnicas no intuito de evoluir a qualidade de vida dos funcionários para ter um maior rendimento diante a suas obrigações para colaborar com crescimento da empresa.

Outro ponto a prevenir são as doenças ocupacionais e mentais causadas por falta de qualidade no ambiente de trabalho, o que causa doenças de uma forma drástica para organização que sai no prejuízo com auxílios doenças, absenteísmo, que é a falta frequente do funcionário, presenteísmo, onde o funcionário está presente na empresa, mas não rende o esperado por desmotivação ou ambiente de trabalho desagradável, e o melhor a ser feito e a prevenção, onde entra o recursos humanos para analisar, planejar e implantar técnicas para empresa não ter dores de cabeças.

Lacombe (2007, p.25) define Recursos Humanos como:

A ele cabe não só o apoio, a orientação e a prestação de serviços centralizados, como também a sensibilização dos gerentes para a importância da equipe nos resultados. Cabe-lhe “educar” os gerentes para que eles por sua vez, atuem como educadores de sua equipe; sugerir novas formas de administrar o pessoal, além de se manter informado sobre o “estado da arte” nos assuntos de recursos humanos, trazendo esses conhecimentos para a organização. Cabe-

Ihe, também, administrar as atividades que devem ser executadas de forma centralizada e atuar como elemento aglutinador das pessoas. Deve ainda, zelar pelo tratamento ético e justo de cada pessoa da organização, orientando os gerentes nesse sentido.

2.1.3. Segurança do trabalho.

Segurança do trabalho é a área que visa a proteção e a prevenção de acidentes que pode ocorrer com o colaborador dentro da empresa, amenizando os riscos de acidentes de trabalho ou até doenças físicas e mentais, ditas doenças ocupacionais. São estipuladas leis para precaução dos funcionários e pode ser também aplicado maneiras que busca a qualidade de vida na empresa.

No cenário atual, se torna um diferencial para organização, a busca dessa qualidade, o que se tornando uma competitividade entre as empresas e com isso busca cada vez mais inovação nos diferentes modelos e adequando conforme cada empresa necessita, obedecendo cada norma estabelecidas para cada segmento.

Toda empresa com mais de cem funcionários é obrigada a ter um técnico em segurança do trabalho.

2.2. HISTÓRIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

A qualidade de vida voltada ao ambiente de trabalho, tem objetivo de manter a saúde de seus funcionários para ter um maior rendimento e prevenir doenças ocupacionais dos mesmos.

Essa área vem de uma evolução desde o século 19, que teve a implantação de serviços médicos dos colaboradores, porém não levando o intuito de prevenção, mas sim das condições do trabalhador, onde ele não poderia estar machucado e o cuidava para ele não parar sua obrigação. Por volta dos anos de 1980 e 1990, começa a aparecer os problemas de saúdes física causado pelo trabalho, tais como intoxicação, perdas auditivas, LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e os

DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), entre outras. E a partir de 1990, começa a diagnosticar doenças mentais como depressão, estresse, ansiedade, que é dado motivo ao crescimento do mercado na época e a pressão sobre o trabalho era enorme, devido a demanda do mercado estendia a piorar essas doenças com crises da economia a partir de 2008, com aumento de falências e conseqüentemente veem as demissões tornando uma pressão maléfica para o colaborador, por estar preocupado com a empresa onde trabalha, por medo de ser demitido, conseqüentemente ausentando-se da empresa por doenças.

Com isso se torna preocupação para os empreendedores em melhorar a qualidade de vida dentro da empresa, e desde essa época, as empresas estão cada vez mais se adequando e melhorando esse aspecto como relata Chiavenato (2014, p.419) “QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades”, minimizando as causas das doenças ocupacionais.

2.2.1. Doenças ocupacionais

As doenças do trabalho ou doenças ocupacionais são aquelas adquiridas, produzidas ou desencadeadas por meio da exposição dos trabalhadores aos riscos ergonômicos, ambientais ou de acidentes, decorrentes da exposição do colaborador aos riscos da função em seu ambiente de trabalho. Através desses riscos, podem ocasionar em afastamentos temporários, auxílio doença, e se tornando repetitivos ou até definitivos, prejudicando a produção da organização.

Atualmente, o profissional que desenvolve uma doença ocupacional, possui o mesmo direito legal que envolvido em acidente de trabalho, o que se encaixa em todas as leis cabíveis no processo burocrático da empresa. Todavia, a organização deve sempre buscar o constante aprimoramento das condições de saúde e segurança do ambiente de trabalho. Além disso, é preciso estar atento aos primeiros sinais de desconforto físico ou mental, procurando auxílio médico o quanto antes, pois “A saúde ocupacional está relacionada com a assistência médica preventiva.” (Chiavenato, 2014, p.403).

Existem diversos tipos de doenças ocupacionais, as quais podem variar de acordo com a atividade ou função exercida. Ficando de total responsabilidade da empresa métodos de prevenção a essas, e também a riscos de acidentes, o que não tira a responsabilidade do empregado em utilizar os meios e se cuidar.

Algumas das principais que podem ocorrer em diversos tipos de organizações são:

- Lesão por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT);
- Desgaste da Visão;
- Surdez;
- Depressão;
- Estresse;
- Ataques de ansiedade ou síndrome do pânico.

2.2.2. Causas das doenças ocupacionais

As causas são a falta de implantação de recursos que possa reduzir a má qualidade de vida proporcionada a saúde de seus colaboradores, onde algumas empresas não prezam pelo seu funcionário e apenas faz se cumprir com o que é obrigado por lei, e só isso não basta para qualidade de vida, apenas previne alguns acidentes físicos, e isso se for colocado em prática e cobrado de quem utiliza esses meios, que pode ser orientações e equipamentos de segurança como EPI, EPC.

O que mais afeta nessa falta de investimento na área, é a motivação e doenças mentais, que é causa por muita pressão e insatisfação no ambiente de trabalho, desencadeando todos esses aspectos ruins e doença como depressão que chega a cerca de 300 milhões de pessoas no mundo, segundo a OMS (organização mundial da saúde), e também causa estresse excessivo que dentro do ambiente de trabalho afeta a todos.

2.2.3. Precauções das doenças ocupacionais

Para que haja com eficácia a prevenção de doenças ocupacionais pode-se colocar em prática várias ações:

- Mantenha sempre postura adequada: ombros relaxados, pulsos retos, costas apoiadas na cadeira.
- As cadeiras devem ter altura para que sejam sempre mantidas as plantas dos pés totalmente apoiadas no chão.
- Conforto é essencial para a prevenção;
- Estimule a convivência social entre funcionários;
- Reforce a importância dos EPIs;
- Divulgue todos os riscos;
- Capacite seus colaboradores;
- Aumento na qualidade de vida;

Exemplo de postura correta e errada:

Imagem 01: postura ergonômica.



Fonte: (www.portalglauco.com.br, 2016)

Imagem 02: postura ergonômica.



Fonte: (www.bemsaudebrasil.com, 2018)

Vale ressaltar que a responsabilidade de manter um ambiente seguro é da empresa, porém cada um de seus colaboradores precisa estar ciente em colocar a sua ciência em prática através das orientações recebidas.

Além desses métodos, as empresas devem analisar e planejar outros meios e implantar na empresa, pois cada uma necessita de algo diferente. O importante é fazer o feedback com seus colaboradores e inovar cada vez mais, podendo mudar os horários de trabalho, ter local de descanso, sala de distração com jogos, dar a devida atenção as críticas construtivas do colaborador, fazendo-o se sentir necessário na empresa elevando a motivação pessoal de cada um resultando em ganho de desempenho.

Buscar cada vez mais com que seus funcionários tenham critérios para uma boa saúde mental, estipulando a ter atitudes positivas de si próprio, crescimento, desenvolvimento, controle emocional no seu meio, buscando autonomia e autodeterminação e com tudo isso tornar um profissional com motivação e saúde para um melhor desempenho.

2.3. A CIPA, E OS RICOS A SAÚDE

Para promover saúde ao colaborador, deve se atentar as diversas formas e leis que orientam o setor de RH para um caminho saudável, tendo assim uma melhor organização, onde pode-se aderir a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), uma norma regulamentadora. A falta ou ausência dessas

aplicações trazem malefícios, que por um lado está na falta de instruções, equipamentos e conscientização do colaborador. Contudo traz ricos ergonômicos, de insalubridade e periculosidade.

2.3.1. Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)

A CIPA, a NR-5, tem como objetivo a prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e “[...] apontar os atos inseguros dos trabalhadores e as condições de segurança existentes na organização. Deve fiscalizar o que já existe, enquanto os especialistas de RH apontam as soluções” (CHIAVENATO, 2014, p.419), sendo composta por colaboradores da empresa, que buscam uma integração a fim de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de riscos inerentes à integridade física e a saúde do trabalhador. Cabe a essa comissão que representa os colaboradores da empresa, identificar os riscos no ambiente de trabalho e participar ativamente através de reuniões periódicas e divulgar aos empregados os temas abordados e soluções encontradas, para trazer o melhor bem-estar que proporcionará um maior rendimento com um menor grau de acidente, e se evoluindo a qualidade de vida na organização.

Atividades ou atuações perigosas, métodos de trabalho que tem grande risco acentuado em virtude de exposição frequente do colaborador como, inflamáveis, explosivos, substâncias radioativas, radiação ionizante ou até mesmo uma postura inadequada, pressão contínua entre outros, pode causar riscos a saúde, que se encontra nos ambientes de trabalho.

CIPA se torna obrigatória para empresas com no mínimo de 20 funcionários, e entre suas responsabilidades, ela desenvolve mapa de risco de cada ambiente que apresente diversos tipos de riscos.

2.3.1.1. Tipos de riscos ambientais

Esses tipos de riscos estão presentes nos ambientes de trabalho e em todos locais que tem atividade humana, comprometendo a segurança do colaborador e sucessivamente produtividade de empresa. Os riscos podem afetar a curto, médio e longo prazo, causando acidentes e afetando a saúde ocupacional.

Os elementos são usados para fazer o mapeamento do local designando o grau dos riscos.

Os riscos a seguir são classificados conforme ordem em mapa:

- **Riscos Físicos:** ruídos, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes, pressões anormais, temperaturas extremas, iluminação deficiente, umidade, etc.

- **Riscos Químicos:** poeiras, fumos névoas, vapores, gases, produtos químicos em geral, neblina, etc.


- **Riscos Biológicos:** vírus, bactérias, protozoários, fungos, bacilos, parasitas, insetos, cobras, aranhas, etc.

- **Riscos Ergonômicos:** trabalho físico pesado, posturas incorretas, treinamento inadequado/inexistente, trabalhos em turnos, trabalho noturno, atenção e responsabilidade, monotonia, ritmo excessivo, etc.

- **Riscos de Acidentes:** arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, probabilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes.

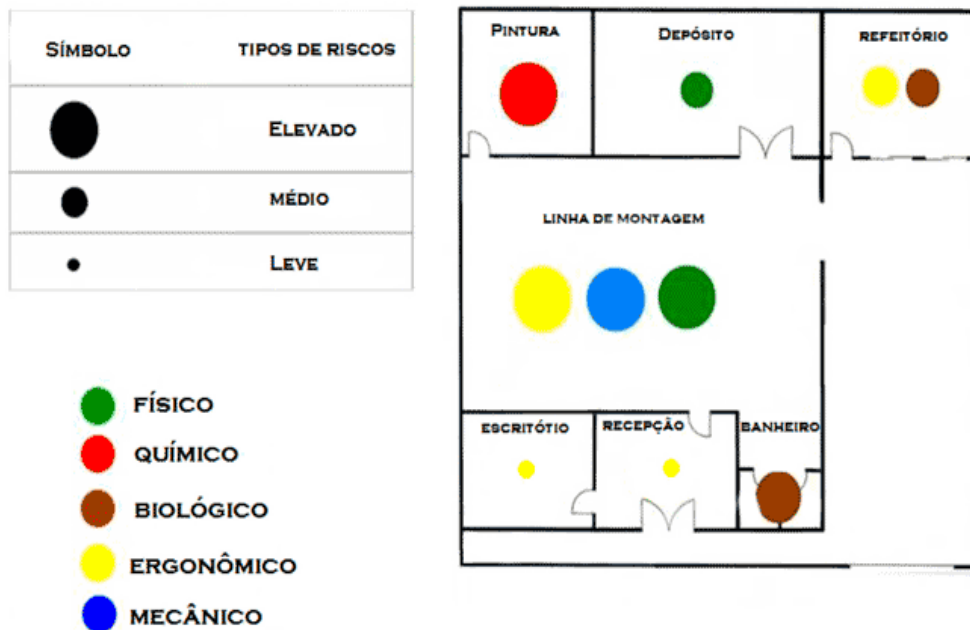
Abaixo, segue a tabela para elaboração do mapa de risco de um ambiente.

Figura 01- Legenda de Mapa de risco

Legenda Mapa de Risco		
Grupo de Risco	Cor	Tamanho do Risco
Físico	Verde	
Químico	Vermelho	
Biológico	Marrom	
Ergonômico	Amarelo	
Acidente	Azul	
		Pequeno Médio Grande

Fonte: (www.grupomednet.com.br, 2019)

Figura 02: Exemplo de um mapa de risco.



Fonte: (www.valorcrucial.com.br, 2019)

2.3.2. Riscos ergonômicos

Todos os fatores que podem prejudicar a saúde do colaborador, causando desconforto ou até mesmo danos maiores são considerados Riscos ergonômicos. Por isso é essencial a empresa adequar ergonomicamente cada trabalhador, de acordo com a função do seu posto, para que seja compatível com suas condições físicas e mentais, fornecendo tudo que for necessário para que as tarefas possam ser realizadas devidamente, evitando o máximo possível de acidentes.

Alguns exemplos de riscos ergonômicos que podem ser citados são:

- Esforço físico,
- Levantamento de peso contínuo,
- Postura inadequada,
- Pressão contínua na produtividade,
- Situações de estresse,
- Jornada de trabalho prolongado,

Porém existem vários outros fatores que podem aumentar esse índice.

2.3.3. Riscos de insalubridade

A insalubridade são as atividades que os trabalhadores são expostos à agentes nocivos a própria saúde que se encontra no ambiente de trabalho, onde é amparada por lei pela Norma Regulamentadora 15 (NR-15) regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

São riscos insalubres os que atingem os limites de tolerância designando pela NR-15 os limites de ruídos contínuo ou intermitente, ruído de impacto, exposição ao calor ou frio, radiações ionizantes, agentes químicos, e tudo isso comprovado através de laudo de inspeção do local de trabalho.

Devido a isso o colaborador tem direito por lei um adicional a sua remuneração que tem designando nível do grau, que está informado cada tipo de risco e rigorosamente especifica dentro da NR-15 o que se encaixa a cada grau estabelecido.

Tabela 01: Grau de insalubridade.

Insalubridade		
Grau mínimo	Grau médio	Grau máximo
10%	20%	40%

Fonte: (Do próprio autor,2019)

É dever da empresa informar o que é insalubridade e, principalmente, estar atenta a condição do trabalhador e estabelecendo todos os EPI's necessários de cada função necessita para prevenir as causas dos riscos.

2.3.4. Riscos de periculosidade

A periculosidade é uma Norma Regulamentadora 16 (NR-16), que tem o propósito de evitar atitudes arbitrárias do empregador que pode afetar seu empregado. Ela traz uma proteção ao trabalhador e um adicional ao seu salário de 30%.

O artigo 193 da CLT traz o conceito que “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. ” (Art. 193 da CLT).

Com esse amparo da NR-16, o empregador tem suas obrigações a serem cumpridas e também deve proporcionar os EPI's necessários para a saúde do colaborador.

2.4. QUALIDADE DE VIDA E HIGIENE DO TRABALHO

Enfatizando a Qualidade de vida do trabalho (QVT), pode-se observar que as possibilidades de meios essenciais para melhorar a saúde do trabalhador são vários, e, possui componentes, modelos, programas de bem-estar entre outros fatores de necessidade como a higiene do trabalho, que traz prevenções da saúde ocupacional, medicina ocupacional e estresse no trabalho.

2.4.1. Qualidade de vida do trabalho

A QVT para o setor de recursos humanos, analisa a saúde do colaborador como um diferencial para a empresa onde terá pessoas com motivação para exercer sua função tendo um maior desempenho do desenvolvimento dela.

Essa preocupação prevê tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. Além disso a QVT possui duas posições como descreve Chiavenato:

“A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho; de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos positivos e potenciadores sobre a produtividade e a qualidade no trabalho” (CHIAVENATO, 2014, p. 429).

Na busca árdua de bem-estar das pessoas dentro de seu ambiente de trabalho sobre o ponto de vista psicológico, biológico e social, tem elevado pontos éticos da sociedade com o relacionamento das organizações. Por esse motivo a busca de qualidade de vida torna as organizações mais competitivas trazendo de certa forma essa vantagem ao seu cliente externo, pois seus colaboradores executaram as suas funções com qualidade do produto ou serviço satisfazendo o consumidor final.

E assim definido por Claus Moller, citado por Chiavenato (2014, p. 420), “coloque os empregados em primeiro lugar e eles colocarão os consumidores em primeiro lugar”. Com essa definição demonstra que investir no cliente interno, influencia indiretamente o cliente externo que recebe o produto ou serviço com a condição que foi oferecida a quem executou.

2.4.1.1. Componentes da qualidade de vida no trabalho

Encontra-se vários aspectos que mostram a satisfação com o trabalho executado e cada vez mais as possibilidades de futuro dentro da organização é maior devida ao reconhecimento que as pessoas sente no ambiente que trabalha, que, contudo, sente uma liberdade de atuar e assumir responsabilidade de tomar decisões. O interpessoal evolui com todos a um nível elevado de motivação devido a saúde ocupacional, além de ter bons resultados positivos na produtividade, o que induz a salários e benefícios bons.

Tudo isso se agrega ao crescimento geral, desde o colaborador à empresa que se agrega valores.

2.4.1.2. Modelos de qualidade de vida no trabalho

Uma organização com qualidade baixa, oferece uma eficácia ruim que além de afetar os clientes externos, fragiliza o cliente interno que fica débil a comportamentos irregulares trazendo a eles absenteísmo, rotatividade inesperada, doenças ocupacionais, enfim, afetando a saúde ocupacional.

Com esses aspectos que muitas organizações passam, foram criados alguns modelos apresentado por vários autores, porém não se encontra um método padrão, analisa que um completa o outro. Os principais modelos citados por Chiavenato (2014, p 421), são dos autores Nadler Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton.

Modelo de Nadler Lawler traz quatro aspectos:

- 1. Participação dos funcionários:** nas decisões que os afetam.
- 2. Reestruturação do trabalho:** pelo enriquecimento de tarefas e da adoção de grupos autônomos de trabalho.
- 3. Inovação no sistema de recompensas:** para influenciar o clima organizacional.

4. Melhora no ambiente de trabalho: quanto a condições físicas e psicológicas e flexibilidade no horário e local de trabalho.

Chiavenato (2014, p. 421) alega que “Para os autores, as dimensões do cargo são determinantes da QVT por oferecerem recompensas intrínsecas que produzem satisfação e auto motivam as pessoas para o trabalho. ”

2.4.1.3 Programas de bem-estar do funcionário

As organizações procuram esses programas para prevenir a saúde do colaborador, que surge efeito na qualidade de vida profissional e pessoal. Que para empresa diminui os altos custos com a saúde.

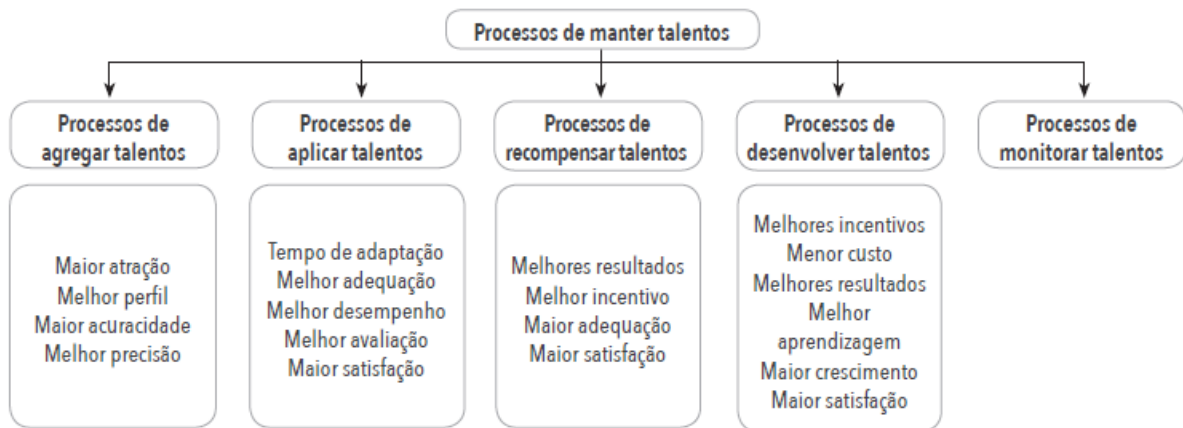
Um programa de bem-estar tem geralmente três componentes:

1. Ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde.
2. Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão arterial elevada, tabagismo, obesidade, dieta pobre e estresse.
3. Encorajar os funcionários a mudar estilos de vida, praticando exercícios, aconselhamento, orientação, boa alimentação e monitoramento da saúde.

Com a efetivação desses processos, convém manter esses talentos, garantindo pessoas na empresa e preservando o capital humano.

A figura a seguir demonstra como funciona o processo de retenção de talentos:

Quadro 01: Processo de retenção de talentos.



Fonte: (De Chiavenato, 2014, p. 426).

2.4.2. Higiene do trabalho

A higiene do trabalho ou higiene ocupacional, tem o intuito de proteger o colaborado das condições físicas e mentais do ambiente de trabalho, para proporcionar um bem-estar a elas.

O local de trabalho não deve expor o organismo humano a ruídos intensivos, temperatura elevada, umidade baixa, luminosidade inadequada, equipamento irregulares, tudo isso atribui a um ambiente desagradável. O local de trabalho deve trazer “condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos – visão, audição, tato, olfato e paladar” (CHIAVENATO, 2014, p. 402).

Um ambiente agradável traz muitos benefícios melhorando o relacionamento interpessoal e a produtividade. Além de tornar o local com menor risco de acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade. Essas vantagens torna a empresa mais competitivas devido aos seus funcionários estar desempenhando melhor seus deveres dentro dela e com qualidade de vida, cheios de motivação.

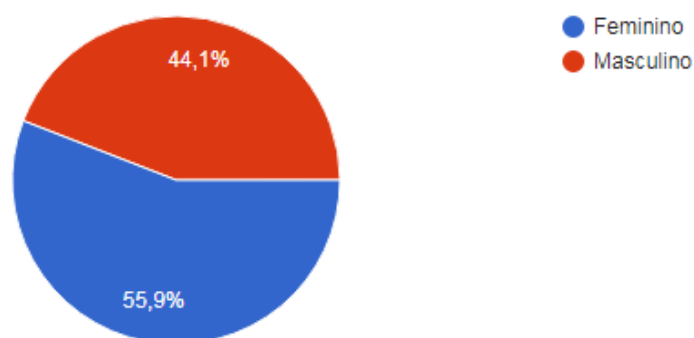
3. METODOLOGIA

O devido artigo foi realizado através de pesquisas em diversas plataformas sendo elas livros, artigos e palestras via internet. Contendo também pesquisas de campo para comprovar, analisar opiniões e características da visão da sociedade sobre as empresas que exerce atividades remuneradas, trazendo a realidade atual do nosso cenário de mercado.

4. DESENVOLVIMENTO

Na cidade de Fernandópolis foi realizada uma pesquisa quantitativa com um total de 80 pessoas para saber qual a opinião e o nível de conhecimento sobre uns aspectos relacionados a qualidade de vida no trabalho e doenças ocupacionais. O questionário aplicado teve como público alvo pessoas que trabalham ou trabalharam em alguma organização. Foram desenvolvidas 12 perguntas para avaliar o nível de conhecimento e as opiniões dos entrevistados, seguido abaixo os dados conquistados com a pesquisa:

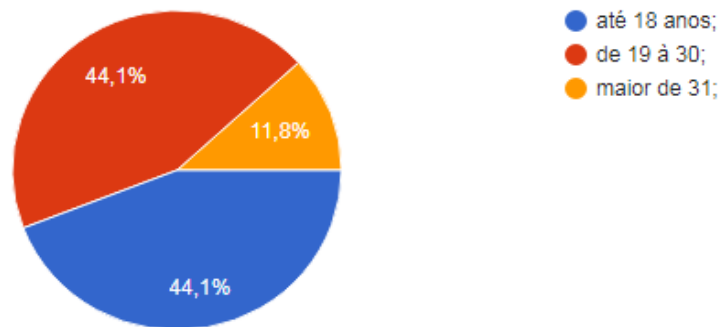
Gráfico 1: Qual seu sexo?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Podemos identificar que tivemos uma breve diferença entre os sexos masculino, sendo 55,9% e feminino, sendo 44,1%.

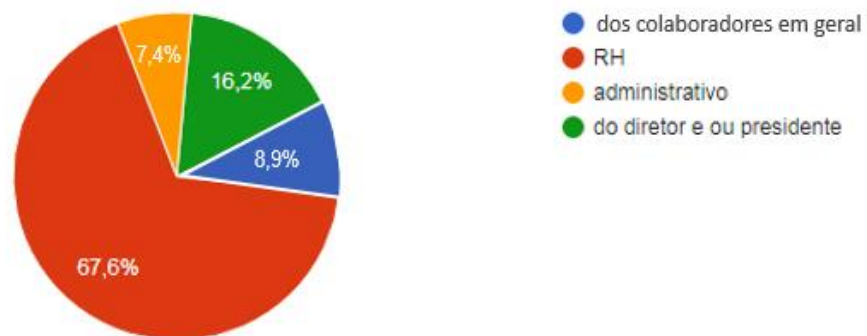
Gráfico 2: Qual sua idade?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Os entrevistados estão numa faixa etária de até 30 anos idade, podendo contribuir para viabilidade pessoas com experiência longa e curta, fazendo nos questionar qual o ponto de vista sobre essa diferença.

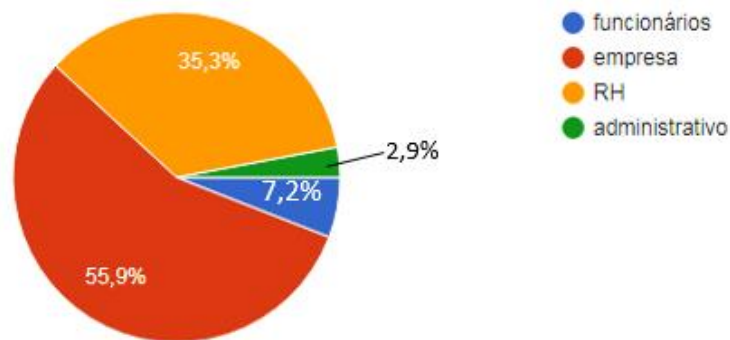
Gráfico 3: Na sua opinião, de quem é a responsabilidade de buscar formas de Qualidade de Vida no Trabalho?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Com base na opinião dos entrevistados, percebemos que a maioria demonstra que o setor de RH com 67,6% dos pontos, é responsável pela qualidade de vida no trabalho, aja visto que outra parcela dos pontos com 16,2% acredita que vem do diretor e/ou presidente e sequentemente 8,9% dos colaboradores em geral e 7,4% acredita que seria do administrativo. Toda vida cada setor traz suas obrigações e deveres a serem cumpridos para qualidade de vida, a qual deve ser supervisionada pelo setor de RH e implantado métodos de evolução da qualidade do ambiente.

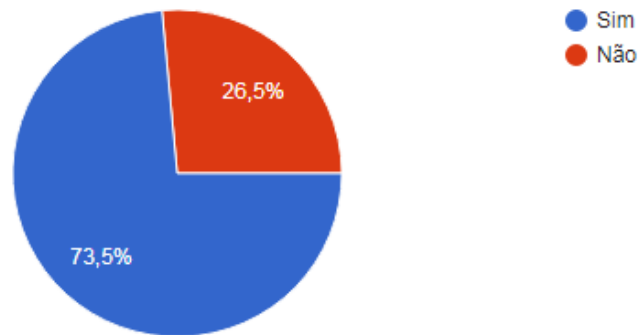
Gráfico 4: Quem é responsável pela segurança do trabalho?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Como se observa, a maioria com 55,9% dos entrevistados, declara que a empresa seria responsável pela segurança do trabalho, por sua vez com 35,3% dos votos acredita que seria o setor de recursos humanos a responsabilidade, porém cabe a empresa proporcionar os devidos meios de segurança, e os colaboradores utilizar corretamente.

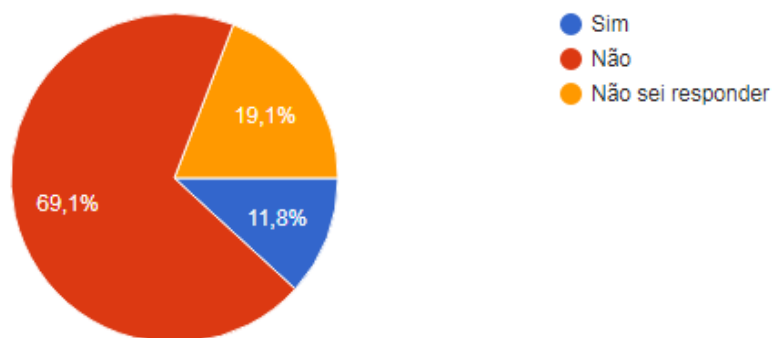
Gráfico 5: Você sabe o que é doença ocupacional?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Como demonstra o gráfico, uma grande parte das pessoas entrevistadas, com 73,5%, compreende sobre o que é doença ocupacional, o que traz a perceber que estão cientes dos riscos em ambientes poluídos.

Gráfico 6: Já teve alguma doença ocupacional?

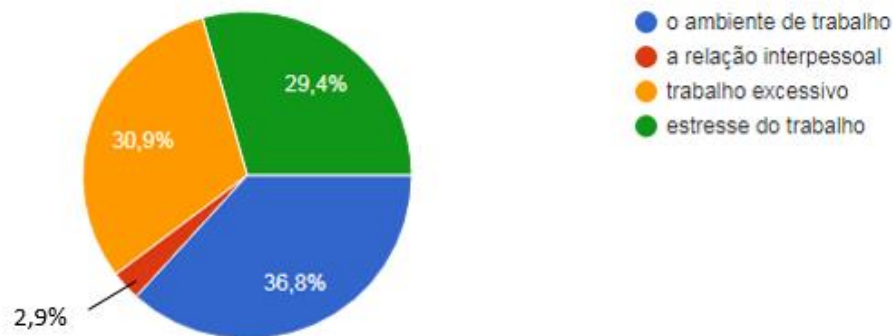


Fonte: (Do próprio autor,2019)

De acordo com os entrevistados, traz uma informação onde constata que não adquiriu nenhuma doença ocupacional que soma 69,1%, certificando com que pode estar em um ambiente saudável, mas em contrapartida, 11,8% já obteve uma

doença e 19,1% condiz que não soube responder, o que pode trazer malefícios e não conseguindo identificar se esse pessoal estão em um ambiente saudável ou não.

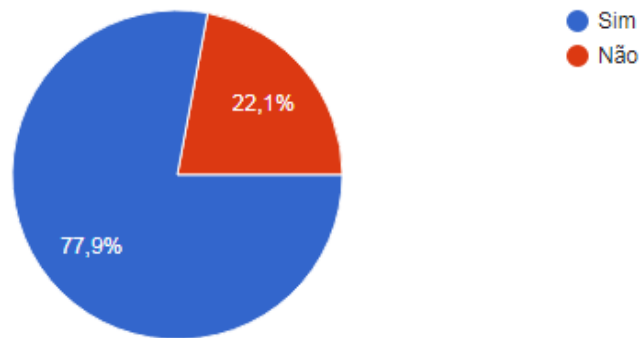
Gráfico 7: Qual situação a seguir você considera o maior causador de doenças ocupacionais?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Todos esses fatores trazem malefícios e pode ocasionar uma doença ocupacional, porém no ponto de vista dos entrevistados, é dado o maior causador de doenças o ambiente de trabalho, com 36,8%, seguido de trabalho excessivo com 30,9%, estresse do trabalho com 29,4% e por último a relação interpessoal com 2,9%.

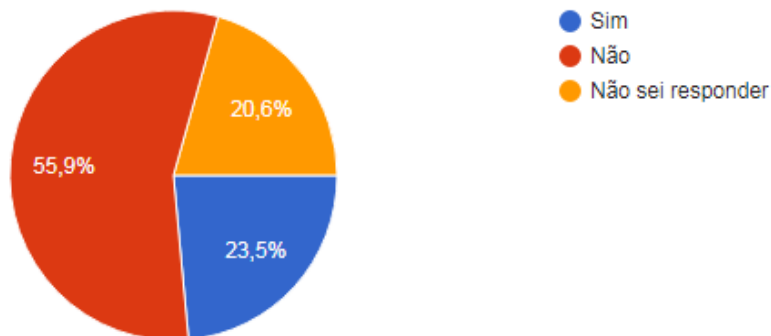
Gráfico 8: Você sabe o que é CIPA?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Na maioria das pessoas entrevistadas, comprova que tem ciência do que se trata a CIPA, com 77,9%, e não sabe o que se trata está na faixa de 22,1%.

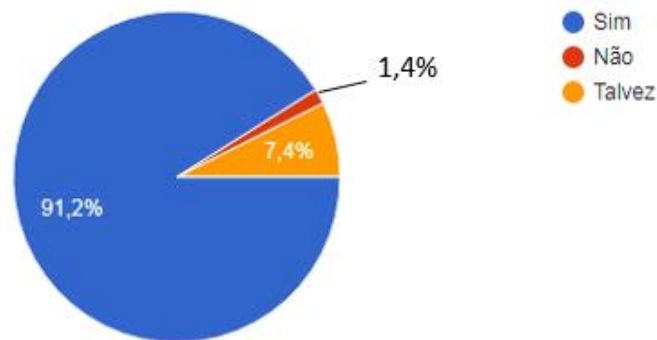
Gráfico 9: Você utiliza os equipamentos da CIPA no seu trabalho?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Podemos analisar com esse resultado de 55,9% condiz que não utilizam os equipamentos designado da CIPA, isso determina que estão expostos a riscos, além dos que não soube responder com 20,6% e 23,5% utiliza os equipamentos que precaverem os ricos.

Gráfico 10: Você acredita que a ausência de cuidado da empresa com a saúde do colaborador, prejudica o desenvolvimento da mesma?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

O ponto positivo desse resultado de 91,2% afirmando que a falta de cuidado traz resultados desagradáveis, permite observar que estão cientes que pode haver uma intervenção maior das empresas para buscar uma qualidade de vida elevada dentro dela.

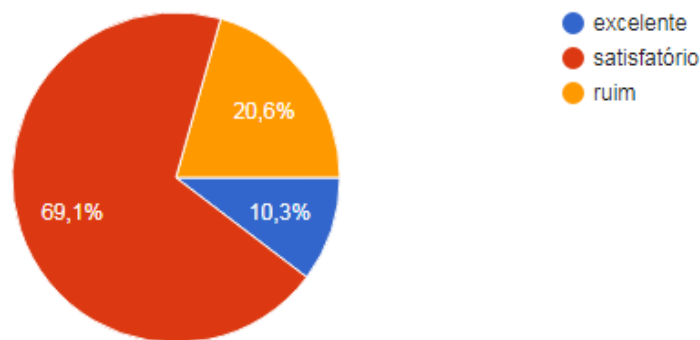
Gráfico 11: Quais itens abaixo você conhece e sabe de seus riscos?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Identifica que os entrevistados possuem uma percepção dos riscos que estão sujeitos aos ambientes de trabalho, que está indicado com uma proximidade das porcentagens entre si, respectivamente apontada assim: falta de higiene no trabalho 82,4%, periculosidade 80,9%, insalubridade 76,5% e ergonômico com 57,4%.

Gráfico 12: Na empresa que você trabalha ou trabalhou, como avalia a Qualidade de Vida?



Fonte: (Do próprio autor,2019)

Os entrevistados apresentaram que vivem em um ambiente satisfatório com 69,1% dos votos, o que deixa uma lacuna de que há possibilidade de melhorar nessas respectivas empresas, entre uma minoria de 10,3% considera excelente a qualidade de vida e 20,6% determina que é ruim, que se torna uma proporção indesejada, com perigo de trazer riscos a esses colaboradores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desse trabalho, com meios de pesquisas em livros, artigos e de campo, podemos concluir que as empresas têm deveres a serem cumpridos legalmente e as cumprem, porém, estabelecer maneiras que pode ir além do esperado e torna um diferencial competitivo, devido a motivação onde se deve proporcionar aos

colaboradores ambientes saudáveis, está defasado fazendo apenas o que se deve, mas pode desenvolver melhor as maneiras e métodos do planejamento estratégico da qualidade de vida da empresa trazendo à tona as metas para poder alcançar.

Mas se observa que muitos funcionários não corroboram com o desenvolver da organização deixando de utilizar os equipamentos de segurança e planejamento estratégico para evolução da qualidade de vida no ambiente de trabalho, e cabe a conscientização de cada um para progredirem juntos ao sucesso pessoal e profissional.

Contudo a responsabilidade maior está nas mãos da empresa onde tem que assumir seu papel com criatividade para ir além do que é obrigado, além de conscientizar os funcionários a exercer seus papei também, pois cada um tem seu valor e os dois se torna um só, uma organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2007.

Palestra com Tássia Muller via youtube: "**Doenças e Desafios à Saúde Mental Do Trabalhador**". Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=UIPU6FEvM9c&t=46s>> Acesso em 23 de outubro de 2019.

ENIT, **Normas regulamentadoras**. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default%3E>> Acesso em 30 de outubro de 2019.

Imagem 01: Postura ergonômica. Disponível em: <http://www.portalglauco.com.br/blog/voce-sabe-o-que-sao-acidentes-ergonomicos-e-como-pode-evita-los/>> Acesso em 06 novembro de 2019.

Imagem 02: Postura ergonômica. Disponível em: <http://bemsaudefrasil.com/riscos-ergonomicos/>> Acesso em 06 de novembro de 2019.

Figura 01: Legenda de Mapa de risco. Disponível em: <
<https://grupomednet.com.br/blog/para-que-serve-o-mapa-de-risco-na-seguranca-do-trabalho/>> Acesso 06 de novembro de 2019.

Figura 02: Exemplo de um mapa de risco. Disponível em:
<<https://valorcrucial.com.br/mapa-de-risco.html>> Acesso em 06 de novembro de 2019.

Tabela 01. Informações contidas na norma regulamentadoras 15. Disponível em:
<https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-15.pdf>
Acesso em 06 de novembro de 2019.

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