

CENTRO PAULA SOUZA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Carla Marques da Silva

**Estudo sobre fatores que interferem na dor e na qualidade de vida do trabalho
dos funcionários de uma empresa têxtil.**

Estudo de caso na confecção da Q-Tal Lingerie

Americana, SP.

2014

CENTRO PAULA SOUZA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA

Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Carla Marques da Silva

Estudo sobre fatores que interferem na dor e na qualidade de vida do trabalho dos funcionários de uma empresa têxtil.

Estudo de caso na confecção da Q-Tal Lingerie

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana sob a orientação do Prof^o Me. Ricardo Bertoni Pompeu .

Área de concentração: Gestão de Pessoas e relações de trabalho.

Americana SP.

2014

FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS

Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte

Silva, Carla Marques da

S579e

Estudo sobre os fatores que interferem na dor e na qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa têxtil: estudo de caso. / Carla Marques da Silva. – Americana: 2014.

67f.

Monografia (Graduação em Tecnologia em Gestão Empresarial). - - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza.

Orientador: Prof.Me. Ricardo Bertoni Pompeu

1.Medicina ocupacional I. Pompeu, Ricardo Bertoni. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana.

CDU: 614.8

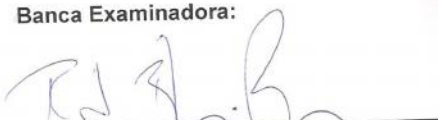
Carla Marques da Silva

**Estudo sobre fatores que interferem na dor e na qualidade de vida do
trabalho dos funcionários de uma empresa têxtil.
Estudo de caso na confecção da Q-Tal Lingerie**


Trabalho de graduação apresentado
como exigência parcial para obtenção do
título de Tecnóloga em Gestão
Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de
Tecnologia – FATEC/ Americana.
Área de concentração: Gestão de
Pessoas e relações de trabalho.

Americana, 03 de Dezembro de 2014.

Banca Examinadora:


Ricardo Bertoni Pompeu (Presidente)
Professor Mestre
Fatec Americana


Enrique Viana Arce (Membro)
Professor Doutor
Fatec Americana


Carlos Henrique Menezes Garcia (Membro)
Professor Doutor
Fatec Americana

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a todos que contribuíram ao longo dessa jornada.

Especialmente:

Primeiramente á Deus, por ter me dado força nessa caminhada difícil e por jamais ter deixado eu desistir.

Aos meus pais, Edson e Maria pela paciência que tiveram comigo, sempre me apoiando e me dando forças, para que eu possa sempre alcançar os meus objetivos e que estarão sempre torcendo pelo meu sucesso.

Á minha irmã Bruna, por ter colaborado com este trabalho, fornecendo os dados necessário para essa pesquisa.

Ao meu professor e orientador Profº Me. Ricardo Bertoni Pompeu, pela grande pessoa que é, por sua persistência, dedicação, orientação e principalmente pelos ensinamentos e por ter persistido pra que eu continuasse em frente e jamais desistir de entregar.

Á Profª Me.Cristine de Moraes, que no momento mais difícil da minha vida, foi uma das pessoas que mais me deu força, me incentivou e me apoiou para que eu seguisse em frente e nunca ter desistido de entregar esse trabalho.

Á empresa Q-Tal Lingerie e a todos os funcionários por terem colaborado com todas as informações possíveis para que esse trabalho pudesse ser feito da melhor maneira possível.

Aos meus amigos de classe, que sempre estiveram presentes nesses 3 anos de luta e garra, em todo momento um apoiando ao outro e que ninguém desistisse para que fossemos até o final juntos.

Enfim, quero agradecer a todos que de alguma maneira puderam contribuir para que essa etapa fosse cumprida.

O meu muito Obrigada!

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar a qualidade de vida no trabalho no setor de costura em uma indústria de confecção de moda íntima, Q-Tal Lingerie, localizada na cidade de Americana-SP. A pesquisa se caracteriza quanto aos procedimentos técnicos como estudo de caso, em relação aos objetivos se classifica como exploratória e explicativa, quanto à abordagem do problema como quantitativa. Verificou-se que havia um nível alto de absenteísmo, com a análise de uma fisioterapeuta, detectou-se que teria a necessidade da implantação de alguns tipos de terapia ocupacional, com o tratamento de acupuntura, aurículo terapia e a ginástica laboral. Na presente pesquisa aponta quais os benefícios que a ginástica laboral, a acupuntura e a aurículo terapia proporcionam para vida e o bem estar das costureiras da confecção. O estudo contou com observação da realização do trabalho real, aplicação de um questionário a fim de colher dados sobre o perfil das costureiras, conhecer suas relações de trabalho e sua situação de saúde e suas dores adquiridas na função de costureiras. Participaram da entrevista 57 costureiras, por meio de um questionário com dados pessoais, pontos iniciais do diagnósticos, relatando como: a atividade ou função como: jornada de trabalho, tempo de trabalho, experiência na atividade e pontos de dor. E por último, a profissional utiliza um *check-list* para avaliar a saúde e a postura do funcionário, e o último questionário está ligado a ergonomia da empresa. Concluiu-se que, em relação à qualidade de vida das costureiras participantes, as dores causam maior impacto nos parâmetros capacidade funcional, aspectos sociais, estado geral de saúde e aspectos emocionais.

Palavras- chave: Qualidade de vida no trabalho, costureiras, absenteísmo.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the quality of life at work in the sewing department of a lingerie fashion industry, Q-tal lingerie, located in the city of Americana, São Paulo. The research approaches technical procedures as a case study. Concerning the goals, they are classified as exploratory and explanatory, as well as the problem is considered qualitative. It has been found that there was a high level of absenteeism, with a physiotherapist analysis, leading to the conclusion that it would be necessary the implementation of some kind of occupational therapy, such as acupuncture treatment, atrio therapy and labor gymnastics. This study highlights the benefits labor gymnastics, acupuncture and atrio therapy provide for the life and welfare of the employee. The study also includes the observation of the real work achievement and application of a questionnaire in order to collect data about the seamstress profile, to know their work relationship, their health situation and the pains then got from their activities. It took part of the interview 57 stitchers, who answered a questionnaire with personal data, initial points and diagnostics, related such as: activity or function, workday, experience in the activity, pains. And finally, the professional uses a check-list to evaluate the health, employee stance and the last questionnaire is connected to the ergonomics company. It was concluded that about the quality of life of the stitchers who participated in the research, the pains that caused the most impact in the parameters of the functional capacity are social aspects, general states of health and emotional aspects.

Key-words: quality of life at work, seamstress, absenteeism.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1- Trabalhando na função	53
Gráfico 2 - Sentem dores	54
Gráfico 3 - Locais das dores.....	54
Imagem 1- Modo de uma costureira trabalhar	49
Imagem 2-Modo de uma costureira trabalhar	50
Imagem 3 - Modo de uma costureira trabalhar	51
Imagem 4 - Modo de uma costureira trabalhar.....	51
Imagem 5 - Modo de uma costureira trabalhar, mesa de corte	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-Faltas transformadas em horas e a porcentagem que elas representam..55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT: Qualidade de vida no trabalho.

GL: Ginástica Laboral

OMS: Organização Mundial da Saúde

PGL: Programa de Ginástica Laboral

BPSO: Modelo Biológico Psicológico Social e Organizacional

IDS: Indicadores de Desenvolvimento Social

IDH: Indicadores de Desenvolvimento Humano

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

MTC: Medicina Tradicional Chinesa

SUS: Sistema Único de Saúde

LER: Lesão por Esforço Repetitivo

DORT: Doença Ocupacional Relacionada ao Trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Justificativa	11
1.2	Situação Problema.....	14
1.3	OBJETIVOS	15
1.3.1	Objetivo Geral.....	15
1.3.2	Objetivos Específicos	15
1.4	Metodologia.....	15
1.5	Abordagem da Pesquisa	16
1.6	Local de Estudo	16
1.7	Um Breve Histórico.....	17
1.8	População e Amostra	17
1.9	Instrumentos para Coleta de Dados e Análise	18
2.	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	19
2.1	Definições de Qvt.....	19
2.2	Importância do Estudo e Aplicação de Qvt para a Satisfação no Trabalho e Melhoria de Produtividade.....	22
2.3	Condições Físico-Psicológicas do Trabalho	25
2.4	Qvt e o Estresse.....	27
2.5	A Saúde no Trabalho	30
2.6	A Dor.....	35
2.7	Ginástica Laboral.....	36
2.8	Terapia de Relaxamento / Ergonomia.....	38
2.9	Acupuntura e Aurículo Terapia.....	39
3.	PESQUISA	43
3.1	A Organização do Trabalho.....	43
3.2	Avaliação do Questionário Aplicado no Setor da Produção.....	43
3.3	O Tratamento.....	46
4.	ANÁLISE E DISCUSSÃO	49

4.1	Análise dos Dados	49
4.1.2	Posturas Adotadas	50
4.2	Resultados	55
4.2.1	Dados analisados e comprovados pela empresa.....	57
4.3	DISCUSSÃO	58
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
	REFERÊNCIAS.....	65

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida está associada ao sentimento do funcionário em relação à sua função, como as condições físicas do ambiente podem incidir em segurança ao funcionário, assim podendo alterar seus níveis de satisfação e motivação, e que conseqüentemente influenciam na sua produtividade.

No trabalho, a qualidade de vida está voltada à motivação dos funcionários, para isso é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo.

A busca pela qualidade total antes era voltada apenas para o aspecto organizacional, já voltada sua atenção para a qualidade de vida no trabalho, buscando uma participação maior por parte dos funcionários, descentralização de decisões; ambiente físico seguro e confortável; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal.

A qualidade de vida no trabalho (QVT), mais do que uma forma de assegurar a continuidade do ser humano no ambiente de trabalho, é a forma pelo qual se estuda e busca aplicar melhores condições para o desenvolvimento do ser humano seja esta evolução social, mental e emocional.

Durante muito tempo, ao falar em qualidade nas empresas, um dos principais setores enfatizado foi a produção. Hoje se fala não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados, isso quer dizer que os empregados precisam se sentirem satisfeitos e em certos parâmetros realizados em sua atividade profissional.

Pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados.

Com relação a isso, verifica-se que essas atividades da QVT que podem influenciar na melhoria do desempenho e na satisfação dos colaboradores, como por

exemplos podem ser citados a ginástica laboral, ergonomia e principalmente a acupuntura que será o foco principal desse estudo.

A acupuntura ganhou adeptos e status de prática médica reconhecida pela comunidade científica, o que representou um avanço qualitativo bastante considerável, sendo hoje muito utilizado para representar benefícios à qualidade de vida dos funcionários.

Como pode ser observada, a qualidade de vida no trabalho interfere não somente no trabalho em si, mas tem implicações do campo familiar e social dos indivíduos. A busca freqüente por um ambiente humanizado é uma entre as tantas atribuições da QVT. O principal objetivo é que se construa um ambiente de trabalho que seja bom tanto para os trabalhadores como também propiciem a empresa a atingir seus resultados.

1.1 Justificativa

A empresa Q-Tal Lingerie está localizada na cidade de Americana-SP, na Avenida Armando Salles de Oliveira, 760, Jardim Ipiranga. Possui uma unidade na cidade de Campinas, que fica localizada no centro da cidade, na Avenida Francisco Glicério.

A organização atua no setor secundário da atividade econômica, na fabricação e na venda de peças íntimas femininas e masculinas, como calcinhas, sutiã, cuecas, pijamas e moda praia.

A empresa estudada é propriedade da mãe da autora deste trabalho e conseqüentemente a fisioterapeuta que realizou os estudos dentro da organização é a própria irmã da autora deste estudo.

A importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. Com isso, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais ou situacionais, mas, sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais.

A partir dos estudos realizados durante três semestres, no Projeto Interdisciplinar (PI) da própria faculdade, foi detectado um nível alto de absenteísmo e conseqüentemente a necessidade da implantação de algum tipo de Terapia Ocupacional para tratar diversos tipos de dores tanto as físicas e como as psicológicas.

A importância desse projeto para outras empresas é que hoje em dia a empresa que não atenta para a QVT pode se considerar decadente, uma vez que seus clientes internos não estão satisfeitos refletirão esse descontentamento na sua produtividade, em outras palavras, o produto final da empresa é o reflexo da satisfação e da qualidade de vida dos funcionários, se este tem uma alta qualidade de vida, o produto da empresa será de alta qualidade e seus clientes externos estarão satisfeitos. Logo, o investimento no capital humano traz enorme retorno em termos de qualidade e produtividade da empresa, pois a tranquilidade física e emocional das pessoas é sinônimo do crescimento organizacional, deste que quanto maior o investimento em qualidade de vida para os trabalhadores maior será o retorno em termos de produtividade e qualidade para a empresa.

Os benefícios que a empresa oferece, pode ser um grande fator capaz de motivar e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. De acordo com o significado, benefício se trata de uma forma de remuneração indireta na qual a organização oferece aos colaboradores, e ainda complementa que “os benefícios sociais são incentivos internos oferecidos com o objetivo de satisfazer às necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso possível e produtivo para toda a empresa” (ARAÚJO, 2006, p. 169).

Com um programa de benefícios adequados, a organização consegue satisfazer mais o funcionário com o trabalho, satisfazendo algumas de suas necessidades e deixando-o mais motivado para o trabalho.

A qualidade de vida do indivíduo é a soma da satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais.

A importância desse estudo para os estudantes e pesquisadores será adquirir novos conhecimentos, auxiliar a obter novas técnicas de terapia alternativa na

qualidade de vida dos funcionários e aplicação desses conceitos para implantar em suas novas pesquisas.

Para a autora do projeto, a importância desse trabalho, se deve pelo fato de analisar os bons resultados obtidos com a implantação da medicina ocupacional no trabalho dos funcionários da confecção e assim observar se saúde dos funcionários está melhorando com a aplicação da acupuntura e de outras diversas aplicação da terapia alternativa.

1.2 Situação Problema

A QVT envolve dimensões físicas, intelectuais, emocionais, profissionais, espirituais e sociais. Portanto, devem-se conhecer, quais são as práticas inadequadas que estão sendo utilizadas no ambiente de trabalho, pois elas podem gerar um maior impacto negativo na saúde física e emocional dos funcionários e ainda no desempenho financeiro da empresa. Para obter essa qualidade de vida no trabalho é importante conhecer os profissionais que atuam no mercado de trabalho, pois estes estão mudando com o passar do tempo e exigindo cada vez mais a QVT.

As causas que levam o colaborador a se afastar do serviço, por vários motivos de saúde, ainda não são de fato conhecidas pelas diretoras da empresa Q-Tal Lingerie. O que se sabe, no entanto, é que esse afastamento pode estar relacionado á falta de uma política de qualidade de vida no trabalho que só agora, encontra-se em fase de estruturação e implantação na confecção.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho atrai diversos fatores que possibilita o melhor desempenho do colaborador, já que, vai tratar de excluir fatores que são os motivos mais comuns de demissões e insatisfações no ambiente de trabalho. Pois, a cidade de Americana é uma cidade em que a base da sua economia é o comércio têxtil, é evidente a competitividade entre as empresas e exige muitos esforços por parte dos funcionários, gerando muitas tensões, angústias, baixa produtividade, insatisfação, entre outros problemas.

A empresa em estudo faz parte desta realidade, portanto a presente pesquisa se justifica pela necessidade de identificar qual a melhor forma de estabelecer medidas á qualidade de vida no local de trabalho dos funcionários.

Um dos fundamentos da pesquisa é ao dizer que a acupuntura possui bases fisiológicas que comprovam sua eficácia no tratamento dos sintomas da dor crônica, se tornando assim mais uma opção de tratamento relevante para os colaboradores da confecção aumentando sua qualidade de vida.

Com isso, os pontos de acupuntura representam funções terapêuticas que vão além das propriedades atualmente creditadas a eles. A aplicação desses pontos

é indicada não somente para as dores musculoesquelético, mas também para promover a normalização funcional do organismo.

Quais as influências da implantação de técnicas da Teoria Ocupacional na Qualidade de vida no Trabalho dos funcionários?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

- ✓ Identificar os impactos da dor na saúde física e psicológica do trabalhador na qualidade de vida e no desempenho do funcionário dentro da empresa.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Relatar os problemas de saúde adquiridos com o próprio trabalho e que são relevantes na percepção dos colaboradores da confecção;
- ✓ Mostrar através do estudo de campo, os resultados obtidos com a aplicação da terapia alternativa em especial a acupuntura nos funcionários da produção da Q-TAL lingerie.
- ✓ Relacionar os benefícios com a produtividade e o desempenho, e redução absenteísmo.

1.4 Metodologia

A metodologia utilizada nesta pesquisa se classifica, em relação aos seus objetivos, como exploratória e explicativa e quanto à forma de abordagem do problema como quantitativa.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa se caracteriza como estudo de caso, onde se desenvolveu uma investigação para analisar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma indústria de confecção no setor de costura.

Neste estudo vai mostrar todas as etapas do processo de investigação. Isto é, apresenta de forma explícita os passos trilhados no decorrer desta pesquisa, desde o tipo de pesquisa à empírica – local onde foi realizada, os sujeitos da pesquisa, os instrumentos utilizados na obtenção dos dados, meios empregados na organização e análise dos dados. Inicialmente será realizada uma pesquisa bibliográfica, através de estudos em livros, artigos, tendo como palavras-chaves: qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, tratamento de saúde alternativo visando identificar os problemas de saúde adquiridos no próprio trabalho com o passar tempo.

Será elaborada uma avaliação, uma pesquisa de campo nos funcionários, assim analisar e detectar as suas dores, para que assim, podemos identificar qual o melhor tratamento a ser feito nele.

1.5 Abordagem da Pesquisa

Os dados foram analisados de forma quantitativa. Segundo Oliveira (1999), se o propósito implica medir relações entre as variáveis, em avaliar o resultado de algum sistema, recomenda-se utilizar preferentemente o enfoque da pesquisa quantitativa para garantir o melhor meio possível de controlar o delineamento da pesquisa para garantir uma boa interpretação dos resultados.

1.6 Local de Estudo

A pesquisa está sendo realizada na Q-Tal Lingerie, localizado na Av. Armando Salles de Oliveira, nº 760, Jd Ipiranga, Americana-Sp.

Possui uma unidade na cidade de Campinas, que fica localizada no centro da cidade, na Avenida Francisco Glicério.

A organização atua no setor terciário da atividade econômica, na fabricação e na venda de peças íntimas femininas e masculinas, como calcinhas, sutiã, cuecas, pijamas e moda praia. Com isso movimentou o mercado de confecções e têxtil.

1.7 Um Breve Histórico

Duas irmãs no ano de 2000 queriam abrir um comércio. Após uma pesquisa de mercado decidiram investir no ramo de lingerie, pois na cidade de Americana, esse mercado era escasso e com a possibilidade de crescimento.

No início a loja se localizava em um salão alugado no bairro São Vito em Americana. Com o aumento relevante de suas vendas e produção, decidiram investir em uma construção própria e com uma área maior, podendo assim acompanhar o seu crescimento, e a partir disso se mudando para o atual endereço oferecendo um maior conforto aos seus clientes e funcionários.

1.8 População e Amostra

Gil (1999) afirma que se considera como população o conjunto de elementos que possuem determinadas características, sendo a amostra, o subconjunto do universo ou da população, por intermédio da qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo. Barros e Lehfeld (2000) conceituam que população diz respeito à totalidade ou ao conjunto de elementos que tem em comum as características determinadas que são ou foram definidas para um estudo.

Com relação a amostra, Rauhen (2002) define como um conjunto de elementos de um determinado universo ou população, que são adotados levando em consideração alguma característica que tem em comum com a totalidade da população. No entanto, para este estudo, a população considerada foi o universo de todos os funcionários da produção, da Q-Tal Lingerie.

1.9 Instrumentos para Coleta de Dados e Análise

Segundo Marconi e Lakatos (2006), a coleta de dados é a fase da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, com o intuito de se efetuar a coleta dos dados previstos, podendo ser entrevista, formulário ou questionário.

Na visão de Barros e Lehfeld (2000), coleta de dados é o momento no qual ocorrem as indagações para se obter os dados relevantes para o estudo. É a fase em que se aplicam as técnicas de pesquisa, que irão depender do tipo de informação a que o pesquisador busca levantar ou do tipo de objeto de estudo.

De acordo com Rauen (2002), segundo o tipo de informação que se deseja obter, existe uma série de procedimentos que podem prover o pesquisador a obter os dados que deseja.

A técnica utilizada para coleta de dados foi um questionário com perguntas abertas e fechadas, que, conforme Gil (1999) constitui-se hoje numa das mais importantes técnicas disponíveis para obtenção de dados.

Cervo e Bervian (2002) complementam ainda que a aplicação de questionários é a técnica mais utilizada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja.

A pesquisa será feita por meio de uma avaliação, onde o funcionário terá que escrever alguns dados pessoais, lembrando que essa avaliação é de total sigilo perante ao funcionário, o local e alguns detalhes da sua função/cargo onde trabalha, terá que apontar exato o local da sua dor, através de perguntas e demonstrações sobre a sua rotina.

Após feita essa avaliação, será realizado uma análise dos dados coletados, e conseqüentemente será aplicado a melhor técnica para aliviar a dor desse colaborador.

Tendo em vista o objeto de estudo: as condições de trabalho dos colaboradores da confecção da Q-Tal Lingerie.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Definições de Qvt

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1994).

Chiavenato (1999) relata que o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado por Louis Davis na década de 1970 e para este estudioso o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

De acordo com Chiavenato (1999), a qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende de tão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização.

Por qualidade de vida no trabalho, segundo Davis e Newstrom (1992), entende-se o levantamento dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas, sendo a proposta básica da QVT é desenvolver um ambiente de trabalho que seja bom tanto para os trabalhadores como também propiciem a organização atingir seus resultados.

O movimento pela qualidade de vida no trabalho emerge, então, com o objetivo de buscar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, através da interação entre exigências e necessidades da tecnologia e do trabalhador, de modo que os cargos adaptem-se tanto aos indivíduos quanto à tecnologia da organização. (VIEIRA, apud MEDEIROS, 2002 p.26).

A QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano. (MAXIMIANO 2000, p.498).

Considerando que as ações e programas de qualidade de vida no trabalho são de natureza multidisciplinar, utilizou-se o modelo de critérios biológico, psicológico, social e organizacional, onde cada critério tem o seguinte conceito fundamental:

Biológico: aspectos relativos às características físicas herdadas e adquiridas, bem como os aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos. Referem-se especialmente aos hábitos saudáveis.

Psicológico: afetos, emoções, memória, desejos, personalidade e necessidades. Sintetizada especialmente pela auto-estima e reconhecimento.

Social: crenças e valores compartilhados, grupos de convivência e afinidades, suporte e acesso condições sociais e econômicas. Associado principalmente a benefícios, educação, consumo e comunidade.

Organizacional: missão e valores da organização, tecnologia, mercado e demandas de gestão, produtividade e lideranças. Representado especialmente por lideranças, comunicação e produtividade saudável.

O modelo BPSO permite alinhar as especialidades: saúde, benefícios, cultura e lazer, qualidade e produtividade, entre outros. Permite também alocar os setores que têm competências afins. Desta forma há possibilidade de gerenciar os modelos de equilíbrio relativos às melhores práticas de bem-estar pessoal e organizacional. Este modelo foi desenvolvido e validado nos anos noventa, por França (2004). A inspiração conceitual está subsidiada nos estudos da Organização Mundial de Saúde, Ergonomia, Comportamento no Trabalho, Gestão Organizacional e nos Indicadores de Desenvolvimento Humano e Social - IDS - IDH.

Portanto, a QVT pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois pontos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

A qualidade de vida no trabalho tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que

desempenham o trabalho. Qualidade de vida implica um profundo respeito pelas pessoas para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participam ativamente nos serviços que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Atualmente, o conceito de qualidade de vida no trabalho está sendo adotado pelas organizações que buscam ser altamente competitivas em mercados cada vez mais globalizados. Hoje há uma unanimidade na certeza que o fator humano é o elemento principal diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio.

As empresas vivem em um ambiente globalizado e muito competitivo e a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. Isto exige cada vez mais dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sob pressão. Por outro lado, as organizações vêem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho, visando, assim, uma melhora no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, de seus resultados e para buscar a qualidade de vida é o grande anseio do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem-estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, uma regra para se ter uma vida mais satisfatória.

A qualidade de vida no trabalho caracteriza-se por uma incessante busca pelo equilíbrio entre o funcionário e a organização, valorizando o trabalhador como ser humano e sua posição na organização, requerendo a construção de um espaço organizacional que valorize a subjetividade dos trabalhadores, considerando-os sujeitos de seu trabalho e não objeto de produção. Mendes (2000) relata que muitas empresas aumentaram seu ritmo de trabalho, intensificando a pressão e o nível de exigências quanto aos resultados, uma maior jornada de trabalho e, conseqüentemente, uma elevação nos índices de doenças ocupacionais.

Verifica-se, diante destes relatos, a necessidade de se buscar e de entender o modo de viver, o comportamento do indivíduo, para que haja uma busca para a melhoria de sua qualidade de vida, seja relacionada à saúde, seja ao trabalho.

2.2 Importância do Estudo e Aplicação de Qvt para a Satisfação no Trabalho e Melhoria de Produtividade.

A tecnologia de qualidade de vida no trabalho pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleva o nível de satisfação do pessoal, eleve-se também a produtividade das empresas como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

O tema QVT é tratado sob inúmeros aspectos. As definições de QVT vão desde os cuidados estabelecidos pela legislação médica e a segurança do trabalho, até as atividades destinadas aos empregados e empregadores em áreas como lazer, a motivação, entre outras.

Para França (2004, p.24), “a base da discussão sobre o conceito de Qualidade de Vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa”.

Para Cole et al. (2005, p. 54). “[...] A qualidade de vida no trabalho inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho.” É possível perceber, conforme os autores citados, que, de forma generalizada, a investigação da QVT pode preocupar-se principalmente com a satisfação do colaborador em relação a inúmeros fatores, como: salário; segurança; saúde no trabalho; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho; desenvolvimento das capacidades e múltiplas habilidades; autonomia; informação; crescimento profissional; integração social, e espaço de vida no trabalho e fora dele.

Para Silva e De Marchi (1997), dentre os muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial, dois são fundamentais. O primeiro estaria relacionado com a necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição existente, já o segundo, seria a capacidade da empresa de

responder a demanda para seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida no trabalho.

A grande lição da teoria organizacional é a de que os indivíduos que compõem uma organização – e sobretudo os membros menos categorizados na hierarquia recusam-se a ser tratados como instrumentos e reivindicam, através de comportamentos, que a elite administrativa frequentemente define como ineficientes, e ineficazes, a sua condição humana.(RODRIGUES, 1994, p. 52).

As empresas estão buscando sempre resultados importantes e existem várias formas para se conseguir resultados importantes e com qualidade, uma delas é através da implantação da QVT, onde todas as tarefas são voltadas a contemplar requisitos que tragam satisfação em se trabalhar, um ambiente propício ao desenvolvimento de tarefas, enfim, um profissional motivado e integrado, se dando bem com todos da equipe de trabalho, sendo que uma boa aplicação da QVT deve propiciar à empresa uma maior produtividade e também baixos índices de absenteísmo e presenteísmo.

Um programa de qualidade de vida existe para criar estratégias com o intuito de promover um ambiente que estimule e de suporte ao colaborador e à organização, conscientizando sobre como sua saúde está diretamente relacionada à sua qualidade e produtividade.

Dentro das organizações, as pessoas são consideradas recursos, isto é, como portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é de extrema importância não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidade, expectativas, objetivos pessoais, e possuem necessidades (ANDRADE, 2012).

Para um melhor desenvolvimento das organizações, é preciso que os gestores preocupem-se com as condições de trabalho que oferecem aos seus funcionários, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores (BORTOLOZO e SANTANA, 2011).

A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo. (Vasconcelos 2001, pg. 25)

Com base nas referências de qualidade de vida no trabalho é possível à implantação de um programa de bem-estar social voltado para os funcionários.

Muitas empresas elaboram seus próprios modelos, de acordo com a sua realidade para que tenham eficácia. Analisando os modelos existentes, pode-se ter noção do tamanho que os programas de bem-estar deverão abranger, conflitos salariais, formação educacional e profissional, entre outros, são exemplos de áreas que deverão ser analisadas.

Segundo Chiavenato (1999), programas deste tipo servem para baratear custo com saúde, tendo assim um caráter profilático.

Os programas de bem-estar dos funcionários ainda enfrentam muitos desafios a serem vencidos para que possam ser implementados com a colaboração de todos os envolvidos pelo programa.

Desta forma, pode-se ressaltar a importância destes programas com estes objetivos e sua eficácia esta condicionada com à maneira que a política de QVT está sendo conduzida junto dos funcionários.

Segundo Levering (1986), um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como família, os amigos entre outras atividades.

A importância da QVT é possibilitar o bom convívio do indivíduo com a organização em que trabalha. Ter um ambiente bom e benefícios que satisfaçam seus anseios podem garantir um clima de confiança entre a organização e o funcionário.

2.3 Condições Físico-Psicológicas do Trabalho

Para se conseguir a qualidade de vida no trabalho, a empresa precisa preocupar-se não apenas com o ambiente físico da organização, mas também com os aspectos físicos e psicológicos dos seus funcionários.

É sabido que, numa organização, os funcionários estão expostos a uma série de fatores e condições de riscos ou insalubridades. Dentre esses fatores, pode-se citar a própria questão estrutural, o manuseio e operação dos recursos mecânicos e também os fatores psicológicos que podem interferir diretamente na saúde e na funcionalidade dos colaboradores. Dessa forma, para que o colaborador consiga uma maior produtividade, é necessário que a empresa ofereça condições ambientais mínimas para que os funcionários se sintam capazes. Assim, a organização precisa estar atenta a tais fatores, os quais podem interferir e refletir diretamente no bem estar dos funcionários, na sua satisfação e na produtividade da organização (FERNANDES, 1996 apud ANDRADE, 2012).

Alcançar a qualidade de vida é a verdadeira vontade do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, ou uma regra para se obter uma vida mais satisfatória (SUMARIVA e OURIQUES, 2010).

As condições físico-psicológicas referem-se a este ambiente interno, onde se mede as condições reais oferecidas ao funcionário para a execução das suas tarefas, com relação à jornada de trabalho e do ambiente saudável.

As empresas, em geral, vêm estabelecendo uma busca pelo aumento de competitividade. Tornar-se competitiva mediante um mercado em constante crescimento exigiu que as empresas encontrassem meios para aumentar sua produtividade. Durante as últimas décadas observou-se a interferência da qualidade de vida nos vários aspectos de uma empresa e também na produção. Percebeu-se que o trabalhador é o principal fator produtivo e portanto seu estado físico e seu estado mental interferem no resultado final da produção e no faturamento total da

empresa. Deve-se prioritariamente dar condição básica de segurança e saúde ao fator produtivo, denominado "capital humano" (França 2009).

A QVT deve ser uma preocupação de todo empresário hoje, o bem-estar do seu funcionário não deve ser uma preocupação secundária como foi antigamente, quando as empresas passaram a se preocupar somente com a produção, para com isso sobreviver no mercado de trabalho, diante do aumento da concorrência e do quadro de inflação e crise energética. Proporcionar qualidade de vida para os funcionários é uma tarefa que pode ser realizada de várias maneiras, com diferentes ações. Desde garantir condições mais seguras no trabalho, até estabelecer salários justos e em dia.

Entender a ergonomia é uma forma de melhorar a QVT. A mesma explica como o ambiente físico influencia na realização das tarefas, e mais recentemente como esta tarefa influencia no bem-estar de cada pessoa fora do ambiente de trabalho. Sendo o trabalho consumir a maior parte do dia-a-dia das pessoas, o que acontece no emprego é o reflexo no restante do dia das mesmas.

A cobrança por resultados que também acontece por parte do próprio trabalhador, causa depressão, dores de cabeça, raiva, tensão muscular entre outros. Toda essa pressão que o funcionário sofre para cumprir prazos e atingir a máxima eficiência, devido à concorrência de pessoas e cargos dentro das empresas, acaba prejudicando o próprio funcionário. Menor compromisso com a empresa, aumento no número de faltas, pouca atenção na realização de tarefas, podendo ser causa de acidentes, ações lentas, devido à exaustão e algumas vezes à sonolência. Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), a depressão será a primeira ou a segunda causa de afastamento do emprego, a pessoa é colocada no seu limite e em algum momento este limite cede.

Acredita-se que a aplicação de programas e ações de QVT, permite o aumento da produtividade, uma vez que o funcionário saudável em seus aspectos biopsicossociais passa a desempenhar suas funções da melhor forma, alcançando os melhores resultados.

Para que a empresa consiga alcançar suas metas de produtividade, ela precisa, acima de tudo, oferecer condições ambientais para que os trabalhadores sintam-se capazes.

Fernandes (1996, p. 45), afirma que “A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, reflete no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

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”.

Para proporcionar a qualidade de vida e humanizar o trabalho, não há dúvida de que este ambiente precisa ser bom, alegre e desafiador.

A jornada de trabalho é o tempo desprendido pelo empregado à disposição do empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT dispõe em seu artigo 58. “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Outro fator importante é proporcionar um ambiente saudável aos trabalhadores. “Qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais” (CHIAVENATO, 2004, p. 348).

2.4 Qvt e o Estresse

Os indivíduos cada vez mais se vêem diante de inúmeras situações às quais necessitam adaptar-se. França, Arellano (2002, p.301), dizem que “o estresse é vivido pela capacidade de adaptação, na qual sempre está envolvido o equilíbrio obtido entre exigência e a capacidade”, onde a vulnerabilidade individual e a capacidade de adaptação são muito importantes na ocorrência e na gravidade das reações ao processo de estresse.

Este aspecto também é comentado por França; Rodrigues (1997, p. 24) que dizem que o estresse relacionado ao trabalho define-se como:

[...] aquelas situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador, suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho na medida em que este ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações. (FRANÇA, 1997, p, 24).

Para o autor, o estresse não é considerado nem bom, nem ruim, mas é importante para enfrentar as dificuldades do dia-a-dia.

Com o passar dos anos, o ambiente de trabalho vem se modificando e acompanhando o avanço das tecnologias ultrapassando cada vez mais o nível de capacidade de adaptação dos funcionários. Os profissionais passam hoje sob contínua pressão, sendo o tempo todo cobrado não só no trabalho como também na vida de um modo geral. O estresse ambiental pode exercer grande impacto na maneira como o indivíduo se comporta socialmente, como exemplo, pode torná-lo agressivo.

Segundo Cabral (1997), o estresse é causado por agentes estressores, que pode ser qualquer estímulo capaz de provocar o aparecimento de um conjunto de respostas orgânicas ou psicológicas. Albrecht (1999) considera o estresse uma mobilização química coordenada por todo o corpo humano para atender às exigências da luta de vida ou morte ou de uma rápida fuga de uma situação considerada estressora.

Para Lipp,(2001), o estresse é:

[...] os sintomas físicos do estresse mais comuns são: fadiga, dores de cabeça, insônia, dores no corpo, palpitações, alterações intestinais, náusea, tremores e resfriados constantes. (Lipp,2001, p.156).

Outros sintomas são apresentados através do pensamento que podem ser representados de forma compulsiva e obsessiva, levando em consideração a angústia e a sensibilidade emocional, tornando o sujeito agressivo e violento. No

entanto, os fatores que geram os sintomas depressivos podem estar relacionados ao estresse. Os fatores são: ruído, alterações do sono, sobrecarga, falta de estímulos, mudanças determinadas pela empresa e mudanças devido a novas tecnologias.

Desta forma, alguns comportamentos tais como: absenteísmo, aumento de acidentes de trabalho, desmotivação e queixas constantes, fazem parte do estresse ocupacional e poderiam ser prevenidos e rapidamente identificados dentro das organizações.

Procurando analisar os fatores ambientais e organizacionais que podem contribuir para esta situação, foram detectados: a falta de comunicação adequada, clima de intriga entre os funcionários, longas jornadas de trabalho sem a adição de horas extras, competição acirrada entre os próprios funcionários, falta de cooperação para com a equipe, sobrecarga de tarefas e a pressão do tempo.

No ambiente organizacional a cultura, o clima, seus valores e ritos, a rigidez das normas, a divisão do trabalho, o excesso de hierarquização, a falta de autonomia, a crescente competição, a exigência para o desenvolvimento de novas competências, a necessidade de trazer maiores resultados e lucros para a organização levam as pessoas, muitas vezes, ao limite de suas resistências físicas e psicológicas. Com isso, quando a demanda do trabalho excede as habilidades do indivíduo e ela não consegue mais superar ou se adaptar às exigências da organização, percebidas como insuperáveis, pode aparecer um desgaste anormal ou uma queda da capacidade do indivíduo para o trabalho.

A literatura aponta como estressores organizacionais aqueles de natureza física: barulho, iluminação, ou de natureza psicossocial: relacionamento entre os indivíduos, autonomia no trabalho, fatores relacionados ao desenvolvimento de carreira, entre outros. As respostas a estes estressores são variadas como, por exemplo, ansiedade, irritabilidade, raiva, depressão, insatisfação no trabalho, desinteresse, falta de motivação, entre outros.

O estresse ocupacional é um fenômeno constantemente associado à saúde do trabalhador e ao desempenho organizacional. Para Jones e Kinman (2001) apud(PASCHOAL e TAMAHO, 2005):

[...] o estresse ocupacional pode ser definido com ênfase nos fatores do trabalho que excedem a capacidade de enfrentamento do indivíduo ou nas respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais dos indivíduos aos estressores (PASCHOAL e TAMAHO, 2005)

Vale destacar que o estresse ocupacional apesar de ser provocado por estressores advindos do ambiente de trabalho e ter conseqüências físicas ou psicológicas negativas nas pessoas, não se pode dissociar o estresse advindo de agentes estressores do ambiente do trabalho com aqueles que vêm da família e da relação subjetiva que cada pessoa tem com o ambiente em que vive, por exemplo. Muitas vezes um complementa o outro e leva a pessoa a um estado de constante alerta, chegando, inclusive à exaustão.

Na abordagem organizacional, vários agentes estressores, como as exigências de tarefas, desempenho de papéis, fatores ambientais e a estrutura organizacional podem ser modificados. Apoio da direção é fundamental para manter constantes programas de qualidade de vida no trabalho em todos os níveis da organização, bem como alta qualidade nos processos de comunicação organizacional. Os benefícios criados com estes programas já tem aceitação de eficácia, além de diminuir custos com assistência médica, psicológica, absenteísmo e rotatividade. Por isso, valorizar a saúde física e mental dos funcionários de uma organização é aumentar a vantagem competitiva através das pessoas.

2.5 A Saúde no Trabalho

Segundo Ferreira (1986) saúde é a conservação da vida. Estado do indivíduo cujas funções orgânicas, físicas e mentais se acham em situação normal; estado do que é sadio ou são, força robustez e vigor. Disposição do organismo, disposição moral ou mental, saúde de espírito.

Para Verderi (2002) saúde também é uma qualidade de vida, condição ou estado de bem-estar que apresenta um componente biológico e um comportamental, que são alterados de acordo com o relacionamento indivíduo x meio.

Verderi (2002) também coloca que, a avaliação da qualidade de vida é baseada na percepção do indivíduo sobre o seu estado de saúde, a qual também é influenciada pelo contexto cultural em que este indivíduo está inserido. A avaliação da saúde engloba aspectos gerais da vida e do bem-estar do indivíduo, portanto, experiências subjetivas contribuem de forma importante como um parâmetro de avaliação e julgamento dos próprios indivíduos.

Reis & Glashan (2001) relatam que a percepção que o indivíduo tem do seu estado de saúde também pode interferir na sua qualidade de vida, inclusive porque das suas crenças e dos seus valores depende, em grande parte, a sua satisfação de viver.

A preocupação com a saúde no trabalho não é algo novo. Para Couto (1995), foi durante a primeira grande guerra mundial, quando se fundou a Comissão de Saúde dos Trabalhadores na Indústria de Munições que se preocupou mais com o tema. Essa comissão era composta por psicólogos e fisiologistas e como término da guerra, foi transformado no Instituto de Pesquisa da Fadiga Industrial e, mais tarde, passou a se chamar Instituto de Pesquisa sobre a Saúde no Trabalho e seu campo de trabalho foi ampliado.

Chiavenato (1999), afirma que a saúde dos colaboradores constitui uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequado. No conceito emitido pela Organização Mundial da Saúde, a OMS, a saúde é um estado completo de bem estar físico, mental e social e que não consiste somente na ausência de doenças ou de enfermidades.

No ambiente atual de alta competição, diretores de empresas, preocupam-se cada vez mais com os maus hábitos de alguns funcionários, tais como o álcool, dietas inadequadas entre outros.

São hábitos que resultam, para a empresa, elevação do absenteísmo e baixa produtividade e chegam a provocar estresse e até mesmo doenças mais graves em seus colaboradores.

O estilo de vida e os hábitos de saúde também afetam a carreira de um profissional. Muitas pessoas hoje estão envolvidas por um mundo que se transforma

muito rápido. Há profissionais muito jovens fazendo fortunas de forma veloz. Mas o desgaste é muito grande. Por isso, hoje, mais do que nunca, as pessoas estão começando a entender que, como indivíduos, temos a capacidade de trabalhar para sustentar nossas famílias e a nós mesmos. E a nossa capacidade de trabalho é mediada por nosso estado de saúde. Então, quanto mais saudável e em boa forma uma pessoa estiver, mais chances existem de aumentar a idade produtiva dela e conseqüentemente desenvolver uma carreira profissional melhor.

A investigação sobre as interações entre satisfação e saúde pode fornecer um conjunto de conhecimentos relevantes para a concepção, implementação e avaliação de medidas preventivas e corretivas no ambiente psicossocial no trabalho, visando a promoção da saúde das pessoas. (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003).

Nesta linha, acredita-se que os níveis de satisfação no trabalho podem estar relacionados a um conjunto de fatores que interferem na vida pessoal, familiar e profissional e indicam para possíveis comprometimentos na dinâmica da saúde biopsicossocial e na própria interação entre a organização, o ambiente de trabalho e os comportamentos profissional e social dos colaboradores.

Para que o trabalhador tenha um controle sobre suas condições de saúde é necessário que suas necessidades básicas sejam vistas. Tanto no serviço, quanto em função do que este mesmo trabalho pode oferecer a sua vida privada. Assim, o trabalho deve disponibilizar uma alimentação saudável, moradia adequada, meios de transportes, saúde e educação eficientes, direitos básicos à condição humana.

A saúde do trabalhador fica comprometida, quando este começa a exercer um papel de multi- funcionalidade dentro da empresa gerando a fadiga e o desgaste profissional. Estes sintomas alienam o trabalhador do processo produtivo a ponto de gerar danos psicológicos.

Para Sivieri (1994)

A moderna organização capitalista do processo de trabalho iniciou a era das doenças provocadas pela grande exigência de adaptação do homem ao trabalho, um reflexo do esforço que o trabalhador emprega para adaptar-se a esta situação anormal. (Sivieri, 1994, p.82)

Essas exigências afetam o ritmo físico, psíquico e psicológico do indivíduo gerando as doenças de trabalho, pois são cobrados excessivamente, sempre no intuito de superar a capacidade de adaptação profissional.

No entanto, pode-se constatar que a carga excessiva de trabalho, o nível de instabilidade no emprego e a competição exagerada no ambiente de trabalho, irá provocar um aumento de estresse no trabalhador.

Com o passar do tempo se tornou cada vez mais notório que a saúde, a higiene e a segurança no trabalho são indispensáveis para uma boa qualidade de vida no trabalho e que, conforme Tachizawa; Ferreira; Fortuna (2001), também é um importante fator para que o empregado e o empregador tenham uma boa relação. Higiene e segurança, conforme mencionado pelos autores, são a garantia de condições adequadas à saúde e bem-estar de todos os trabalhadores, onde se procura protegê-los de doenças ocupacionais, protegendo assim sua integridade física e mental.

A propósito, Silva & Marchi (1997), enfatizam que ter saúde, não quer dizer apenas não estar doente. Para eles, ter saúde significa bem-estar, tanto no bom funcionamento do corpo, quanto espiritualmente, o que significa ter um bom relacionamento com os outros e com o meio ambiente.

Contudo, é sabido que, muito mais que motivacional, a abordagem dessa questão junto às organizações é de fundamental importância para a manutenção e preservação de uma boa saúde aos funcionários, a fim de assegurar uma prática profissional livre de malefícios e que traga benefícios para sua sobrevivência e bem estar.

Segundo Teixeira (2005)

[...] em uma empresa de grande porte a solução encontrada para a resolução do problema envolve a melhora dos canais de comunicação, trazendo a maior eficiência para o trabalho, resolução dos conflitos interpessoais, redução na carga horária de trabalho, adição de horas extras e premiações como incentivo para os funcionários. (Teixeira, 2005, p. 204)

Desta forma, a empresa acaba gerando uma queda do absenteísmo, aumento da auto-estima, funcionários mais dispostos e motivados com o seu trabalho, melhorando assim o ambiente de trabalho.

Vale ressaltar mais uma vez, que a qualidade de vida é essencial na sobrevivência das organizações e essa qualidade pode ser alcançada através da remuneração adequada, promoção do desenvolvimento social, melhoria nas condições de trabalho e a oferta de oportunidades de crescimento dentro da empresa.

Segundo Teixeira (2005, p.199): “algumas empresas investem na saúde de seus funcionários possibilitando a prática de atividades físicas. Os benefícios da atividade física para a saúde incluem”:

- ✓ Redução do estresse;
- ✓ Redução das doenças cardiovasculares;
- ✓ Melhora na auto-estima, tornando as pessoas mais ativas e motivadas.

Pesquisas mostram que se todos os dias o indivíduo praticar pelo menos trinta minutos de exercício de forma contínua e acumulada, trará ótimos resultados para a saúde.

Com os benefícios psicossociais destacam-se:

- ✓ Diminuição da depressão;
- ✓ Aumento da auto-estima;
- ✓ Alívio do estresse;
- ✓ Aumento do bem-estar;
- ✓ Redução do isolamento social.

Benefícios para a Empresa:

- ✓ Aumento da produtividade;
- ✓ Redução do índice de absenteísmo;
- ✓ Diminuição dos custos médicos;
- ✓ Diminuição da rotatividade na mão-de-obra;
- ✓ Melhora da imagem dos funcionários.

2.6 A Dor

A dor convencional faz parte de um sistema de alarme do corpo. Ela nos alerta para o fato de que alguma coisa está nos machucando; nos compele a solicitar ajuda; nos imobiliza quando estamos feridos, de modo que possa ocorrer a cura. (CAROLINA et al, 1997).

Para Martins (2000) a dor é uma impressão desagradável ou penosa, proveniente de lesão, contusão ou estado orgânico anômalo.

Mountcastle (apud CAROLINA et al. 1997), declara que a dor é a experiência sensitiva provocada pelo estímulo que lesa os tecidos ou ameaça destruí-los, experiência definida introspectivamente por cada um, como o que magoa.

Também pode ser entendida como uma abstração que designa: a) uma sensação pessoal íntima do mal; b) um estímulo nocivo que assinala uma lesão tecidual atual ou eminente e c) um esquema de reação destinado a preservar organismo do mal. (STERNBACH apud CAROLINA et al., 1997).

Por definição, dor causa sofrimento e respostas comportamentais, biológicas e fisiológicas. Sofrimento é a reação afetiva ou emocional à dor enquanto comportamentos de dor são as respostas comportamentais observáveis do indivíduo registrando dor. (SILVA; RIBEIROFILHO, 2006).

Silva e Ribeiro-Filho (2006) apresentam as seguintes intensidades: branda, moderada e severa. A dor pode ser classificada também, em termos temporais como:

- ✓ Transitória: dores de curta duração na qual o dano real é quase inexistente ou reparável, raramente se acompanha de intensidade.

- ✓ Aguda: caracteriza-se pela combinação de lesão tecidual, dor e ansiedade. Por lapso de tempo muito curto entre o afrontamento com a causa do ferimento e a preparação para o restabelecimento.
- ✓ Crônica: subsiste depois que cessou de cumprir uma função necessária, não é mais um simples sintoma de ferimento, é doença. Conduz à debilidade e gera, muitas vezes, uma depressão profunda. É um problema médico grave, em si, que exige uma atenção insistente. (CAROLINA et al, 1997).

A dor classificada pelas costureiras hoje em dia nas empresas é classificada como aguda e crônica, por se tratar de movimentos repetitivos.

Técnicas Utilizadas na Qvt

A seguir segue um estudo detalhado sobre as técnicas da QVT, utilizadas no estudo de caso deste trabalho.

2.7 Ginástica Laboral

O exercício físico regular reduz a obesidade, reprimindo a estimulação simpática (adrenalina) e ressalta a estimulação parassimpática, tornando a pessoa mais calma. Isto traz múltiplos benefícios, por exemplo, para o sistema cardiovascular, tornando o sangue mais fluido, e diminuindo a fração danosa do colesterol. Os exercícios reduzem a hipertensão arterial e melhoram o fluxo das coronárias, são inúmeros os benefícios, até hábitos nocivos à saúde, como álcool e fumo são reduzidos. Enfim, o exercício regular aumenta tremendamente a tolerância ao estresse (BAUCK, 1989 apud ALVAREZ, 1996).

Para Merino (2003) a ginástica laboral é uma atividade de prevenção e compensação, que visa a promoção da saúde, melhorando as condições de trabalho, contribuindo para a melhoria do relacionamento interpessoal, a redução

dos acidentes de trabalho, a diminuição do absenteísmo e um conseqüente aumento da produtividade e qualidade.

A ginástica laboral (GL) é um programa que está sendo cada vez mais adotado pelas empresas no combate do estresse e melhoramento da saúde física dos trabalhadores. Para Lima (GOEDERT; MACHADO, 2007, p. 7), a conceituação de GL é definida como:

[...] um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as.(GOEDERT; MACHADO, 2007, p. 7)

A GL vem evoluindo nas empresas significativamente, com um número menor de absenteísmo e melhorando o desempenho dos funcionários, trazendo muitos benefícios para a empresa e para os funcionários, pois além da promoção da saúde, aumenta a disposição para o trabalho e com isso melhora a integração entre os funcionários.

Militão, (2001), identifica que os principais benefícios que a ginástica laboral traz para as empresas são:

- ✓ Aumento da produtividade;
- ✓ Diminuição de incidência de doenças ocupacionais;
- ✓ Menores gastos com despesas médicas;
- ✓ Marketing social;
- ✓ Redução do índice de absenteísmo e rotatividade dos funcionários;
- ✓ Redução dos números de erros e falhas, pois os funcionários ficam mais espertos e motivados.

Já os benefícios para os funcionários são:

- ✓ Melhora da auto-imagem;
- ✓ Redução das dores;
- ✓ Redução do estresse e alívio das tensões;

- ✓ Melhoria do relacionamento interpessoal;
- ✓ Aumento a resistência da fadiga central e periférica;
- ✓ Aumento da disposição e motivação para o trabalho;
- ✓ Melhoria da saúde física, mental e espiritual.

2.8 Terapia de Relaxamento / Ergonomia

As terapias laborais são uma iniciativa que também propicia a promoção da QVT. Dentre elas, as técnicas de relaxamento são muito úteis para normalizar a respiração, contraindo e descontraindo o abdômen numa sequência compassada, elevando à calma. Também a música pode acalmar e normalizar o estado de ânimo (NAHAS, 1989 apud ALVAREZ, 1996).

Outro aspecto que contribui para a saúde do trabalhador e conseqüentemente para desenvolver a qualidade de vida, é a preocupação com a ergonomia. Vilarta e Moraes (GOEDERT; MACHADO, 2007, vp. 7), relatam que a ergonomia é uma ferramenta para identificar situações em que o ambiente de trabalho está inadequado e adaptá-lo para o trabalho humano. Lida (GOEDERT; MACHADO, 2007, p. 7), explica que a ergonomia não envolve somente máquinas e equipamentos, mas todo o relacionamento entre o homem e o trabalho, não apenas ambiente físico, mas também o ambiente psicológico que o local pode proporcionar.

A partir desse conceito verifica-se que o estudo da ergonomia busca identificar situações em que o ambiente de trabalho possa prejudicar a saúde do trabalhador e verificar melhores formas de desenvolver suas atividades sem que possa causar danos à saúde, conseqüentemente contribuindo para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (GOEDERT; MACHADO, 2007, p. 7).

2.9 Acupuntura e Aurículo Terapia

A Medicina Tradicional Chinesa (MTC) existe há mais de 5 mil anos e inclui técnicas de acupuntura, massagem (*Tui-Na*), exercícios respiratórios (*Chi-Gung*), orientações nutricionais (*Shu-Shieh*).

A MTC e a acupuntura definem que as funções orgânicas dependem de um equilíbrio entre corpo e meio externo. Desta forma, a acupuntura aponta que a saúde está diretamente ligada às funções psico- neuroendócrinas, às características herdadas e a fatores como nutrição, hábitos de vida, clima e qualidade do ambiente, entre outros. Rompe, assim, com a visão fragmentada do corpo humano e com a das enfermidades.

Estudiosos entendem que a acupuntura chinesa compõe, ao mesmo tempo, um estudo dos transtornos patológicos e um método terapêutico capaz de corrigi-los e de combatê-los. A utilidade da acupuntura, bem como de outras técnicas que constituí a MTC, vem sendo comprovada por pesquisas em todo o mundo.

A respeito da grande adesão popular às práticas alternativas em saúde, seja por falta de opção ou por uma questão cultural, existe, entre os profissionais de saúde, resistência ou preconceito em aceitar a eficiência dessas terapias, mesmo quando atestadas cientificamente, como no caso da acupuntura. As medicinas ocidental e oriental, desde suas origens, assumiram posicionamentos distantes e algumas vezes divergentes, impedindo o diálogo entre as duas ciências. A ideologia ocidental rejeita os princípios da MTC, o que dificulta o desenvolvimento de pesquisas acerca da acupuntura.

O uso das novas terapias designadas como “alternativas”, “paralelas” ou “complementares” à biomedicina tem crescido entre a população no Brasil e na América Latina, frente ao fracasso da medicina ocidental em tentar dar resposta a todos os males do corpo e, senão, da sociedade moderna. Estudiosos na temática apontam que essas terapias, entre elas a acupuntura, são derivadas de sistemas complexos tradicionais e têm sua própria racionalidade, imbricada em conhecimentos oriundos de séculos de experimentação e vivência. Desta forma, a

acupuntura usa racionalidades e adota um paradigma centrado no indivíduo e na mente como promotora e recuperadora da saúde, e não simplesmente uma visão especializada dirigida ao diagnóstico e tratamento de patologias.

Estudo realizado nos Estados Unidos demonstrou que 2,3 milhões de americanos fizeram uso recente da acupuntura. Os pesquisadores sugeriram entraves culturais, baixa taxa de encaminhamentos ou pequena disponibilidade como os principais responsáveis por esse resultado além do esperado.

No Brasil, a acupuntura vem sendo incorporada como alternativa terapêutica, em geral associada aos procedimentos da medicina científica ocidental, em vários hospitais universitários, desde o início dos anos 1980, sendo legalmente considerada como especialidade médica desde 1995. Após extensas discussões, o Ministério da Saúde aprovou, em maio de 2006, a Portaria 971/06, que institucionalizou as práticas alternativas e complementares e as inseriu no modelo assistencial do Sistema Único de Saúde (SUS). Também, outros profissionais da área da saúde, desde que normatizados por seus respectivos Conselhos Federais profissionais, passaram a ter o direito de exercer estas práticas.

Entendida como uma prática terapêutica complementar ao tratamento médico alopático, oferecendo uma visão holística do processo saúde-doença e com eficácia reconhecida na literatura médica, a acupuntura apresenta indicações em quase todas as especialidades médicas e vem mostrando aumento de demanda entre os pacientes das esferas pública e privada.

Contudo, são poucas as contra-indicações da acupuntura evidenciadas, as quais se resumem a prescrição e uso no período da gestação, sobre dermatites ou áreas tumorais e em portadores de marca-passo.

Acupuntura é utilizada devido ao seu efeito analgésico. Essa técnica foi questionada se a qualidade de vida no trabalho muda após o início da acupuntura. O estudo teve como objetivo analisar a QVT dos funcionários da confecção após o tratamento de acupuntura para o alívio da dor crônica.

A aurículo terapia é uma das técnicas utilizadas na Medicina Tradicional Chinesa, associada à acupuntura, fitoterápica, massagem, ventosa, dieta terapia e

exercícios físicos. Tem suas bases definidas em preceitos distintos da medicina ocidental convencional, partindo de uma concepção do ser humano como ser integral, sem barreiras entre mente, corpo e espírito.

O organismo humano é entendido como um campo de energia e tal visão integrativa e sistêmica está em integrado com o paradigma denominado bioenergético que se estende para todos os campos do conhecimento.

Tanto no Oriente quanto no Ocidente foram encontrados estudos que comprovam a efetividade da aurículo terapia na melhora de diversos quadros psicoemocionais. Dentre os benefícios, podemos citar alguns: diminuição de estresse e ansiedade em funcionários pesquisados, melhora nos transtornos generalizados de ansiedade, diminuição de ansiedade e estresse em pacientes, entre muitos outros estudos. Em função do exposto, compreende-se que a aurículo terapia pode ser de grande utilidade no ambiente empresarial por ser rápida, relativamente simples na aplicação, segura e pouco invasiva.

A partir disso, buscou-se neste estudo analisar a aplicabilidade da aurículo terapia chinesa para redução de níveis de estresse e de certas dores da equipe de costureiras da empresa Q-Tal Lingerie e verificar a efetividade desta técnica como estratégia terapêutica. A aurículo terapia tem tido grande aceitabilidade, é segura e eficaz para diferentes condições de desequilíbrio energético, tendo sido reconhecida por seus efeitos positivos em distúrbios físicos, psíquicos e mentais. Tem alto valor preventivo e terapêutico, pode ser realizada em 10 a 20 minutos utilizando-se diferentes materiais de estimulação, invasivos e não-invasivos. Questiona-se neste estudo se a aurículo terapia realizada com agulhas ou sementes produziria resultados similares quanto à redução de estresse da equipe de costureiras. Diante da problemática exposta quanto à necessidade de métodos que auxiliem na manutenção do bem-estar do trabalhador, no combate a dor e reduzindo seu estresse, é que este estudo foi analisado.

Os principais objetivos foram verificar os níveis de estresse, a localidade das dores nos profissionais da equipe do setor da produção e comparar os resultados obtidos pela aurículo terapia realizada com agulhas semi-permanentes e com

sementes de mostarda para redução dos níveis de estresse e redução de determinadas dores.

3. PESQUISA

Neste capítulo, segue a pesquisa realizada com as funcionárias do setor de produção da empresa Q-Tal Lingerie.

3.1 A Organização do Trabalho

Os trabalhadores somam cinquenta e sete funcionários com faixa etária entre 18 e 48 anos, sendo um trabalhador do sexo masculino, sendo que ele exerce apenas a função de responsável por toda a manutenção. Pode-se observar que, seguindo uma característica da indústria de confecção, prevalece a presença do sexo feminino no processo de produção.

O questionário respondido pelas trabalhadoras mostrou que todas acreditam que a taxa de produção está dentro de suas capacidades, que elas têm controle sobre o ritmo de trabalho e que a carga de serviço é determinada pelos pedidos, sendo que, quando há menos pedido, o dia fica mais folgado e, quando há mais pedidos, o dia fica mais puxado.

O turno de trabalho compreende das 07 horas da manhã às 17 horas da tarde e o intervalo para o almoço é de uma hora, e tem o descanso para o café da manhã e da tarde que correspondem a 10 minutos cada um, totalizando uma jornada de trabalho de 8 horas por dia e 40 horas semanais.

3.2 Avaliação do Questionário Aplicado no Setor da Produção

Cada uma das participantes foi orientada a respeito do caráter da pesquisa e instruídas quanto ao correto preenchimento dos instrumentos de pesquisa. Os dados referentes ao perfil e as características das condições de trabalho foram avaliados em quatro partes mediante a entrevistas. As entrevistas foram realizadas de forma individual aplicada no próprio local de trabalho.

O questionário consta de um mapa de corpo (*bodymap*), no qual foi pedido que as trabalhadoras entrevistadas apontassem no mapa a região onde sentiam dores.

A 1ª parte, identifica os dados pessoais do funcionário, tais como: nome, sexo, idade, estado civil, escolaridade. A 2ª parte do questionário aborda a anamnese, é uma entrevista realizada pelo profissional de saúde ao seu paciente, que tem a intenção de ser um ponto inicial no diagnóstico de uma doença ou patologia, do funcionário, relatando como: a atividade ou função como: jornada de trabalho, tempo de trabalho, experiência na atividade e pontos de dor. E por último, a profissional utiliza um *check-list* para avaliar a saúde e a postura do funcionário, questionada através de algumas variáveis: presença de alguma doença atual e progressiva, problemas como: dores musculares e algum problema de visão. Ao analisar os questionários 2 e 3 a fisioterapeuta contabiliza os pontos e analisa qual o melhor tratamento a ser feito com cada funcionário.

O questionário 4, está diretamente ligado a ergonomia do local de trabalho das costureiras.

Segue o modelo do questionário.

1 - IDENTIFICAÇÃO

1.1 - Nome: _____

1.2 - Idade: _____ 1.3 - Estado Civil: _____ 1.4 - Sexo: _____

1.5 - Escolaridade: _____

2 – CARGO/ FUNÇÃO

2.1 - Setor: _____ 2.2 - Função: _____

2.3 - Tempo na função: _____ 2.4 - Tempo na empresa: _____

2.5 – Já trabalhou em outra empresa com a mesma função que exerce hoje? SIM [] NÃO []

2.6 - Se SIM durante quanto tempo trabalho nessa função? _____

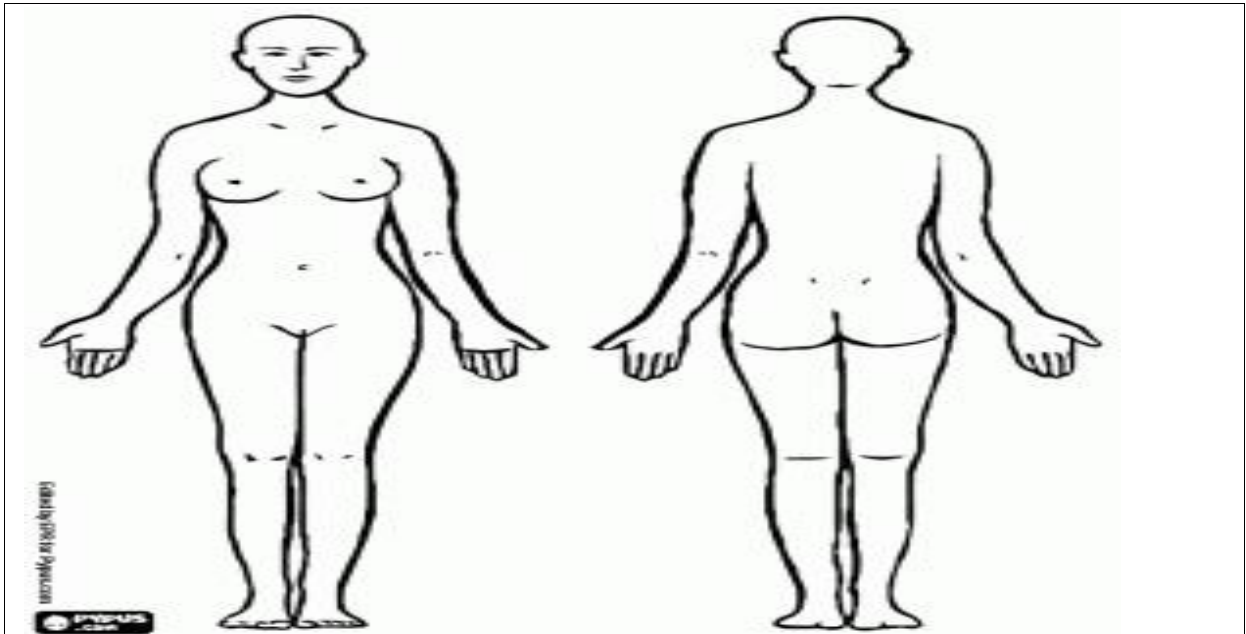
2.7 - Sente dor durante a jornada de trabalho? SIM [] NÃO []

2.7 - Há quanto tempo sente essa dor? _____

2.8 - Já se afastou do trabalho devido a essa dor? SIM [] NÃO []

2.9 - Quantas vezes já se afastou por essa dor? _____

2.10 - Aponte o local de sua dor (DIAGRAMA DE LOCALIZAÇÃO): _____



2.11 - Exerce outra atividade fora do local de trabalho? SIM [] NÃO []

2.12 - Se SIM, que outra atividade exerce? _____

2.13 - Quanto tempo de trabalho se dedica a essa atividade? [] Até 1 hora; [] 1 à 2 horas; [] 2 à 3 horas; [] mais de 3 horas.

Data da avaliação: ____/____/2013.

Posto de trabalho: Sentado () De pé ()

Identificação do posto de trabalho: _____

Produto fabricado: _____

Número de pessoas trabalhando simultaneamente no posto de trabalho:

Check-list		
Itens	Sim	Não
O corpo (tronco e cabeça) está na vertical?	0	1
Os braços trabalham na vertical ou próximo da vertical?	0	1
Existe alguma forma de esforço estático?	1	0
Existem posições forçadas do membro superior?	1	0
As mãos têm que fazer muita força?	1	0

Há repetitividade freqüente de algum tipo específico de movimento?	1	0
Os pés estão apoiados?	0	1
Tem-se que fazer esforço muscular forte com a coluna ou outra parte do corpo?	1	0
Há a possibilidade de flexibilidade postural no trabalho?	0	1
A pessoa tem a possibilidade de uma pequena pausa entre um ciclo e outro?	0	1
Total de Pontos		

Fonte: Couto (1995)

Questionário 3: Critérios de avaliação

Critérios de Interpretação	
Pontuação	Condição
> 10 pontos	Excelente
7 e <10 pontos	Boa
5 e < 7 pontos	Razoável
3 e < 5 pontos	Ruim
< 3 pontos	Péssima

Fonte: Couto (1995)

Questionário4: Ergonomia

Ambiente	Adequado	
	Sim	Não
Iluminação		
Ruídos		
Conforto térmico		

Fonte: Couto (1995)

3.3 O Tratamento

No caso, da empresa Q-Tal lingerie, as diretoras estavam preocupadas com as suas funcionárias, em relação á reclamação de dores em diversas partes do corpo, devido á movimentos repetitivos de suas funções.

Segundo a fisioterapeuta da empresa, Bruna Marques da Silva, a acupuntura visa tratar todos os trabalhadores da confecção, já que seu principal objetivo é promover uma melhora na qualidade de vida desses colaboradores, evitando o afastamento, melhorando a produção da empresa e a satisfação do funcionário com a mesma. Para tal objetivo a acupuntura trata especialmente:

- ✓ Estresse: tanto os estressores ocupacionais como os psicossociais atrapalham o desempenho de qualquer trabalhador;
- ✓ Depressão: o trabalhador depressivo não tem vontade de trabalhar e não apresenta resultados bons em suas atividades ocupacionais ou sociais;
- ✓ Medo: o trabalhador pode vir a desenvolver medo ou insegurança no local de trabalho, perante os superiores ou perante seus direitos e deveres, o que deve ser evitado e tratado;
- ✓ Sono: a qualidade do sono é essencial para que uma pessoa seja saudável e feliz.

Todos esses aspectos acima descritos são sérios como problemas isolados e além disso são causas de dores crônicas e agudas, LER (Lesão por esforço repetitivo) / DORT (Doença ocupacional relacionada ao trabalho). A acupuntura, a aurículo terapia e a ginástica laboral tratam todas as pessoas que apresentem esses quadros isolados ou associados e também evita que funcionários propensos desenvolvê-los, proporcionando saúde e prevenção.

A curiosidade maior das pessoas é em saber quanto tempo dura o tratamento, quantas sessões serão necessárias?

Conforme a fisioterapeuta da empresa informou, isso varia muito de pessoa pra pessoa, de organismo para organismo. Como regra geral, quanto mais antigo for o problema da pessoa, mais extenso será o tratamento mas isso não significa que para tratar a doença seja preciso exatamente o mesmo tempo que a doença levou para se desenvolver. Segundo a fisioterapeuta, se um problema levou anos para se desenvolver pode levar meses para ser tratado ou algo que acabou de aparecer pode se resolver em apenas uma ou duas sessões de tratamento.

Por mais que demore o tratamento da acupuntura e da aurículo terapia, as sessões normalmente começam em um ritmo constante, explica a fisioterapeuta, muitas vezes de duas a três sessões por semana, conforme as sessões são feitas a frequência é reduzida para uma vez por semana ou até uma semana sim e outra não.

Em algumas condições mais agudas, geralmente é conveniente fazer tratamentos diários para ter o problema sob controle antes de espaçar demais as

sessões. Todos os tratamentos tem uma fase inicial, uma intermediária e uma final.

A fase inicial consiste em fazer com que aconteça algo positivo para eles, a fase intermediária é aquela em que se consolidam os progressos conseguidos e se procura melhorar até onde for possível e a fase final é a que torna a melhora mais duradoura possível, embora, vale ressaltar que cada pessoa seja diferente da outra e possa reagir de maneira diferente ao tratamento, aqueles pacientes com problemas mais agudos e mais complexos podem apenas começar a reagir depois de cinco a seis sessões de tratamentos.

Por maior que seja o número de sessões necessárias até que os sintomas comecem a melhorar, depois que a melhora começa e a pessoa passa a segunda fase do tratamento, essa melhora deve aumentar com o tempo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO

Este capítulo descreve analiticamente os dados levantados e observados na pesquisa. Apresenta, analisa e discute os resultados tomando por base os autores referenciados na revisão de literatura.

4.1 Análise dos Dados

A operação de máquinas de costura requer o uso repetitivo e coordenado do tronco, extremidades superiores e inferiores das costureiras que trabalham em postura sentada ou em pé por longos períodos. (NAG ET AL. 1992).

A postura de trabalho representa principalmente um meio para desempenhar a atividade. As posturas e os movimentos de trabalho são determinados pelo espaço físico no qual o corpo e, principalmente, seus segmentos estão localizados, pelas características das informações a serem captadas e pelas ações a serem desempenhadas no espaço. (BARREIRA, 1994; LAVILLE, 1977).

As trabalhadoras da indústria de confecção, principalmente no setor de costura, desenvolvem suas tarefas na postura sentada. Para costurar, muitas atividades manuais são executadas e estas exigem um acompanhamento visual, isso significa que o tronco e a cabeça ficam inclinados para frente. O pescoço e as costas ficam submetidos a tensões mantidas por longos períodos, o que poderá acarretar dores. O dorso pode ser submetido também as tensões, quando for necessário girar o corpo, estando o trabalhador em um assento fixo (DUL & WEERDMEESTER, 1995).

A coluna vertebral pode sofrer uma série de alterações nas suas estruturas constituintes em virtude de posturas e atividades motoras inadequadas adotadas pelo trabalhador diante da exigência de sua tarefa (CALLIET, 1975; KNOPLICH, 1983, apud BARREIRA).

Em um estudo, Naget al. (1992) relata que um trabalho de costura por longo período tem uma carga acumulativa nas estruturas musculoesqueléticas, incluindo a coluna vertebral e refletindo na forma de grande prevalência de desconforto e dor em partes diferentes do corpo.

4.1.2 Posturas Adotadas

As condições do trabalho na indústria da confecção, na maior parte das vezes, fazem com que as funcionárias permaneçam por muito tempo sentadas.

A manutenção da postura em seu posto de trabalho, configurado pela máquina de costura e cadeira, pode não apresentar condições ergonômicas apropriadas, o estresse em relação à exigência de produtividade, ruídos e temperaturas, entre outros, podem favorecer a caracterização de uma profissão altamente fatigante.

Ao longo das observações realizadas, analisou-se que a funcionária mantém uma postura sentada por toda jornada de trabalho. As posturas observadas estão detalhadas a seguir:

1. Para ativar o pedal que acionará o motor e colocará a máquina em movimento, a costureira realiza plantiflexão e dorsiflexão com o pé direito (Como mostra a imagem 01, representado pela seta de cor vermelha logo abaixo). O não relaxamento dos plantiflexores e dorsiflexores levará a uma diminuição da circulação devido a uma constante contração desses músculos e à compressão dos vasos sanguíneos, o que acarretará dores intensas na região do tríceps sural.

2. Para empurrar o calçador, a costureira faz abdução da perna direita empurrando uma alavanca com o joelho direito. A repetição desse movimento poderá causar dores na região de abdutores do quadril e dores na região lateral do joelho direito.

3. Na hora de costurar o elástico na calcinha, a costureira faz flexão de cotovelo, flexão e desvio ulnar do punho e os dedos das mãos ficam em semi-flexão e dando apoio para segurar o tecido a fim de não deixar que ocorram erros na costura. Como essa movimentação é repetida em um ciclo curto de 30 segundos e utiliza sempre os mesmos músculos, poderá levar à ocorrência de dores e até mesmo gerar uma inflamação nos tendões e nas bursas das articulações envolvidas.

4. A costureira tem que manter uma protusão da cabeça, a flexão da coluna cervical e lombar, para ficar atenta ao trabalho, pois qualquer distração poderá acarretar em uma costura errada ou até mesmo em um acidente como,

por exemplo, furar o dedo com a agulha da máquina (como mostra a imagem 01, na seta de cor amarela).

5. Os membros inferiores (joelhos e quadris) devem permanecer flexionados para dar equilíbrio, servir de apoio e distribuir a carga da postura sentada. Porém, essa posição mantida por muito tempo diminuirá a circulação, o que levará a uma diminuição do aporte sanguíneo para o músculo, podendo ocasionar fadiga e gerando dores nessa região.



Imagem1- Modo de uma costureira trabalhar
Fonte: Arquivo pessoal da autora

Como pode-se observar na imagem 01, a postura de uma costureira no seu posto de trabalho. Percebe-se para onde a seta de cor amarela esta indicando, a postura da costureira, com a coluna encurvada, cabeça e olhos próximo ao produto confeccionado.

Ainda analisando a imagem 01, como indica a seta vermelha, a costureira realiza a posição de plantiflexão e dorsiflexão com o pé direito.



Imagem2 - Modo de uma costureira trabalhar.
Fonte: Arquivo pessoal da autora

Já na Imagem 02, percebe-se a parte da nuca dos ombros, flexionadas pra frente, representados pela seta e o círculo de cor vermelha.

As setas com cores azul representa a curvatura que a costureira faz ao realizar a sua tarefa e também pode-se observar na cadeira encontra-se uma almofada para tentar achar uma melhor posição para se sentar.



Imagem 3 - Modo de uma costureira trabalhar
Fonte: Arquivo pessoal da autora

Na imagem 03, pode-se perceber que a costureira está fazendo o uso de uma almofada, para tentar acertar a uma posição correta e assim achar um conforto para poder realizar o seu trabalho.



Imagem4 - Modo de uma costureira trabalhar
Fonte: Arquivo pessoal da autora

Como mostra a imagem 04, observa-se a parte da revisão das peças, o movimento repetitivo constante que é feito com as mãos, na seta de cor azul percebe-se que a costureiras encontra com uma tesoura na mão, e a mesma acaba fazendo esse processo de revisão constantemente.



Imagem5 - Modo de uma costureira trabalhar, mesa de corte.
Fonte: Arquivo pessoal da autora

Na imagem 5, está representado a mesa de corte das costureira, aqui pode-se ver que toda as funcionárias estão trabalhando em pé,

As posturas apresentadas são mantidas por longos períodos durante a jornada. Isso acarreta dores difusas pelo corpo (pelo fato de haver uma diminuição da circulação, diminuindo o aporte de nutrientes para o sangue e consequentemente levando a uma fadigados músculos), a conhecida tradicionalmente como câimbra nas regiões dos membros inferiores, da coluna lombar, da coluna cervical (trapézio) e dos membros superiores. E, além de serem mantidos por longos períodos, os movimentos são repetidos a cada ciclo de trabalho.

Uma questão analisada que promove uma postura desconfortável é a cadeira de trabalho das costureiras. Em relação à cadeira, vinte das

trabalhadoras entrevistadas relatam que a cadeira é desconfortável e só duas relataram que a cadeira é confortável. Ainda sobre a cadeira, as trabalhadoras disseram que o encosto realmente não serve de apoio para as costas, que é preciso colocar almofadas para diminuir o espaço entre as costas e a cadeira, melhorando o apoio da coluna lombar.

A imagem 02, representado pela seta de cor azul, demonstrou que os braços, o pescoço e o corpo não ficam confortáveis durante o trabalho, e o problema está relacionado ao mobiliário e aos movimentos repetidos.

Em concordância com a definição de repetitividade, pode-se considerar o trabalho analisado como sendo repetitivo, pois a costureira usa os mesmos grupos musculares para a realização da tarefa durante toda a jornada de trabalho.

4.2 Resultados

Foram entrevistadas 57 funcionárias do setor de costura e chegou-se aos seguintes dados:

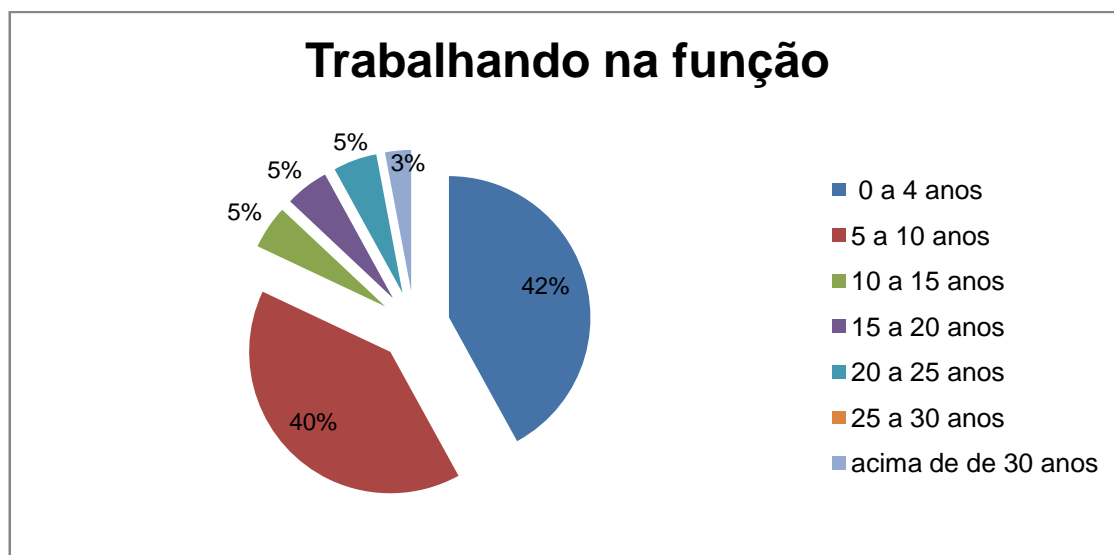


Gráfico 1 - Trabalhando na função
Fonte: Arquivo pessoal da autora

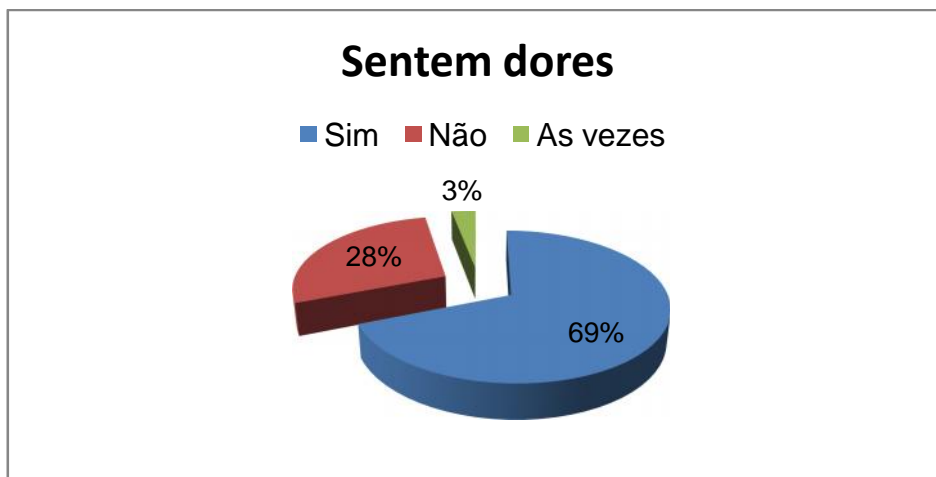


Gráfico 2 -Sentem dores
 Fonte: Arquivo pessoal da autora

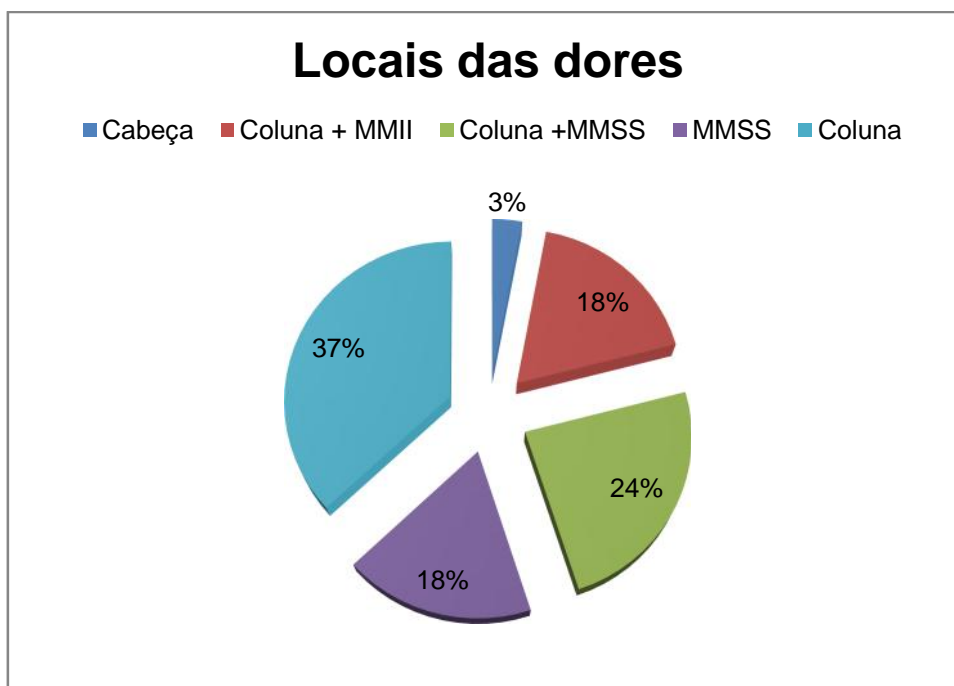


Gráfico 3 -Locais das dores
 Fonte: Arquivo pessoal da autora

No gráfico 1, está demonstrando a variação de anos que elas trabalham na função de costureiras, esses dados variam de 0 a 30 anos, com 40% e 42% respectivamente, vai de 0 a 4 anos e de 5 a 10 anos.

Já no gráfico 2, está mostrando a porcentagem das costureiras que sentem dores, com a maior parte com 69% sentem algum tipo de dor e com 28% das

entrevistadas disseram que não sentem nenhum tipo de dor e com 3% das costureiras disseram que as vezes sentem dor em algum lugar do corpo.

Pode-se observar no gráfico 3 que as referências de dores foram percentualmente maiores para a região da coluna lombar seguido dos membros superiores, que inclui ombro e tronco, logo após vem com a mesma porcentagem membros superiores e membros inferiores como a panturrilha, joelhos e pernas.

4.2.1 Dados analisados e comprovados pela empresa

Segundo dados da empresa, após o tratamento realizado através da acupuntura, aurículo terapia e do programa de ginástica laboral pode perceber uma queda no nível de absenteísmo em relação ao mesmo período do ano anterior.

Os dados são analisados em horas trabalhadas por mês. Foram coletados dados 6 meses antes de iniciar o tratamento com a acupuntura e consequentemente dados de 6 meses, durante o processo de tratamento.

DATA (MÊS/ANO)	FALTAS (HORAS)	VARIÁVEIS (%)
Novembro/2013	169,43	100,00%
Dezembro/2013	167,08	98,61%
Janeiro/2014	150,88	89,04%
Fevereiro/2014	133,85	79,00%
Março/2014	109,21	64,45%
Abril/2014	148,81	87,82%
Mai/2014	64,98	38,34%
Junho/2014	88,05	51,95%
Julho/2014	144,70	85,00%
Agosto/2014	98,53	57,87%
Setembro/2014	89,70	52,68%
Outubro/2014	91,75	53,88%

Tabela 1 - Faltas transformadas em horas, e a porcentagem que elas representam.
Fonte: Autora.



Os dados da tabela 01, foram transformados todos em horas como podem ver na tabela 01, para assim poder efetuar as variáveis em porcentagem, para analisar se houve uma queda considerada no absenteísmo durante o tratamento com a acupuntura e a ginástica laboral.

Através dos dados mostrados, pode-se concluir que houve uma diminuição das faltas durante o tratamento com a acupuntura, aurículo terapia e com a implantação do programa da ginástica laboral.

Percebe-se que nos meses de Novembro e dezembro de 2013, teve uma elevada quantidade de faltas, vale lembrar que esses dois meses são os mais puxados para se trabalhar, pois são considerados alta temporada, portanto houve um aumento na produção.

Já durante o tratamento, observa-se que a partir do mês de maio de 2014, teve uma queda considerada, levando em conta que esse mês é um dos meses de maiores vendas por conta dos dias da mães .

Observa-se também que no mês de Julho, durante o tratamento houve um índice alto, pelo fato desse mês ter 5 grávidas quase no final da gestação, com isso tiveram que se ausentar para consultas médicas.

4.3 DISCUSSÃO

Dejours (1994), quando se refere ao sofrimento produzido pela carga psíquica do trabalho, lembra que a "fadiga é uma testemunha não específica de sobrecarga que pesa sobre um ou outro dos setores do organismo psíquico ou somático (...). a carga psíquica pode ter traduções viscerais ou musculares". Para algumas costureiras, a carga psíquica e a física de trabalho estão manifestando-se no trabalho e também fora dele.

Estas dores, de acordo com Moraes et al. (2002) são justificadas ao considerar que as posturas e movimentos assumidos repetidamente, durante anos, pelas costureiras quando da realização de suas funções podem afetar o sistema musculoesquelético, principalmente a coluna vertebral e membros, resultando em dores que podem se estender além do horário de trabalho.

A partir da análise dos resultados encontrados, constatou-se que as costureiras apresentam vários riscos para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, por ser uma atividade monótona, repetitiva e de complexidade baixa. A permanência, por um período longo, na postura sentada, exige um trabalho maior do sistema musculoesquelético e, conseqüentemente, movimentos de sobrecarga para a coluna vertebral.

Segundo Mckenzie (1997) a principal causa de dor lombar é a tensão postural, gerada pela má postura, ocasionando estiramento excessivo e prolongado dos ligamentos e outros tecidos moles que envolvem as articulações.

A postura sentada, independentemente de qualquer condição associada, reduz a curvatura lombar. O indivíduo que permanece sentado por muito tempo apresenta índice de desconfortos gerais, tais como dor, sensação de peso e formigamento em diversas partes do corpo (RODGHER et al, 1996).

De acordo com Sampaio et al. (2005) não só a dor e a incapacidade determinam a qualidade de vida em pacientes com lombalgia, outros fatores não relacionados a essa condição de saúde podem influenciar a qualidade de vida, como fatores pessoais, familiares e econômicos, ansiedade, depressão, tipo de personalidade e outras situações de vida.

As profissões de grande sobrecarga física realizadas em posturas inadequadas expõem mais facilmente o trabalhador a lesões, geralmente na região lombar, que acabam sendo caracterizadas como de caráter ocupacional.

Cabe dizer que os resultados encontrados nesta pesquisa tratou-se de uma população específica com características próprias, que se comparada a outras populações poderia apresentar diferenças. No entanto, pesquisas como esta, auxiliam na divulgação de aspectos da qualidade de vida de profissionais e também despertam o interesse para novos estudos e realização de tratamentos, auxiliando na formação de parâmetros para futuras comparações.

Essa diminuição na qualidade de vida das costureiras pode ser traduzida por dificuldade em realizar atividades vigorosas como correr ou carregar objetos pesados, subir escadas, curvar-se ou ajoelhar-se, caminhar ou até mesmo, vestir-se ou banhar-se. Encontrou-se, também, diminuição no tempo e dedicação ao trabalho, interferência de fatores emocionais nas atividades sociais e familiares. Macedo et al

(2003) relacionam a diminuição da vitalidade com maiores índices de insatisfação, ansiedade, cansaço, desânimo e nervosismo e, por fim, falta de vigor físico.

Também foi colocado que o nível de irregularidades na empresa diminuiu, mas, segundo as entrevistadas, isso se deve ao fato de agora existir maior controle sobre os funcionários, tanto com relação ao seu desempenho, quanto aos gastos e despesas em geral.

Para Pompeo (2001), algumas medidas simples poderiam ser tomadas para melhorar a qualidade de vida e diminuir a incapacidade dos funcionários, como a explicação frequente do melhor modo de desenvolver o trabalho e uma fiscalização mútua dos trabalhadores para a auto-correção. Mendes (1995) relata que o ponto fundamental para melhor desempenho e menor risco à saúde é a educação preventiva. Afirma, ainda, que não basta demonstrar como sentar corretamente, mas a necessidade do envolvimento dos funcionários e empresa para a melhora da saúde e qualidade de vida.

Partindo do modelo da psicopatologia do trabalho, Dejours (1987) reconhece a “positividade” de intervenções ergonômicas nos locais de trabalho, mas que “o mais frequente é que o sentimento de melhoria e de alívio desfaz-se bastante rapidamente”. De forma que parece ser necessário, ao se atuar na melhoria das condições de trabalho, considerar uma vivência subjetiva a longo prazo, para lidar com o problema dos prejuízos hierarquizados e, desta forma, não limitar a ação ergonômica no nível mais elevado de prejuízos no trabalho e sim trazer satisfação suplementar ao conteúdo significativo do trabalho, como observa Dejours (1987).

Com isso, a empresa está estudando para o próximo ano a troca de todas as cadeiras de suas costureiras, o setor administrativo já realizou a pesquisa e identificou um tipo de cadeira ideal para as costureiras realizarem os seus serviços mais adequadamente a fim de proporcionar um maior conforto para as mesmas, esse projeto segundo a empresa, será implantado apenas no início do próximo ano, contudo adiando cada vez mais a melhora da postura e conseqüentemente postergando a melhora da dor.

Portanto, a fisioterapeuta da empresa tem que desempenhar um papel fundamental na equipe multidisciplinar, ela deve fazer uma análise e redimensionamento dos fatores que desencadeiam ou perpetuam o quadro clínico

das lombalgias ocupacionais, ou seja, um estudo do ambiente de trabalho, o modo como a costureira se posiciona, por exemplo, na máquina de costura, monitoração dos movimentos executados com intervalos adequados de pausa, o equilíbrio entre as cadeias musculares, entre outros.

Assim, a quase totalidade das entrevistadas reconhece que houve melhorias na QVT a partir da introdução do tratamento e que os principais avanços estão associados à preocupação da direção com a melhoria das condições físicas do ambiente de trabalho (apontada por 10 entrevistadas). Em menor escala, foram citadas também uma maior preocupação da empresa quanto aos fatores relacionados à saúde das costureiras, que antes não existia; maior preocupação em prestar serviços de qualidade, maior preocupação com o lado humano dos funcionários; maior liberdade e mais reconhecimento.

Mas, não pode deixar de pensar no lado emocional dessas costureiras, a pressão que elas sofrem por produzirem mais e mais, afim de atingir as metas mensais, com isso acaba sofrendo um certo desgaste emocional que acaba afetando o seu bem estar dentro e fora da empresa.

Com o avanço da racionalização, o acúmulo de capital e a hegemonia das categorias econômicas e sociais, fazem com que as costureiras passem a ser vistas mais como um objeto, um meio de produção, do que como um ser humano real e dotado de subjetividade. Como resultado, o seu saber e a sua prática foram sendo capturadas de forma a ignorar os aspectos psicológicos e fisiológicos das condições de trabalho. No intuito de resgatar esses aspectos, Dejours (1986, 1994) buscou construir um sistema teórico, por meio da Psicopatologia do Trabalho e da Psicodinâmica do Trabalho, que considerasse todas as dimensões do ser humano, para assim avaliar o quanto a organização do trabalho influencia na obtenção de saúde e bem-estar.

Na concepção de Dejours, o trabalho vai além da materialidade, ou seja, além daquilo que a destreza do trabalhador é capaz de construir, daquilo que pode ser mensurado, o material; mas o trabalho é, também, gestos, a mobilização do corpo, a inteligência, o saber-fazer, um engajamento do corpo, a capacidade de refletir, de interpretar, de reagir às situações é o poder de sentir de pensar e de inventar (DEJOURS, 2004). Perpassa a saúde na medida em que afeta, através das

condições necessárias à sua materialização, não só o corpo, mas também o psíquico das pessoas trabalhadoras.

Em função dos resultados encontrados, na população pesquisada, pode-se confirmar que a dor na coluna tem maior correlação com os parâmetros estado geral de saúde. Nota-se que, embora estes parâmetros pertençam, respectivamente, aos componentes físico e mental da qualidade de vida, podem estar relacionados de forma indireta.

O estudo e a avaliação vem somar, propiciando melhores condições para as costureiras que exercem suas atividades nas posições sentadas e em pé. Não deixando de enfatizar a importância da avaliação para o desenvolvimento de qualquer tipo de atividade e tratamento do indivíduo portador de lombalgia.

Verifica-se, portanto, que os resultados encontrados no final deste estudo deixam claro que as dores na coluna causou impacto na qualidade de vida da população estudada, em alguns parâmetros mais e em outros menos. Porém, estes demonstram a necessidade de uma melhor avaliação do estado geral de saúde das costureiras com lombalgia.

Por isso então, que através da identificação da necessidade de uma melhor avaliação, que a empresa Q-Tal Lingerie, pensando no bem estar dos seus funcionários, implantou o tratamento para poder aliviar e em alguns casos até curar os problemas com as dores de suas costureiras.

Diante do exposto, para evitar a falta de profissionais qualificados, hoje no Brasil essa profissão é muito escassa portanto deve-se pensar em melhorias das condições do trabalho. Em primeiro lugar, as empresas devem procurar atender as normas ergonômicas do posto, oferecendo condições apropriadas para o trabalhador e regulamentando mais intervalos durante a jornada de trabalho, para que o corpo descanse e se revigore e a mente espaireça.

Deve haver também: incentivo fiscal para o ensino da profissão em regiões mais pobres; novo paradigma de método de ensino, que não fique localizado apenas nas escolas, mas que possa ser incorporado pelas empresas, a fim de estimular o crescimento profissional e de conduzir a prática concomitantemente à teoria; melhoria salarial. Enfim, muitas são as iniciativas que podem melhorar a condição de

trabalho do profissional de costura, e somente mediante essas melhorias essa profissão poderá voltar a ser almejada pela população economicamente ativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em tudo que foi levantado e mencionado neste trabalho, torna-se evidente a importância e relevância da qualidade de vida no trabalho, seja para a melhoria da qualidade de vida pessoal, seja melhoria do convívio social, seja maior satisfação e motivação do trabalhador com a instituição e, conseqüentemente, melhora na produtividade das empresas.

O mundo do trabalho no qual estamos inserido hoje é muito ativo, com mudanças constantes a nível local e global, que trazem tanto benefícios quanto malefícios a homem. O acelerado desenvolvimento de tecnologias tornam as empresas mais envolvidas e necessitadas de alta produtividade, com isso tem se iniciado uma preocupação quanto a atenção à saúde de seus funcionários.

A fisioterapeuta juntamente com a diretoria da empresa, começam a compor uma equipe multiprofissional. Oferecem importantes contribuições atuando na promoção da saúde e na melhoria da qualidade de vida das costureiras, com a implantação dos tratamentos, gerando diversos benefícios para empresa como a redução de gastos, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade, entre outros, e também trazem benefícios para com as costureiras tais como, melhora na sua saúde, adquire um bem estar, melhora o relacionamento interpessoal e oferece uma melhor qualidade de vida e passam a ter uma visão da atuação deste tipo de profissional valorizando as suas ações.

Dessa forma, abordar qualidade de vida nas empresas, hoje em dia, é mais que um benefício para o trabalhador/colaborador, é uma necessidade de vital importância para que o maior patrimônio da instituição, o trabalhador, tenha condições para desempenhar com eficácia, suas tarefas, de modo que todos saiam ganhando, empregador e colaborador.

REFERÊNCIAS

AMBROSI, Dagmar ; QUEIROZ, Maria de Fátima Ferreira. **Compreendendo o Trabalho da Costureira: um Enfoque para a Postura Sentada**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v29n109/03.pdf>> Acesso em: 10/08/2014.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2.ed.São Paulo: Makron Books, 2000.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**.4.ed. São Paulo: Makron Books, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, Campus, 2010.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

ChristensenMC,BarrosNF.**Medicinasalternativasecomplementaresno ensino médico: revisãosistemática**.Ver.Bras.Educ.Med.2010.

COSTA, Wellington Soares da.**Resgate da humanização no ambiente de trabalho. Cadernos de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v.09, n 02, abril/junho 2002.

COURY, H. G. Trabalhando Sentado. **Manual para Posturas Confortáveis**.2 ed. São Carlos: Ufscar, 1995.

COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana**.Belo Horizonte: Ergo, 1995.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira TL, 1992.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Aurélio B. de H. **Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**.2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas S.A., 2006.

GOMES Claudia da Cruz; OLIVEIRA, Rafael Santos de. **Agentes de Limpeza Pública: um Estudo Sobre a Relação Prazer/Sofrimento no Ambiente Laboral**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33nspe/v33speca14.pdf>> Acesso em: 30/06/14.

LACAZ, F.A.C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Ciência & Saúde Coletiva**, 2000.

LUZ, MT. Cultura contemporânea e medicina alternativas: novos paradigmas em saúde no fim do século XX. In: Physis: **Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 7 (1): 13-43.

MACEDO, C. S. G. et al. **Benefícios do exercício físico para a qualidade de vida.** Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde, v. 8, n. 2, p.19-27, 2003.

MACHADO, Márcia Maria Tavares; OLIVEIRA, Jessica da Costa de; FECHINE, Álvaro Diogenes Leite. **Acupuntura: Conhecimento e Percepção de Professores Universitários.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbem/v36n1/a06v36n1.pdf>> Acesso em: 18/09/14.

MACKENZIE, R. **Trate você mesmo sua coluna.** Nova Zelândia: Spinal Publications, 1997.

Maciocia G. **Os fundamentos da medicina chinesa: um texto abrangente para acupunturistas e fisioterapeutas.** São Paulo: Roca; 2007.

MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico.** 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MENDES, R. A. **Ginástica Laboral (GL): implantação e benefícios na cidade industrial de Curitiba (CIC).** Curitiba, 2000. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – CEFET-PR, Curitiba, 2004. Disponível em: <<http://www.ppgte.cefetpr.br/dissertacoes/2000/ricardo>>. Acesso em: 26 jul. 2014.

MENDES, R. **Patologia do trabalho.** São Paulo: Atheneu, 1995

OLIVEIRA, C. R. **Manual prático de L.E.R.** Belo Horizonte: Health, 1998.

OLIVEIRA, Otavio J. **Gestão empresarial: sistemas e ferramentas.** São Paulo: Atlas 2007.

POMPEO, C. P. **Problemas de saúde dos caixas de frente de um hipermercado da cidade de Curitiba.** 2001. f. Monografia (Especialização de Saúde no Trabalho) - Setor de Ciências da Saúde – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2001.

RAUEN, Fábio José. **Roteiros de investigação científica.** Tubarão: Ed. UNISUL, 2002.

REBELATTO, J. R. **Os profissionais da saúde e os conceitos de prevenção e terapia.** [texto digitado / não publicado]. São Carlos: UFSCar, 2004.

REIS, M. G. dos; GLASHAN, R. de Q. **Adultos hipertensos hospitalizados: percepção de gravidade da doença e de qualidade de vida.** Rev Latino-americana

de Enfermagem, v. 9, n. 3, p. 51-57, mai. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v9n3/11498.pdf>>. Acesso em: 19 de agosto. 2014.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RODGHER, S.; COURY, H. J. C.; SANDE, L. A. P. **Controle de desconfortos posturais em indivíduos que trabalham sentados: programa áudio-visual**. Revista Brasileira de Fisioterapia, v. 1, p. 21, 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROSSI, Ana Maria; et al. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: O positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas. 2009.

SANTOS, N. dos; FIALHO, F. **Manual de Análise Ergonômica do trabalho**. 2. ed. Curitiba: Gênese Editora, 1997.

SCOGNAMILLO-SZABOMVR, Bechara GH. **Acupuntura: bases científicas e aplicações**. Ciênc Rural. 2001;31(6):1091-9.

SCOLARI, Carolina; COSTA, Silvia Generali da; MAZZILLI, Cláudio. **Prazer e sofrimento entre os trabalhadores de Call Center**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusp/v20n4/v20n4a05.pdf>> Acesso em: 02/08/14.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. de. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios**. 4. ed. rev. e atual: Rio de Janeiro: FGV, 2004.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001.

VERDERI, E. **Educação postural e qualidade de vida**. 2002. Disponível em: <<http://www.programapostural.com.br/artigos.htm/club.htm>> Acesso em: 25 out. 2014.