

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

Alana Glaucia Martins Rodrigues
Danyelle Dayane Pereira do Carmo
Débora Pereira Penha
Josiele Gonzaga Ito
Maraíza Abrão da Silva
Melrian Cristine Marins Pedroso de Oliveira

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: impactos físicos e psicológicos.

Tupã-SP
2017

Alana Glaucia Martins Rodrigues
Danyelle Dayane Pereira do Carmo
Débora Pereira Penha
Josiele Gonzaga Ito
Maraíza Abrão da Silva
Melrian Cristine Marins Pedroso de Oliveira

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: impactos físicos e psicológicos.

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico de Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof^a Esp. Renata Miranda Duarte, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Tupã-SP
2017

Etec Prof. Massuyuki Kawano
Técnico em Recursos Humanos

Alana Glaucia Martins Rodrigues
Danyelle Dayane Pereira do Carmo
Débora Pereira Penha
Josiele Gonzaga Ito
Maraíza Abrão da Silva
Melrian Cristine Marins Pedroso de Oliveira

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: impactos físicos e psicológicos.

Dissertação para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Renata Miranda Duarte
Orientadora

Prof. (a). Ana Elisa Lopes
Avaliador (a)

Prof. (a). Natália Troccoli Marques da Silva
Avaliador (a)

Graziele David
Avaliador (a)

Tupã, 20 de Junho de 2017.

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelo aluno. O (A) Professor (a) Orientador (a), a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as idéias e o conteúdo do mesmo.

Dedicamos esse trabalho em especial as nossas famílias que nos deram total apoio durante essa trajetória, e a nossa orientadora que foi fundamental para que nosso projeto pudesse se tornar algo aplicável.

Agradecemos primeiramente a Deus que nos deu energia e capacidade para concluirmos esse trabalho, a nossa orientadora Renata Miranda Duarte que nos deu todo suporte sem medir esforços e a todo ao corpo docente. Agradecemos também aos nossos familiares que nos impulsionaram nessa conquista, acreditando em nosso potencial, aos nossos colegas de classe que colaboraram com nossa pesquisa, aos nossos companheiros por todo apoio e paciência. Enfim, agradecemos a todos que de alguma maneira contribuíram para que chegássemos até aqui.

"Escolha um trabalho que você ame e não terá que trabalhar um único dia em sua vida"

Confúcio

RESUMO

O assunto qualidade de vida vem ganhando prestígio nas organizações e muitos colaboradores na hora de encontrar uma organização para exercer sua função têm prezado pela qualidade que a mesma lhe oferecerá, pois quando o mesmo está satisfeito com suas funções e com o ambiente de trabalho sente-se mais feliz e torna-se mais produtivo. Este trabalho tem por objetivo propor a implantação de um programa de qualidade de vida nas organizações devido a sua importância para geração de benefícios aos colaboradores e a empresa. O trabalho é baseado em uma pesquisa descritiva, desenvolvida com base em livros, artigos e sites relacionados sobre a qualidade de vida, seus modelos e benefícios para ambas as partes, e em uma pesquisa quantitativa por meio de questionário aplicado aos alunos da Etec Professor Massuyuki Kawano com intuito de identificar se as empresas oferecem qualidade de vida aos seus colaboradores bem como os sintomas causados pela sua ausência. Também foi realizada uma entrevista com duas profissionais da área de psicologia e recursos humanos, visando identificar a importância da aplicação desses programas nas empresas, buscando colaboradores saudáveis e mais produtivos. A pesquisa descritiva mostrou que quando a empresa não fornece ao colaborador nenhum tipo de qualidade de vida, ele pode adoecer tanto psicológica quanto fisicamente, e através da pesquisa de campo foi possível identificar que a maioria dos entrevistados não recebe nenhum incentivo para obtenção de qualidade de vida em suas empresas. Através da entrevista realizada com as profissionais da área foi possível perceber e demonstrar os benefícios que um programa de qualidade de vida no trabalho pode trazer para colaboradores e gestores. Investir em Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. É necessário que os administradores das empresas tenham essa consciência e busquem sempre identificar as necessidades de sua equipe de trabalho, para aplicar melhorias adequadas, solucionar e prevenir situações relacionadas a motivação e satisfação. Quanto maior o investimento em qualidade de vida, maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade e retorno financeiro para a organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Colaborador. Produtividade. Doenças Físicas e Psicológicas. Plano de qualidade de vida no trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: As dimensões essenciais no desenho contingencial.....	26
Figura 02: Ginástica Laboral.....	65
Figura 03: Massagem na empresa.....	67

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Gênero dos entrevistados.....	52
Gráfico 02: Faixa etária.....	53
Gráfico 03: Qualidade de vida na empresa.....	54
Gráfico 04: Atividades Oferecidas para a Qualidade de Vida no Trabalho.....	54
Gráfico 05: Ginástica Laboral.....	55
Gráfico 06: Incomodo no Trabalho.....	56
Gráfico 07: Fatores que causam incômodo no ambiente de trabalho.....	57
Gráfico 08: Na empresa existe um responsável pela segurança do trabalho.....	58
Gráfico 09: Preocupação e aborrecimentos fora do ambiente de trabalho.....	59
Gráfico 10: Desconforto no corpo durante a execução do trabalho.....	59
Gráfico 11: A empresa oferece incentivo para Qualidade de Vida.....	60
Gráfico 12: Fatores importantes para a Qualidade de Vida no Trabalho.....	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Casos de Karoshi indenizados no Japão entre 1988 a 1993, por ocupação.....	42
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	16
2.1 CONCEITO	16
2.1.1 Visão Biopsicossocial	17
2.1.2 Fatores Estressores	19
2.2 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO CONCEITO	21
2.3 PRINCIPAIS MODELOS QVT	23
2.3.1 Modelo de QVT de Nadler e Lawler	23
2.3.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldham	25
2.3.3 Modelo de QVT de Walton	27
2.4 RESULTADOS DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	29
3. IMPACTOS CAUSADOS PELA AUSÊNCIA DA QVT	31
3.1 DOENÇAS FÍSICAS	31
3.1.1 Lombalgia – dor lombar	32
3.1.2 LER.....	34
3.1.3 DORT	36
3.1.4 Tendinite - inflamação nos tendões	37
3.1.5 Doenças cardiovasculares	38
3.1.6 Surdez Ocupacional	40
3.1.6.1 Meios de prevenção, proteção e controle.....	41
3.1.7 Síndrome de Karoshi.....	42
3.2 DOENÇAS PSICOLÓGICAS	44
3.2.1 Transtornos mentais relacionados ao trabalho	44
3.2.2 Estresse	45
3.2.3 Ansiedade	47
3.2.4 Depressão	48
3.2.5 Síndrome de Burnout	50
4. ANÁLISE DE DADOS.....	52
4.1 IDENTIFICAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES.....	52
4.2 IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA PARA MAIOR PRODUTIVIDADE SOB A VISÃO DE PROFISSIONAIS DA AREA ..	62
5. PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	64

CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS.....	70
APÊNDICE A: ENTREVISTA REALIZADA COM PROFISSIONAIS DA AREA DE PSICOLOGIA.....	76
APÊNDICE B: QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	77

1. INTRODUÇÃO

O cenário atual é marcado pela competitividade acirrada entre as empresas que precisam de flexibilidade e dinamismo para responder aos anseios e necessidades dos consumidores, são metas e prazos a serem cumpridos e resultados a serem mostrados a todo o momento. Essa constante cobrança por resultados nas empresas acaba sendo prejudicial para ambas as partes, resultando no desequilíbrio que causa grandes danos a saúde dos empregados afetando assim o seu rendimento no trabalho.

O assunto qualidade de vida vem ganhando prestígio nas empresas, e muitos empregados do mercado moderno na hora de encontrar uma empresa para exercer sua função tem prezado pela qualidade que a empresa lhe oferecerá, pois quando o mesmo trabalha satisfeito com o ambiente de trabalho sente-se mais feliz e torna-se mais produtivo.

Antigamente quando se falava em qualidade as empresas pensavam em produção, menos gastos e maiores lucros, esquecendo-se de preocupar-se com a qualidade de vida no trabalho envolvendo o bem-estar de seus empregados.

Do ponto de vista contemporâneo existem empresas que não pensam somente em produção, mas também em qualidade de vida e saúde dos empregados ao executarem suas tarefas. Isso ocorre porque existe uma necessidade por parte do empregado de sentir-se feliz e satisfeito no ambiente de trabalho para que assim ele possa desenvolver melhor suas habilidades e tornar-se mais produtivo.

Apesar de algumas empresas oferecerem qualidade de vida aos seus empregados isso não é generalizado. Neste contexto o problema deste trabalho de conclusão de curso consiste em investigar: Se a qualidade de vida é um ponto positivo, é algo bom para a empresa, por que muitos gestores não implantam? E as empresas que possuem o programa qualidade de vida no trabalho aplicam corretamente esta ferramenta? A falta de qualidade de vida no trabalho prejudica a saúde e a produtividade dos colaboradores?

Com base nos problemas identificados, é possível o levantamento de algumas hipóteses, como: A QVT tem extrema importância nas organizações por contribuir para o bem estar de toda a empresa, uma vez que empregados satisfeitos produzem mais; Muitos gestores não implantam a QVT, pois

não conhecem os benefícios que a mesma traz ou ainda por considerar os investimentos necessários como gastos em sua implantação; As empresas em geral quando possuem o programa de qualidade de vida no trabalho podem não aplicar de forma correta por não investir em melhorias no plano já existente ou ainda por medo de mudanças que podem ocorrer; A insatisfação profissional causada pela má qualidade de vida no trabalho provoca uma série de prejuízos à empresa, como exemplo: maiores taxas de absenteísmo; rotatividade; diminuição do desempenho e da produtividade dos empregados; etc.

Assim, este trabalho tem como objetivo principal propor a implantação de um programa de qualidade de vida nas empresas devido a sua importância para geração de benefícios aos colaboradores e a empresa. E como seus objetivos específicos: Demonstrar a importância da QVT; Realizar pesquisa de campo para identificar o grau de satisfação e insatisfação dos colaboradores sobre a QVT; Identificar as transformações teóricas dos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho; Analisar as teorias existentes sobre a QVT; Identificar, por meio de entrevista com profissional da área de Recursos Humanos, a importância da aplicação de programas de qualidade de vida para maior produtividade nas empresas.

Nos dias atuais percebe-se a falta que a qualidade de vida no trabalho está fazendo as pessoas, baixa motivação, diminuição do rendimento, stress, depressão, além de diversas síndromes e distúrbios de ansiedade. Nesse sentido, a Qualidade de vida no trabalho visa buscar uma melhoria do ambiente de trabalho, principalmente na saúde física e psicológica do empregado proporcionando assim melhoria a todos os envolvidos.

Assim, a relevância do tema é um assunto de extrema importância, pois um programa de QVT bem elaborado e bem aplicado pode fazer com que a empresa tenha maior produtividade, cresça e se torne referência no mercado. Algumas empresas já aderiram ao programa de QVT depois de reconhecer os seus benefícios, porém de nada adianta a empresa possuir um programa de QVT no papel e não ser aplicado de maneira correta e ser melhorado periodicamente.

A razão para a existência do presente projeto de pesquisa é mostrar a importância da qualidade de vida no trabalho no dia-a-dia de cada colaborador, buscando um resultado positivo com maior satisfação de todos os que participam da vida empresarial.

Para tanto, o trabalho será baseado em uma pesquisa descritiva, desenvolvida com base em livros, artigos e sites relacionados sobre a qualidade de vida e seus benefícios para ambas as partes, também será realizada uma pesquisa de campo quantitativa na escola Etec Professor Massuyuki Kawano com intuito de identificar se as empresas oferecem qualidade de vida aos seus funcionários bem como os sintomas causados pela sua ausência.

Os dados serão coletados através de questionários, no qual as questões serão formuladas previamente e aplicadas aos alunos da Etec Professor Massuyuki Kawano com questões fechadas. Também será realizada uma entrevista com um profissional da área de psicologia e/ou recursos humanos, visando identificar importância da aplicação desses programas nas empresas, buscando funcionários saudáveis e como consequência sejam mais produtivos. As informações obtidas através da pesquisa fechada serão analisadas quantitativamente, ou seja, será feita uma triagem das respostas obtidas por meio da tabulação e formulação de gráficos. E os dados coletados após a entrevista com o psicólogo, serão demonstrados em forma de relatório.

Este trabalho destina-se a alunos da área de recursos humanos, a professores, a empresários, a colaboradores das micro empresas de Tupã e região e a todos os interessados.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1 CONCEITO

Conforme Nahas (2003 apud PORTAL EDUCAÇÃO, 2013), o termo Qualidade de Vida muda de pessoa para pessoa bem como também muda ao longo de sua vida. Contudo, existe um consenso de que são vários os fatores que a estabelecem. A união desses fatores que constroem o cotidiano do ser humano caracteriza situações que podem ser chamadas Qualidade de Vida.

Marques (2017) considera que algumas pessoas passam a maior parte do tempo em seu ambiente de trabalho. Sendo assim, tudo o que acontece lá acaba influenciando no comportamento fora da organização e principalmente na saúde e na qualidade de vida do colaborador. Um ambiente corporativo com qualidade de vida proporciona ao colaborador uma vida de segurança, desenvolvimento tanto pessoal como profissional e motivação.

Nesse contexto Marques (2017) aponta que Qualidade de Vida no Trabalho significa o nível de satisfação que o colaborador tem com o seu ambiente de trabalho bem como todas as suas atividades exercidas.

Segundo Fernandes (1988, n.p. apud PINTO 2015, n.p.):

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

O autor refere-se à Qualidade de Vida como ponto principal para que os colaboradores passam sentir-se motivados e reconhecidos dentro da empresa. A QVT abrange tanto fatores relacionados à saúde física como relacionados à saúde psicológica e as ferramentas de trabalho que utiliza para produzir.

Para Rocha (1998, n.p. citado por PINTO 2015, n.p.):

A ênfase da qualidade de vida no trabalho é na substituição do sedentarismo e do stress por um maior equilíbrio entre o trabalho e lazer que resulte em melhor qualidade de vida. Numa visão institucional a QVT deve monitorar todas as variáveis que determinam o ambiente tecnológico, psicológico, político, e econômico do trabalho.

O autor destaca que a principal função do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho é a substituição de uma vida negativa para uma vida positiva do colaborador dentro da empresa e conseqüentemente fora dela, e que a QVT deve se preocupar com todos os fatores que a determinam.

Conforme Chiavenato (1999, p. 392):

O desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da qualidade de vida no trabalho. Se a qualidade do trabalho for pobre, conduzirá a alienação do empregado e a insatisfação, a má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes (como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical etc.). Se a qualidade do trabalho for boa, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico e a administração tenderá a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

Chiavenato (1999) coloca que a QVT é a principal ferramenta da empresa, onde ela determina o clima organizacional e a produção. Uma empresa na qual possui um programa de QVT bem elaborado e aplicado, conseqüentemente terá bons resultados na satisfação dos colaboradores, na produção, ao número de absenteísmo e outros fatores de qualidade. Já a empresa onde a QVT não é aplicada, terá resultados negativos relacionados à qualidade da produção, ao número de absenteísmo e colaboradores insatisfeitos.

2.1.1 Visão Biopsicossocial

A abordagem biopsicossocial originou-se a partir da Medicina Psicossomática, que propõe uma visão integrada do ser humano como um todo. Esta visão atua sob a ótica de que todo indivíduo é um complexo-psicossomático composto de potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que correspondem as nossas condições de vida, fatores que contribuem para formação integral do ser humano (LIMONGI-FRANÇA, 1996 apud BRITO, 2014, p.24)

Assim visando compreender o ser humano por inteiro, como suas condições de vida, experiências vivenciadas e desejadas.

Segundo Lipowski (1996 apud EVANGELISTA, 2015, p.54) descreve:

A visão biopsicossocial da pessoa, como um entendimento mais amplo do conceito de saúde. Nela toda pessoa em potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente as condições de vida.

A visão biopsicossocial integrada no trabalho norteia os padrões de relações no trabalho, carga física e mental requeridos para cada atividade. Atinge desde o significado do trabalho entre si até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia. Segundo este enfoque, saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social.

Partindo desta visão Limongi-França (1996 apud BRITO, 2014), afirma que esses três níveis se relacionam entre si. O nível biológico diz respeito às características das condições físicas do ser humano, herdadas ao nascer ou que são adquiridas ao longo de sua vida, incluindo o metabolismo, a resistência e vulnerabilidade dos órgãos e sistemas. Já o nível psicológico refere-se ao interior do indivíduo levando em consideração os seus processos afetivos, emocionais e de raciocínio (consciente e inconsciente), aspectos estes que contribuem para a formação da personalidade de cada pessoa e seu modo de percepção e posicionamento diante das demais pessoas e circunstâncias vivenciada. E por último está o nível social que diz a respeito ao papel que cada pessoa desempenha na sociedade incluindo suas crenças, seus valores e sua relação na família, no trabalho e no ambiente em que vive.

Integrando este conceito, com aspectos relacionados ao trabalho nas organizações, Limongi-França (1996 apud BRITO, 2014) desenvolveu o nível organizacional, que diz respeito à cultura, porte da organização, tecnologia, padrões de competitividade no segmento em que se atua. A abordagem Biopsicossocial no ambiente organizacional dá suporte a atitudes éticas em relação as exigências da condição humana.

De acordo com Santana et al. (2010 p.4 apud BRITO, 2014, p.26), “o entendimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vai além dos aspectos legislativos ou de planos de benefícios. Relaciona-se com a experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, refletindo sobre o seu bem-estar”.

E de acordo com Limongi-França (2009 apud BRITO, 2014), a mudança de comportamentos, escolhas e estímulos que o indivíduo tem no decorrer de sua vida refletira em algum momento de equilíbrio ou desequilíbrio com diferentes resultados em cada dimensão biológica, psicológica, social e organizacional da vida.

2.1.2 Fatores Estressores

Nas concepções de Siegrist (1998 apud OSWALDO, 2011, p.87), "o estresse laboral está associado ao desequilíbrio entre o esforço e recompensa no trabalho."

Os estressores, de acordo com Lipp (1996 apud SANCHES, 2008, p.2):

Constituem-se naquilo que ocasiona quebra da homeostase e, portanto, exige adaptação. Essa quebra constitui-se em "... alterações psicofisiológicas que ocorrem quando uma pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz...".

Pode-se dizer que atualmente a palavra estresse tem sido muito utilizada, associada a sensações de desconforto, sendo assim cada vez maior o número de pessoas que se definem como estressadas. O estresse é quase sempre visualizado como algo negativo que ocasiona prejuízo no desempenho global do indivíduo. O estressor é uma situação ou experiência que gera sentimentos de tensão, ansiedade, medo ou ameaça que pode ser de origem interna (individuais) ou externa (ambientais).

Lipp (1996, apud SANCHES, 2008) faz uma distinção entre estressores externos e internos. Os externos referem-se às condições externas que afetam o organismo, tais como: mudanças de chefia, acidentes, casamento, morte de parentes, mudança de endereço e de emprego, ou outras situações que ocorrem independente da pessoa. Já os estressores internos são determinados pela própria pessoa, a partir de sua ansiedade, timidez, insegurança, perfeccionismo, etc.

Ainda para Lipp et. al. (1998 apud SANCHES, 2008, p.3) afirmam:

Que o estresse pode se originar de fontes externas ou internas. As externas são aquelas representadas pelo que nos acontece na vida ou pelas pessoas com as quais lidamos, isto é, trabalho em excesso ou desagradável, família em desarmonia, acidentes, etc. As causas internas são aquelas que se referem a como pensamos, às crenças e valores que temos e como interpretamos o mundo ao nosso redor.

Para Cooper (1988 apud OSWALDO, 2011) os estressores do ambiente de trabalho podem ser categorizados em cinco grupos: fatores intrínsecos para o trabalho (condições inadequadas de trabalho, turno de trabalho, carga horária

de trabalho, contribuições no pagamento, viagens, riscos, nova tecnologia e quantidade de trabalho), papel da organização (comportamento, grau de responsabilidade para com pessoas e coisas, desempenho), relacionamento do trabalho (pressão, políticas, relações difíceis com o chefe, colegas, subordinados, clientes sendo diretamente ou indiretamente associados), desenvolvimento na carreira (aposentadoria, falta de desenvolvimento na carreira, insegurança no trabalho devido a reorganizações ou declínio da indústria), estrutura do clima organizacional (estilos de gerenciamento, falta de participação, pobre comunicação, autonomia).

Os estressores individuais incluem os traços de personalidades, pensamentos, sentimentos, crenças, atitudes, indicadores culturais e demográficos.

É possível categorizar os estressores organizacionais de diversas formas:

De acordo com Tamayo (2001 apud SANCHES, 2008), a identificação das fontes de estresse no trabalho é uma tarefa bastante complexa porque, o que decide se um fator laboral é um estressor depende da percepção e interpretação que o empregado dá ao mesmo, da sua própria vulnerabilidade e das estratégias de enfrentamento disponíveis no seu repertório. Apesar disto, vários conjuntos de estressores têm sido identificados. Desta forma em geral eles têm sido agrupados em três categorias como: fatores específicos ao trabalho, fatores organizacionais e fatores individuais. Embora não se possa distinguir facilmente as causas e os efeitos do estresse na organização, seus sintomas podem ser identificados em três níveis.

Arroba & James, Battison (1988, apud SANCHES, 2008, p.3) os três níveis de sintomas do estresse podem ser identificados a seguir:

1) na pessoa (comportamentos incomuns, escolha de palavras durante as conversas); 2) em grupo (pouca contribuição nas discussões, membros do grupo trabalhando isoladamente, problemas comuns não compartilhados e alto nível de insegurança); e 3) na própria organização (greves, sabotagens, ociosidade, ofensas, ausências, atrasos, alta rotatividade de pessoal, altas taxas de doenças, relacionamentos pobres, baixo nível de esforço e baixo nível de contato interpessoal).

Para Fernandes (1996, apud SANCHES, 2008) entende-se que, apesar das novas tecnologias, as pessoas queixam da rotina de trabalho, da subutilização de suas potencialidades e das condições de trabalho inadequados são

problemas ligados a insatisfação no trabalho que geram o absenteísmo, a diminuição do rendimento e a rotatividade da mão-de-obra.

2.2 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO CONCEITO

Segundo Rodrigues (1999, apud NASCIMENTO, 2013 p. 180) “a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana.”

Fernandes (1996, apud ROCHA, 2007 p. 28), considera que "Maslow se ocupou dos fatores motivacionais ligados às necessidades humanas, com reflexos no desempenho e na auto-realização do indivíduo." De acordo Rocha (2007) esse trabalho deu origem à hierarquia das necessidades, compostas de cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização.

Segundo Rodrigues (1994, apud ROCHA 2007, p. 29) Douglas McGregor, autor da Teoria X, por sua vez, considerava, entre outras coisas, que o compromisso com os objetivos depende das recompensas à sua consecução, e que o ser humano não só aprende a aceitar as responsabilidades, como passa a procurá-las. Essa teoria, aliás, na sua essência, busca a integração entre os objetivos individuais e os organizacionais.

De acordo com Nascimento (2013), a origem do movimento de QVT deu-se em meados da década de 50, mais especificamente na Inglaterra, com o surgimento da abordagem sócio técnica, um trabalho desenvolvido por Eric Trist e seus colaboradores, que realizaram estudos para tentar compreender a relação existente entre indivíduo, trabalho e organização. Eles observaram que um dos aspectos fundamentais é a realização do indivíduo no trabalho. Na década de 60 o movimento da QVT tomou impulso, a partir da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho, a fim de diminuir seus efeitos negativos na saúde e bem-estar dos seus trabalhadores.

Segundo Chiavenato (2004, apud NASCIMENTO, 2013 p. 180-181),

O termo QVT foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Posteriormente, alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sócio técnica e da democracia industrial. Então, foi na década

de 70, que o tema foi introduzido publicamente, principalmente pela criação dos centros de estudos nos EUA (*National Center for Productivity and Quality of Working Life*) devido à preocupação com a competitividade internacional e ao grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrada nos empregados.

De acordo com Rocha (2007), foi na década de 70 que houve uma mudança no enfoque do gerenciamento organizacional, incentivada principalmente pelo sucesso japonês, que tinha como destaque as formas de gerenciamento distintas das usadas no Ocidente. É nesta década que surgem os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior da organização, utilizando a QVT. Nos anos 80, o crescente avanço tecnológico e a consequente modernização das organizações, tornam o contexto altamente dinâmico e instável, reforçando ainda mais a necessidade de vincular à produtividade à satisfação do trabalhador.

Para Nascimento (2013), no século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles destacam-se Helton Mayo, cujas pesquisas, são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais, e da Qualidade de Vida no Trabalho.

De acordo com Garvin (1992, apud NASCIMENTO, 2013, p.181)

Pela primeira vez, altos executivos, em nível de presidência e alta diretoria, expressam interesse na qualidade, ligando-a com lucratividade, definindo-a do ponto de vista do cliente e requerendo sua inclusão no processo de planejamento estratégico.

Dentro deste contexto muitas empresas brasileiras e internacionais passaram a introduzir os sistemas participativos de gestão com o objetivo principal de aumentar a produtividade e apoiar os programas de qualidade, mas não visando realmente à participação dos empregados.

Seguindo esse contexto, Albuquerque e França (1998, apud NASCIMENTO, 2013 p. 182) descrevem:

O ambiente empresarial brasileiro vem se tornando intensamente competitivo em virtude das profundas mudanças que vêm ocorrendo na economia mundial, nas relações sociais e políticas, na tecnologia, na organização produtiva, nas relações de trabalho e na própria inserção do elemento humano no tecido social e produtivo.

Desde então, o tema Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando destaque, sendo cada vez mais amplamente discutido e considerado como objeto de pesquisas.

2.3 PRINCIPAIS MODELOS QVT

Para demonstrar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida no trabalho. Diversos estudiosos ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, criaram uma espécie de indicadores mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores.

Na sequência abaixo seguem três modelos de qualidade de vida no trabalho e suas respectivas teorias.

2.3.1 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Segundo Nadler e Lawler (1983 apud PEDROSO; PILATTI, 2009), os programas de QVT surgiram a partir de duas vertentes. A primeira ocorreu entre 1969 e 1974, onde um grande número de pesquisadores, líderes de sindicatos e representantes do governo demonstraram interesse em conhecer quais fatores poderiam influenciar no desempenho dos colaboradores em suas atividades laborais.

Este interesse surgiu decorrente da preocupação com a saúde e o bem-estar dos colaboradores da sociedade dos Estados Unidos e a relação desses indicadores com a satisfação no trabalho. De forma adicional, os estudos iniciais sobre a qualidade de vida no trabalho também foram uma resposta às inovações ocorridas nos grupos de trabalho no continente europeu.

Ainda de acordo com os autores, no primeiro contexto, de 1959 a 1972, observou-se como o indivíduo reagia ao trabalho e foram levantadas possibilidades de melhorar sua qualidade de vida. Os indicadores utilizados foram a produtividade, a satisfação no trabalho e a saúde mental do indivíduo. Estudiosos da área sugeriram que as organizações realizassem avaliações periódicas da qualidade de vida no trabalho. A sugestão de avaliação foi acatada. Muitos projetos desse caráter foram implantados.

No segundo contexto (1969 a 1974), ainda de acordo com Nadler e Lawler (1983 apud PEDROSO; PILATTI, 2009), o bem-estar do indivíduo era priorizado, inclusive, sobre a sua produtividade. Preferia-se um indivíduo menos produtivo e mais satisfeito e saudável.

Para se proceder com a avaliação da QVT é preciso ter em mente duas condições. Primeiramente deve-se ter consciência de que os programas de qualidade de vida no trabalho não devem se concentrar apenas em estudar as formas com que pessoas trabalham, mas, em encontrar maneiras de que o trabalho faça com que as pessoas se sintam melhores. O foco deve estar direcionado, tanto à produtividade, quanto ao indivíduo. A segunda condição refere-se à participação dos colaboradores no processo de tomada de decisões da organização

Nessa perspectiva, Nadler e Lawler (1983 apud PEDROSO; PILATTI, 2009) elencam ainda algumas atividades que devem ser exploradas em programas de qualidade de vida no trabalho. São elas:

- Colaboração dos funcionários no momento de decisão de algo para a empresa: as soluções dos problemas organizacionais devem envolver todos os colaboradores desde o menor até o maior nível hierárquico, sem qualquer exclusão. Isso ocorre através de reuniões com um colaborador de cada setor para que possam formar grupos corporativos para a resolução de decisões ou de algum problema específico.

- Recuperação do trabalho através da melhoria de tarefas e dos grupos nas organizações: a recuperação do trabalho básico que os colaboradores exercem e os sistemas de trabalho aos quais estão impostos e são necessários para realizar um trabalho de acordo com os limites individuais e com estrutura social do movimento trabalhista.

- Renovação do sistema de recompensa, ou incentivo para influenciar na mudança do clima organizacional: a recompensa tende a ter uma grande influência relacionada com a motivação, o empenho, e o desempenho no trabalho. Devem-se frisar a criação de um sistema inovador de recompensa e que o mesmo seja atrativo, assim ele sentirá motivado a melhorar o seu desempenho.

- Mudança em relação a melhoria no ambiente de trabalho: visando as condições físicas e psicológicas para proporcionar melhoria no ambiente de trabalho. Algumas mudanças que podem proporcionar melhoria no ambiente de

trabalho são: redução da jornada de trabalho, melhorar as condições de trabalho, proporcionar postos de trabalho ergonomicamente corretos, alterar o regulamento da organização e melhorar o ambiente físico em geral. Ainda que esta relação não englobe todas as atividades que um programa de qualidade de vida no trabalho deve conter, essas são a maioria das atividades que podem ser consideradas capazes de alavancar a qualidade de vida no trabalho.

Com isso a organização mostra para seus colaboradores que eles não são apenas um colaborador, mas que são parte fundamental de grande importância para a organização.

Nadler e Lawler (1983 apud PEDROSO; PILATTI, 2009) aconselham que a efetividade de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho está inter-relacionada a vários fatores, e esse ponto de vista apresenta uma estrutura que deve ser levada dos referidos programas seguindo um modelo que sugerem atividades que devem ser exploradas nas empresas. Esses são fatores que determinam o sucesso da Qualidade de vida na organização.

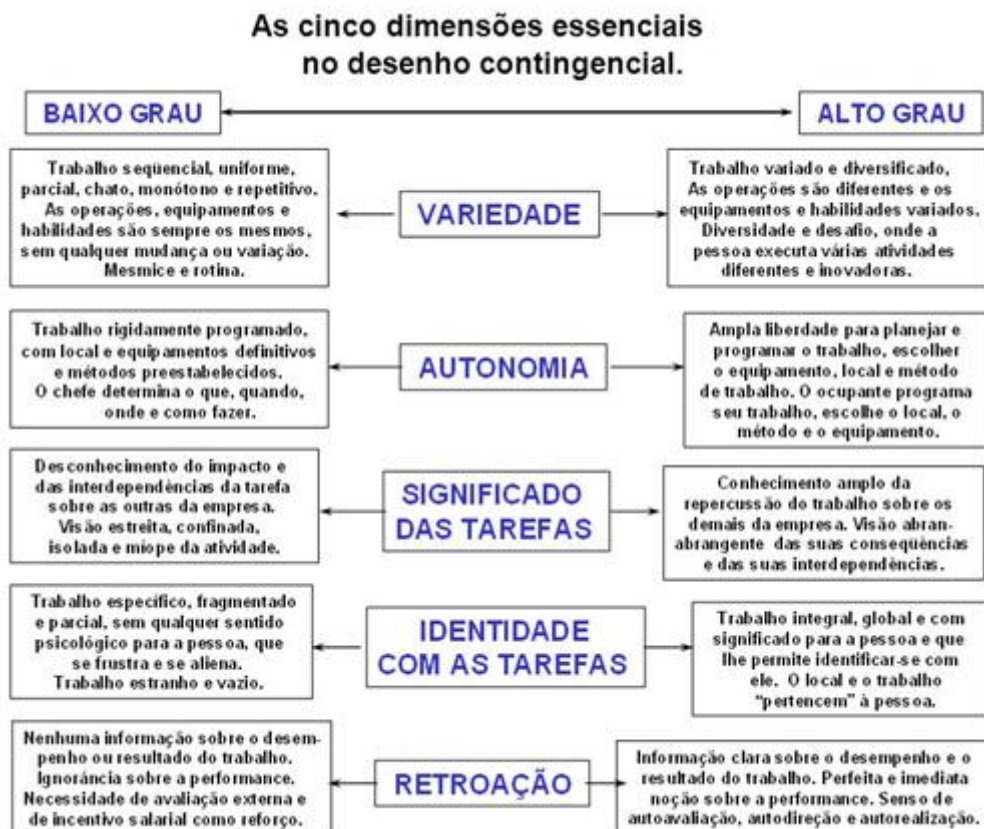
2.3.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldham

De acordo com Chiavenato (1999), Hackman e Oldham desenvolveram um modelo de QVT dedicado ao desenho de cargos. Os autores afirmam que as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho. As dimensões do cargo são:

1. Variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
2. Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
3. Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras
4. Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia e independência para desempenhá-las
5. Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno a pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
6. Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa
7. Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos. (CHIAVENATO, 1999, p. 392)

As dimensões essenciais que todos os cargos devem possuir em maior ou menor grau estão representadas no desenho abaixo. Elas criam condições para a satisfação intrínseca como resultado do cumprimento da tarefa que o ocupante realiza. Essas condições fazem com que os cargos sejam impregnados dos chamados fatores motivacionais ou satisfactores.

Figura 01: As dimensões essenciais no desenho contingencial.



Fonte: Chiavenato (1999, p. 169)

Conforme Chiavenato (1999), as dimensões essenciais no desenho contingencial exemplificada no desenho acima têm como definição em uma primeira etapa a variedade, que é fazer referência ao número de habilidades exigidas pelo cargo. Um cargo com variedade elimina a rotina, a chateza e a monotonia e torna-se desafiante, porque o ocupante deve utilizar várias habilidades e capacidades para completar o trabalho com sucesso. A variedade é introduzida à medida que utiliza diferentes equipamentos, ambientes, métodos de trabalho e diferentes operações, com criatividade e diversidade.

O mesmo autor define autonomia como o grau de independência e de critério pessoal que o ocupante tem para planejar e executar o seu trabalho. Refere-se à liberdade e independência do ocupante para programar seu trabalho, selecionar o equipamento que deverá utilizar e decidir que métodos ou procedimentos deverão seguir. Ocorre falta de autonomia quando os métodos de trabalho são previamente determinados, os intervalos de trabalho são rigidamente controlados, a mobilidade física da pessoa é restrita, os insumos de seu trabalho dependem da gerência ou de outros.

Chiavenato (1999) considera também que o significado das tarefas faz referência ao conhecimento da influência que o cargo provoca em outras pessoas ou no trabalho organizacional. Quando mais o ocupante tem noção do significado das tarefas que executa, tanto maior a importância que percebe em seu trabalho, tanto maior sua contribuição e mais elevada a responsabilidade. Com isto, o ocupante pode criar condições para adequar o seu cargo as necessidades da organização e do cliente interno e externo.

Ainda na concepção do mesmo autor, identidade com a tarefa indica a que grau o cargo requer que a pessoa execute e complete uma unidade integral do trabalho. A identidade se relaciona com a possibilidade de a pessoa efetuar um trabalho inteiro ou global e poder claramente identificar os resultados de seus esforços.

Chiavenato (1999) define retroação ao grau de informação de retorno que o ocupante recebe para avaliar a eficiência de seus esforços na produção de resultados. A retroação funciona como uma informação de retorno que a pessoa recebe enquanto está trabalhando e que lhe revela como está desempenhando a sua tarefa ou como está indo em sua atividade. A retroação deve ser fornecida pelo próprio resultado de seu trabalho.

2.3.3 Modelo de QVT de Walton

Walton (1973, apud, LEITE, TOMELIN, RAMOS, 2014, n.p), afirma que a meta da QVT é:

[...] gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e autonomia em nível de cargo, recebimento de recursos de “feedback”, sobre o desempenho,

com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento no trabalho, e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo

O Modelo proposto por Walton (1973 apud FERNANDES, 1996), se divide em: Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Uso e desenvolvimento de Capacidades, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Integração Social na Organização, Constitucionalismo, Trabalho e Espaço Total de Vida e Relevância Social da Vida no Trabalho.

Walton (1973 apud CHIAVENATO 1999) ressalta que no modelo QVT descrito pelo autor existem oito critérios, estes critérios se dividem em oito dimensões:

A primeira delas se descreve em compensação justa e adequada, conforme explica o autor seria o empregado recebe o que se é apropriado aos seus trabalhos executados, existindo um equilíbrio comparado a outro exercício e também baseada na remuneração oferecida pelo mercado externo.

Logo em seguida Walton (1973 apud Chiavenato 1999) fala sobre a condição de segurança e saúde no trabalho, que é onde envolve a jornada de trabalho, como horas razoáveis, pagamentos de hora extra e ambiente de trabalho adequado, que não cause risco ou dano a saúde do empregado, e minimizem os acidentes em trabalho.

O Terceiro critério se baseia na utilização e desenvolvimentos de qualidade, onde a empresa oferece oportunidade ao empregado em utilizar suas habilidades e conhecimento na tarefa designada, abrindo espaço para que o mesmo desenvolva sua autonomia, e receba informação total do processo de trabalho, obtendo ao final o resultado de seu desempenho.

Na quarta sequência o autor evidencia a oportunidade de crescimento continua com segurança como um de seus critérios, ele refere-se a oportunidade de carreira, crescimento e desenvolvimento pessoal, emprego e renda segura.

Em seguida o quinto conceito se descreve na integração social que é a organização que se atribui a ausência de preconceito, abertura interpessoal, eliminação de barreiras hierárquicas muito fortes e mobilidade a empregados com potenciais elevados.

O autor prossegue o sexto conceito que se designa como o constitucionalismo, que são as regras da organização, direitos e deveres de seus membros, são a democracia da organização.

E no sétimo critério citado pelo autor, o plano trata em não absorver todo o tempo do empregado com o trabalho, deve-se ocorrer um equilíbrio entre o profissionalismo e vida particular e familiar.

E para finalizar o autor fixa a Relevância social da vida no trabalho, a qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados. A empresa deve ser um orgulho ao empregado, a autoestima no trabalho muito se é dada pela imagem que a empresa possui perante a sociedade e a responsabilidade com seus produtos e serviços.

Constituiu-se em oito dimensões nos quais a ação do trabalho deve passar a ser percebida não apenas por aspectos unicamente do local de trabalho, sendo necessário que o trabalhador seja visto, também, fora de sua zona de trabalho. (WALTON 1974 apud LEITE, TOMELIN, RAMOS, 2014,n.p)

Para Walton (1973 apud Chiavenato 1999) o modelo Walton é um dos mais amplos, nele é ressaltado fatores internos e externo, é possível diagnosticar erros com mais facilidade e também corrigi-los com maior rapidez. O autor ressalta que a capacidade da empresa em reconhecer os talentos internos e também despertar o interesse do trabalhador é um ponto forte do modelo em comparação a outros. O programa de Walton tem por objetivo ter uma organização mais humanizada.

2.4 RESULTADOS DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Rossa (2015) observa que em uma apresentação no dia a dia entre duas ou mais pessoas, depois de serem perguntados os nomes, a próxima pergunta é: o que você faz? Ou seja, o lado profissional passou a ser referência para o ser humano, que cada vez se esforça mais para ser reconhecido e bem sucedido, nem que para que isso aconteça ele gaste a maior parte de seu tempo. O trabalho hoje significa muito mais do que sobreviver, mas sim um meio de ser reconhecido na sociedade.

Ainda para Rossa (2015) cada vez mais empresas investem em Programas de Qualidade de Vida e tem como meta atingir os objetivos da organização voltados a produção, bem como satisfazer os interesses dos colaboradores, buscando assim um equilíbrio entre as duas partes, desenvolvendo o colaborador e aumentando a produtividade da empresa.

Conforme Tessuti & Tessuti (S/D apud MONTEIRO, 2000, p. 09):

O ser humano busca no trabalho, além de sua subsistência, uma forma de manter sua auto-estima, o reconhecimento da sociedade e de seus amigos, por estar fazendo algo de útil para sua família, sua empresa, sua comunidade e seu país. Por isso, deve ser respeitado em seu ambiente de trabalho, na condição de colaborador para o sucesso e crescimento da empresa onde trabalha.

A Qualidade de Vida no Trabalho beneficia tanto o colaborador, quanto à empresa. Martins (2003, n.p. apud LEISER, 2003, n.p.) afirma: "Uma grande e atrativa vantagem para a empresa que investe em qualidade de vida é a diminuição significativa dos custos gerados pelo afastamento do funcionário". O autor alerta que quando o colaborador não possui qualidade dentro da empresa, poderá futuramente dar um gasto maior para ela, devido ao estado de sua saúde seja ela física ou psicológica por falta da QVT

De acordo com Abreu (s/d), a empresa que investe na qualidade de vida do colaborador percebe seus resultados de maneira rápida e positiva, mas além desses resultados, o programa de QVT traz muitos outros benefícios e entre eles estão: redução do turnover, retenção de talentos, melhoria da saúde dos colaboradores, melhoria do clima organizacional, elevação dos resultados, etc.

Uma empresa que investe em um programa de QVT além de colaboradores satisfeitos ganhará conseqüentemente mais produção.

3. IMPACTOS CAUSADOS PELA AUSÊNCIA DA QVT

Neste capítulo serão abordadas as doenças físicas e psicológicas como impactos causados pela ausência ou aplicação incorreta de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

3.1 DOENÇAS FÍSICAS

De acordo com Zafalão (2017 n.p.):

O termo Ergonomia vem do grego *ergon*, que significa “trabalho”, e *nomos*, que quer dizer “leis ou normas”. Nesse passo, pode-se dizer que a Ergonomia é o estudo científico das relações entre “homem e máquina” e se preocupa com a segurança e eficiência do modo com que aqueles dois interagem entre si e com o meio.

Conforme Krupa (2015) em um ambiente corporativo existem vários riscos que podem afetar a saúde do colaborador. Estes riscos podem ser: risco ambiental; risco físico; risco químico; riscos biológicos; risco de acidentes e o risco ergonômico que está ligado à realização de afazeres inadequados em situações impróprias.

Conforme Dul e Werdmeester (2004 apud KRUPA 2015), a ergonomia é a união das leis que administram o trabalho, está englobada dentro desta ciência a psicologia, fisiologia, biomecânica, que estuda seus aspectos com o intuito de adequar as tarefas e as ferramentas da atividade de trabalho as necessidades e capacidades.

Para Wisner (1987, p.12), “a ergonomia é o conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo de conforto, segurança e eficácia”.

Ainda segundo o autor, a ergonomia compõe uma parte importante, porém não exclusiva do aperfeiçoamento das condições de trabalho. É preciso considerar não só a ergonomia, mas sim também os dados sociológicos e psicológicos ligados à atividade de trabalho, as divisões das tarefas, etc.

Segundo a ABERGO - Associação Brasileira de Ergonomia (S/D) existem três principais tipos de ergonomia: a física, cognitiva e a organizacional. A

ergonomia física (biomecânica da tarefa) está ligada a natureza humana, as respostas do corpo, carga psicológica e física, fisiológicas. A ergonomia cognitiva (aspectos psicológicos) está ligada aos processos mentais, que afetam o comportamento entre humanos, itens importantes incluem a carga mental, a pressão do trabalho, stress, etc. Por último a ergonomia organizacional (meio ambiente do trabalho), que está ligada com a otimização dos sistemas sociotécnicos.

A seguir, serão abordadas as doenças físicas relacionadas à ergonomia, que podem ser adquiridas no ambiente organizacional quando falta a Qualidade de Vida no Trabalho.

3.1.1 Lombalgia – dor lombar

De acordo com Cailliet (1987, p. 3)

Oitenta por cento dos seres humanos sofrem de dores lombares em alguma época de suas vidas. Esta afirmação - extrapolada de estatísticas industriais, registros médicos e companhias de seguro – provavelmente não reflete totalmente o número maior de pessoas que sofrem de dores lombares, que não as impedem de trabalhar ou realizar as diversas atividades da vida diária, mas tornam estas atividades diárias penosas.

Conforme o IPC – Instituto de Patologia da Coluna (S/D) - lombalgia são dores na região lombar e podem ou não estarem associadas a dores ciáticas. Alguns sintomas da lombalgia podem ser desconfortos, dores, ou até mesmo dificuldade para caminhar ou manter-se em pé.

Ainda conforme o IPC (S/D), a Lombalgia Ocupacional é o resultado de trabalhos que exigem do colaborador muito tempo em pé ou sentado, carregar muito peso nas costas ou posturas inadequadas. A rotina do colaborador é quem diz sobre a condição em que ele está passando.

Segundo Mercúrio (1997) existe dois tipos de lombalgia, são elas: lombalgia aguda simples ou recidivante, e lombalgia crônica.

A lombalgia aguda simples é aquela que ocorre de repente quando se levanta um peso, ou até mesmo um espirro, ocasionando uma dor violenta na região lombar. A dor pode não ser sentida na hora, mas sim nos dias seguintes. A lombalgia aguda recidivante se repete de tempos em tempos, ou seja, quando uma

pessoa tem uma segunda crise, diz-se que ela tem uma recidiva que significa repetição.

A lombalgia crônica é um pouco mais complexa, ocorre em longo prazo, que pode originar de uma lombalgia aguda que se estende por meses ou anos. Os sintomas também são variados: dores na região lombar, que podem piorar com algum tipo de esforço ou posições e apresentam ou não um período de melhora.

Knoplich (1980, p. 204) afirma:

(...) toda a atividade a qualquer tempo poderá danificar os componentes da coluna, produzindo dores nas costas. Então, o cuidado deve ser constante e perpétuo.

A profissão de cada pessoa é em termos de atividade, o que se faz diariamente com maior regularidade. Não importa que seja o serviço de uma dona de casa, ou de um motorista para levar os filhos à escola e trazê-los, o do cargo de um alto executivo, ou de um trabalhador braçal.

O autor esclarece que independente do trabalho executado, seja ele mais simples ou mais complexo, deve-se tomar um importante cuidado com a coluna, pois qualquer tarefa realizada de maneira errada poderá acarretar em um problema de dores nas costas.

Para entender a Constituição óssea da coluna, Knoplich (1980, p. 32) define:

A coluna é formada de 33 ossos que são chamados vértebras e está dividida em 4 regiões: a região cervical (pescoço), com 7 vértebras; a torácica ou dorsal, com 12; a lombar, com 5; a região sacra com 5 vértebras que se fundiram num só osso chamado sacro e a região do cóccix, com 3 ou 4 vértebras que também se fundiram em um só osso, o cóccix. É a região sacrococcigeana.

Portanto, a coluna é constituída por um conjunto de ossos articulados entre si, que assim desempenham sua função, é o apoio responsável pelos movimentos do corpo.

Knoplich (1980) observa que cerca de 80% das pessoas já sofreram de dores relacionadas com a coluna, isso porque de uma forma geral, trabalham em máquinas, sentados de forma incorreta, levantam peso de maneira errada ou produzem torções no tronco e cabeça durante a carga horária de trabalho muitas horas por dia, e tudo isso causa um desgaste maior na coluna.

Em relação ao tratamento da lombalgia, Oliveira (2013, n.p.) recomenda:

Melhor é o tratamento individual que envolve a análise de vários fatores; o tratamento adotado dependerá da causa precisa da dor lombar e o contexto de cada um. Ou seja, além daquilo indicado pelos sintomas, exame físico e exames de imagens, estado de saúde e nível de atividade também tem de ser levado em conta.

Oliveira (2013) também ressalta que é muito importante para o tratamento, que o médico ouvir com atenção todas as queixas do paciente, ou seja, quais são as percepções dele em relação à dor.

Portanto, uma organização que preza pela saúde física de seus colaboradores em relação à ergonomia, deve preocupar-se com a postura adequada nas tarefas do dia a dia, acompanhar a rotina em todos os setores da empresa a fim de que seja evitado ao máximo, problemas relacionados à coluna do colaborador, para que nem ele e nem a empresa sofra algum prejuízo, uma vez que em alguns casos pode ser até afastado para a recuperação.

3.1.2 LER

De acordo com Varella (2011) Ler não é especificamente uma doença, é uma síndrome que envolve várias doenças, doenças essa que são: tendinite, tenossinovite, bursite, epicondilite, síndrome do túneo do corpo,dedo de gatilho, síndrome de desfiladeiro torácico, síndrome do pronador redondo, mialgiar que afeta músculos, nervos e tendões dos membros superiores principalmente, e sobrecarrega o sistema musculoesqueléticos. Esse distúrbio causa dor e inflamação podendo alterar os movimentos da região envolvida. O caso, na maioria das vezes acontece no sexo feminino ou em pessoas com dupla jornada de trabalho, estresse, indivíduos obesos, e sedentários.

Os principais sintomas são: dor nos membros superiores e nos dedos, dificuldades para movimentá-los, formigamentos, fadiga muscular, alteração da temperatura e da sensibilidade, redução na amplitude do movimento, inflamação.

É importante destacar que, na maioria das vezes, esses sintomas estão relacionados com uma atividade inadequada não só dos membros superiores, mas de todo o corpo, que se ressentem, por exemplo, se houver compressão mecânica de uma estrutura anatômica, ou se a pessoa ficar

sentada diante do computador ou tocando piano por oito, dez horas seguidas. (VARELLA, 2011, n.p.).

O autor considera também que são consideradas causas físicas dessa doença a força em excesso, a postura inadequada, repetitividade e vibração em movimentos realizados. E as causas psicológicas são o estresse, as horas extras excessivas, a sobrecarga de trabalho, a falta de organização no trabalho, as dobras de turno sem pausa, o mau relacionamento com os colegas e chefes, repouso não suficiente.

Ainda segundo Varella (2011), nas crises de dores muito fortes, o tratamento é feito com o uso de antiinflamatórios e repouso das estruturas musculoesqueléticas comprometidas. Nos casos mais graves da síndrome, a aplicação de corticóides na área da lesão ou por via oral, fisioterapia e intervenção cirúrgica são recursos terapêuticos que devem ser aceitos.

Os conhecimentos da ergonomia, ciência que estudam a melhor forma de atingir e conservar o equilíbrio entre a máquina, o homem, os meio de trabalho e o ambiente com o objetivo de assegurar eficiência e bem estar dos colaboradores, têm se percebido que são muito uteis no tratamento e prevenção da LER.

Ainda segundo Varella (2011) para prevenção é importante manter sempre as costas retas, apoiadas no encosto confortável do seu assento e os ombros relaxados enquanto estiver trabalhando. Vale ressaltar também para que os punhos não estejam dobrados. A cada hora, pelo menos, levante-se, de uma pausa, um pouco e faça alongamentos, ande. É necessário verificar também se a cadeira e/ou banco em que se senta para trabalhar estão adequados ao tipo de trabalho que você pratica.

O autor considera também que a L.E.R. não é uma síndrome que afeta apenas as pessoas que trabalham em algumas funções. Quem usa o computador, por exemplo, para o lazer durante horas vagas, também está sujeito a desenvolver o distúrbio. Qualquer região do corpo pode ser afetada pela L.E.R. desde que esteja exposta a pratica das atividades\movimentos repetitivos. Portanto, a síndrome pode manifestar-se em regiões do corpo como a coluna lombar, se a sobrecarga ocorrer na coluna lombar ou no tendão do calcâneo (tendão de Aquiles), se a pessoa caminha ou corra longas distâncias.

3.1.3 DORT

DORT são um conjunto de doenças que afetam músculos, tendões, nervos e vasos dos membros superiores (dedos, mãos, punhos, antebraços, braços, ombro, pescoço e coluna vertebral) e inferiores (joelho e tornozelo, principalmente) e que têm relação direta com as exigências das tarefas, ambientes físicos e com a organização do trabalho. (FILHO; JUNIOR, 2004, n.p)

Ainda segundo o autor, os distúrbios mais frequentes são encontrados em usuários de computadores diários, e em trabalhadores que exercitam algo que exija muito de seu físico.

Ao fim de uma jornada de trabalho muitos se queixam de algum desconforto, muitas vezes considerado sem importância, porém consiste em aparecer com frequência. Esses desconfortos causados durante o período de trabalho são conceituados como DORT (Distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho), por muitos conhecido como LER (Lesões por Esforço Repetitivo).

Segundo Garcia et al. (2004, p.274):

Até julho de 1997, utilizava-se o termo LER para tais patologias, mas, nessa data, o INSS publicou uma minuta para atualização da norma técnica sobre essas lesões, que passaram a ser conhecidas como DORT. 2 · 1 Segundo o Diário Oficial de 19/8/1998, elas compreendem uma síndrome clínica caracterizada por dor crônica, acompanhada ou não por alterações objetivas, e que se manifesta principalmente no pescoço e na cintura escapular e/ou membros superiores, em decorrência do trabalho. 7 Observa-se também alta incidência de problemas neurológicos e na coluna vértebra J.2 Dados epidemiológicos demonstram que a prevalência de DORT é maior na faixa etária mais jovem (menos de 40 anos) e entre as mulheres.

LER é o termo tradicionalmente conhecido, porém DORT já é uma normatização brasileira.

O termo LER é tradicionalmente conhecido pelos diversos atores sociais no país, principalmente melhor identificado pela classe trabalhadora. Já DORT é o que sugere a normatização brasileira atual, sendo uma terminologia que vem ganhando espaço progressivo. Por serem as denominações duplamente usadas e difundidas no Brasil, esta dissertação refere-se ao fenômeno como LER/DORT. (LONGEN, 2003, p.21).

A DORT tem sido responsável por muitos afastamentos do trabalho. Para Araújo e Queiroz de Paula (2003), a melhor forma de controlá-la e

através de programas de prevenção, o que se deve ser feito é adotar um estilo de vida com atividades físicas, evitando o sedentarismo, observar as correções posturais e tomar atitudes que favoreçam uma vida mais saudável, com maior e melhor rendimento profissional.

3.1.4 Tendinite - inflamação nos tendões

"As causas que levam às doenças do trabalho podem ser múltiplas e variadas. No entanto, grande parte dos casos ocorre devido ao uso excessivo e repetitivo de determinadas articulações do corpo. " (UENO, 2012, n.p.).

De acordo com Ueno, (2012) entre os fatores que contribuem para o aparecimento de lesões, destacam-se:

- Ausência de pausa durante a jornada de trabalho;
- Postura inadequada, assim como móveis e equipamentos inadequados;
- Jornada prolongada de trabalho;
- Sustentação de peso, dentre outros

De acordo com Pereira (S/D), a tendinite é uma inflamação do tendão, essa inflamação pode ocorrer em qualquer parte do corpo, mais comum sendo no ombro, cotovelo, punho, joelho e tornozelo, sendo causada por movimentos repetitivos.

Ainda segundo Pereira (s.d.) os sintomas mais comuns são:

- Presença de dor no local, que pode irradiar para toda musculatura ao redor, que acaba entrando em espasmo de proteção e fadiga com sensação de peso;
- Dor que piora com o movimento e pode acarretar diminuição da força e, em casos de longa duração, causar atrofia da musculatura. Em muitos casos notamos inchaço local e presença de calor e/ou vermelhidão.

Ainda de acordo com Pereira (s.d.) as causas da tendinite costumam estar relacionadas, principalmente, a alguns fatores de risco. Entre eles destacam-se:

- Falta de alongamento muscular: acaba sobrecarregando o tendão;

- Postura inadequada: ombros anteriorizados diminuem o espaço destinado ao deslizamento dos tendões que movimentam o ombro, causando atrito e lesão dos mesmos;

- Movimentos repetitivos, principalmente no uso de computadores, “tablets” ou celulares: acarretam a fadiga dos tendões.

Seu tratamento, geralmente é bem simples, constituem-se em repouso do tendão afetado, uso de tala ou tala, aplicação de gelo para diminuição da inflamação, uso de medicamentos como antiinflamatório, e em alguns casos recomenda-se acupuntura e fisioterapia.

Alguns cuidados devem ser tomados para evitar que a dor e o desconforto volte, como correção da postura e melhoria da ergonomia no trabalho, alongamento dos músculos envolvidos, e em casos de atividades repetitivas, deve-se adotar pequenas pausas durante o trabalho realizado.

Segundo UENO (2012, n.p.) a implantação de um programa de ergonomia pode trazer benefícios para a empresa e para o trabalhador, e consegue prevenir as doenças ocupacionais.

De acordo com Ueno (2012) entre os benefícios, destacam-se:

- Otimizar o desempenho profissional (aumento de produtividade);
- Racionalizar as tarefas;
- Minimizar os dispêndios energéticos;
- Melhorar o nível de conforto no ambiente de trabalho;
- Corrigir as posturas dos trabalhadores;
- Minimizar a ocorrência de doenças ocupacionais oriundas dos postos de trabalho;
- Reduzir despesas com tratamentos médicos e cirúrgicos;
- Reduzir ações trabalhistas;
- Reduzir o estresse ocupacional;
- Reduzir o Absenteísmo;
- Promover a integridade física e psicológica.

3.1.5 Doenças cardiovasculares

As doenças cardiovasculares (DCV) são alterações no funcionamento do sistema cardíaco, sendo este responsável por transportar oxigênio e

nutrientes necessários às células para essas executarem suas tarefas. Tais doenças são consideradas um grande problema de saúde pública. Por ser a principal causa de morte em todo o mundo, em especial nas populações dos grandes centros urbanos. Dentre as DCV de maior ocorrência podem-se destacar doença arterial coronariana (DAC), insuficiência cardíaca, angina, infarto agudo do miocárdio (IAM), doenças valvares, arritmias, doenças hipertensivas, dentre outras. Vários são os fatores de risco associados ao desenvolvimento de DCV, os quais podem ser modificáveis e não modificáveis. Os fatores de riscos modificáveis incluem hiperlipidêmica, tabagismo, etilismo, hiperglicemia, obesidade, sedentarismo, má alimentação e uso de contraceptivos; e os não modificáveis incluem história familiar de DCV, idade, sexo e raça. (MAGALHAES et al.,2014, n.p)

O mesmo autor conta que no Brasil, as DCV figuram na lista das dez principais causas de morte, sendo que em 2007 houve uma taxa de 48,9% de mortalidade específica por doenças do aparelho circulatório. Ressalta-se que, para a redução da incidência, prevalência e mortalidade destas doenças, faz-se necessário a prevenção dos fatores de risco associados a estes agravos.

Segundo o portal Pfizer (2014, n.p.) o termo cardiopatia abrange todas as doenças que acometem o coração.

A cardiopatia congênita são os defeitos cardíacos presentes desde o nascimento. As doenças no miocárdio são defeitos no músculo do coração. Em muitos casos, o órgão não consegue bombear o sangue adequadamente. Já a infecção no coração são causadas quando bactérias, vírus, fungos ou parasitas alcançam o músculo cardíaco. A cardiopatia de válvulas - o coração tem quatro válvulas que abrem e fecham para permitir o fluxo de sangue no órgão. Uma variedade de fatores pode danificar as válvulas, causando a doença. Cardiopatia hipertensiva - é uma consequência da pressão arterial alta, que pode sobrecarregar o coração e os vasos sanguíneos e causar a doença. Cardiopatia isquêmica - causada pelo estreitamento das artérias do coração pela acumulação de gordura, o que leva à diminuição da oferta de sangue para o órgão. A doença pode gerar anginas (dor no peito) ou, nos casos agudos, infarto.

Os sintomas de cardiopatia podem variar com o tipo de problema e o quanto a função cardíaca está comprometida. Alguns sinais incluem: Cor de pele cinzenta ou azul (cianose); Inchaço nas mãos, tornozelos e pés; Falta de ar; Falta de fôlego durante atividade física; Fadiga; Batimentos cardíacos irregulares; Tonturas, vertigens e desmaios; Dor no peito.

Assim, uma empresa para alcançar a saúde ocupacional dos seus trabalhadores, precisa de um sistema de monitoramento dos programas da medicina preventiva. As Normas Regulamentadoras (NR) da Segurança e Medicina do Trabalho viabilizam para a empresa medidas de prevenção de doença e promoção da saúde dos trabalhadores no local de trabalho, pois

podem antecipar precocemente a situação de risco e danos à saúde do trabalhador. Entre essas Normas, tem-se a NR-4 e a NR-7: a primeira estabelece a implantação dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e apresenta como finalidade a promoção da saúde e proteção a integridade do trabalhador no local de trabalho; a segunda estabelece a elaboração e implementação do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e tem caráter preventivo, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho. (MAGALHAES et al.,2014, n.p.)

Para Magalhães (2014) o Programa de Controle Médico e Saúde é elaborado e executado pela equipe de saúde ocupacional, no qual são realizados os exames médicos ocupacionais, com base nos riscos à saúde. Além disso, é feito o monitoramento dos fatores de risco para as doenças crônico- -degenerativas, como as DCV, e suas consequências na qualidade de vida do trabalhador. Também, são gerados relatórios clínicos e epidemiológicos, para que sejam planejadas e realizadas as ações de saúde, de acordo com a prevalência das doenças diagnosticadas. Deste modo, o PCMSO oferece subsídios que resultam em dados clínicos e epidemiológicos que fomentam as ações corretivas para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

3.1.6 Surdez Ocupacional

Segundo Macedo (2012) a exposição direta de um colaborador a ruídos de longa duração ou de grande intensidade pode lhe causar danos a sua audição assim, conseqüentemente levando-o à surdez profissional.

O grau de lesão produzida pelo ruído está relacionado a diversos fatores. Um dos principais fatores é a intensidade. Em ruídos superiores a 80db poderão levar a um trauma auditivo. O tipo de ruído também é importante. Já um ruído de grande impacto pode causar danos maiores. Deve- se também ser levado em consideração o período de exposição , assim como a duração do trabalho., uma vez que o efeito é cumulativo. Também são fatores importantes a susceptibilidade individual, a idade, as patologias auditivas prévias e outras patologias, como hipertensão arterial, diabetes e hipertireoidismo.

Ainda para Macedo (2012, p.15):

A surdez por exposição ao ruído decorre de uma exposição crônica, em que traumatismos sucessivos levam a um deslocamento assimétrico da membrana basilar. Os sintomas são causados devido a cronicidade da

evolução de quadro, como zumbido noturno ou em locais silenciosos. A audiometria aponta, inicialmente, queda 4KHz. Com a evolução do quadro, ocorre a aprofundamento da queda e propagação para 3,6 e 8 KHz, com cada vez mais dificuldade de discriminação vocal.

Segundo Taylor et. al (1965 apud REGIS FILHO, 2004. p. 145): " a exposição diária ao ruído durante 3,7 anos causa dano a audição de 5 a 7dB, numa frequência de 4.000 a 6.000 Hz."

E para Kryter et. al. (1966 apud REGIS FILHO, 2004, p. 145) "a exposição a ruído em níveis superiores a 80 dB por 8 horas diárias e 5 dias por semana causa perda permanente da audição".

Além da perda auditiva característica, o ruído pode ser o fator causador de outras doenças. Essa patologias pode afetar o colaborador psicologicamente, causando aceleração da frequência cardíaca, aumento da pressão arterial, depressão, estresse, entre outras doenças, que podem também influenciar nas mudanças de comportamento, como exemplo: nervosismo, fadiga, frustração, prejuízo no desempenho do trabalho e altas taxas de absenteísmo.

3.1.6.1 Meios de prevenção, proteção e controle.

Segundo Lee (2010) a exposição de um colaborador aos sons excessivamente altos podem destruir suas células auditivas e causar a perda auditiva. No geral, essas perdas são descritas como "induzidas por ruídos" (PAIR- Perda auditiva induzida por ruídos), o efeito causado pelo ruído na audição pode ser classificado em: desvio temporário do limiar (TTS), desvio permanente do limiar (PTS) ou traumatismo acústico resultante de poucas exposições, mas, a um nível sonoro muito alto.

Para Filho (2008 apud PORTAL SEGURANÇA DO TRABALHO, 2008, n.p.):

A prevenção das perdas auditivas relacionadas ao trabalho se faz principalmente pela melhoria dos ambientes de trabalho, com a eliminação ou o controle rigoroso dos riscos existentes. Paralelamente devem ser implantadas medidas de proteção individual, que nada mais são do que o uso paliativo de protetores auditivos tipo plug ou concha até que as medidas ambientais sejam implantadas. A manutenção de um programa de conservação auditiva por parte dos empregadores é a forma de organizar de forma racional as medidas a serem adotadas.

De acordo com Macedo (2012), para prevenir a surdez é necessário o incentivo e conscientização dos colaboradores para utilização dos protetores auriculares. Estabelecer um programa de manutenção periódica do maquinário, peças soltas lubrificação de correntes implicam na geração desnecessária do ruído. São considerados EPI, que tem a finalidade de atenuar ruídos e proteger o aparelho auditivo da exposição a ruídos prejudiciais. Sendo de uso obrigatório aos em toda área fabril. São disponibilizados aos colaboradores, os seguintes modelos de protetores auditivos: plugues auto moldáveis e tipo concha.

3.1.7 Síndrome de Karoshi

Karoshi não é morte no trabalho, mas pelo trabalho. É o trabalho que, de tão intenso, gera um colapso fisiológico fatal. Não importa onde o trabalhador faleceu, mas se o trabalho, pelo seu aspecto quantitativo, foi o motivo do óbito, por si só (causa única), ou pela associação com problema de saúde anterior (com causa). (CHEHAB, 2013 p. 163).

De acordo com Chehab (2013), o primeiro relato de Karoshi foi em 1969, com a morte súbita de um trabalhador de 29 anos de uma grande empresa de jornal do Japão por acidente vascular cerebral. Na década de 1980, o Japão admitiu a existência de óbitos em razão da sobrecarga de trabalho, mas repele o uso da palavra Karoshi.

As principais causas médicas de morte frequentemente associadas ao Karoshi são ataques cardíacos (18,4%), acidentes vasculares cerebrais (17,2%), trombose ou infarto cerebral (6,8%), infarto agudo do miocárdio (9,8%), insuficiência cardíaca (18,7%) e outras causas (29,1%). (CHEHAB, 2013 p. 155).

Tabela 01: Casos de Karoshi indenizados no Japão entre 1988 a 1993, por ocupação:

PROFISSÃO	Nº DE MORTES	PORCENTAGEM (%)
Operário de fábrica	572	25,25
Funcionário de escritório	491	21,68
Gerente	454	20,05
Motorista	220	9,71
Operador técnico	179	7,90
Servidor público	160	7,06
Diretor	96	4,24
Outros trabalhadores	93	4,11
TOTAL GERAL	2.265	100,00

Fonte: Kato (s/d, apud CHEHAB, 2013, p. 163)

Chehab (2013, p. 162) afirma:

Os casos de Karoshi no interior de São Paulo, relatados pela Pastoral do Migrante de Guariba (SP), entre 2004 e 2009, apresentam a seguinte distribuição etária de trabalhadores mortos: menor que 30 anos 13% dos casos; de 30 a 39 anos 43,5%; de 40 a 49 anos 17,4%; de 50 a 59 anos 26,1%; acima de 60 anos nenhum caso. A idade, portanto, é indicativo da abreviação da vida humana pelo excesso de trabalho.

Também pode ajudar na caracterização do Karoshi conhecer as profissões em que o excesso de trabalho fatal ocorreu mais comumente.

Ainda segundo o autor, o Karoshi é um acidente de trabalho típico e fatal para todos os efeitos legais, inclusive para a concessão de benefícios previdenciários e para a responsabilização civil do empregador, responsável pela exposição excessiva do trabalhador aos efeitos nefastos do estresse, da fadiga e da exaustão. Também o tomador de serviços, que se beneficiou das energias do trabalhador terceirizado até as suas últimas consequências, deve responder civilmente pela morte súbita desse empregado.

O risco à saúde e à vida do trabalhador pela exposição às jornadas exaustivas, justifica a imposição de sanções administrativas, a atuação do MT, o deferimento de medidas judiciais preventivas e reparadoras, inspira o legislador e pode configurar trabalho análogo ao de escravo. (CHEHAB, 2013 p. 178).

Ainda segundo Chehab (2013), o Karoshi enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho e configura acidente de trabalho típico, ainda que aconteça de forma prematura pela associação com problemas de saúde preexistentes ou adquiridos no curso da relação de trabalho.

O Karoshi é um mal do excesso de trabalho que precisa ser combatido e erradicado. Trabalho não é sinônimo de morte, nem deve ser tão extenuante, a ponto de ceifar vidas e destruir famílias. Não é justo, nem humano, exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem tem limites que se não podem ultrapassar.

3.2 DOENÇAS PSICOLÓGICAS

Segundo Lima (s/d), uma pessoa com algum tipo de doença psicológica, pode levar algum tempo para ser diagnosticada, uma vez que a doença na maioria das vezes não apresenta nenhuma característica física, e a autora diz também que quando se tem casos de doenças psicológicas na família, tem maior chance de desenvolvê-la.

Lima (s/d) ainda diz que fatores ambientais como, por exemplo, conflitos, traumas, desempenho de vários papéis, etc., também estão relacionados a doença, mas cada pessoa apresenta diferentes formas da manifestação da doença psicológica, de acordo com o ambiente em que a pessoa vive.

Conforme Cifuentes e Ibieta (1997 apud INOCENTE; CAMARGO, 2004), enfermidade mental laboral, é quando o transtorno é diretamente causado pelo trabalho, ou seja, é quando a doença psicológica está diretamente ligada com o ambiente de trabalho em que a pessoa está inserida.

Sendo assim, serão abordadas aqui algumas doenças psicológicas derivadas do ambiente de trabalho pela ausência de programas relacionados a qualidade de vida.

3.2.1 Transtornos mentais relacionados ao trabalho

Há tempos se sabe que o trabalho quando executado em excesso ou em más condições pode causar muitas doenças. Na maior parte das vezes esses danos podem causar o adoecimento psíquico do funcionário, que são conceituados como transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Segundo Bárbaro et. al. (2017, n.p), transtornos mentais podem ser definidos como:

Agrupamentos de sinais e sintomas associados a alterações de funcionamento sem origem conhecida, e resultam da soma de vários aspectos que perturbam o equilíbrio emocional. Surgem quando as exigências do meio e do trabalho ultrapassam a capacidade de adaptação do sujeito, tornando amplos os sentimentos de indignidade e inutilidade, alimentando a sensação de adoecimento intelectual e falta de imaginação e, conseqüentemente, afetando comportamento produtivo.

Muitas vezes por falta de informação o funcionário não consegue identificar ou assumir que pode estar passando por um período de adoecimento. Se o TM for descoberto com maior agilidade o tratamento e recuperação se torna mais fácil e útil.

De acordo com a Romana (2017, n.p.)

No início, os sintomas incluem dificuldade para dormir, a pessoa acorda mais cedo do que de costume, se torna ríspida com os colegas e o chefe. A dor de cabeça também está entre as queixas mais constantes. Tais sintomas são confundidos frequentemente com enfermidades físicas.

O preconceito por parte geral se instala com maioridades quando o problema é psicológico, os transtornos mentais por serem doenças silenciosas e não visíveis acabam não sendo levados a sério e os enfermos acreditam que expor o que se passa pode ser mal visto pela empresa e pelos colegas de trabalho. O que deve ser feito é vencer o preconceito e aceitar que a mente tem seus limites.

Ainda segundo Romana (2017, n.p.):

Os principais motivos pelos quais essas doenças podem surgir são: engolir sapos, não reagir a eventuais abusos, não conseguir impor seu ponto de vista, não estabelecer limites (enquanto a chefia aumenta demais a carga de trabalho), não falar o que sente, alta expectativa que nunca é atendida, falta de reconhecimento, frustrações constantes. São situações insuportáveis que agravam, aos poucos, o mundo emocional da pessoa.

Dentre vários tipos de transtornos causados pelo excesso em trabalho, alguns deles se destacam por sua maior frequência, os mais conhecidos deles é a síndrome de Burnout, a depressão e o estresse ocupacional.

A responsabilidade na percepção dos transtornos e tratamentos é realizada em conjunto, entre empresa, funcionário e um especialista na área para dar maior suporte. Devemos ficar atento com os sintomas e com as formas de prevenção e tratamento.

3.2.2 Estresse

Conforme Selye (1959 apud ABREU et. al, 2002, n.p.) "estresse é definido como sendo, essencialmente, o grau de desgaste total causado pela vida".

A origem da palavra estresse é exaustão física ou emocional provocada por várias e distintas razões, por sofrimento, doença, cansaço, pressão, trauma, sendo definida pela perturbação da homeostasia, do equilíbrio, que leva o organismo a se adaptar através do aumento da secreção de adrenalina.

De acordo com Lazarus (1993 apud ABREU et. al, 2002, n.p.), as diferentes definições da palavra estresse, descrevem quatro pressupostos essenciais que devem ser observados:

1) um agente causal interno ou externo que pode ser denominado de estressor; 2) uma avaliação que diferencia tipos de estresse (dano, ameaça e desafio); 3) os processos de *coping* utilizados para lidar com os estressores e 4) um padrão complexo de efeitos na mente ou no corpo, frequentemente referido como reação de estresse.

Os pressupostos descritos alertam que é preciso verificar o motivo que leva a pessoa a sofrer estresse e observar se o mesmo é causado externamente ou internamente. Para entender os processos de *coping* que são criados como as estratégias e esforços cognitivos e comportamentais que os indivíduos utilizam para lidar com as demandas específicas decorrentes de situações de estresse e avaliadas como excedendo seus recursos pessoais.

Segundo Helman (1994 apud ABREU et. al, 2002, n.p)

Em suas sociedades, os indivíduos tentam atingir metas definidas, níveis de prestígio e padrões de comportamento que o grupo cultural impõe e espera de seus integrantes de maneira que uma frustração na realização desses aspectos pode desencadear o estresse.

Ainda segundo o mesmo autor, pode-se verificar que algum estresse é importante para a realização de qualquer atividade e que sua total ausência, assim como seu excesso, pode ser prejudicial à saúde. Entretanto, o prolongamento de situações de estresse pode repercutir num quadro patológico, originando distúrbios transitórios ou mesmo doenças graves, como o estresse ocupacional.

O site da Sociedade Brasileira de Inteligência Emocional (2015) define os sintomas de estresse emocional explicando que quando as pessoas sentem-se ameaçadas, o cérebro automaticamente produz uma série de hormônios estressores — como cortisol e adrenalina — que fazem a pressão arterial subir, os músculos contraírem, a frequência cardíaca aumentar e a respiração acelerar. No

âmbito psicológico, esses hormônios estimulam a irritabilidade, ansiedade, frustração, tristeza, insegurança e o ressentimento. Uma pessoa emocionalmente saudável retorna rapidamente ao estado normal depois de um momento de tensão, enquanto uma pessoa estressada entra em um ciclo vicioso de desequilíbrio, ficando cada vez mais adaptada a esse estado — que passa a ser seu estado natural.

O mesmo *site* descreve alguns dos principais sintomas do estresse emocional sendo Insatisfação com a vida, isolamento social, cansaço, ganho ou perda de peso, dor de cabeça, agitação, febre, tristeza, queda de cabelo, irritabilidade, mau humor, falhas de concentração e memória, insônia, sono agitado, angústia, baixa produtividade no trabalho; sintomas físicos: má digestão, prisão de ventre ou diarreia, gastrites, úlceras, infecções, gripes, herpes, pressão arterial alta, derrame, infarto, dores de cabeça e musculares.

Para acabar com o estresse emocional o primeiro passo é identificar os fatores externos responsáveis pelos desequilíbrios internos causadores do estresse.

3.2.3 Ansiedade

Segundo Barros (2003, n.p.) define que:

O termo ansiedade provem do grego *Anshein*, que significa oprimir, sufocar. Angustia ou ansiedade são termos correlatados, que exprimem a experiência subjetiva e são sempre associadas as manifestações de sintomas corporais.

A ansiedade é expressa organicamente por sensação de mal estar psíquico, transformada em perturbações somáticas como as cardiorrespiratórias, opressão e a sensação de ter nós no estomago e na garganta, além de um estado geral de hipercontração muscular.

Segundo o Ferreira (S/D apud PORTAL PSICOLOGO E TERAPIA, S/D) em um mundo globalizado onde a competitividade aumenta a cada dia, no ambiente de trabalho é comum os profissionais lidarem com exigências cada vez maiores, com constantes mudanças de padrões e estratégias organizacionais, rotinas estressantes, incerteza quanto ao futuro, falta de transparência dos gestores, prazos apertados, frustração por não alcançar metas e objetivos, etc.

Todos esses fatores e alguns outros geram ansiedade no trabalho, e o que vai acontecendo aos poucos, ao longo do tempo é que o trabalho que deveria ser fonte de satisfação e realização torna-se maçante, cansativo, chato, em alguns casos um tormento!

Ainda segundo Ferreira (S/D apud PORTAL PSICOLOGO E TERAPIA, S/D), muitas vezes quando o profissional se dá conta, a ansiedade já se instalou e o indivíduo já sente seus efeitos, como por exemplo: insônia, pensamento acelerado, angústia, palpitações, formigamentos, medo, faltar de ar, dificuldade de se concentrar, entre outros sintomas.

Com relação ao desempenho, a ansiedade pode diminuir a concentração e a atenção, reduzir a confiança do profissional afetando sua capacidade de tomar decisões e ser proativo. Ao ter sua produtividade afetada, novos problemas e preocupações podem surgir, como por exemplo, o receio de perder o emprego.

3.2.4 Depressão

Conforme Instituto Nacional de Previdência Social (s/d apud ROMANA, 2015), os transtornos mentais estão em terceiro lugar entre as causas de concessão de benefício como o auxílio doença, afastamento por mais de 15 dias do trabalho ou até mesmo aposentadorias por invalidez.

Na velocidade em que estes transtornos crescem, a depressão ocupará o primeiro lugar como principal causa de inabilidade para o trabalho. No trabalho, as causas da depressão são inúmeras e podem ser: cobranças, assédio moral, insegurança, por exemplo.

De acordo com Inocente e Camargo (2004, p. 131):

A depressão é classificada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) na Classificação Internacional dos Transtornos Mentais e do Comportamento (CID-10, 1993) e pela Associação Psiquiátrica Americana (APA) no Manual Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais (DSM-IV, 1995) em seu item Transtornos do Humor.

Ainda para Inocente e Camargo (2004), a gravidade da depressão é dividida em leve, moderada e grave. Em relação ao grau de incapacidade laborativa e o desempenho no trabalho, quando for de forma leve, o colaborador apresenta

uma redução em seu rendimento, mas ainda sim consegue permanecer no trabalho, com a duração de duas semanas no mínimo. Quando for de forma moderada ou grave, o desempenho das atividades profissionais do colaborador se encontra seriamente comprometida, podendo ocasionar em um afastamento do trabalho.

Seligmann-Silva (1995 apud INOCENTE e CAMARGO, 2004), descreve que a depressão no ambiente organizacional se manifesta de várias formas que podem ser elas: mal-estar ou doenças, absenteísmo, alcoolismo, comportamento de hiperatividade ou euforia onde o colaborador se isola de seus sentimentos, e estes comportamentos se estendem para a vida familiar e outras áreas de sua vida

Marques (2016, n.p.) aponta alguns sinais característicos da depressão, como:

- Baixo astral ou tristeza;
- Perda de interesse em atividades cotidianas;
- Problemas para dormir ou insônia;
- Mudança de peso e apetite;
- Dificuldade em planejar atividades diárias;
- Dificuldade de concentração;
- Indecisão;
- Esquecimento.

Marques (2016, n.p.) ainda diz:

Para as empresas, a dica é ficar sempre de olho no bem-estar dos funcionários. Isso porque o fato do colaborador continuar trabalhando, mesmo apresentando os sintomas da doença, pode ser prejudicial também aos colegas de trabalho, e custar mais para a organização do que seu afastamento — especialmente porque o profissional deprimido não apresenta boa produtividade.

O autor menciona que a empresa deve sempre ficar atenta a saúde psicológica de seus colaboradores, uma vez que quando um colaborador se encontra deprimido, ele pode também afetar seus colegas, e conseqüentemente, isso acarretará em vários afastamentos dentro da empresa, e não apenas do colaborador inicialmente diagnosticado com a depressão.

Pode-se concluir então, que para uma boa saúde psicológica do colaborador dentro da empresa, é necessário que ela fique atenta a alguns sintomas que o colaborador apresenta, sendo necessário atentar também para a rotina de seu

colaborador de modo que a rotina de trabalho não se torne exaustiva levando-o a depressão e ao afastamento de seu trabalho.

3.2.5 Síndrome de Burnout

Segundo Nabuco (2015), a síndrome de Burnout é como se o corpo e a mente estivessem tão esgotados e chegasse ao ponto final, em uma exaustão.

Burnout é um conjunto de fatores pessoais, profissionais e sociais. Entre as causas individuais vale ressaltar o perfeccionismo, que leva o profissional a busca de um trabalho de tamanha excelência que chega a ser impossível, mas com a combinação individual sobre si não deixa ele perceber que esta indo além dos limites.

Esse esgotamento/cansaço causa a falta de energia e disposição. A pessoa que antes era competente, prestativa no trabalho agora se torna desmotivada, e tudo o que antes era motivação torna-se para ela motivo de irritação, a mesma começa a ter falta de concentração e desânimo e sensação de fracasso por não ter mais a mesma disposição de antes. Esses indícios revelam uma doença cruel e de difícil diagnóstico que vem exalando nas escolas, hospitais e nas empresas, causado pelo estresse prolongando no trabalho esgotamento profissional.

Ainda segundo o autor, a pessoa que desenvolve a doença tem o seu rendimento reduzido, calculado por um profissional da área de psicologia o mesmo tem 5 horas de trabalho reduzido em toda carga horária semanal. Além disso, enfrentam maior risco de acidente de carro devido a desatenção e a imprudência, há dificuldades e até perdas sociais, principalmente entre amigos, familiares, porque essas pessoas questionam a doença sendo que o sobrecarregado não aparenta nada disso, e o profissional ouvindo esses questionamentos, ou alguns conselhos a tendência é piorar o quadro porque o profissional vai tentar melhorar e produzir mais o que intensifica o cansaço e diminui a eficiência sem ele perceber tornando um ciclo vicioso.

Essa síndrome envolve muitos os enfermeiros, psicólogos, professores, policiais, bombeiros, carcereiros, oficiais de justiça, assistentes sociais, atendentes de telemarketing, bancários, advogados, executivos, arquitetos e jornalistas. Nesse grupo de profissionais entre mil afetados, há 540 mulheres para

460 homens com Burnout, elas são mais afetadas porque não pensam também nelas, pensam mais nos outros.

Nabuco (2015) afirma que três características marcam a doença, a primeira é a exaustão, essa característica causa a sensação de estar no fim sem recursos físicos e emocionais, há dores musculares, fraquezas, dores de cabeça, alergia, queda de cabelo, distúrbio do sono, facilidade em ter gripe e diminuição do desejo sexual. A segunda característica liga-se a despersonalização ou ceticismo e distanciamento efetivo, o profissional passa a ter um contrato irônico e sem afetividade com os receptores do seu trabalho, e sendo assim torna-se uma presença negativa e mal humorada.

E por fim a terceira característica refere-se à produtividade com pouca satisfação pessoal. Para ela a quantidade de trabalho exercido não é satisfatória e fica sem valor.

Ainda para Nabuco (2015), que é possível tratar essa síndrome como o afastamento do profissional tendo acompanhamento com um profissional de psicologia. O acompanhamento do psicólogo é essencial, pois há uma possibilidade de confundir a síndrome com depressão onde os antidepressivos oferecem até certo alívio, porém o tratamento envolve mais coisas além dos antidepressivos. É preciso desacelerar fazer psicoterapia, meditação e técnicas de relaxamento e entre outros de acordo com o grau do profissional.

4. ANÁLISE DE DADOS

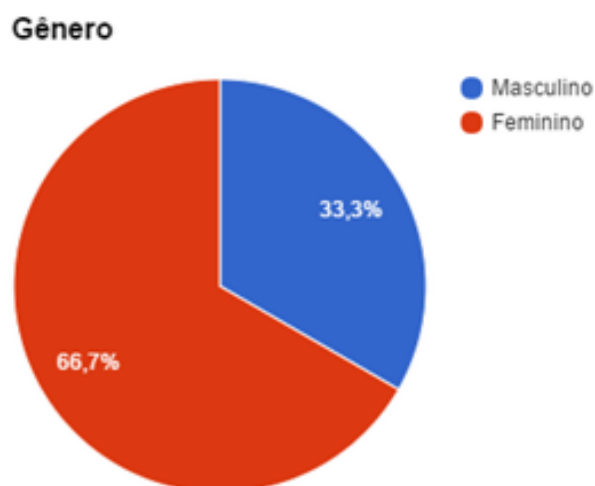
4.1 IDENTIFICAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Foi realizada uma pesquisa de campo nos dias 27 e 28 de abril de 2017, com os alunos dos cursos de Recursos Humanos, Contabilidade, Administração, Enfermagem e Farmácia da Etec Massuyuki Kawano, na cidade de Tupã. Participaram da pesquisa 174 pessoas, entre alunos e professores já ingressados no mercado de trabalho. A pesquisa foi aplicada no intuito de detectar o grau de satisfação dos colaboradores atuantes no mercado.

O questionário apresentado contém 10 (dez) questões de múltiplas escolhas iguais para todos os entrevistados da pesquisa, de fácil compreensão e com questões fechadas. Foi realizada a análise e verificação dos dados, e os resultados serão demonstrados por meio de gráficos para melhor interpretação, utilizando a análise quantitativa, como demonstrado nos tópicos abaixo.

Em primeiro momento os entrevistados foram questionados sobre o seu gênero, cujo resultado pode ser observado no gráfico abaixo.

Gráfico 01: Gênero dos entrevistados

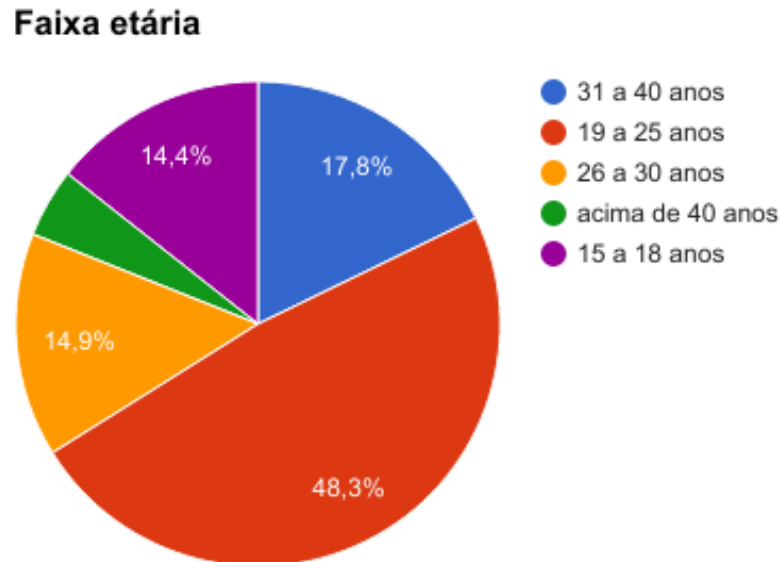


Fonte: Elaborado pelos autores com base nas pesquisas

Como pode ser observado, das 174 pessoas entrevistadas, 66,7% são do sexo feminino e 33,3% do sexo masculino.

Os entrevistados também foram questionados a respeito de sua faixa etária, cujos resultados podem ser observados no gráfico abaixo.

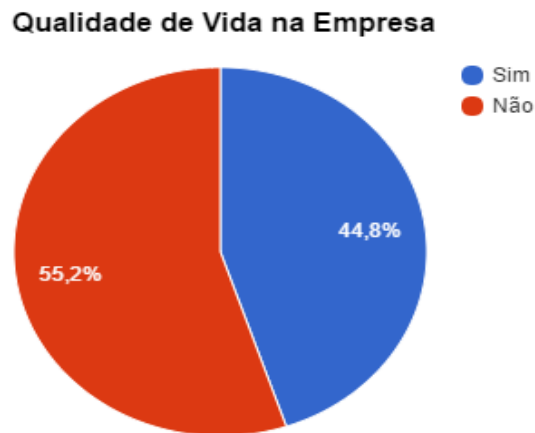
Gráfico 02: Faixa etária



Fonte: Elaborado pelos autores com base nas pesquisas

Em relação à faixa etária dos entrevistados evidencia-se que 4,6% têm acima de 40 anos, 14,4% possuem entre 15 a 18 anos, 14,9% possuem entre 26 a 30 anos e 17,8% possuem entre 31 a 40 anos. A partir dessa análise é possível verificar que a maioria dos entrevistados, possui idade entre 19 a 25 anos.

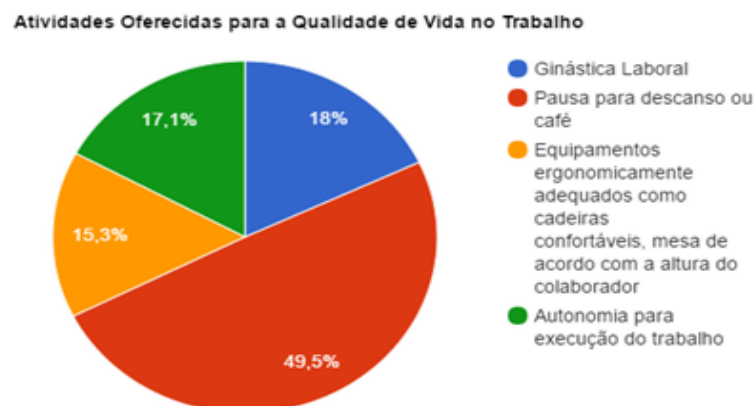
Os entrevistados foram questionados também se a empresa em que trabalham oferece alguma atividade para proporcionar a Qualidade de Vida a eles, cujos resultados podem ser observados no gráfico abaixo.

Gráfico 03: Qualidade de Vida na Empresa

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa

Dentre os 174 entrevistados percebeu-se que 44,8% ou 78 pessoas trabalham em empresas que oferece alguma atividade para que o colaborador tenha uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho, e a maioria dos entrevistados, 55,2% num total de 96 pessoas, trabalham em empresas onde os seus gestores não oferecem atividades relacionadas a QVT.

Em seguida, os 44,8% entrevistados que atuam em empresas que oferecem atividades relacionadas à qualidade de vida no trabalho, foram questionados sobre quais são os tipos de atividades oferecidas. Os resultados podem ser observados no gráfico abaixo.

Gráfico 04: Atividades Oferecidas para a Qualidade de Vida no Trabalho

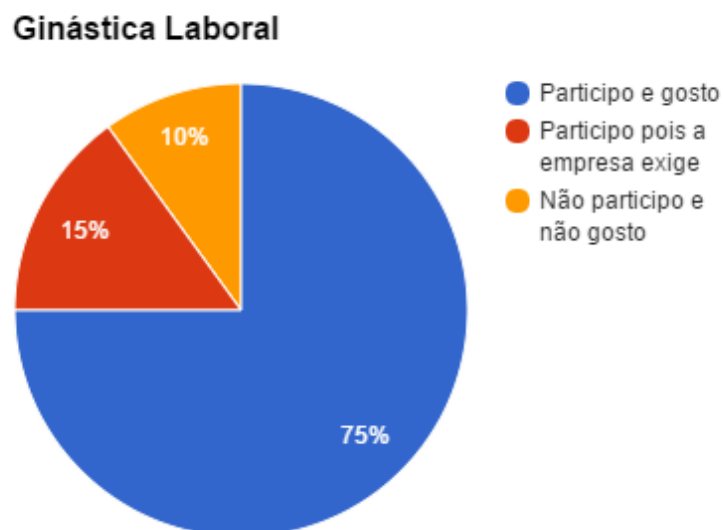
Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa

Observou-se no gráfico acima que, dos entrevistados que atuam em empresas que oferecem atividades para que haja qualidade de vida no trabalho, 18%, correspondente a 20 pessoas, atuam em empresas que proporcionam a ginástica laboral; 49,5% deles, correspondente a 55 pessoas, atuam em empresas que têm pausa para descanso ou café; 15,3% deles, correspondente a 17 pessoas, atuam em empresas que possuem equipamentos ergonomicamente adequados como cadeiras confortáveis e mesa de acordo com a altura do colaborador; e 17,1% deles, correspondente a 19 pessoas, possuem autonomia para execução do trabalho.

Nessa pergunta, os entrevistados puderam responder mais de uma alternativa e, por esse motivo se os resultados forem somados serão obtidos maior número de respostas (111) do que o número de pessoas entrevistadas (78).

Os entrevistados que atuam em empresas que proporcionam a ginástica laboral como atividade para melhorar a qualidade de vida do trabalho, tiveram a opinião sobre tal atividade questionada, cujos resultados podem ser obtidos no gráfico abaixo.

Gráfico 05: Ginástica Laboral



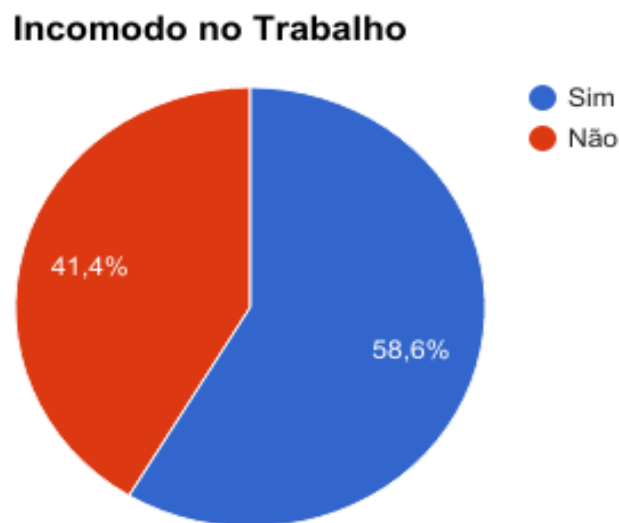
Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa

Pode-se observar que, sobre a atividade da ginástica laboral, 75% dos entrevistados, correspondente a 15 pessoas, participa e gosta de tal atividade;

15% dos entrevistados, correspondente a 03 pessoas, participa da atividade pois a empresa exige e 10% dos entrevistados, correspondente a 02 pessoas, não participa e não gosta da atividade proporcionada pela empresa.

Os entrevistados foram questionados ainda se em seu local de trabalho existe algo que possa lhes causar algum incômodo, cujos resultados seguem no próximo gráfico.

Gráfico 06: Incomodo no Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa

Dentre os entrevistados, 58,6% ou o correspondente 102 pessoas, apontam que sentem algum incômodo no local de trabalho, já as outras 72 pessoas, correspondente a 41,4% dos entrevistados afirmaram que não há nada que lhes incomodam.

Os 58,6% dos entrevistados que sentem algum incômodo em seu local de trabalho puderam responder sobre quais são os fatores que mais lhe incomodam, cujas respostas se encontram no gráfico a seguir.

Gráfico 07: Fatores que causam incômodo no ambiente de trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa

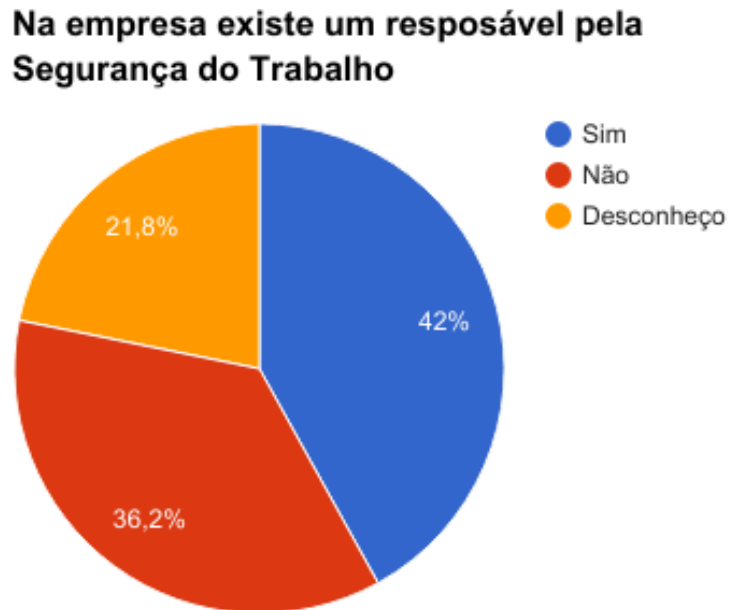
Observou-se que dentre os fatores que causam incômodo nas pessoas, 24,7%, ou o correspondente a 44 pessoas, consideram o barulho intenso; 7,3%, correspondente a 13 pessoas, consideram a poluição; 7,3%, correspondente a 13 pessoas, consideram a falta de higiene; 14,6%, correspondente a 26 pessoas, consideram a falta de ventilação; 16,3%, correspondente a 29 pessoas, consideram a falta de organização; 11,8%, correspondente a 21 pessoas, consideram a falta de espaço físico (ambiente apertado) e 18%, correspondente a 32 pessoas, consideram a falta de equipamentos adequados.

Os entrevistados puderam assinalar mais de uma alternativa, então, se as respostas forem somadas, serão obtidos um número maior (178) e não 102 que foi o número de pessoas que afirmaram sentir algum incômodo.

Percebe-se então que o maior incômodo dos colaboradores está no barulho intenso, na falta de equipamentos adequados, na falta de organização e na falta de ventilação.

Foi questionado aos entrevistados se em seu local de trabalho existe alguém responsável pela Segurança do Trabalho, cujas respostas seguem abaixo.

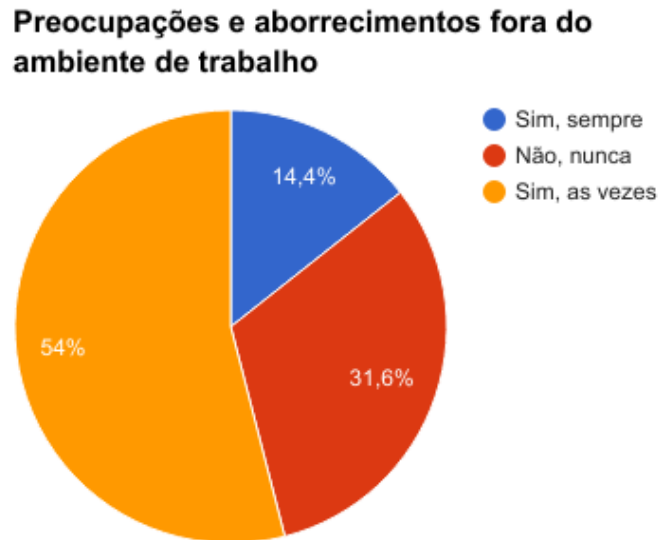
Gráfico 08: Na empresa existe um responsável pela segurança do trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores com base nas pesquisas

Como é possível verificar, 42% ou o correspondente a 73 pessoas, afirmaram que a empresa possui um profissional de segurança do trabalho, já 36,2% ou o correspondente a 63 pessoas, afirmaram que a empresa não tem este profissional e 21,8% ou o correspondente a 38 pessoas desconhece esta informação.

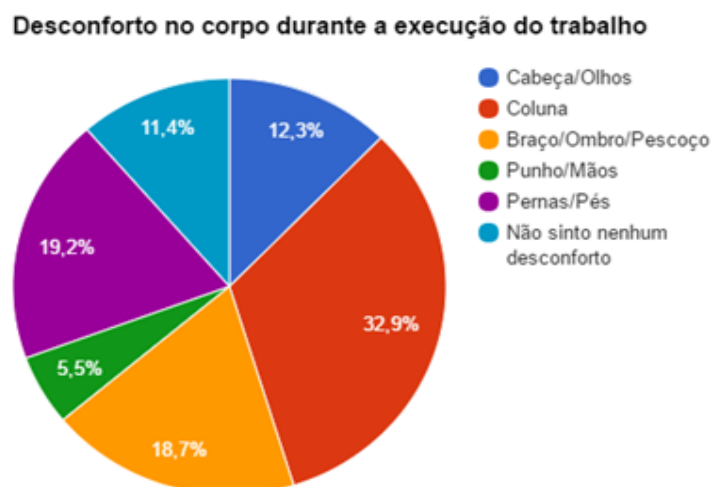
Foi questionado aos entrevistados também se suas funções causam preocupações e aborrecimentos que os mesmos levam para fora do ambiente de trabalho. As respostas foram às seguintes:

Gráfico 09: Preocupação e aborrecimentos fora do ambiente de trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas pesquisas

A maioria dos entrevistados, ou seja, 54%, afirma que às vezes sua função causa preocupações e aborrecimentos fora do ambiente de trabalho, 31,6% não possuem preocupações ou aborrecimentos fora e 14,4% sempre estão preocupados ou aborrecidos devido a responsabilidade da função que se executam.

Foi perguntado aos entrevistados também sobre a parte do corpo em que mais sentem desconforto durante a atividade executada em sua função, cujos resultados obtidos são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 10: Desconforto no corpo durante a execução do trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas pesquisas

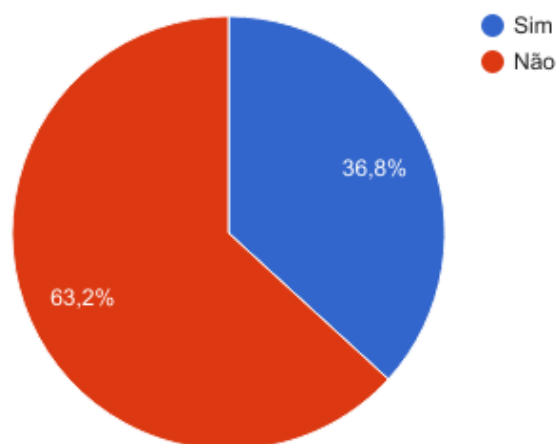
Dentre os 174 entrevistados, como pode ser observado no gráfico, 11,4% deles ou o correspondente a 25 pessoas afirmam que não sentem nenhum desconforto. No entanto, os demais entrevistados correspondentes a 149 pessoas, afirmam sentir alguma dor durante a execução de suas atividades. Destes então pode-se observar que 12,3%, correspondente a 27 pessoas, sentem incômodo na cabeça e nos olhos; 32,9%, correspondente a 72 pessoas, sentem incômodo na Coluna; 18,7%, correspondente a 41 pessoas, sentem incômodo no braço, no ombro ou no pescoço; 5,5%, correspondente a 12 pessoas, sentem incômodo no punho ou nas mãos; e 19,2%, correspondente a 42 pessoas, sentem incômodo nas pernas e nos pés.

Nessa alternativa, os entrevistados puderam responder a mais de uma alternativa, desta forma se as respostas forem somadas, serão obtidos um número maior (194) do que o número de pessoas que apontaram algum incomodo, ou seja, 149.

Os entrevistados foram questionados também se a empresa em que trabalham proporciona a eles algum tipo de incentivo, tais como os clubes, o convênio médico e odontológico, ou seja, benefícios que contribuem para a Qualidade de Vida.

Gráfico 11: A empresa oferece incentivo para Qualidade de Vida

A empresa oferece incentivo para a Qualidade de Vida



Fonte: Elaborado pelos autores com base nas pesquisas

Observando o gráfico acima, nota-se que 36,8% das empresas oferecem incentivos/benefícios, proporcionando melhor qualidade de vida aos colaboradores, e 63,2% dos entrevistados diz não receber nenhum tipo de incentivo/benefício o que causa insatisfação e desmotivação no trabalho.

Os entrevistados foram questionados ainda sobre qual (is) item (s) os mesmos avaliam como mais importante para se obter a Qualidade de Vida no Trabalho, cujas respostas se encontram no gráfico a seguir.

Gráfico 12: Fatores importantes para a Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores com base nas pesquisas

Nota-se que 18,1% dos entrevistados, correspondente a 57 pessoas, consideram horários flexíveis como mais importantes; 24,1%, correspondente a 76 pessoas, consideram Instrumentos de trabalho adequados (cadeira, mesa, EPI's) como mais importante; 14,3%, correspondente a 45 pessoas, consideram a boa remuneração como mais importante; 15,6%, correspondente a 49 pessoas, consideram o plano de saúde como mais importante; 12,1%, correspondente a 38 pessoas, consideram o plano de carreira como mais importante; 7,6%, correspondente a 24 pessoas, consideram a cesta básica ou o vale alimentação como mais importante; e 8,3%, correspondente a 26 pessoas, consideram a pausa no trabalho para descanso/café (10/15 minutos) como mais importante.

Nesse questionamento os entrevistados puderam responder a mais de uma alternativa nesta questão, sendo assim, se todas as respostas forem somadas serão obtidos um número maior (315) do que o número de entrevistados que foi 174.

4.2 IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA PARA MAIOR PRODUTIVIDADE SOB A VISÃO DE PROFISSIONAIS DA AREA

Foi realizada uma entrevista com duas profissionais da área da psicologia acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, com o intuito de demonstrar a importância desse assunto no meio organizacional, com base no cenário atual das organizações. As profissionais entrevistadas são da área de psicologia sendo elas: G.D., atuante na cidade de Bastos/SP e A.E.L., atuante na cidade de Rinópolis/SP.

Ambas relataram que a Qualidade de Vida no Trabalho é algo de grande importância nas organizações, pois tem impacto direto sobre a produtividade e também influencia na motivação dos colaboradores. Algumas empresas acabam se preocupando mais com a quantidade produzida e lucros, exigindo de seus colaboradores mais horas trabalhadas e não se preocupam em oferecer uma melhor qualidade de vida no trabalho. Se as organizações adotarem medidas de qualidade de vida, oferecendo condições de saúde física, mental e emocional automaticamente diminui-se a questão de atestados médicos, aumentando o grau de satisfação e qualidade na produção.

Através das entrevistas realizadas com as profissionais, foi possível reforçar que as pressões no trabalho, falta de valorização, insatisfação com as atividades, tem gerado o estresse ocupacional que dependendo da intensidade pode ocasionar a Síndrome de Burnout, cuja teoria pode ser observada ao longo deste trabalho.

O ideal seria as empresas ofereçam um programa de qualidade de vida aos colaboradores, sendo visto como um investimento em longo prazo e acompanhamento, melhorando o clima organizacional. Empresas que aplicam a QVT, tornam-se destaque por oferecem melhores condições de trabalho e se preocuparem com seus colaboradores, conseqüentemente as empresas crescem e se tornam as melhores do mercado oferecendo maior qualidade em seus produtos.

Concluindo, as duas psicólogas afirmam que um Programa de Qualidade de Vida bem elaborado e aplicado dentro das empresas, traz benefícios tanto para o colaborador quanto para o gestor, os dois lados ganham em satisfação e produção.

5. PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ao longo do presente trabalho, pode-se perceber que devido à importância de gerar maior Qualidade de Vida no Trabalho e ter melhores resultados na satisfação dos colaboradores, maior produção devido a satisfação dos colaboradores, maior harmonia dentro da empresa, menos gastos com possíveis afastamentos, etc., é importante para a empresa optar por um Plano de Qualidade de Vida no Trabalho, no qual contenha neste plano possíveis sugestões para que o gestor possa oferecer condições de trabalho decentes e que possam suprir as necessidades do colaborador, dentro do possível para a empresa.

Segue a Proposta de Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

O Plano de QVT baseia-se na aplicação de Ginástica Laboral diariamente, que é uma série de exercícios praticados no local de trabalho, com o objetivo de proporcionar aos funcionários: boas condições físicas e mentais, prevenir lesões, melhorar o condicionamento, aliviar o estresse, melhorar a postura dentre outros benefícios. Para a empresa as qualidades do plano também são muitas, tais como: diminuir o índice de acidente no trabalho, aumentar o desempenho do funcionário, estimular o trabalho em equipe, melhorar a produtividade e muitos outros benefícios. A ginástica laboral é uma ferramenta de curta duração, com o tempo máximo de 10 a 15 minutos ao dia, ou em intervalos alternados durante a jornada de trabalho. Como percebe-se, a ginástica é algo benéfico para ambas as partes, e o melhor, o custo para a implantação é baixíssimo e acessível para todos os tipos de empresa.

Figura 02: Ginástica Laboral



Fonte: Michelleti (2017, S/D)

Proporcionar aos funcionários um plano onde possa haver pausas para descanso durante os períodos de trabalho. As pausas também são curtas, com duração entre 10 e 15 minutos, com paradas para um café e descontração. Essa pausa tem como benefício reduzir o estresse e tornar o funcionário mais produtivo, evitando assim acidentes no trabalho e desgaste do mesmo.

O Plano de QVT tem como uma possível ideia para os gestores oferecer incentivos aos seus colaboradores, de forma que fiquem mais satisfeitos com a organização, sabendo que a mesma se preocupa com o bem estar deles fora da empresa, seja com a saúde (plano de saúde, plano odontológico), seja com o lazer (clubes, academias), ou qualquer outro tipo de incentivo, afim de que o colaborador possa ter maior Qualidade de Vida. A sugestão de implantação de um espaço para jogos dentro da empresa como sinuca ou bilhar é interessante para quem quer aproveitar o tempo de não produção para colocar a mente e o psicológico estáveis.

O presente Plano tem como objetivo também, diminuir preocupações e aborrecimentos dos colaboradores fora de seu ambiente de trabalho. Uma possível solução seria pelo menos uma vez por mês realizar-se na empresa um pequeno café da manhã, podendo ser oferecido pão com manteiga, café, chá, bolachas e frutas, afim de todos colaboradores e gestores se reunirem e apontar quais são os principais problemas que estão acontecendo dentro da empresa, assim, o colaborador teria um momento exato de tirar suas dúvidas, de pedir soluções, de "descarregar" o problema que às vezes não comunica ao chefe e acaba levando para sua casa por medo ou falta de comunicação com o próprio chefe que muitas vezes na correria do dia a dia não tem contato com o colaborador.

É de grande importância também, o conceito da ergonomia, que se baseia em técnicas de adaptação no ambiente de trabalho com objetivo ergonômico em gerar bem-estar aos funcionários, reduzindo dores lombares, por exemplo, ou dor nos braços, pernas, etc. Muitas vezes uma cadeira e mesa de acordo com a altura do colaborador pode causar um grande conforto para ele na execução de seu trabalho. A adaptação correta dos instrumentos de trabalho proporcionará uma eficácia no trabalho e evitará um esforço extremo do trabalhador, cuidados no qual pode-se diminuir ou prevenir as doenças causadas no trabalho e acidentes, sem gerar um grande custo a empresa.

Em um intervalo de 15 em 15 dias, por exemplo, seria interessante aos gestores organizar o "Dia da Massagem", com profissionais ou até mesmo estagiários de fisioterapia, por exemplo, onde neste dia cada colaborador teria direito a uma pequena pausa em suas tarefas para uma sessão de massagem no local em que sente mais incomodo, visando sair um pouco da rotina de trabalho e aliviar suas tensões, dores e voltar um pouco mais ativo ao trabalho novamente.

Figura 03: Massagem na Empresa



Fonte: Pontozen Massagem Terapêutica e Acupuntura, (S/D)

O "Dia da Massagem" tem como objetivo diminuir o índice de colaboradores com dores no corpo, uma vez que são altas as reclamações em relação as dores, o que pode gerar doenças e consequentemente afastamento do colaborador.

Por fim, mas talvez até mesmo o mais importante, é necessário sugerir aos gestores que dêem mais atenção aos seus colaboradores, que muitas vezes tem uma visão diferente, uma visão um pouco mais critica da empresa, criticas essas que se o gestor levar a sério poderá evitar muitos maiores problemas como um acidente de trabalho ou um afastamento do colaborador por exemplo. É importante que a empresa tenha mais atenção com seus colaboradores afim de estarem na medida do possível satisfeitos e consequentemente mais produtivos.

O Plano de QVT tem por objetivo causar o bem estar aos funcionários, com ideias que possam gerar maior produtividade a empresa sem que o funcionário adoça fisicamente ou psicologicamente e com um custo acessível as micros e pequenas empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dos estudos e pesquisas realizados podemos perceber que o tema Qualidade de Vida no Trabalho vem destacando-se cada vez mais no ambiente empresarial, pois a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação.

A maioria das pessoas passa a maior parte do tempo em seu ambiente de trabalho. Sendo assim, tudo o que acontece lá acaba influenciando no comportamento fora da organização e principalmente na saúde e na qualidade de vida do colaborador. Um ambiente corporativo com qualidade de vida proporciona ao colaborador uma vida de mais segurança, motivação e desenvolvimento, tanto pessoal como profissional. Nesse sentido, o termo Qualidade de Vida no Trabalho significa o nível de satisfação que o colaborador tem com o seu ambiente de trabalho bem como todas as suas atividades exercidas.

Para que isso ocorra, é necessário que as necessidades básicas, como as fisiológicas e as psicológicas de cada colaborador sejam atendidas, pois o colaborador precisa estar saudável para ter qualidade de vida no trabalho. Para que um programa de QVT seja adequado e que não haja dificuldade na sua implantação, é necessário que os gestores busquem a humanização dentro da organização, oferecendo condições necessárias para o desenvolvimento profissional de cada colaborador, bem como o seu bem-estar físico e mental dentro do ambiente de trabalho.

Partindo desse pressuposto, é necessário que as organizações desenvolvam programas e atividades voltadas para proporcionar qualidade de vida ao colaborador, não apenas analisando as formas de trabalho, mas sim encontrando maneiras de que o trabalho faça com que as pessoas se sintam bem. O foco deve estar direcionado tanto a produtividade quanto ao indivíduo. Em modelos existentes autores afirmam que as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a reações pessoais e no trabalho que afetam a qualidade de vida do colaborador no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho é um dos desafios do ambiente atual das organizações, que precisam estar atentas á qualidade de vida das pessoas que dela fazem parte, pois isto reflete diretamente nos resultados da empresa. Porém infelizmente a maioria das empresas ainda não aplica a QVT ou a

aplicam de maneira errada, por isso, neste trabalho foi proposto um plano de qualidade de vida no trabalho com ações a serem utilizadas em pequenas e médias empresas a fim de proporcionar melhoria a seus colaboradores.

A QVT é mais que mera política de redução de custos, pois possibilita o bom convívio do colaborador na organização em que trabalha, e ter um bom ambiente e benefícios que satisfaçam seus anseios pode garantir um clima de confiança entre organização e colaborador e conseqüentemente maior produtividade.

Podemos considerar então que investir em Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. É necessário que os administradores das empresas tenham essa consciência e busquem sempre identificar as necessidades de sua equipe de trabalho, para aplicar melhorias adequadas, solucionar e prevenir situações relacionadas a motivação e satisfação. Quanto maior o investimento em qualidade de vida, maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade e retorno financeiro para a organização.

REFERÊNCIAS

ABERGO - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA. **O que é Ergonomia**. Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia>. Acesso em: 28 mar. 2017.

ABREU, Klayne Leite; et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, vol.22, no.2, n.p., Junho 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000200004> Acesso em: 26 abr. 2017.

ABREU, Andreza . **Qualidade de vida no trabalho**: principais técnicas e benefícios. Disponível em: <https://www.salpinx.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/#_Toc139818952>. Acesso em: 08 abr. 2017.

ARAUJO, Monica; PAULA, Marcos. **LER/DORT**: : UM GRAVE PROBLEMA DE SAÚDE PÚBLICA QUE ACOMETE OS CIRURGIÕES-DENTISTAS .Disponível em: <<http://www.ufjf.br/nates/files/2009/12/Educacao1.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BARBARO, Alessandra et al. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho**. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762009000200008>. Acesso em: 15 maio 2017.

BARROS, Alba Lucia Botura Leite et al. Situações geradoras de ansiedade e estratégias para seu controle entre enfermeiras: estudo preliminar. Ribeirão Preto:**Rev. Latino-Am. Enfermagem** v.11 n.5. Set./Out. 2003. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692003000500004>. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRITO, Lucas C. et al. A Abordagem Biopsicossocial Em Profissionais De Nível Operacional, Intermediário e Liderança: Um Estudo em Organizações Públicas e Privadas. **Revista Inova Ação**, Teresina, v.3, n.1, art 2, p.19-33, jan./jun.2014. Disponível em: <<http://www4.fsnet.com.br/revista/index.php/inovaacao/article/view/587>>. Acesso em: 28 fev. 2017

BRITO, Lucas C. et al. Adaptação do modelo BPSO-96 de qualidade de vida no trabalho a profissionais do gênero feminino. **Saber Humano**, ISSN 2446-6298, Restinga Sêca-RS, v.5, n.7, p.89-105, jul. /dez.2015. Disponível em:<<https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/view/88>>. Acesso em: 28 fev. 2017.

CAILLIET, Rene. Compreenda sua dor de Coluna. São Paulo: Manole, 1987. 188 p.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **Karoshi**: a morte súbita pelo excesso de trabalho. 2013.180 p. Mestrado em Direito Constitucional pelo IDP: (Especialista em direito e Processo do Trabalho pelo UniCeub). Brasília DF. 2013. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/50030/008_chehab.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 05 de abr. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 16. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

EVANGELISTA, Ianes. O colaborador como um ser biopsicossocial. **Revista InterAtividade**, Andradina, v.3, n.2, p.49-62, 2º sem.2015. 2015. Disponível em: <<http://www.firb.br/editora/index.php/interatividade/article/view/162>>. Acesso em: 28 fev. 2017.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 3. ed.

FERREIRA, Andreia. **Ansiedade no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <https://www.psicologoeterapia.com.br/ansiedade/ansiedade-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 09 abr. 2017

FILHO, Luiz; JUNIOR, Alfredo. **LER/DORT: multifatorialidade etiológica e modelos explicativos**. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/30397/S1414-32832004000100009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

GARCIA, et al. **ANÁLISE DO PERFIL DO PACIENTE PORTADOR DE DOENÇA OSTEOMUSCULAR RELACIONADA AO TRABALHO (DORT) E USUÁRIO DO SERVIÇO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DO SUS EM BELO HORIZONTE**. Disponível em: <<http://rbf-bjpt.org.br/files/v8n3/v8n3a14.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

INOCENTE, Nancy Julieta et al. (Org.). **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. 303 p. v. 3. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=4uzeBbPWwc4C&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 07 abr. 2017.

IPC - INSTITUTO DE PATOLOGIA DA COLUNA. **Lombalgia**. Disponível em: <<http://patologiadacoluna.com.br/lombalgia/>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

KNOPLICH, José. **Viva bem com a coluna que você tem: dores nas costas tratamento e prevenção**. 5. ed. São Paulo: IBRASA, 1980. 230 p.

KRUPA, Vânia Elisete Surek. **Ergonomia**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/ergonomia/>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

LEE, K.J. **Princípios de Otorrinolaringologia: Cirurgia de cabeça e pescoço**. 9. ed. São Paulo: AMGH Editora Ltda, 2010. 976 p. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=p4Y2nO3TKcC&pg=PA67&dq=preven%C3%A7%C3%A3o+da+perda+auditiva+no+trabalho&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiSv-ikvZjTAhVGg5AKHfN8CEQQ6AEIJjAC#v=onepage&q=preven%C3%A7%C3%A3o%20da%20perda%20auditiva%20no%20trabalho&f=false>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

LEISER, Tatiane. **Empresas discutem e valorizam a qualidade de vida de seus funcionários**. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/empresas-discutem-e-valorizam-a-qualidade-de-vida-de-seus-funcionarios>>. Acesso em: 07 abr. 2017.

LEITE, Marcus; TOMELIN, Carlos; RAMOS, Marcos. **Bastidores da hotelaria: qualidade de vida no trabalho no setor de governança - camareiras dos hotéis de Foz do Iguaçu – PR - Brasil**. 2014. 201 p. dissertação (graduação) - Universidade do Vale do Itajaí, Balneário Camboriú - SC, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/tms/v10nEspecial/v10a26.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

LIMA, Mariana Araguaia de Castro Sá . **Doenças psicológicas**. Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/doencas/doencas-psicologicas.htm>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

LONGEN, WILLIANS. **GINÁSTICA LABORAL NA PREVENÇÃO DE LER/DORT: UM ESTUDO REFLEXIVO EM UMA LINHA DE PRODUÇÃO**. 2003. 21 p. dissertação (PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO)- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, Florianópolis, 2003. Disponível em: <<http://www.fisioterapialonglife.com.br/images/re2.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

MACEDO, Rui B. . **Segurança, saúde, higiene e medicina do trabalho**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012. 160 p. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=mwXO5PXVgNQC&pg=PA117&dq=tipos+de+doen%C3%A7as+fisicas+no+trabalho&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwi2iPqihv3SAhUGGZAKHdK6DPMQ6AEIPzAG#v=onepage&q=tipos%20de%20doen%C3%A7as%20fisicas%20no%20trabalho&f=false>>. Acesso em: 27 mar. 2017

MAGALHÃES et al. **Fatores de risco para doenças cardiovasculares em profissionais de enfermagem: estratégias de promoção da saúde**. 2014. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v67n3/0034-7167-reben-67-03-0394.pdf>> Acesso em 29 mar. 2017.

MARQUES, José Roberto. **QVT – Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho-dicas-e-conceitos/#>>. Acesso em: 04 mar. 2017.

MARQUES, José Roberto. **Os sintomas mais frequentes da depressão no trabalho**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/sintomas-mais-frequentes-depressao-ambiente-trabalho/>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

MERCÚRIO, Ruy. **Dor nas costas nunca mais**. São Paulo: Manole, 1997. 163 p. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=k-swclvU2ewC&pg=PA34&dq=lombalgia&hl=pt->

BR&sa=X&sqj=2&pf=1&ved=0ahUKEwjHhYfX8PrSAhWHvJAKHaZrAEEQ6AEIHjAB#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 29 mar. 2017.

MICHELLETI, Katia. **Ginástica Laboral**. Disponível em: <<http://brasilseg.med.br/Site/ginastica-laboral/>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

MONTEIRO, Welsio Cracel do Rêgo. **Prevenção de acidentes e doenças profissionais**. Brasília, SENAI/DN, 2000. 133 p. (Série SENAI Formação de Formadores).

NABUCO, Cristina. **Burnout: os sinais da síndrome é causada pelo esgotamento no trabalho**. Disponível em: <<http://claudia.abril.com.br/saude/burnout-os-sinais-da-sindrome-que-e-causada-pelo-esgotamento-no-trabalho/>> Acesso em 12 abr. 2017

NASCIMENTO, Wilmar. **QUALIDADE de vida no trabalho: origem, evolução e conceito - uma visão bibliográfica**. Coleção - gestão da saúde pública, 2013. 200 p. v.13 (Filosofia) - Fundação Educacional do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2013. Disponível em:< <http://www.gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf> >. Acesso em: 26 fev. 2017.

OLIVEIRA, Charles. **Tratamentos Dor Lombar Crônica**. Disponível em: <<http://www.mundosemdor.com.br/tratamentos-dor-lombar-cronica/>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

OSWALDO, Yeda. **Gestão da carreira profissional: Uma perspectiva holística**. São Paulo: Livrus Negócios Editoriais, 2011. 145 p. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=LQ6iAgAAQBAJ&pg=PA88&dq=fatores+estressores+no+ambiente+de+trabalho&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjBq8qWxovTAhUJhpAKHR6HDrAQ6AEIJDAC#v=onepage&q=fatores%20estressores%20no%20ambiente%20de%20trabalho&f=false>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Um olhar crítico sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho e Nadler e Lawler**. p.dissertação (Mestrando em Engenharia de Produção)- Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPRn 193, n.p. dezembro 2009. Disponível em:<<http://www.efdeportes.com/efd139/modelo-de-qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 05 mar. 2017.

PEREIRA, Eduardo. **Tendinites, sintomas, tratamento e causas**. s.d. disponível em < <http://www.minhavidacom.br/saude/temas/tendinite/>>. Acesso em 28 mar. 2017.

PINTO, Michele Nakagami Braule . **A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho Para o Bem Estar do Colaborador**. Disponível em:<<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-o-bem-estar-do-colaborador>>. Acesso em: 23 mar. 2017.

PONTO ZEN. **Massagem Terapêutica e Acupuntura**. Disponível em: <<http://www.massagem.net/in-company/>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Conceito de qualidade de vida**. Disponível em:<<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/conceito-de-qualidade-de-vida/34168>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

PORTAL PFIZER. **Os diferentes tipos de cardiopatia**. Disponível em: <<http://www.pfizer.com.br/noticias/Os-diferentes-tipos-de-cardiopatia>>. Acesso em 29 mar. 2017.

PORTAL SEGURANÇA NO TRABALHO. **Audição e Trabalho**, 2008. Disponível em:<<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/artigos/audicao.html>>. Acesso em: 09. Abr. 2017.

PORTAL SOCIEDADE BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL. **Quais os sintomas e como acabar com estresse emocional**. Disponível em <<http://www.sbie.com.br/blog/quais-os-sintomas-e-como-acabar-com-stress-emocional/>>. Acesso em 26 abr. 2017

REGIS FILHO DR., Gilséen Ivan. **Ergonomia Aplicada a Odontologia**: as doenças de caráter ocupacional. 21.ed. Curitiba: MAIO, 2004. 326 p. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=TPj_FH5loWgC&pg=PT145&dq=surdez+ocupacional&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjB7smMi_3SAhXJI5AKHXfGDQYQ6AEIHzAB#v=onepage&q=surdez%20ocupacional&f=false>. Acesso em: 27 mar. 2017

ROCHA, Raphaela Freitas. **A Qualidade de vida no trabalho em pequenas empresas**: a mensuração rumo a melhoria – o caso agromídia software Ltda. 2007 136 p. (Departamento de Letras) - Universidade Federal de Viçosa Centro de Ciências Humanas Letras e Artes - Viçosa MG. 2007. Disponível em:< <http://www.secretariadoexecutivo.ufv.br/docs/anexo9.pdf>>. Acesso em 16 mar. 2017.

ROMANA, Livia Gallerani. **Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho/>>. Acesso em: 07 abr. 2017.

ROSSA, Giovana. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 07 abr. 2017.

SANCHES, Cida. Estresse na Rotina do Trabalho: um Estudo dos Estressores na Rotina do Trabalho dos Funcionários de Micro e Pequenas Empresas. **V Encontro de estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas**, p.1-15, 2008. Disponível em: <http://www.anegepe.org.br/edicoesanteriores/saopaulo/169_trabalho.pdf> . Acesso em: 08.abr.2017.

UENO, Caroline. **Ergonomia e as doenças ocupacionais**. 2012. Disponível em <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/fisioterapia/ergonomia-e-as-doencas-ocupacionais/17854> />. Acesso em 27 mar. 2017.

VARELLA, Dráuzio. **SÍNDROME DE BURNOUT**. Disponível em: <<https://drauziovarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

WISNER, Alain. **Por Dentro do trabalho**: ergonomia: método & técnica. São Paulo: FTD, 1987. 189 p.

ZAFALÃO, Elisa. **A importância da Ergonomia no ambiente de Trabalho (NR-17)**. Disponível em: <<http://www.saudeocupacional.org/2017/01/a-importancia-da-ergonomia-no-ambiente-de-trabalho-nr-17.html>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

APÊNDICE A: ENTREVISTA REALIZADA COM PROFISSIONAIS DA AREA DE PSICOLOGIA

1. Como profissional na área de Recursos Humanos, como pode ser definida e qual a importância da Qualidade de vida dentro das empresas?

2. Aponte benefícios que a QVT trás a empresa.

3. A maioria dos empresários sabem o que significa e qual a importância da QVT ou ao contrário, desconhecem sobre a sua importância?

4. Uma empresa que oferece um bom programa de QVT consegue manter seus colaboradores mais produtivos?

5. Em sua profissão, já acompanhou casos de colaboradores com algum problema psicológico, onde o motivo era a insatisfação no trabalho?

6. Para a empresa, os gastos com a elaboração e aplicação de um programa de QVT, podem ser supridos com os resultados que ele oferecerá posteriormente? Justifique.

7. Empresas que possuem e aplicam a QVT aos seus colaboradores são mais competitivas no mercado? Por quê?

8. Qual dica poderia oferecer aos gestores de uma empresa em relação à aplicabilidade da QVT?

9. Por fim, na sua opinião, como deve ser desenvolvido um programa de qualidade de vida no trabalho? Quais ações devem ser utilizadas?

APÊNDICE B: QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1.Qual é o seu gênero?

feminino masculino

2.Qual é a sua faixa etária?

15 a 18 19 a 25 26 a 30 31 a 40 acima de 40

3.A empresa em que você trabalha oferece alguma atividade para proporcionar qualidade de vida ao trabalhador? Caso ofereça, quais são elas?

Sim Não

Ginástica Laboral

Pausa para descanso ou café

Equipamentos ergonomicamente adequados como cadeira confortáveis, mesa de acordo com a altura do colaborador.

Autonomia para execução do trabalho.

4. Caso a empresa ofereça Ginástica Laboral, qual sua opinião?

Participo e gosto

Participo pois a empresa exige

Não participo e não gosto.

5. Em seu ambiente de trabalho, existe algo que lhe causa incomodo? Qual?

Barulho intenso

Poluição

Falta de higiene

Falta de ventilação

Falta de organização

Falta de espaço físico (ambiente pequeno)

Falta de equipamentos adequados

Não, nada me incomoda.

6. Na empresa em que você trabalha existe alguém responsável pela segurança do trabalho.

Sim Não Desconheço

7. Suas funções lhe causam preocupações e aborrecimentos fora do seu ambiente de trabalho?

Sim, sempre Sim, as vezes Não, nunca

8. Em qual (is) parte (s) de seu corpo sente desconforto no momento da execução do trabalho?

Cabeça/olhos

Coluna

Braço/Ombro/Pescoço

Punho/Mãos

Pernas/Pés

Não sinto nenhum desconforto

9. Sua empresa oferece algum incentivo para que você busque a Qualidade de Vida? (Convênios com clubes, médicos, odontológicos).

Sim Não

10. Em sua opinião, o que é mais importante para se obter a Qualidade de Vida no Trabalho?

Horários flexíveis

Instrumentos de trabalho adequados (cadeira, mesa, EPI's)

Ser bem remunerado

Plano de saúde

Plano de carreira

Cesta básica/vale alimentação

Pausa durante o trabalho para descanso/café (10/15 minutos)