

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Demetrio Takami Piloni
(Discente do 4º ano do curso de Administração -AEMS)

Elisângela Aguiar Alcalde
DocenteMSc das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS

Fabiana Teodoro da Silva
(Discente do 4º ano do curso de Administração -AEMS)

Claudia Souza de Oliveira Marques
(Discente do 4º ano do curso de Administração -AEMS)

Liliam da Silva Souza
(Discente do 4º ano do curso de Administração -AEMS)

RESUMO

A qualidade de vida no ambiente de trabalho é cada vez mais requisitada nas organizações. É muito provável que funcionários motivados, capacitados e bem remunerados passem a ter um desempenho acima da média. O reconhecimento que o estresse no trabalho tem conseqüências indesejáveis para a saúde dos trabalhadores e gera custos ou impacto econômico para as empresas. Atualmente as organizações vivem em um ambiente globalizado e competitivo e a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. Isto exige cada vez mais dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sob pressão. A Ginástica Laboral é um programa implantado nas empresas, que consiste em pausas com exercícios, que levam em consideração as atividades e demandas físicas existentes nos diversos setores. A implantação de um programa de Ginástica Laboral busca despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida, e não apenas de alteração nos momentos de ginástica orientada dentro da empresa. Evidências demonstram a importância da Ginástica Laboral na prevenção de doenças ocupacionais, tais como LER/DORT, na redução dos acidentes de trabalho e das faltas. Funcionários que trabalham nas empresas com programa de qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. A QVT proporciona ainda um custo financeiro bem menor para empresas, comparado com gastos de assistência médica, produtividade baixa de funcionário, acidente e faltas no trabalho.

Palavras-chave: Ginástica Laboral; Qualidade de vida; Trabalho.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no ambiente de Trabalho é cada vez mais requisitada nas organizações, a partir do momento que uma organização insere esta filosofia de trabalho em sua cultura organizacional, o reflexo do investimento em QVT aparece na qualidade dos seus produtos ou serviços prestados. De acordo com Chiavenato (2004), para as empresas satisfazerem seus clientes externos é preciso antes de tudo, satisfazer os funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido, ou seja, precisa também satisfazer seus clientes internos.

É quase consenso que as empresas estejam cada vez mais apostando em modelos de gestão voltados para as pessoas, tentando tornar-se as empresas mais humanizadas, motivo pelo qual o seu capital intelectual tem sido valorizado como um dos ativos mais importantes e as mais variadas ações implantadas têm introduzido mais importantes e as mais variadas ações implantadas têm propiciado um melhor bem-estar e satisfação dos empregados, o que, conseqüentemente, tem promovido também um aumento na qualidade de vida articulada com o trabalho (BELMONTE, s.d, p.01).

Para Vasconcelos (2001), o assunto qualidade de vida no trabalho não é novo, mas a sua aplicação pode incorrer em vários equívocos, em algumas situações existe certa distância entre o discurso e a prática.

Tendo em vista a preocupação com a qualidade de vida do trabalhador no ambiente de trabalho. Mediante a tal fato, surgiu o interesse em verificar as condições de trabalho.

Apresenta como objetivos gerais a analisar o conhecimento da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Identificar aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais para melhores resultados. E como objetivos específicos realizar uma revisão bibliográfica sobre a QVT. Definir os principais fatores organizacionais, ambientais e comportamentais que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores. Verificar a importância da QVT.

Caracteriza-se se por uma revisão bibliográfica de natureza descritiva exploratória, na qual a busca pelos dados procedeu em livros e artigos científicos. A revisão bibliográfica tem função norteadora, refletindo e instigando um novo olhar sobre o mundo.

1 REVISÃO DA LITERATURA

1.1 ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Maximiliano (2007), quando se fala em qualidade usa-se conceitos com mais de 25 séculos, porém bastante atuais, pois, ao falarmos de qualidade, relacionamos nosso objeto de análise (produto, serviço, profissional e execução de tarefas) ao melhor, ao maior nível de desempenho.

Qualidade significa a aplicação dos melhores talentos e esforços para produzir os resultados mais elevados.

Sob a ótica de facilitar e proporcionar satisfação e bem estar ao trabalhador no desenvolvimento de sua tarefa, a QVT pode ser dita como uma preocupação do homem desde os primórdios de sua existência.

1.2 CONCEITO DE QVT

É muito provável que funcionários motivados, capacitados e bem remunerados passem a ter um desempenho acima da média, reduzindo custo, apresentando melhores soluções aos clientes e gerando como desdobramento maior vitalidade financeira, que, mais do que nunca, pode significar a sobrevivência da empresa.

De acordo com Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar.

A importância da QVT reside no fato de que passamos em ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas.

Nos dizeres de Conte (2003) é muito provável que funcionários motivados, capacitados e bem remunerados passem a ter um desempenho acima da média, reduzindo custo, apresentando melhores soluções aos clientes e gerando como desdobramento maior vitalidade financeira, que, mais do que nunca, pode significar a sobrevivência da empresa.

Chiavenato (2004) mostra que as organizações precisam estabelecer um patamar onde os trabalhadores podem satisfazer suas aspirações pessoais e

profissionais dentro do seu posto de trabalho. Analisando o aspecto pessoal, é preciso entender quais são os fatores relacionados ao tema, conceituando assim a qualidade de vida.

1.3 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E O AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Chiavenato (2004) mostra de maneira clara que a inovação e a criatividade, tão esperadas pelas organizações, partem diretamente da interação e satisfação das necessidades que o colaborador tenha em termos profissionais. Suas relações pessoais também interferem nestes aspectos, mas inserido no seu posto de trabalho, não tendo preocupações externas, os colaboradores conseguem atingir suas metas individuais com criatividade e melhorando tarefas já existentes.

2 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

2.1 AS EMPRESAS NOS DIAS ATUAIS

Atualmente as organizações vivem em um ambiente globalizado e competitivo e a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. Isto exige cada vez mais dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sob pressão.

Para Fernandes (1996), a tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas. As reformulações a nível do trabalho em si que constituem o objetivo principal das ações implicadas na QV, visando garantir maior eficácia e produtividade, e ao mesmo tempo, o atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores.

2.2 DOENÇAS OCUPACIONAIS RELACIONADAS AO TRABALHO

Atualmente as doenças ocupacionais ao trabalho estão sendo utilizado o termo DORT (Doenças Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho são doenças ocupacionais relacionadas a lesões por traumas cumulativos. São o resultado de uma descompensação entre a capacidade de movimento da musculatura e a execução de movimento rápido e constante (OLIVEIRA, 2006; MARTINS e DUARTE, 2001).

Segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), os países arcam com custos médios equivalentes a 4% de seu Produto Interno Bruto (PIB), a cada ano, em decorrência de acidentes de trabalho, de tratamento de doenças, de lesões e de incapacidades relacionadas ao trabalho (ANDRADE, 2000).

O fato é que existem inúmeros trabalhadores com queixas de dor atribuídas às suas funções.

Teixeira (2001) confirma que, entre trabalhadores brasileiros, de 80 a 90% das doenças ocupacionais, desde 1993, estão relacionadas aos distúrbios osteomusculares em virtude de problemas de trabalho. O mesmo autor relata os valores da perda econômica decorrente de acidentes de trabalho, calculado em 20 bilhões de reais, ou seja, 2% do PIB Nacional, sendo os DORT responsáveis pela ocorrência de 70% das doenças ocupacionais.

2.3 O ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Estressor é qualquer situação ou experiência que gera sentimentos de tensão, ansiedade, medo ou ameaça que pode ser de origem interna ou externa.

O reconhecimento que o estresse no trabalho tem conseqüências indesejáveis para a saúde dos trabalhadores e gera custos ou impacto econômico para as empresas, para a sociedade e para os países levou a Agência Européia a encomendar um relatório amplo para avaliar e a natureza do estresse, as suas causas, amplitude e gestão. O estudo abrangeu os efeitos do estresse sobre o trabalhador individual e sobre a empresa. O relatório apresentou dentro do Contexto do Trabalho as principais condições de trabalho de riscos para a saúde do

trabalhador, que são: cultura organizacional, falta de comunicação, baixos níveis de apoio na resolução de problemas e no desenvolvimento pessoal, falta de definição dos objetivos organizacionais, ambigüidade e conflito de papéis, imprecisão da definição das responsabilidades dos trabalhadores, estagnação na carreira e incerteza, promoção insuficiente ou excessiva, salários baixos, insegurança do emprego, baixo valor social do trabalho, falta de participação no processo de decisão, falta de controle no trabalho, isolamento social ou físico, relações deficientes com os superiores, conflitos interpessoais, falta de apoio social, incompatibilidade das exigências trabalho / vida privada, falta de apoio em casa, duplos problemas de carreiras (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK RESEARCH, 2000 *apud* AREIAS; COMANDULE, s.d).

3 GINASTICA LABORAL FERRAMENTA UTILIZADA PARA QVT

3.1 NO BRASIL

No Brasil, surgem as primeiras manifestações de atividades físicas entre funcionários, em 1901, mas a Ginástica Laboral teve sua proposta inicial publicada somente em 1973. Algumas empresas começaram a investir em empreendimentos, com opção de lazer e de esporte para os seus funcionários, como a Fábrica de Tecidos Bangu, a pioneira, e o Banco do Brasil, com a posterior criação da Associação Atlética do Banco do Brasil (REVISTA DO CONFEF, 2004).

3.2 PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL

A Ginástica Laboral é um programa implantado nas empresas, que consiste em pausas com exercícios, que levam em consideração as atividades e demandas físicas existentes nos diversos setores. Os exercícios são aplicados no próprio ambiente de trabalho durante o expediente. Ela é também conhecida como, ginástica de pausa, ginástica do trabalho, compensatório e atividade física na empresa (MASCELANI, 2001).

Para Figueiredo e Alvão (2005), a Ginástica Laboral é uma atividade física realizada durante a jornada de trabalho, com exercícios de compensação aos

movimentos repetitivos, à ausência de movimentos, ou a posturas desconfortáveis assumidas durante o período de trabalho.

A Ginástica Laboral proporciona benefícios, tanto para o trabalhador, quanto para a empresa. Além de prevenir as LER/DORT, ela tem apresentado resultados mais rápidos e diretos com a melhora do relacionamento interpessoal e o alívio das dores corporais (OLIVEIRA, 2006).

Neste sentido, a implantação de um programa de Ginástica Laboral busca despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida, e não apenas de alteração nos momentos de ginástica orientada dentro da empresa. O mais convincente dos argumentos, que se pode utilizar para demonstrar que a atividade física constitui um importante instrumento de promoção da saúde e da produtividade, é que vale a pena praticar exercícios físicos regularmente, em virtude dos benefícios comprovados cientificamente (POLETTO e AMARAL, 2004).

Evidências demonstram a importância da Ginástica Laboral na prevenção de doenças ocupacionais, tais como LER/DORT, na redução dos acidentes de trabalho e das faltas, bem como no aumento da produtividade, na diminuição dos gastos com assistência médica e, conseqüentemente, em um maior retorno financeiro para as empresas (JIMENES, 2002; FERREIRA, 1998; REVISTA CONFEF, 2007).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível verificar que funcionários que trabalham nas empresas com programa de qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. Além de proporcionar mais interação e um bom relacionamento com os colegas de trabalho e com a própria empresa. A QVT proporciona ainda um custo financeiro bem menor para empresas, comparado com gastos de assistência médica, produtividade baixa de funcionário, acidente e faltas no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE A. L. LER: uma visão da doença. **Revista Fenacon** 2000; 54: 17. Disponível em: <<http://www.fenacon.org.br/usuarios/arquivos%5Crevistas%5Cedicao54.pdf>> Acesso em: 30 mai 2013.

AREIAS M.E.Q; COMANDULE A. Q. **Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout.** s.d. Disponível em: >http://www.fef.unicamp.br/fef/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/fadiga/fadiga_cap13.pdf< . Acesso em 03.05.13.

BELMONTE, A. **Qualidade de vida no trabalho.** s.d. Disponível em: <<http://www.aspas.com.br/pdf/Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 01.abr.2013.

CAMPOS, V. F. **TQC - Controle de qualidade total.** 2.ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE BUSINESS**, n. 7 nov 2003. Disponível em: <http://www.sottili.xpg.com.br/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf>. Acesso em 04. abr. 2013.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FIGUEIREDO F, ALVÃO M. A. **Ginástica laboral e ergonomia.** Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

MARCONI, Maria de A.; LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS C.O, DUARTE M.F.S. Efeitos da ginástica laboral em servidores da Reitoria UFSC. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, 2001; 8(4): 7-13.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Atlas, 2007.

MASCELANI, R. F. **Curso de ginástica laboral.** Universidade do Contestado Concórdia SC, 2001.

OLIVEIRA JRGO. **A prática da ginástica laboral.** 3. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006.

POLETTO SS, AMARAL, F. G. **Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral.** Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2488/000370599.pdf?...1>. Acesso em 01. de jan 2013.

REVISTA CONFEF. **Ginástica laboral: intervenção exclusiva do profissional de educação física,** 2007; 23: 12-4. Disponível em : <http://www.confef.org.br/imagens/revistaef/capa23.jpg>. Acesso em: 30 mai 2013.

REVISTA CONFEF. **Ginástica laboral,** 2004;13:4-11. Disponível em: <http://www.confef.org.br/extra/revistaef/revista.asp?num=13>. Acesso em: 01. jan 2013.

SILVA L; MENEZES E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 3ª. ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 121p. 2001.

STACCIARINI JMR, TRÓCCOLI BT. **O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro.** Revista Latino Americana de Enfermagem. 2001; 9(2): 17-25.

TEIXEIRA J. **Proposta para criar comitê LER/DORT é lançada em seminário no Fundacentro.** Revista CIPA 2001. Disponível em: <http://www.cipanet.com.br/assinatura/index.php?p=1>. Acesso em: 30. mai 2013.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho:** origem, evolução e perspectivas. São Paulo, v. 08, nº 1, p. 24-35, mar. 2001.