

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE JARAGUÁ DO SUL – UNERJ
PRÓ – REITORIA ACADÊMICA
COORDENAÇÃO DE PÓS GRADUAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Marilei Mathias

**AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO NA EMPRESA MARISOL INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO LTDA**

Jaraguá do Sul
2011

MARILEI MATHIAS

**AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO NA EMPRESA MARISOL INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO LTDA**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização apresentado como Requisito parcial para a obtenção título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas, pelo Curso de Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário de Jaraguá do Sul.

Orientador: Prof. MSc. Rosane Bonessi

Jaraguá do Sul

2011

MARILEI MATHIAS

**AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO NA EMPRESA MARISOL INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO LTDA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista *Lato Sensu*, no Curso de Pós-Graduação – Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário de Jaraguá do Sul – Unerj, através da comissão formada pelos professores.

Prof. MSc. Rosane Bonessi

Prof. MSc. Orientador

Prof. MSc. Julio César da Silva

Prof. MSc. Coordenador

Jaraguá do Sul

2011

*Dedico este trabalho para minha família que
me apoiou nos momentos mais difíceis.*

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, por me proporcionar momentos inesquecíveis, engraçados e difíceis ao longo do curso, que me ajudaram a construir meu caráter.

Aos meus pais Guido e Lourdes, por me apoiarem em minhas decisões, minhas conquistas, minhas derrotas. Que nunca deixaram de acreditar em mim e no meu sonho, por me compreenderem sempre, mesmo que era incompreensível.

Agradeço a melhor turma de pós, que compartilharam muitos momentos comigo; momentos alegres, tristes, momentos de desabafos, momentos engraçados, simplesmente momentos; únicos que jamais esquecerei, sentirei muitas saudades de vocês.

Aos Professores, que sempre tiveram paciência conosco, pelos ensinamentos, pelos conhecimentos adquiridos, pela compreensão e pela amizade adquirida. Agradeço em especial, a minha Professora Orientadora, Rosane Bonessi, muito obrigada por tudo, pela orientação, pela paciência, pelo carinho, por ter me ajudado a conseguir mais um objetivo na minha vida, pelos conselhos, pelos puxões de orelha, por tudo!!!! Muito obrigada!!!

Obrigada a todos que compartilharam para que eu conseguisse mais uma vitória!!!!

“Aceite com sabedoria o fato de que o caminho está cheio de contradições. Há momentos de alegria e desespero, confiança e falta de fé, mas vale a pena seguir adiante.” Paulo Coelho

RESUMO

O objetivo da pesquisa é analisar os resultados que a Marisol Indústria do Vestuário Ltda, situada em Jaraguá do Sul/SC, obteve após da implantação da Qualidade de Vida no dia a dia de seus colaboradores. A Qualidade de Vida no Trabalho atualmente já não é mais um diferencial para as organizações e sim, uma exigência no mercado. As organizações que não estão focadas no bem estar do colaborador não serão competitivas. Por isso a avaliação dos resultados de Gestão de Pessoas é um dos temas mais desafiadores e que vem recebendo maiores investimentos. Na questão relacionada a Gestão de Qualidade de Vida, muitas expectativas de resultados são levantadas: bem estar para as pessoas, o que influencia na produtividade, na qualidade e nos resultados financeiros da Organização. É essencial que repensemos sobre a melhor maneira de proporcionar aos trabalhadores uma melhor qualidade de vida, unindo esforços no sentido de garantir que, em seu local de trabalho, ele possa ter condições de sentir-se satisfeito e realizado, gerando resultados satisfatórios para a organização.

Palavras chaves: Qualidade de Vida, Trabalho, Satisfação.

ABSTRACT

The objective research is to analyse the results that Marisol Indústria do Vestuário - based in Jaraguá do Sul/SC - reached after inserting the Life Quality Program in the daily life of its employees. The Life Quality in the job nowadays is not a differential for organizations, it is a market exigence. Companies which are not focused in the well-being of its employees will not be competitives. Due to this, the evaluation of the results in the People Managment is the one of the most challenger topic, and one which is been receiving great investiments. Regarding to the Life Quality Management many results expectations are raised: well-being for people, which cause influence in the productivity, quality and in the financial result of the organization. It is essential to think over the best way to provide to the workers a better Life Quality, combining efforts to assure that, in its station work, the employee can have conditions to feel satisfied and accomplished, generating satisfactory results for the organization.

Key-words: Life Quality, Job, Satisfaction

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Benefícios	40
-----------------------------	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Primeiras Instalações Empresa Marisol em 1964	18
Figura 02: Unidade produtiva e administrativa de Jaraguá do Sul	19
Figura 03: Unidade produtiva e administrativa de Pacatuba, CE	19
Figura 04: Unidade produtiva e administrativa de Novo Hamburgo, RS	20
Figura 05: As mudanças e Transformações na área de RH	23
Figura 06: Cadeira Ergonômica	40
Figura 07: Cadeira Ergonômica	41
Figura 08: Mousepad com manta	42
Figura 09: Comparação de Mesas	42
Figura 10: Teclado Ergonômico	45
Figura 11: Apoio com manta para teclado	45
Figura 12: Apoio sem manta para o teclado	46
Figura 13: Headset	47
Figura 14: Posição Monitor	47
Figura 15: Mesa Ergonômica	49
Figura 16: Mesa Ergonômica	49
Figura 17: Mesa Regulável	50
Figura 18: Posição correta	50
Figura 19: Apoio para os pés com ajustes	51
Figura 20: Posicionamento correto das luzes	54
Figura 21: Posicionamento incorreto das luzes	55
Figura 22: Exercício 1 - Alongamento Pescoço I	62
Figura 23: Exercício 2 - Alongamento Pescoço II	63
Figura 24: Exercício 3 - Alongamento Pescoço III	63
Figura 25: Exercício 4 - Alongamento Pescoço e Costas I	63
Figura 26: Exercício 5 - Alongamento Pescoço e Costas II	64
Figura 27: Exercício 6 - Alongamento Pescoço e Costas III	64
Figura 28: Exercício 7 - Alongamento da Musculatura dos Peitorais I	64
Figura 29: Exercício 8 - Alongamento da Musculatura dos Peitorais II	65
Figura 30: Exercício 9 - Alongamento da Musculatura dos Peitorais III	65
Figura 31: Exercício 10 - Alongamento da Musculatura dos Peitorais IV ...	65
Figura 32: Exercício 11 - Alongamento da Musculatura dos Extensores I ..	66
Figura 33: Exercício 12 - Alongamento da Musculatura dos Extensores II .	66

Figura 34: Exercício 13 - Alongamento da Musculatura dos Extensores III	66
Figura 35: Exercício 14 - Alongamento na Cadeira Flexores I	67
Figura 36: Exercício 15 - Alongamento na Cadeira Flexores II	67
Figura 37: Exercício 16 - Alongamento na Cadeira Flexores III	67
Figura 38: Exercício 17 - Alongamento na Cadeira Glúteos I	68
Figura 39: Exercício 18 - Alongamento na Cadeira Glúteos II	68
Figura 40: Exercício 19 - Alongamento na Cadeira Isquiotibiais e Panturrilhas	68
Figura 41: Exercício 20 - Espreguiçamento na Cadeira	69
Figura 42: Exercício 21 - Mãos / Dedos	69
Figura 43: Exercício 22 - Ombros	69
Figura 44: Exercício 23 - Alongamento Tríceps	70

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Faixa Etária	71
Gráfico 02 – Tempo de Empresa	72
Gráfico 03 – Projetos QVT na Empresa	73
Gráfico 04 – Satisfação dos Projetos na Empresa	73
Gráfico 05 - Tempo Livre	74
Gráfico 06 - Relacionamento com Colegas	75
Gráfico 07 - Ambiente de Trabalho	75
Gráfico 08 - Informações sobre Segurança e Saúde	76
Gráfico 09 - Importância da Ginástica Laboral e Ergonomia	77
Gráfico 10 - Melhora no Clima de Trabalho	78

SUMÁRIO

1. Introdução	15
1.1 Problema de Pesquisa	15
1.2 Justificativa	15
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivos Gerais	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4 Metodologia	17
2. Caracterização da Empresa	18
2.1 Histórico	18
3. Fundamentação Teórica	21
3.1 História do Recursos Humanos	21
3.1.1 O Papel de Recursos Humanos	23
3.1.2 Função do Recursos Humanos	24
3.1.3 Gestão de Pessoas	25
3.2 O Trabalhador e as Condições de Trabalho nos séculos XVIII e XIX	26
3.3 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....	28
3.3.1 A Origem e Evolução dos Estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT	30
3.3.2 Ergonomia	32
3.3.3 Objetivos da Ergonomia	34
3.3.4 Fatores Humanos no Trabalho	36
3.3.4.1 Monotonia	36
3.3.4.2 Fadiga	37
3.3.4.3 Motivação	37
3.3.5 Ergonomia: Um importante Recurso para Aumentar a Qualidade e Produtiva nas Empresas	37
3.3.6 Ergonomia nas Cadeiras	38
3.3.7 Ergonomia no Mouse	41
3.3.8 Ergonomia no Teclado	42
3.3.8.1 Punho	42
3.3.8.2 Cotovelo	43
3.3.8.3 Ombro	43

3.3.9 Ergonomia no Telefone	45
3.3.10 Ergonomia no Monitor	46
3.3.11 Ergonomia na Mesa	47
3.3.12 Suporte para os pés	50
3.3.13 Ergonomia no Ambiente	51
3.3.13.1 Ruídos	51
3.3.13.2 Vibrações	52
3.3.13.3 Fenômeno “Dedo Branco”	52
3.3.13.4 Iluminação	52
3.3.13.5 Clima	54
3.3.13.6 Substâncias Químicas	54
3.3.14 Estresse	55
3.3.15 Atividade Física	55
3.3.16 Alimentação	56
3.3.17 Sono	57
3.3.18 Dor	58
3.3.19 Ginástica Laboral	59
3.3.19.1 Exercícios de Ginástica Laboral	61
3.3.20 Avaliação da Gestão de Programas de QVT	69
3.3.20.1 Medidas dos Indicadores	70
4. Pesquisa Qualitativa	71
4.1 Análise dos Dados dos Entrevistados	71
4.2 Principais Constatações	78
CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS	80
APÊNDICES	84

1. INTRODUÇÃO

Atualmente as pessoas são capazes de conduzir a empresa e seus objetivos estratégicos, gerando mudanças, riquezas e valor. Os seres humanos são a chave de sucesso ou fracasso da empresa das estratégias inovadoras de uma organização.

Com o foco voltado para as pessoas nas empresas, alcançar a qualidade de vida é um grande desafio para as organizações nos dias atuais, locais aonde grande parcela do tempo das pessoas é dedicada. O mercado cada vez mais competitivo e exigente movido pela velocidade das informações geradas por um mundo mais globalizado e pelos avanços tecnológicos, define esse profissional sendo a peça chave nas organizações.

A qualidade de vida vem sendo utilizada como um indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que o desempenham. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

O importante é ter em mente que o investimento em pessoas traz apenas um resultado: benefícios tanto para a empresa quanto para seus funcionários. Além de profissionais mais felizes, a realização é capaz de gerar estímulos elevando os índices de produção, tanto em quantidade quanto em qualidade.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A Empresa Marisol Indústria do Vestuário Ltda está tendo retorno com os Programas de Qualidade de Vida que vem oferecendo aos seus colaboradores?

1.2 JUSTIFICATIVA

Vivemos em uma sociedade de mudanças e num momento estimulante para as organizações. Elas estão se inovando e se conscientizando sobre a importância da qualidade de vida no dia a dia nas empresas. As organizações transformaram o ambiente de trabalho com intuito de ter mais retorno na produtividade e na qualidade

de vida dos funcionários, criando uma visão de uma organização mais privilegiada, competitiva e equilibrada.

Hoje, podemos perceber que o maior patrimônio de uma organização, são as pessoas, e estas devem ser valorizadas e respeitadas sempre, colaborador feliz, satisfeito em perfeita harmonia com o seu trabalho, consigo mesmo e com sua família, atingirá os objetivos das empresas, podendo até superá-los.

Analisando o cenário atual, percebemos que a empresa Marisol Indústria do Vestuário Ltda com a implantação de alguns programas de qualidade de vida já alcançou um grande passo para a inovação e para qualidade de vida de seus funcionários. A empresa inseriu também a qualidade de vida como uma ferramenta para apoiar uma maior consciência sobre a saúde e bem estar de todos, motivando-os e com isso, trazendo maior produtividade no desenvolvimento das tarefas.

1.3 OBJETIVOS

Para a busca de respostas ao problema de pesquisa foram definidos objetivos, geral e específicos, que serão discutidos no decorrer deste trabalho.

1.3.1 Objetivo Geral

Identificar quais são os benefícios que, com a implantação dos programas de qualidade de vida na empresa Marisol Indústria do Vestuário Ltda traz para o colaborador e para a empresa.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Mostrar os benefícios que a qualidade de vida no trabalho traz para a empresa e para o trabalhador e seus reflexos na produtividade;
- b) Verificar o nível de satisfação dos profissionais com as atuais condições de trabalho.
- c) Identificar qual programa obteve mais resultados para a empresa.
- d) Contribuir com o aumento da qualidade de vida e satisfação no trabalho na empresa.

1.4 METODOLOGIA

De acordo com Cervo & Bervian (2002), a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Busca sempre em conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas sobre um determinado assunto, tema ou problema.

O desenvolvimento deste projeto de natureza qualitativa e quantitativa considerou pesquisas bibliográficas e de campo como meios de coleta observações e levantamento de dados através do questionário utilizado para identificar uma possível solução ao problema identificado.

A pesquisa constitui parte de pesquisa descritiva ou experimental, quando é feita com o intuito de recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para o qual se procura uma resposta ou acerca de uma hipótese que se quer experimentar.

A pesquisa bibliográfica constitui o ato de ler, selecionar, fichar, organizar e arquivar tópicos de interesse para a pesquisa em pauta. É a base para as demais pesquisas e pode-se dizer que é uma constante na vida de quem se propõe a estudar.

O trabalho de campo se caracteriza pelo contato direto com o fenômeno do assunto. Assumimos assim, um papel de observador e explorador coletando diretamente os dados no local (campo) em que se derem ou surgiram os fenômenos.

Segundo Barros & Lehfeld (1986, p. 94)

“A pesquisa de campo propriamente dita não deve ser confundida com a simples coleta de dados (...) é algo mais que isso, pois exige contar com controles adequados e com objetivos preestabelecidos que discrimina suficientemente o que deve ser colocado”.

Ela favorece o acúmulo de informações sobre fenômenos mas requer para tanto de procedimentos metodológicos previamente estabelecidos e apresentados no anteprojeto de pesquisa, de acordo com o autor.

É notória a importância nessa etapa do trabalho, pois é nessa etapa, que colemos os dados a serem analisados, e é de extrema importância que esses dados

sejam registrados. É também nessa etapa, que obtemos novos conhecimentos no campo da realidade social.

A metodologia aplicada será a coleta de dados.

2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A apresentação da história da Marisol Indústria do Vestuário Ltda, uma das mais importantes empresas nacionais no segmento do vestuário, será feita a seguir. Ela é gestora de marcas e canais de distribuição através de franquias monomarcas e redes de credenciamento.

2.1 Histórico

A Marisol teve início no dia 31 de março de 1964 no município de Jaraguá do Sul, Santa Catarina, graças ao empreendedor Pedro Donini, com a fabricação de chapéus de praia feitos em fibras naturais e sintéticas, sob a razão social de Belmiro Ionta Cia. Ltda. A marca Marisol surgiu em decorrência do ramo de atividade, com a associação das palavras “**mar**” e “**sol**”. A Figura 01 representa as primeiras instalações da Marisol em 1964.



Figura 01: Instalações da Empresa Marisol em 1964
Fonte: Marisol Indústria do Vestuário Ltda

Após três anos de trabalho e com 25 colaboradores, a Marisol observou que o interesse do mercado em seus produtos declinara. Em 1968, com uma atitude ousada para a época, o empreendedor Pedro Donini, para salvar a empresa e atender a necessidade dos consumidores adquiriu a pequena empresa Tricotagem e Malharia Jaraguá Ltda, e muda-se o ramo de atividade. Surge assim, a marca de roupas **Marisol**.

Para atender a demanda de seus produtos de alta qualidade, em 1975, a Marisol fez um novo parque fabril em Jaraguá do Sul. Com o crescimento das suas vendas, a Marisol abre uma filial em Corupá em 1978 e outra em Massaranduba, em 1979.

Logo após, novas unidades de confecção foram abertas nas cidades de Schoroeder, em 1984, e em Benedito Novo em 1986, visando assim a expansão da sua produção. Com essas duas filiais e a matriz tem capacidade instalada para produzir 5 mil toneladas de malha, 8 milhões de peças de roupas e 2,5 milhões de pares de meias e acessórios por ano. Área construída de 86.487,98 m². A Figura 02 apresenta a matriz da empresa, localizada em Jaraguá do Sul.



Figura 02: Unidade produtiva e administrativa de Jaraguá do Sul
Fonte: Marisol Indústria do Vestuário Ltda

Em janeiro de 1999 foi inaugurada a Marisol Indústria Têxtil Ltda., sediada no município de Pacatuba, região metropolitana de Fortaleza (CE), onde são confeccionadas as marcas Marisol, Pakalolo, Mineral e Criativa. Tem capacidade

instalada para produzir 9 milhões de peças de roupas por ano. Área construída de 45.780,45 m². A Figura 03 apresenta a unidade produtiva da Marisol Nordeste.



Figura 03: Unidade produtiva e administrativa de Pacatuba, CE
Fonte: Marisol Indústria do Vestuário Ltda

Em novembro de 2000 a Marisol Calçados Ltda, com unidade industrial no estado do Rio Grande do Sul, é responsável por produzir 5 milhões de pares de calçados infantis por ano. Área construída é de 21.683,84 m², ingressando assim no setor de calçados. A Figura 04 apresenta a filial sediada no Rio Grande do Sul.



Figura 04: Unidade produtiva e administrativa de Novo Hamburgo, RS
Fonte: Marisol Indústria do Vestuário Ltda

Em 2007, com o encerramento das operações das filiais de Corupá e Massaranduba, a produção dessas unidades foi transferida para a Marisol Nordeste.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 História de Recursos Humanos

Ao longo do século XX – Industrialização Clássica e Neoclássica e a Era da Informação – trouxeram diferentes abordagens sobre como lidar com as pessoas dentro das organizações.

Para Ribeiro (2005 p. 2) “foi na fase tecnicista (1950 -1965) que o profissional de Recursos Humanos teve uma mudança significativa. Surgiu, então, o primeiro administrador de pessoal. No recrutamento para essa função, as organizações passaram a privilegiar profissionais com currículos mais amplos, e já começaram a reconhecer a importância de profissionais com leve missão humanista como característica fundamental”.

A área de Recursos Humanos, passou por três etapas distintas: Relações Industriais, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas.

Na Industrialização Clássica surgem os antigos departamentos de pessoal e, posteriormente, os departamentos de relações industriais. Os departamentos de pessoal eram órgãos destinados a fazer cumprir as exigências legais a respeito do emprego. Mais adiante, o departamento assume o mesmo papel acrescentando mais tarefas como relacionamento da organização com os sindicatos e a coordenação interna com os demais departamentos para enfrentar problemas sindicais de conteúdo reivindicatório. As pessoas são consideradas apêndice das máquinas e meras fornecedoras de esforço físico e muscular, predominando o conceito mão de obra.

Na Industrialização Neoclássica surgem os departamentos de Recursos Humanos que substituem os antigos departamentos de relações industriais. Além das tarefas operacionais e burocráticas, desenvolvem funções operacionais e táticas, como órgãos prestadores de serviços especializados. São responsáveis pelo recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, entre outros; com doses variadas de centralização e monopólio dessas atividades.

Na Era da Informação, surgem então as equipes de gestão com pessoas, que substituem os departamentos de recursos humanos. As práticas de RH, são delegadas aos gerentes de linha em toda a organização, aos quais passam a ser gestores de

peessoas, enquanto as tarefas operacionais e burocráticas não-essenciais são transferidas para terceiros através da terceirização (outsourcing). As pessoas passam a ser consideradas parceiros da organização, que tomam decisões a respeito de suas atividades, cumprem metas e alcançam resultados.

Ainda na Era da Informação, lidar com pessoas deixou de ser problema e passou a ser solução para as organizações. Deixou de ser um desafio e passou a ser uma vantagem competitiva para as organizações bem sucedidas.

O terceiro milênio aponta para mudanças cada vez mais velozes e imensas no ambiente, nas organizações e nas pessoas. O mundo moderno se caracteriza por tendências que envolvem globalização, tecnologia, informação, conhecimentos, qualidade. E todas essas tendências estão afetando e continuarão a afetar a maneira pela qual as organizações utilizam as pessoas.

De acordo com Chiavenato (2010) “administrar com as pessoas significa tocar a organização juntamente com os colaboradores e parceiros internos que mais entendem dela e de seu futuro”.

Todas essas tendências influenciam as organizações e o seu estilo de administrar com as pessoas. O mundo dos negócios ficou mais exigente, diferente, dinâmico e incerto. E as pessoas sentem o impacto, onde necessitam de um apoio e suporte por parte dos líderes e gerentes, e com isso, os líderes e gerentes também requerem apoio da área de Recursos Humanos.

Abaixo, na Figura 05, pode ser analisada as mudanças e transformações na área de RH.

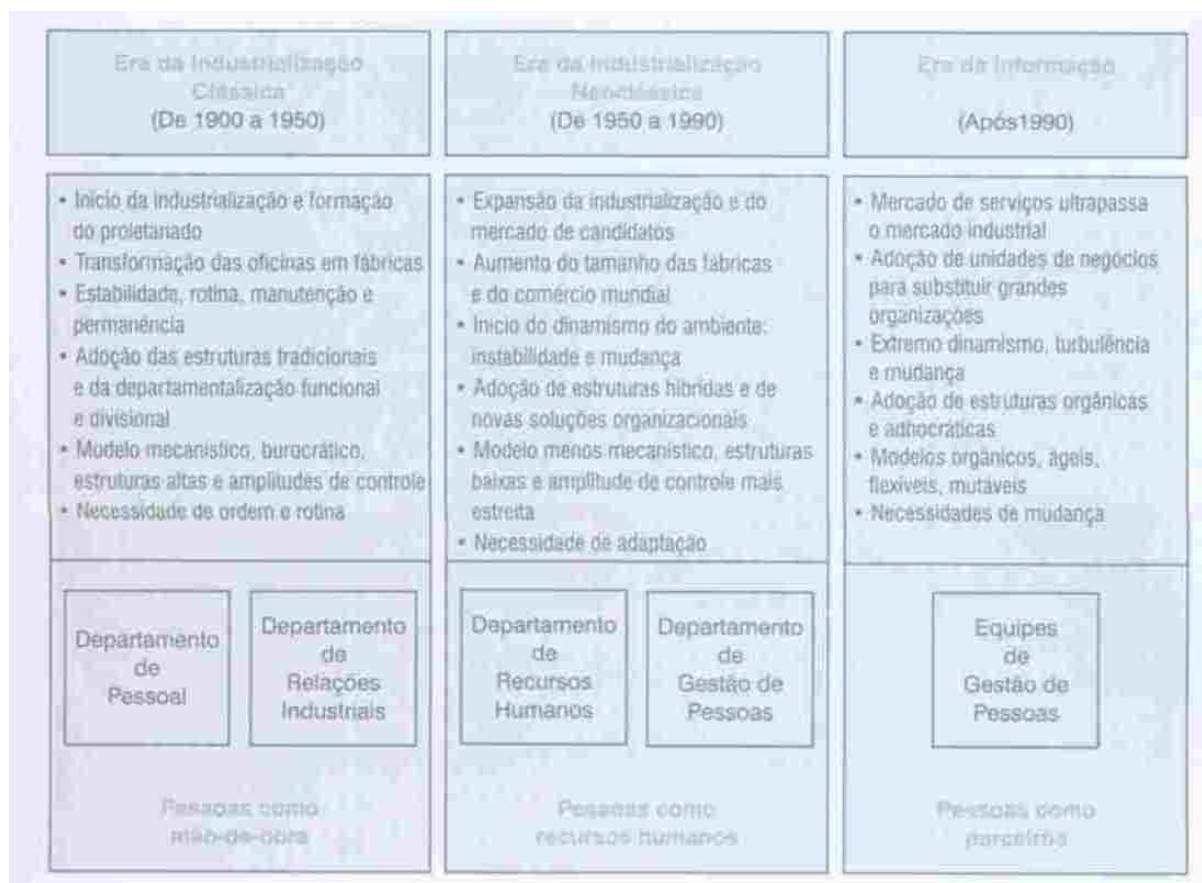


Figura 5 – As mudanças e Transformações na área de RH

3.1.1 O papel de Recursos Humanos

Lidar com pessoas nas organizações é uma responsabilidade que atualmente, a complexidade é maior do que nos anos atrás. Com a globalização, a organização teve de se antecipar as mudanças e estar à frente delas através de uma moderna gestão de pessoas de modo que os processos de trabalho não fiquem obsoletos e as pessoas não se tornem desmotivadas em relação ao impacto das mudanças. A área de Recursos Humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que nela trabalham, consideradas hoje em dia parceiras de negócios, e não mais como meros recursos empresariais, criando assim, oportunidades para as pessoas crescerem dentro da empresa.

O profissional da área é responsável pelo recrutamento, seleção, treinamento, planos de cargos e salários, contratação, remuneração e questão trabalhista. Para uma atuação mais estratégica, ele deve ainda, adotar medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas idéias, inovando.

Para Ribeiro (2005 p. 16 e 17) “o papel de recursos humanos se divide em duas partes, o velho papel e o novo papel. O velho papel de Recursos Humanos era controlar rigidamente a carreira dos funcionários, manter as escalas salariais em segredo, manter a avaliação de potencial como uma tarefa exclusiva da função de Recursos Humanos, entender que a manutenção de um clima organizacional adequado é tarefa exclusiva de Recursos Humanos, entre outras tarefas. E o novo papel é propor, definir e garantir um conjunto de normas e procedimentos alinhados com os princípios empresariais de acordo com a Legislação Trabalhista, criar e operar sistemas que permitam que as oportunidades de emprego e desenvolvimento de carreira estejam disponíveis a todos, dar suporte as demais unidades da empresa no recrutamento e desenvolvimento de pessoas, entre outras tarefas”.

Em uma época em que a globalização, a competição e o forte impacto da tecnologia se tornaram os maiores desafios externos para as organizações, a vantagem competitiva das empresas está na maneira de utilizar o conhecimento das pessoas, colocando-as em ação de modo rápido e eficaz, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores. Sem as organizações e sem as pessoas que nelas atuam não haveria administração em recursos humanos. A Administração de Recursos Humanos (ARH) é uma especialidade que surgiu com o crescimento das organizações e com a complexidade das tarefas organizacionais.

3.1.2 Função de Recursos Humanos

A consultoria interna está sendo cada vez mais utilizada pelas empresas como forma de integrar a área de Recursos Humanos aos negócios da organização. Com isso, o profissional da área deve estar em constante atualização, investindo na própria carreira e adquirindo a multifuncionalidade, para poder atuar como consultor interno.

A competitividade trouxe vários desafios aos profissionais, como o fato destes serem praticamente obrigados a agregar valor ao negócio da organização, a descoberta de quais competências cada indivíduo precisa desenvolver para se manter competitivo e o desafio da lucratividade por meio de crescimento.

Adequar um ambiente de trabalho seguro de adequado ao trabalhador é uma obrigação não só profissional, mas também humana. Cabe à área de Recursos Humanos zelar pelo bom ambiente de trabalho, evitando assim más consequências estratégicas e legais para a organização.

3.1.3 Gestão de Pessoas

O contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações. O trabalho toma considerável tempo das vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para sobrevivência e sucesso pessoal.

As pessoas dependem das organizações nas quais trabalham para atingir seus objetivos pessoais e individuais. Crescer na vida e ser bem sucedido depende de crescer dentro das organizações. As organizações também dependem diretamente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, competir nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos. Com toda certeza, as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhe dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e dedicação. Cada uma depende da outra, uma relação mútua onde há benefícios recíprocos.

As organizações se caracterizam por uma heterogeneidade, podem ser indústrias, comércios, bancos, financeiras, hospitais, lojas, universidades e prestadoras de serviços. Podem ser grandes, médias e pequenas quanto ao seu tamanho. Podem ser públicas ou privadas. Quase tudo o que necessitamos para o nosso dia a dia, as organizações produzem.

De acordo com Chiavenato (2010 p. 5) “a Gestão de Pessoas é representado pelas organizações e pelas pessoas. Sem organizações e sem pessoas não haveria Gestão de Pessoas”. Podemos dizer, que as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Muitos dos objetivos pessoais jamais poderiam ser alcançados apenas por meio de esforços pessoal isolado.

Os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionam decisões e ações que dinamizam a organização. Cada um dos parceiros da organização contribui com algo na expectativa de obter um retorno pela sua contribuição. Essas alianças estratégicas, constituem meios através dos quais as

organizações obtêm a inclusão de novos parceiros para consolidar e fortificar seus negócios e expandir suas fronteiras.

As pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações, nesse sentido elas fazem parte integrante do capital intelectual da organização. Alguns aspectos fundamentais da Gestão de Pessoas nos mostram isso, que as pessoas seres humanos são únicas, tem sua personalidade própria, uma história, possuidoras de conhecimentos, devem ser tratadas pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização. São também ativadoras de recursos organizacionais, são parceiras da organização, são pessoas com talentos fornecedores de competências e são pessoas como principal ativo fixo organizacional que agrega inteligência ao negócio da organização.

A Gestão de Pessoas (GP) é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e pessoais. Os principais objetivos da GP de acordo com Chiavenato (2010 pgs 11-14) são: “ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão, proporcionar competitividade à organização, proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas, aumentar a auto atualização e a satisfação das pessoas no trabalho, desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho, administrar e impulsionar a mudança, manter políticas éticas e comportamento social responsável e construir a melhor empresa e a melhor equipe”.

As pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização, dependendo da maneira que são tratadas. Elas podem ser a fonte de sucesso ou fonte de problemas. Para que os objetivos da GP sejam alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elemento básico para a eficácia organizacional.

3.2 O Trabalhador e as Condições de Trabalho nos Séculos XVIII e XIX

No início do século XVIII houve uma grande mudança nos processos industriais. A população mundial crescia aceleradamente, o mercado consumidor estimulava a produção em grande escala e induzia o aprimoramento tecnológico. A mão de obra tornava-se abundante: parte, devido ao crescimento populacional; parte, proveniente do meio rural.

As indústrias se modernizavam. Com os inventos de John Key (a lançadeira volante), James Hargreaves (a spinning Jenny), Richard Arkwright (o tear hidráulico),

James Watt (a máquina a vapor), se fazia necessária uma mudança nos processos produtivos para dinamizar a manufatura, conforme Smith 1794 e Barbeiro 1976.

Na época, o trabalhador vivia em condições desumanas. As jornadas de trabalho chegavam a 18 hora diárias. Com relação ao salário, citado por Demo (2008 p. 188) “o salário deve ser o preço necessário para que o trabalhador subsista e perpetue sua classe, sem aumento ou redução. O trabalhador tinha assim uma vida no trabalho, onde suas necessidades básicas não eram consideradas.

Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999 p. 78) citaram que “Owen foi provavelmente o primeiro dono de fábrica a “proporcionar condições decentes de trabalho, salários suportáveis e educação para os filhos de seus operários”. A melhor qualidade de vida na fábrica foi então correlacionada, de forma prática, com o melhor desempenho produtivo.

A eficiência da produção continuou sendo muito questionada no século XIX. A divisão da tarefa, sugestão de Zavaglia (2006) foi que um salário proporcional à produção de cada trabalhador.

Após a Guerra Civil, em 1868, os Estados Unidos viveram grandes mudanças. O Norte Industrial, com a vitória, passou a dominar e a influenciar os métodos produtivos do Sul, o Sul além de contribuir com a liberação de mão de obra para a indústria, surgiu também como um novo mercado para os produtos industrializados.

Pfeffer (1994) sustenta que, “quando os empregados percebem que existe no lugar de trabalho um potencial para a satisfação de suas necessidades psicológicas, envolvem-se com mais entusiasmo no trabalho e dedicam mais tempo e esforço a ele. A consequência desse processo para a organização é o aumento da produtividade e na competitividade. O grande diferencial das organizações em relação à concorrência é a capacidade, o conhecimento e o comprometimento daqueles que trabalham nas organizações”.

Na mesma linha de pensamento, Lawler (2003), lembra que “tratar bem as pessoas ou os colaboradores é fundamental para a consecução da efetividade organizacional e que a vantagem competitiva é advinha da habilidade da organização em atrair, reter, motivar, organizar e gerenciar as pessoas talentosas”.

Para Kotler (2003), “cita que os empregados devem vir em primeiro lugar nas estratégias empresariais. Nesta perspectiva, as pessoas nas organizações seriam a fonte mais poderosa de vantagem competitiva”.

A partir dos métodos empíricos, Taylor (1987) estabeleceu e compôs técnicas para uma administração, voltada para a produção individual, como base para um maior

e melhor desempenho global da indústria. Pesquisou métodos e deduziu formas mais eficientes para o desempenho das máquinas e dos trabalhadores.

Com esses princípios, a divisão do trabalho em tarefas simples e previamente definidas, a utilização de mão de obra não especializada passou a ser amplamente possível e viável. Assim, a indústria assumiu o controle do processo produtivo e pode aumentar sua produtividade e produção, utilizando-se da mão de obra do trabalhador não especializado.

Os valores introduzidos por Taylor aparentemente proporcionaram ao trabalhador, na época, uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho e serviram de base para o atual estudo do comportamento humano no trabalho.

3.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A preocupação com a qualidade de vida é um fator em ascensão no âmbito organizacional. Inúmeros fatores externos (doenças e adversidades) permeiam o trabalho das pessoas. A QVT dialoga com noções como motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho, envolvendo discussões mais recentes sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias, segundo Fajardo (1998). Os programas de qualidade de vida podem ser de vital importância para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, bem como com o desenvolvimento eficaz das organizações.

A gestão da qualidade de vida no trabalho é um processo de responsabilidade da área de gestão de pessoas e tem como princípio básico promover um ambiente de trabalho saudável tanto para as pessoas que o ocupam quanto para a organização. A sua implementação contribui para que a organização repense antigas formas de trabalho, incrementando assim o grau de satisfação das pessoas e da produtividade da organização. O processo de gestão de qualidade de vida contribui para que haja maior participação das pessoas nos processos relacionados ao seu trabalho.

Podemos afirmar que a preocupação com esse assunto, decorre das rápidas transformações impostas pelo processo de globalização que obrigaram as empresas a revisarem e reestruturarem seus processos produtivos sob pena de não sobreviverem no mercado. Todas essas exigências de adequações e ajustes trouxeram consequência e enorme deteriorização no ambiente de trabalho. É comum constarmos as cobranças feitas pelas organizações às pessoas: obtenção de resultados em curto

prazo, desenvolvimento de novas competências, capacidade de produzirem mais e melhor. Também é comum verificarmos que o estresse e as doenças ocupacionais estão tomando conta das vidas das pessoas e estão favorecendo a criação de um ambiente de trabalho desumano.

Para Limongi–França (2004), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade sem esquecer a motivação e a satisfação do indivíduo”.

Há dois paradoxos para as organizações com relação a qualidade de vida. Primeiro, os desafios obrigam as organizações a aumentarem a sua competitividade, a se preocuparem com a empregabilidade das pessoas e com o aumento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e a acompanharem efetivamente as condições de trabalho e de vida das pessoas. Segundo, eles abrem espaço para que as organizações revejam seus valores e assumam que fatores ligados a saúde e educação são estratégias organizacionais capazes de alavancar melhores índices de produtividade e, especialmente, de sobrevivência organizacional depende, da serenidade com que forem tratadas as questões humanas. Já existe um certo grau de reconhecimento por parte das organizações de que as pessoas não querem apenas trabalhar; elas querem acima de tudo, pertencer a empresa.

Muitas organizações deixam as ações de qualidade de vida para um segundo plano, o que acaba provocando outros problemas igualmente sérios como por exemplo, redução de produtividade no trabalho, aumento da taxa de absenteísmo e perda de competitividade.

Walton (1973) afirma, “ que a meta de um programa de QVT é gerar uma organização mais humanizada, em que o trabalho envolva simultaneamente relativo grau de responsabilidade e autonomia a nível do cargo, recebimento de feedback sobre seu desempenho com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento e com ênfase no desempenho pessoal do indivíduo”.

Não é um conceito novo, mas Limongi-França e Zaima (2004 p. 406) ressaltam a dificuldade das organizações implementarem esse processo, uma vez que ele requer a participação das pessoas na tomada de decisão, envolve uma mudança cultural. Segundo os autores, “a qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Para Gährke (1998), são várias as definições da expressão QVT, ora associando-a às características intrínsecas das tecnologias introduzidas e ao seu impacto; ora a elementos econômicos, como salários, incentivos, abonos, ou ainda a fatores ligados à saúde física, mental e à segurança e, em geral, ao bem estar daqueles que trabalham.

No Brasil, o tema tem despertado o interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial.

3.3.1 A origem e evolução dos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

No início da década de 50, na Inglaterra, Erick Trist e colaboradores estudaram um modelo macro para agrupar o trinômio Indivíduo/ Trabalho/ Organização. Esta nova técnica recebeu a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Verdussen (197) diz que “a QVT é de fundamental importância para as organizações, tanto para os países desenvolvidos, como dos países em desenvolvimento”.

A QVT tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, ela é voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Somente na década de 60, essas preocupações com a QVT, tomaram impulso, com a conscientização dos trabalhadores e aumento das responsabilidades sociais da empresa contribuíram de forma decisiva, para que os cientistas e dirigentes das organizacionais pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho.

Em 1974 Huse & Cummings estabeleceram esse ano como marco no desenvolvimento da QVT. A primeira fase, que teve início em meados da década de 60 e se estendeu até 1974, foi marcada pela crescente preocupação dos cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes, pela forma de “como influenciar a qualidade das expectativas do trabalhador num determinado emprego”.

De acordo com Huse & Cummings, alguns pontos de maiores convergências e preocupações sobre as dimensões que tratariam o indivíduo uma melhor QVT são:

- Adequada a satisfatória recompensa;

- Segurança e saúde no trabalho;
- Desenvolvimento das capacidades humanas;
- Crescimento e segurança profissional;
- Integração social;
- Direitos dos trabalhadores;
- Espaço total de vida no trabalho e fora dele;
- Relevância social.

No início dos anos 70, a “crise energética” e a alta inflação que aconteceram as grandes tendências do Ocidente e, em particular, os Estados Unidos, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT. A crescente competição nos mercados internacionais, com o surgimento de novas forças industriais/ comerciais, principalmente no Japão, fez com que os norte-americanos repensassem seus modelos organizacionais e principalmente de gerenciamento.

Com isso, houve uma paralisação no desenvolvimento e preocupações com a QVT. As organizações estavam preocupadas e tinham suas atenções desviadas para a alta da inflação e a substituição do petróleo, que até 1974 era uma fonte de energia de baixo custo.

Em 1979, teve início de uma nova fase no desenvolvimento e abordagens da QVT. Esse período foi induzido pelo fascínio das técnicas de administrar, usadas em um país que superou muito bem a crise: o Japão. Algumas técnicas como os Ciclos de Controle de Qualidade – CQC, disseminaram nas organizações do Ocidente, principalmente nas norte-americanas.

Tomando como modelos as empresas americanas bem sucedidas, Peters & Waterman encontraram oito atributos que devem ser seguidos pelas organizações e que seriam base para um programa de produtividade organizacional e melhor Qualidade de Vida no Trabalho, são os atributos:

- Uma firme disposição para agir.
- Maior aproximação do cliente.
- Autonomia e iniciativa dos trabalhadores.
- Produtividade através dos trabalhadores.

- Orientação por valores-filosofia organizacional.
- Limitar-se do conhecido.
- Formas de trabalho simples e em pequenos grupos.
- Política administrativa flexível.

No Brasil, o tema despertado o interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e ad produtividade empresarial.

Abaixo, falaremos sobre as ferramentas ergonômicas:

3.3.2 Ergonomia

Segundo Couto (1995, p.01) “A ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem, envolvendo não somente o ambiente físico, mas também os aspectos organizacionais de como este trabalho é programado e controlado para produzir os resultados desejados”. O autor ainda observa que esta adaptação ocorre sempre do trabalho para o homem, o que significa que a ergonomia parte do conhecimento do homem para fazer o projeto do trabalho, ajustando-o às capacidades e limitações humanas.

No Brasil, a ergonomia tem uma legislação (Norma Regulamentadora de número 17-NR17) que foi publicada em 2002 pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essa Norma visa, entre outras questões, estabelecer parâmetros mínimos necessários à atuação do ergonomista dentro de uma empresa. Esses parâmetros permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, proporcionando um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

De acordo com essa Norma, uma análise ergonômica do trabalho deverá contemplar no mínimo:

- Aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais;
- Mobiliário;
- Equipamento;
- Condições ambientais do posto de trabalho e

- Organização do trabalho.

Impossível conceituar Ergonomia e contextualizá-la sem desnudar as linhas de intervenção existentes. Atualmente, a Ergonomia apresenta dois enfoques bem característicos, segundo o tipo de abordagem do homem no homem no trabalho: o enfoque americano e o enfoque europeu.

De acordo com Cidade (1968, p.02), a linha européia privilegia as atividades do operador, priorizando o entendimento da tarefa, os mecanismos de seleção de informações, de resolução de problemas, de tomadas de decisão. Tudo se inicia com a observação do trabalho, em condições reais. Em seguida, tem – se a verbalização do trabalho executado pelos próprios operadores especificamente nele envolvidos e considera-se a aprendizagem da tarefa e a competência do trabalhador. Os ergonomistas americanos, por seu lado, preocupam-se, principalmente, com os aspectos físicos da interface homem - máquina (anatômicos, antropométricos, fisiológicos e sensoriais), objetivando dimensionar a estação de trabalho, facilitar a discriminação de informações dos mostradores e a manipulação dos controles.

Os postos de trabalho se modificam pela automação, ficando o trabalhador cada vez mais ao lado e não frente à produção, afastando os riscos profissionais até então conhecidos. Há, no entanto novos riscos, como a reparação de sistemas automáticos ou o manuseio de máquinas de grande potência, que podem levar a verdadeiras catástrofes, como robôs e usinas termo-nucleares. Os ritmos de trabalho estão acelerando, ocorre uma maior concentração do trabalho, com mais produtividade. As novas máquinas são utilizadas com mais frequência dia e noite e, dos trabalhadores são exigidos elevado grau de responsabilidade e de comprometimento pessoal. Há maiores sobrecargas sensoriais e mentais, pelo aumento de exigências de controle, de decisões rápidas, de maior capacidade de abstração e de precisão das manobras (Fialho e Santos , 1997, p.392).

Ao se estudar, por exemplo, o trabalho em terminais de vídeo, o enfoque americano contempla as dimensões do mobiliário; alcances, conformação do teclado; radiação e cor da tela; altura, espessura e desenho dos caracteres alfanuméricos; visibilidade e compreensibilidade dos símbolos iconográficos; iluminação, ruído e temperatura ambiente. Os europeus enfatizam os aspectos semânticos e cognitivos da informação que aparece na tela, seu tratamento mais do que a apresentação, o conteúdo do trabalho, a percepção dos dados e as decisões implicada.

Ainda de acordo com Cidade (1968, p.02), temos que o primeiro enfoque, o mais antigo e, hoje em dia, o mais americano, considera a Ergonomia como a utilização das ciências para melhorar as condições do trabalho humano. A anatomia e a fisiologia permitem conceber cadeiras, telas e horários mais adaptados ao organismo humano, enquanto a psicologia e a semiótica possibilitam definir uma melhor apresentação das informações. O ergonomista orienta-se, prioritariamente, para a concepção de dispositivos técnicos: máquinas, utensílios, postos de trabalho, telas, impressos, programas, etc.

O ergonomista desta corrente considera as características gerais do homem em geral, a máquina humana, para adaptar melhor as máquinas e os dispositivos técnicos a este homem. A concepção clássica de sistemas homem-máquina, onde a análise ergonômica privilegia a interface entre os componentes materiais e os componentes (ou fatores) humanos.

Segundo Couto (1995, p.383) “É preciso delimitar o sistema do ser humano - tarefa através de: definição da missão do sistema; identificação e descrição das funções do sistema e sub-sistemas; estabelecimento de normas; atribuição de funções aos humanos e às máquinas”.

3.3.3 Objetivos da Ergonomia

O objeto da Ergonomia seja qual for a sua linha de atuação, ou as estratégias e os métodos que utiliza, é o homem no seu trabalho trabalhando, realizando a sua tarefa cotidiana, executando as suas atividades do dia-a-dia, de acordo com Couto (1995). Esse trabalho real e concreto compreende o trabalhador, o operador, o manutenedor, o instrutor ou o usuário no seu local de trabalho, enquanto executa sua tarefa, com máquinas, ferramentas, equipamentos e meios de trabalho, num determinado ambiente físico e arquitetural, com seus chefes e supervisores, colegas de trabalho e companheiros de equipe, e mais as interações e comunicações formais e informais, num determinado quadro econômico-social, ideológico e político.

Ainda segundo Couto (1995, p.383), “ É preciso conhecer o ser humano, o ambiente de trabalho e a tarefa do mesmo para que se consiga manter sobre controle os processos de trabalho” . Por isso é necessário que se levante alguns dados, de acordo com Santos (1997, p.105) são os dados:

- Dados referentes ao ser humano;
- Dados referentes às condições técnicas-máquina;
- Dados referentes às condições técnicas-controle e comando;
- Dados referentes às condições técnica-entrada e técnicas-saída
- Dados referentes aos seguintes sinais;
- Dados referentes às ações;
- Dados referentes às condições ambientais;
- Dados referentes às condições organizacionais;

Abrantes (2004) sinaliza que a ergonomia partilha o seu objetivo geral - melhorar as condições específicas do trabalho humano - com a higiene e a segurança do trabalho. Os organizadores do trabalho também estudam o trabalho real para determinar procedimentos mais racionais e formas mais produtivas de efetuar a tarefa. Variam as ênfases, as estratégias, alguns métodos e técnicas. Imprescindível se faz enfatizar que a Ergonomia orienta-se prioritariamente para a aplicação.

A Ergonomia se preocupa com a análise da combinação de elemento do ambiente, trabalho a ser realizado, a percepção dos trabalhadores em relação às condições ambientais como: temperatura, umidade, velocidade do ar, iluminação, ruídos entre outros. Ela tem uma atuação muito abrangente, podendo trazer benefícios importantes para a empresa e seus colaboradores.

Cumprе ressaltar que a singularidade da Ergonomia está justamente na sua práxis segundo Couto (1995) & Laville (2004), ela integra o estudo das características físicas e psíquicas do homem, as avaliações tecnológicas do sistema produtivo, a análise da tarefa, com a apreciação, o diagnóstico, a projeção, a avaliação e a implantação de sistemas homens - tarefas - máquinas. O ergonomista, junto com engenheiros, arquitetos, desenhistas industriais, analistas e programadores de sistemas, organizadores do trabalho, propõem mudanças e inovações, sempre a partir de variáveis fisiológicas, psicológicas e cognitivas humanas e segundo critérios que privilegiam o ser humano.

O atendimento aos requisitos ergonômicos possibilita maximizar o conforto, a satisfação e o bem-estar; garantir a segurança; minimizar constrangimentos, custos humanos e carga cognitiva, psíquica e física do operador e/ou do usuário; e otimizar o desempenho da tarefa, o rendimento do trabalho e a produtividade do sistema homem-máquina, ainda de acordo com o autor.

Finalmente, cabe observar que a Ergonomia tem como centro focal de seus levantamentos, análises, pareceres, diagnósticos, recomendações, proposições e

avaliações, o homem como ser integral, de acordo com Couto (1995). A vocação principal da Ergonomia é recuperar o sentido antropológico do trabalho, gerar o conhecimento atuante e reformador que impede a alienação do trabalhador, valorizar o trabalho como agir humano através do qual o homem se transforma e transforma a sociedade, como livre expressão da atividade criadora, como superação dos limites da natureza pela espécie humana.

3.3.4 Fatores humanos no trabalho

O estudo da adaptação ao trabalho abrange as transformações que ocorrem quando um organismo passa do estado de repouso para a atividade e também aquelas transformações de caráter mais duradouras, devidas ao treinamento.

Precisamos lembrar que as doenças podem ser frutos da incapacidade de adaptação do indivíduo ao seu meio. “Conviver no cotidiano das empresas com indivíduos de temperamentos e interesses diferentes dos que esperávamos em nosso projeto de vida, executando tarefas e unções incompatíveis com nossas expectativas, torna-se um desafio à nossa maneira de ser e de pensar” (RODRIGUES, 1992, p.90).

De acordo com Grandjean (1998), a monotonia, fadiga e motivação são três aspectos muito importantes que devem interessar a todos aqueles que realizam análise e projeto do trabalho humano. A monotonia e fadiga estão presentes em todos os trabalhos e, se não podem ser totalmente eliminados, podem ser controlados e substituídos por ambientes mais interessantes e motivadores.

Falaremos agora um pouco de cada uma, de acordo ainda com o autor.

3.3.4.1 Monotonia

Monotonia é a reação do organismo a um ambiente uniforme, pobre em estímulos ou com pouca variação das excitações. Os sintomas mais indicados da monotonia são uma sensação de fadiga, sonolência, morosidade e uma diminuição da atenção. As operações repetitivas na indústria e o tráfego rotineiro são condições propícias à monotonia.

3.3.4.2 Fadiga

Fadiga é o efeito de um trabalho continuado, que provoca uma redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho. A fadiga é causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos. Em primeiro lugar, estão os fatores fisiológicos, relacionados com a intensidade e duração do trabalho físico e intelectual. Depois, há uma série de fatores psicológicos, como a monotonia, falta de motivação e por fim, os fatores ambientais e sociais, como a iluminação, ruídos, temperaturas e o relacionamento social com a chefia e os colegas de trabalho.

3.3.4.3 Motivação

Existe, no comportamento humano, algo que faz uma pessoa perseguir um determinado objetivo, durante um certo tempo, que pode ser curto ou longo, e que não pode ser explicado somente pelos seus conhecimentos, experiência e habilidades (pré-requisitos). Esse "algo" é conhecido como determinação, impulso, "garra", objetivo, necessidade ou mais genericamente, como motivo, e o processo, pelo qual ele é ativado e se mantém em funcionamento, chama-se motivação. A motivação não pode ser observada diretamente, mas somente através dos seus efeitos e pode ser medida indiretamente, por exemplo, pelas quantidades adicionais de peças produzidas por um trabalhador motivado.

Finalmente, a questão de idade, sexo e deficiências físicas no trabalho é um assunto da atualidade, que esta atraindo, cada vez mais, a atenção dos pesquisadores. Até agora, o homem adulto de 20 a 30 anos tem sido usado, quase sempre, como paradigma do trabalhador, mais isso está sendo cada vez menos real, à medida que outros segmentos da sociedade estão participando, cada vez mais, das atividades produtivas.

3.3.5 Ergonomia: Um importante recurso para aumentar a qualidade e produtiva nas empresas

A busca da qualidade nos produtos e serviços com menores custos de produção, atualmente, é um objetivo contínuo de toda e qualquer empresa, até então por uma questão de continuidade e sobrevivência dos negócios.

Nos dias atuais, o trabalhador está muito bem informado e exigente com relação ao seu ambiente de trabalho e a atividade executada. Em alguns casos, o trabalhador é submetido, consciente ou inconscientemente, a uma série de agressões ocupacionais dentro das empresas, que futuramente, essas agressões, de alguma maneira, poderão influenciar no seu desempenho, na qualidade dos produtos e serviços, nos desperdícios, custos, etc., afetando diretamente no desempenho e na produtividade das empresas.

De acordo com Abrantes (2004), a produtividade da empresa é conseguida através de uma combinação de recursos disponíveis e representa o resultado entre o trabalho humano e os meios de produção. Perdas de rendimento no trabalho, afastamento de trabalhadores por acidentes ou doenças ocupacionais, perdas de produção, desperdícios, etc., tem um custo relativamente alto para as empresas, e que muitas vezes não são qualificados, quantificados ou sequer percebidos.

Usando a Ergonomia como ferramentas em seus programas de melhorias continuas as empresas poderão, de acordo com Abrantes (2004, p.09).

- Aumentar a eficiência do elemento humano;
- Aumentar a qualidade técnica dos funcionários;
- Aumentar a moral e a satisfação dos funcionários;
- Aumentar o comprometimento dos funcionários para com a empresa;
- Aumentar a produtividade das áreas;
- Aumentar a qualidade dos produtos;
- Diminuir o absenteísmo;
- Diminuir custos de produção
- Evitar desperdícios,
- Prevenir danos de produção
- Prevenir danos de materiais e equipamentos;
- Reduzir acidentes e doenças ocupacionais.

Como podemos perceber, existem muitas formas existentes dentro da empresa para se buscar a qualidade dos produtos e serviços, aumentando assim a produtividade da mão – de – obra, é só sabermos utilizar os recursos disponíveis necessários.

3.3.6 Ergonomia nas Cadeiras

Não existe cadeira ideal em que as pessoas possam trabalhar horas a fio sem sentir desconforto ou cansaço, certamente algumas cadeiras são mais confortáveis

que outras. Algumas características necessárias para uma boa cadeira, segundo Couto:

A cadeira mais utilizada em escritório é denominada giratória, que além de assento giratório, possui base de cinco pés (patas) com rodízios. Quando são altas (cadeira para caixa de banco) as patas não tem rodízios.

Pontos anatômicos	Benefícios
Mola amortecedora	Evita impactos bruscos na base da coluna. Tais movimentos podem ocasionar dores de cabeça, problemas de coluna e de visão. A mola amortecedora é utilizada em todos os modelos projetados à função de trabalho.
Regulagem de altura do assento	Tem por função possibilitar a formação de ângulo reto (90º) entre coxas e pernas, dando liberdade a circulação sanguínea. Os pés devem permitir um apoio ao solo ou em outra formação semelhante.
Bordas arredondadas do assento	Evitam o estrangulamento dos vasos sanguíneos, impedindo a ocorrência de formigamentos causados pela dormência nas pernas, conseqüentes dores e o possível surgimento de varizes.
Escavação do assento	De formação anatômica visando o apoio às tuberosidades isquiáticas, proporcionando melhor ventilação e melhor distribuição de peso, obtendo perfeita circulação sanguínea na região.
Ângulos de curvatura do encosto	Também moldado anatomicamente, possibilitando apoio à região renal, favorecendo a distribuição de peso do tronco, evitando o surgimento de dores nos rins e na coluna vertebral.

Quadro 01: Benefícios

Exemplos de cadeiras utilizadas no escritório:



Figura 06: Cadeira Ergonômica
Fonte: www.erghos.com.br



Figura 07: Cadeira Ergonômica
Fonte: www.erghos.com.br

3.3.7 Ergonomia no Mouse

Segundo Couto (1995), o mouse faz parte também da Ergonomia, pois passamos um tempo muito grande utilizando-o. E utilizarmos dele da maneira incorreta nos trará problemas futuramente. Temos que ter alguns cuidados referente a ele:

- O tamanho do mouse deve ser relativo ao tamanho da sua mão;
- É importante que o cabo do mouse seja comprido para que você possa mudá-lo de lugar;
- Para não prejudicar a articulação dos ombros, é necessário manter o mouse no mesmo nível de seu teclado;
- Quando não estivermos mais usando o mouse, é recomendável retirar a mão dele, assim descansaremos a mão e o cérebro;
- É recomendável deixar o cotovelo próximo ao corpo quando estiver trabalhando com o mouse, assim a mão deverá ficar próxima ao teclado;
- As mesas de computador raramente apresentam uma base adequada para se trabalhar com o mouse, essa base adequada é dada por uma plataforma ao lado do corpo (tanto faz o lado, conforme sua preferência), com dimensões de 20 a 25 cm de largura e 50 a 55 de comprimento, ainda de acordo com o autor.

Exemplo de mousepad:



Figura 08: Mousepad com manta

Fonte: www.erghos.com.br

Comparação da mesa com bordas arredondadas e outra não:

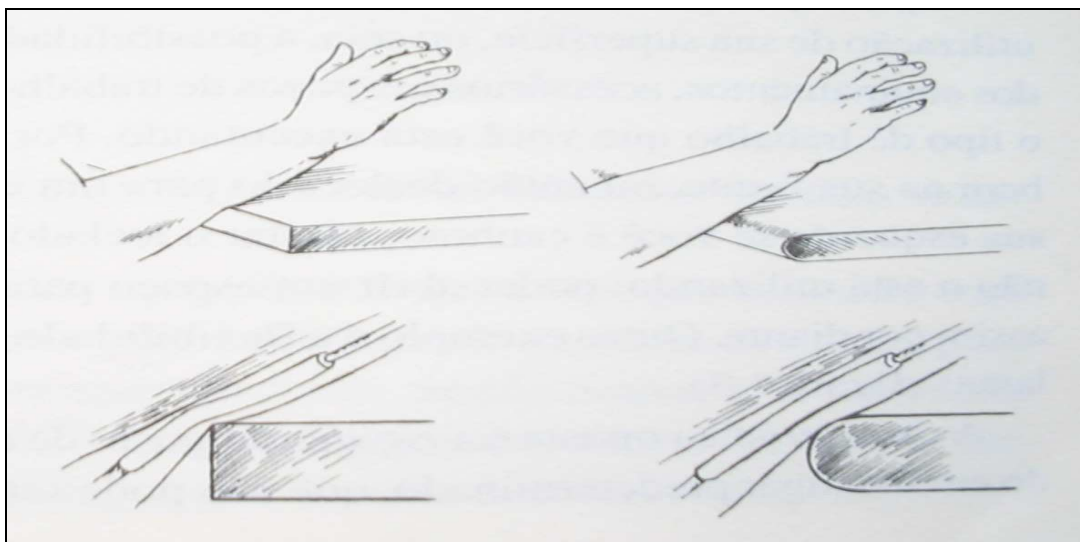


Figura 09: Comparação de Mesas
Fonte: Brandmiller (1999, p. 23)

3.3.8 Ergonomia no Teclado

Os teclados ergonômicos já estão espalhados pela maioria das empresas e são itens considerados indispensáveis pelos usuários que já apresentaram algum tipo de dor nos braços ou nas mãos, em razão do uso excessivo dos computadores.

O teclado ergonômico foi desenvolvido para se adaptar com precisão ao movimento das mãos, de acordo com Cidade (1968). A posição das teclas diminui ao máximo o movimento e a tensão dos dedos, diminuindo o cansado e evitando o aparecimento das lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho (DORT).

Um dos principais objetivos era reduzir os movimentos dos pulsos, o local onde aparecem mais lesões.

As posições inadequadas de trabalho no teclado causam sintomas de desconforto nas articulações e músculos. Para evitá-los, o primeiro passo é conhecer as posições de conforto dessas três posições, ainda de acordo com o autor:

3.3.8.1 Punho

Quando trabalhamos com as mãos para cima ou para baixo, os tendões que passam pelo punho ficam meio dobrados, causando maior atrito quando os tendões estão em movimento.

Ao digitar nos teclados tradicionais, as mãos ficam paralelas e próximas, pode-se corrigir essa posição; deixando a mão e o antebraço na mesma reta, afastando o braço do corpo, o que é desconfortável para os ombros.

Nos teclados ergonomicamente corretos, há dois blocos de teclas: o das teclas usadas pela mão direita e os da usada pela mão esquerda. Em vez de virar as mãos para fora, como no teclado tradicional, vira-se cada metade do teclado para fora e assim as mãos trabalham alinhadas com os punhos. A posição adequada dos punhos é alinhar a mão e o antebraço, isso quer dizer, estar na mesma reta.

3.3.8.2 Cotovelo

A posição de conforto entre o braço e o antebraço é em torno de 100° (entre 90° e 110°), ou seja, um ângulo reto ou pouco mais. O antebraço fica ligeiramente inclinado para baixo em direção ao joelho, ou pelo menos na horizontal. É recomendável evitar trabalhar com o ângulo abaixo a 90° , com o braço inclinado para cima, cita Couto (1995).

3.3.8.3 Ombro

Sempre pensamos que a melhor maneira de se trabalhar com o teclado é trabalhar com os cotovelos afastados do tronco, sem que os antebraços estejam apoiados, os músculos dos ombros precisam realizar um esforço permanente para sustentar o peso dos braços, o que se torna muito desconfortável.

É recomendável que se trabalhe com os braços junto ao corpo, com os cotovelos próximos a cintura. Quando não há apoio para o antebraço ou para o punho, evitar que os cotovelos fiquem muito afastados do tronco: o afastamento para os lados, não deve ultrapassar 20° e o afastamento para frente não deve ultrapassar 25° , de acordo com Couto (1995).

Vejamos alguns exemplos de teclado ergonomicamente correto e de mantas de apoio para o mesmo:



Figura 10: Teclado Ergonômico
Fonte: www.clubedohardware.com.br



Figura 11: Apoio com manta para teclado
Fonte: www.marascaergonomia.com.br



Figura 12: Apoio sem mata para o teclado

Fonte: www.marascaergonomia.com.br

3.3.9 Ergonomia no Telefone

O telefone é um equipamento primordial para muitas atividades hoje. A todo momento estamos recebendo ligações, independente de nossa função. Devemos posicioná-lo próximo ao terminal do computador, em local em que não necessite fazer grandes malabarismos para acessá-lo. Ele deve ficar no raio de alcance das mãos, sem que precise desencostar de sua cadeira para pegá-lo.

Se o número de ligações que recebe ou realiza no dia for muito grande, ou se necessita trabalhar no computador enquanto fala ao telefone constantemente, a melhor opção é utilizar um "**headset**", que permite qualquer movimento, pois as mãos estarão livres para fazer o que haja necessidade.

Exemplo de um Headset:



Figura 13 – Headset
Fonte: www.telnext.com.br

3.3.10 Ergonomia no Monitor

O monitor é provavelmente onde se manifestam os sintomas mais rapidamente, a radiação, o cansaço da vista, o ardor dos olhos e até mesmo os problemas de visão, são os sintomas que mais fáceis de se detectar.

De acordo com Cidade (1968), existem "regras" de boa utilização que podem evitar certos problemas mais graves. A postura é algo fundamental dito de uma forma global, mas focando a componente Monitor é necessário dar especial relevo à distância a que se está do computador. É recomendável estar a uma distância não inferior a 50 cm e não superior a 1 metro do monitor.



Figura 14: Posição Monitor
Fonte: www.techzonept.com

Agora veremos algumas “dicas”, de acordo com Cidade (1968):

- O monitor deve estar em uma posição ideal, de frente para entradas e portas, para que o empregado não precise se virar a todo instante que entra um visitante;
- É importante deixar o monitor em uma área que não há reflexo, pois com o reflexo, aumentará a fadiga. A duplicidade de imagens cansa o cérebro e o brilho cansa os olhos.
- Se utilizarmos o computador mais de 20% do tempo total de trabalho para leitura, a fonte luminosa deve ser apropriada, se possível utilizar luz auxiliar. Se for 50%, o ideal é criar um posto de trabalho especial para a atividade, dando assim um maior conforto aos olhos.

Com essas dicas, se torna mais fácil a utilização do monitor sem prejudicar os nossos olhos e a nossa postura.

3.3.11 Ergonomia na Mesa

Um mobiliário adequado é meio caminho andado para evitar o surgimento de doenças ocupacionais.

Segundo Cidade (1968), as mesas possuem uma altura padrão em torno de 75 cm. Essa altura costuma ser conveniente para as pessoas com estatura da média. Porém, certamente, as pessoas baixas ou mais altas ficarão mal acomodadas nesse tipo de mesa.

Quando trabalhamos em uma mesa de altura padrão, as pessoas mais baixas precisam elevar o assento da cadeira (supondo que é regulável), e utilizar apoio para os pés; mas nem sempre esse apoio é suficientemente alto para evitar a compressão das coxas pela cadeira.

Em algumas mesas encontramos uma base mais baixa para o teclado, separada da mesa. Para buscarmos uma posição de trabalho mais confortável, e é de extrema importância que essa base seja regulável; através de botão ou manivela, de acordo com o autor.

É indicado que a espessura do tampo da mesa não deve exceder 3 cm e os bordos devem ser arredondados; pois evita a compressão de músculos e vasos sanguíneos. Para haver mais conforto, não pode haver gavetas ou travessas de apoio para o tampo, pois ambas interferem no encaixe das pernas.

Alguns exemplos de mesas ergonômicas:



Figura 15: Mesa Ergonômica
Fonte: www.rcsmoveis.com.br



Figura 16: Mesa Ergonômica
Fonte: www.rcsmoveis.com.br

Mesa regulável:

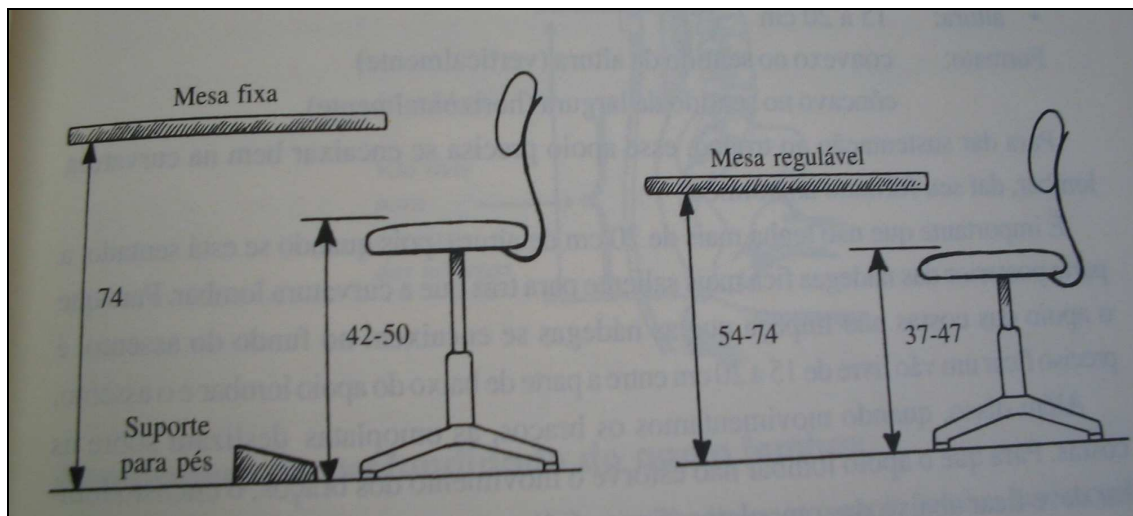


Figura 17: Mesa Regulável
Fonte: Brendmiller (1999, p.65)

Posicionamento correto do ser humano no ambiente de trabalho:

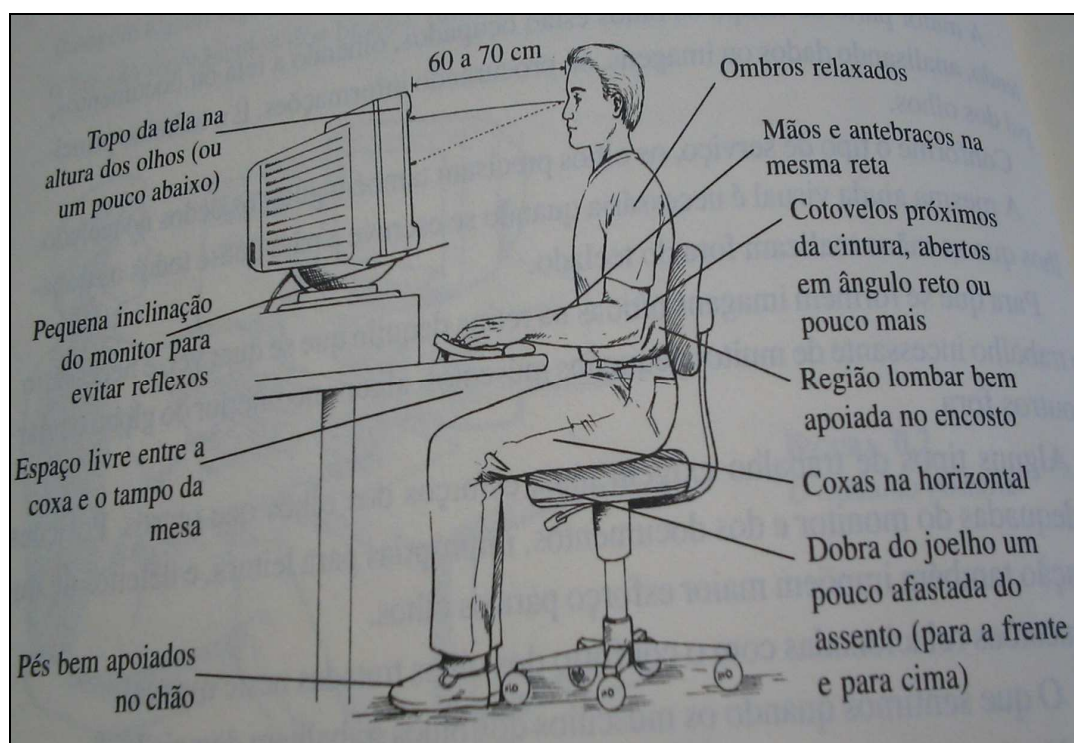


Figura 18: Posição correta
Fonte: Brendmiller (1999, p.16)

3.3.12 Suporte para os pés

De acordo com Brandmiller (1997, p.25), as plataformas para apoiar os pés podem ser utilizadas em duas indicações:

- a) Se a mesa em que trabalhamos é de altura padrão (75 cm), é necessário elevar o assento para poder garantir conforto nos membros superiores. Se caso não houver base rebaixada para o teclado, mesmo as pessoas de estatura mediana precisarão elevar o assento; para que não haja desconforto, pois as pernas poderão ficar dependuradas.
- b) Mesmo que os pés ficam bem apoiados no chão, pode-se usar o apoio, para melhorar o conforto das pernas. Nesse caso, é utilizado em frente dos pés da cadeira, usando-o com as pernas estiradas.

Mas há também desvantagens em utilizar o apoio. Uma delas, de acordo ainda com o autor, é que limitam os movimentos das pernas, pois quando tiramos os pés do apoio as pernas ficam desconfortavelmente dependuradas e quanto mais estreito o apoio, pior é.

O suporte é uma solução precária, de acordo com o autor, ruim com ele, pior sem ele. São preferíveis suportes com pequena inclinação (10° a 25°), e que não escorreguem no piso, e quanto mais afastado da cadeira, maior deve ser a inclinação. Exemplo de suporte:



Figura 19: Apoio para os pés com ajustes

Fonte: www.erghos.com.br

3.3.13 Ergonomia no Ambiente

O nosso local de trabalho deve ser sadio e agradável, nós, seres humanos, precisamos encontrar condições capazes de proporcionar um máximo de proteção e ao mesmo tempo satisfação no trabalho.

De acordo com Weerdmeester (1995), os fatores ambientais de natureza física e química, tais como ruídos, vibrações, iluminação, clima e substâncias químicas, podem afetar a saúde, a segurança e o conforto das pessoas e esses fatores que podem aumentar o risco de acidentes e podem provocar danos consideráveis à saúde.

São apresentadas recomendações sobre os limites máximos e exposição a cada um desses fatores, seguidas de medidas possíveis para limitar exposição.

3.3.13.1 Ruídos

Existem diversas conceituações de ruído. A mais usual é a que considera o ruído como um “som indesejável”. Mas esse conceito é um subjetivo, pois um som pode ser indesejável para uns e desejável para outros.

Segundo Lida (1990), os ruídos intensos, acima de 90dB, dificultam a comunicação verbal. As pessoas precisam falar mais alto e prestar mais atenção, para serem compreendidas. E com o tempo, os ruídos acabam atrapalhando a audição.

Ainda de acordo com o autor, um ruído que ultrapassa a média de 80dB em oito horas, pode provocar surdez. Se o ruído tiver uma intensidade constante de 80dB, o tempo de exposição máximo permitido é de oito horas. A cada aumento de 3dB, deve haver uma redução de tempo para metade.

A música é recomendada como um meio de reduzir a monotonia e reduzir a fadiga, principalmente quando o trabalho é repetitivo. A música produz uma sensação de bem-estar, melhora a atenção e a vigilância, melhorando assim o rendimento do trabalho e reduzindo os índices de acidentes.

3.3.13.2 Vibrações

lida (1990), sinaliza que vibração é qualquer movimento que o corpo executa em torno de um ponto fixo. Esse movimento pode ser regular ou irregular.

Há três variáveis que influem nos efeitos da vibração, ainda de acordo com o autor: a variável da sua frequência (expressa por Hz), o seu nível (expresso por m/s^2), e a duração (tempo). As vibrações de baixa frequência, menores que 1 Hz, podem produzir sensações de enjôo. As vibrações entre 1 e 100 Hz, especialmente entre 4 e 8Hz, podem produzir dores no peito, dificuldades respiratórias, dores nas costas e visão embaralhada.

3.3.13.3 Fenômeno “Dedo Branco”

O dedo branco também chamado como “dedo morto”, é provocado pela falta de circulação de sangue nos dedos, tornando-os descoloridos. O dedo fica frio e insensível. Se esse processo for demorado, pode chegar a provocar necrose das pontas dos dedos. Segundo lida (1990), o fenômeno depende do nível médio e da duração da exposição à vibração.

3.3.13.4 Iluminação

A intensidade da luz que incide sobre a superfície de trabalho deve ser suficiente para garantir uma boa visibilidade. Contribuindo assim, para melhorar a produtividade humana, satisfação no trabalho e diminuir a fadiga e os acidentes.

Segue o resumo das recomendações sobre iluminação de acordo com lida (1990, p.262 e 263):

- Sempre que possível, aproveitar a iluminação natural, evitando-se a incidência direta da luz sobre as superfícies envidraçadas.
- As janelas devem ficar na altura das mesas e aquelas, de formato mais altos na vertical, são mais eficazes para uma penetração mais profunda da luz.
- A distância da janela ao posto de trabalho não deve ser superior ao dobro da altura da janela, para o aproveitamento da luz natural.
- Para reduzir o ofuscamento: a) usar vários focos de luz, ao invés de um único; b) proteger os focos com luminárias ou anteparos, colocando um obstáculo entre a fonte e os olhos; c) aumentar o nível de iluminação ambiental em torno da fonte de

ofuscamento, para diminuir o brilho; d) colocar as fontes de luz o mais longe possível da linha de visão; e) evitar superfícies refletoras, substituindo – as pelas superfícies difusoras.

- Para postos de trabalho onde se exigem maiores precisões, providenciar um foco de luz adicional, que pode ter um brilho de 3 a 10 vezes superior ao do ambiente geral.
- Usar cores claras nas paredes, tetos e outras superfícies, para reduzir a absorção da luz.
- A luz da lâmpada fluorescente é intermitente e pode causar o efeito estroboscópico em motores ou peças em movimento, havendo riscos de provocar acidentes.

É aconselhável ter uma intensidade de 200 lux, para tarefas com bons contrastes, sem necessidade de percepção de muitos detalhes, como na leitura de letras pretas sobre um fundo, ainda de acordo com autor.

Forma correta no posicionamento das luzes:

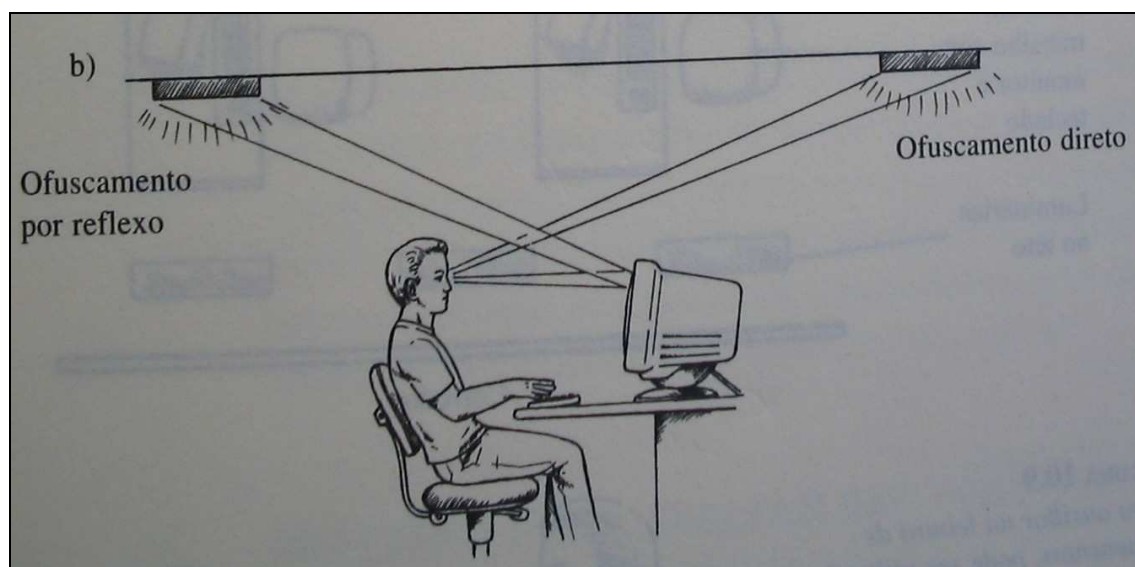


Figura 20: Posicionamento correto das luzes
Fonte: Brendmiller (1999, p.105)

Forma incorreta no posicionamento das luzes, pois dessa forma há reflexo:

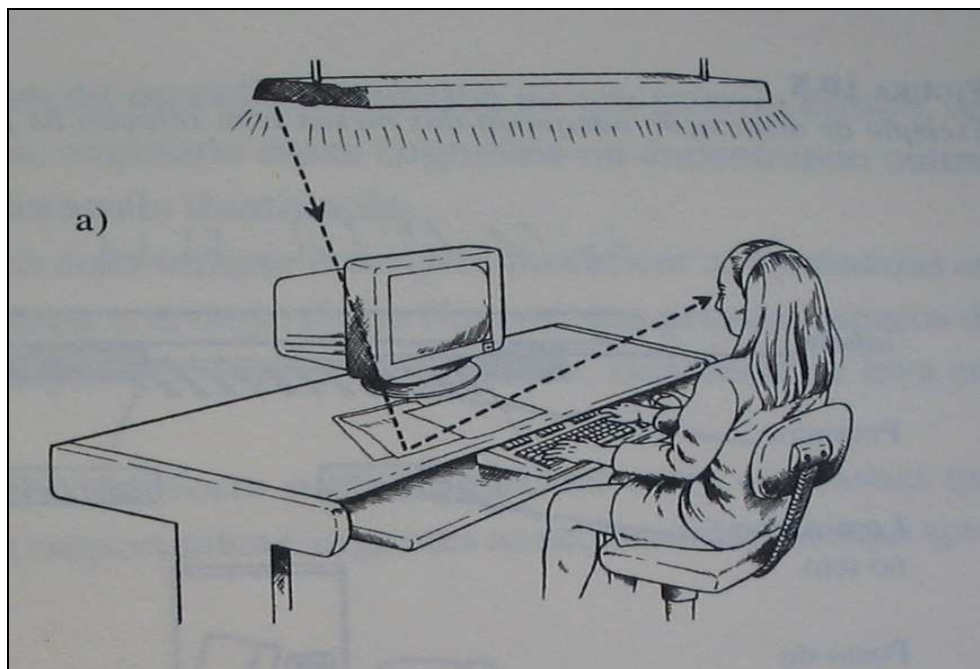


Figura 21: Posicionamento incorreto das luzes
Fonte: Brendmiller (1999, p.105)

3.3.13.5 Clima

O clima de trabalho deve satisfazer diversas condições, para ser considerado confortável. Quatro fatores contribuem para isso: temperatura radiante, temperatura do ar, velocidade do ar e umidade relativa, de acordo com Cidade (1968), para que o clima seja considerado agradável, depende – se também do tipo de atividade física e do vestuário.

Cita Cidade (1968, p. 99) “Muitos trabalhos são executados em condições desfavoráveis, como em câmaras de frigoríficas muito frias ou perto dos fornos muito quentes”. Cuidados especiais são necessários nesses casos, para evitar assim o congelamento ou queimaduras da pele, principalmente nas mãos e no rosto. Se não houver esses cuidados, o tempo de exposição ao frio e ao calor deve ser reduzido.

3.3.13.6 Substâncias Químicas

As substâncias químicas estão presentes no ambiente de trabalho em forma de líquidos, gases, vapores, poeiras e sólidos, de acordo com Cidade (1968).

Certas substâncias podem causar mal – estar ou doenças quando inaladas, ingeridas ou em contato com a pele ou olhos. Os sintomas podem aparecer imediatamente ou após um período de maturação.

Cita o autor, que muitas doenças são cancerígenas, provocam mutações genéticas e o nascimento de pessoas deficientes. O organismo deve ser exposto o menos possível a esse tipo de substância.

3.3.14 Estresse

O estresse para se desenvolver depende da pessoa, do ambiente, da circunstância ou de determinada combinação entre esses fatores. Já o estresse relacionado ao trabalho é definido como situações em que a pessoa percebe seu ambiente organizacional como uma ameaça. Na organização, o estresse pode ser identificado tanto na pessoa, no grupo quanto na própria organização.

Contribuem para formar o estresse no trabalho o clima organizacional, a função desempenhada, as relações pessoais, o tipo de trabalho realizado, além da falta ou excesso do mesmo.

O que determina o nível de estresse que encontramos é a forma de nos relacionarmos com o mundo e como ele interage conosco, sendo, em alguns casos, difícil manter o equilíbrio e o controle emocional

Segundo Michael (1998, p.9), “o estresse é a resposta fisiológica, psicológica e comportamental de um indivíduo que procura adaptar-se e a ajustar-se às pressões internas e externas.

O estresse pode ser favorável ou desfavorável: o eustress é um desgaste físico e mental que nos dá prazer e nos traz benefícios e o distress manifesta-se como um “desgaste capaz de gerar desorganização (física e emocional), mal estar e ofuscamento, um desgaste negativo”, conforme Datti (1997 p. 63).

3.3.15 Atividade Física

O exercício físico é o principal mecanismo para melhorar a nossa saúde e qualidade de vida. Realizado de forma moderada e regular, é um santo remédio. A prática regular de atividade física contínua ou intervalada (com duração de 20 e 30 minutos, três a cinco vezes por semana, com intensidade variando entre leve e moderada) já promove benéficos significativos a saúde.

De acordo com alguns estudos, Guedes e Guedes (1998, p. 130), “têm oferecido subsídios para desmistificar o conceito de que são necessários exercícios físicos vigorosos para se obter alguma vantagem à saúde”.

Quanto ao sedentarismo, os estudos de Sherman ET AL. (1999), sugerem que nunca é tarde para começar a ser ativo fisicamente, uma vez que a redução de taxas de mortalidade estão mais associadas com atividades físicas recente que atividade física realizada no passado.

3.3.16 Alimentação

A alimentação é o combustível para nossa vida, uma vez que nos fornece subsídios para a realização de nossas tarefas diárias. Se não nos alimentamos não temos força ou disposição para a realização das atividades mais banais, além de comprometer seriamente o desempenho das funções vitais no nosso organismo. Claro que a qualidade do alimento ingerido é fundamental. Não adianta simplesmente comer. É preciso alimentar-se corretamente, fornecendo ao organismo os nutrientes necessários para seu perfeito funcionamento, sem carências ou exageros. Uma alimentação balanceada, contendo equilibradamente frutas, cereais (inclusive integrais), verduras, legumes, carnes e leite, pode contribuir positivamente para a manutenção da saúde do indivíduo.

De acordo com The Johns Hopkins (1999), “a chave da alimentação saudável está na moderação, variedade e equilíbrio, onde devemos sempre escolher os alimentos que oferecem o melhor balanceamento de nutriente que nosso corpo necessita”.

Baseado em Normas estabelecidas pela National Academy of Sciences (Academia Nacional de Ciências), NIH e American Heart Association (AHA, Associação Americana do Coração), algumas regras são base para ter uma dieta saudável, e devem ser dotadas por qualquer pessoa que deseja manter ou aumentar sua qualidade de vida, segundo The Johns Hopkins (1999).

- Consumir até ou menos de 30% de gorduras do total de calorias ingeridas, sendo que apenas 10% deve ser provenientes de gorduras saturadas (de origem animal, que contribui para o aumento do colesterol);
- Limitar a ingestão diária de colesterol para não mais de 300 miligramas por dia;

- Consumir pelo menos 55% de carboidratos do total das calorias ingeridas (sendo preferencialmente, carboidratos complexos que podem proporcionar de 20 a 30 gramas de fibra diabética, além das vitaminas e minerais);
- Ingerir de 12 a 15% de proteínas do total das calorias consumidas (cuja fonte deve ser, preferencialmente, de baixo teor de gordura);
- Equilibrar as calorias que você consome para não ingerir mais calorias do que gasta;
- Evitar consumir muito açúcar;
- Limitar o consumo de sódio para não mais que 2,400 miligramas por dia (equivalente a um pouco mais que uma colher de chá de sal);
- Ingerir adequadamente vitaminas e minerais (principalmente ferro e cálcio);
- Se beber álcool, o faça com moderação (não beba mais de dois copos de vinho ou duas garrafas pequenas de cerveja por dia).

A alimentação realmente é um prazer que precisa ser saboreado e compartilhado com pessoas das quais gostamos, portanto é importante fazer das refeições um momento alegre para ser lembrado posteriormente, e não apenas o gesto mecânico de saciar a fome. Não é sensato comer rapidamente qualquer coisa, é preciso valorizar a vida, realmente alimentando-nos adequadamente, provendo nosso corpo e espírito de elementos dos quais necessitam.

3.3.17 Sono

Manter uma vida saudável é a melhor maneira de garantir um futuro tranquilo. Pequenas mudanças de hábito podem fazer uma grande diferença. Cuidar do corpo, da mente e do espírito é a meta saudável.

O sono proporciona uma restauração física que nos protege do desgaste natural das horas acordadas. Durante o sono há a suspensão da consciência, o relaxamento dos sentidos e dos músculos, bem como a diminuição do ritmo circulatório e cardíaco.

Os especialistas garantem que dormir é tão importante para conservar a saúde quanto ter uma alimentação saudável e praticar exercícios físicos regularmente. A privação do sono pode comprometer seriamente a saúde, pois é durante este período de inatividade que são produzidos alguns hormônios que desempenham papéis vitais no funcionamento do nosso organismo. O Sono é um combustível indispensável na manutenção da nossa energia vital. Indivíduos que permanecem acordados por mais

de 19 horas, quando submetidos a testes de atenção, não conseguem se concentrar e apresentam mais erros do que pessoas com álcool no sangue.

Os adultos precisam dormir, em média, de 7 a 8 horas diárias para que o organismo esteja completamente preparado para mais um longo dia de tarefas. As crianças, devido à estrutura do corpo que ainda está em formação, precisam dormir por um período de 9 a 11 horas, e os jovens necessitam de 9 a 10 horas de descanso. Se dormir de menos é prejudicial, dormir demais também o é, pois resultará em alterações repentinas de humor, perda da memória de fatos recentes, comprometimento da criatividade, redução da capacidade de planejar e executar, lentidão do raciocínio, desatenção e dificuldade de concentração durante o decorrer do seu dia-a-dia.

Segundo Rizzo (1998 p.8), “40% da população brasileira tem algum tipo de distúrbio ligado ao sono. Ele enfatiza que a “qualidade do sono está diretamente ligada à qualidade de vida no trabalho”.

Todos podem modificar o aspecto comportamental a fim de melhorar a quantidade e qualidade do sono ao:

- Ter sempre um horário específico para dormir;
- Ingerir moderadamente álcool, café e chocolate (o álcool pode ser um bom indutor do sono, mas prejudica a qualidade do mesmo e o café e achocolatados são estimulantes);
- Não ingerir alimentos descritos anteriormente após as 19 horas;
- Não dormir com fome (ingerir alimentos leves, se for o caso);
- Não dormir com frio ou calor;
- Não ir para cama sem sono.

A falta de sono pode fazer com que o indivíduo adoça mais, envelheça mais rápido e esteja mais suscetível a alterações hormonais (ansiedade, impotência sexual, distúrbios de memória e depressão, entre outras).

Dormir adequadamente, ter uma alimentação equilibrada rica em nutrientes e evitar a sobrecarga vinda do ambiente é a melhor forma de controlar a ingestão de alimentos, de manter o peso adequado, de prevenir doenças e de garantir a qualidade de vida.

3.3.18 Dor

A dor é uma sensação de desconforto e que é muitas vezes resultado de algo que não está bem com uma zona do corpo. As dores podem ter uma origem: física,

uma origem fascial (da fáscia), origem somático emocional, psicossomática, emocional, origem na alma e de outras origens.

Segundo Ferreira (1997 p.169) “a dor é uma impressão desagradável ou penosa, proveniente de lesão, contusão ou estado orgânico anômalo”.

Devemos sempre estar atentos a este estado, pois os DORT (Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho), freqüentemente originam-se num quadro de dor, que pode se agravar com o uso do membro, com o frio, alterações bruscas (reais ou subjetivas) da temperatura, estresse emocional, a limitações de movimentos e rigidez matinal, dentre outros, Monteiro ET AL. (1998).

As posturas inadequadas que exige esforços geram dores intensas, sendo que o individuo pode começar queixando-se de formigamento, ‘adormecimento”, câimbras, dor (local ou irradiada), para um ou ambos membros. A má postura pode até causar graves compressões na coluna desencadeando paralisia, fazendo-se imprescindível a intervenção cirúrgica.

O trabalhador que utiliza o computador para efetuar a maioria das funções, caracterizando suas tarefas com exigência de esforço repetitivo, tem direito a “uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos na jornada normal de trabalho” (Informativo da Legislação de Segurança e Medicina do Trabalho – Associação Brasileira para Previdência de Acidentes. LSMT – ABPA, NR 17.6.3 d, 1995).

Itens como Ergonomia, Ginástica Laboral, Nutrição e Programas de Promoção a Saúde do Trabalhador devem ser lembrando quando o assunto é melhorar a qualidade de vida de todo e qualquer funcionário.

3.3.19 Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral pode ser entendida como um conjunto de alongamentos orientados durante a jornada de trabalho, dentro da própria empresa. Objetivando benefícios individuais no trabalho. Seu objetivo consiste em minimizar os impactos negativos advindos da rotina e do sedentarismo na vida do trabalhador. Essas atividades podem ser orientadas apenas por fisioterapeutas ou por educadores físicos.

Marquesini (2002) apresenta alguns tipos de ginástica laboral, sendo eles:

- Preparatória: é uma ginástica com duração geralmente de 5 a 10 minutos realizada antes do início da jornada de trabalho. Tem

como objetivo prepara o funcionário para a sua tarefa, aquecendo os grupos musculares que irão ser solicitados e despertando-os para que se sintam mais dispostos ao iniciar o trabalho;

- Compensatória: com duração de 10 minutos, realizados durante a jornada de trabalho, interrompendo a monotonia operacional e aproveitando pausas para executar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos e às posturas forçadas solicitadas nos postos laborais;
- Relaxamento: com duração de 10 minutos, baseada em exercícios de alongamento realizados após o expediente, objetiva oxigenar as estruturas musculares envolvidas na tarefa diária, evitando o acúmulo de ácido láctico e prevenindo as possíveis lesões.

Os profissionais que atuam com a ginástica laboral, afirmam que sua prática combate e previne as lesões por esforço repetitivo (LER), e que ela funciona como uma verdadeira arma contra o sedentarismo, estresse, além de melhorar a flexibilidade, a força, a coordenação, o ritmo, a agilidade e a resistência.

De acordo com Guerra (1995), existem cinco etapas para que a implantação da ginástica laboral tenha sucesso:

- Avaliação e diagnóstico, analisando a aptidão física, qualidade de vida, biomecânica e ergonomia, a fim de permitir uma correta adequação da atividade física;
- Planejamento e estruturação do programa, prevendo inclusive a motivação, compreensão da validade, aval e aceitação do programa por parte dos funcionários;
- Conscientização de todos os funcionários da empresa sobre os problemas provenientes da má postura (dentro e fora do trabalho), sua prevenção e o incentivo à prática regular da atividade física;
- Implantação do projeto piloto, possibilitando ajustes antes da sua expansão a outros setores;
- Avaliação dos resultados, incluindo as áreas da qualidade empresarial, produtividade e qualidade de vida.

Para as empresas, a incorporação da Ginástica Laboral pode trazer muitos benefícios como: redução de faltas dos funcionários, aumento da produtividade, redução de quedas, maior integração da equipe entre outros.

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; Guerra, 1995; Mendes, 2000).

Outro dado importante a ser observado, é o retorno financeiro que esta ginástica tem representado para as empresas. Pesquisas realizadas nos Estados Unidos

indicam que, para cada dólar investido em programas de qualidade de vida, são economizados três dólares, incluindo assistência médica, queda de faltas no trabalho, na rotatividade, além de um aumento da produtividade (Jimenes, 2002).

Já, no Brasil, há poucas estatísticas com relação ao retorno financeiro para as empresas que implantam programas de qualidade de vida, pois alguns empresários evitam revelar dados, talvez por receio dos sindicatos tornarem essa prática obrigatória.

3.3.19.1 Exercícios de Ginástica Laboral



Exercício 1.
Seqüência de alongamento do pescoço, partindo da
posição neutra (posição anatômica).

Figura 22 – Exercício 1 - Alongamento Pescoço I



Exercício 2.
Seqüência de alongamento do pescoço, partindo da
posição neutra (posição anatômica).

Figura 23 – Exercício 2 - Alongamento Pescoço II



Exercício 3.
Sequência de alongamento do pescoço, partindo da posição neutra (posição anatômica). A cabeça realiza um movimento de semi-círculo até o outro ombro.

Figura 24 – Exercício 3 - Alongamento Pescoço III



Exercício 4.
Sequência de alongamento do pescoço e costas (região torácica), vista anterior.

Figura 25 – Exercício 4 - Alongamento Pescoço e Costas I



Exercício 5.
Sequência de alongamento do pescoço e costas (região torácica), vista anterior.

Figura 26 – Exercício 5 - Alongamento Pescoço e Costas II

Exercício 6.
Seqüência de alongamento do pescoço e costas
(região torácica), vista lateral.



Figura 27 – Exercício 6 – Alongamento Pescoço e Costas III



Exercício 7.
Seqüência de alongamento da musculatura dos
peitorais, flexores do braço e flexores do antebraço

Figura 28 – Exercício 7 - Alongamento da Musculatura dos Peitorais I

Exercício 8.
Seqüência de alongamento da musculatura dos
peitorais, flexores do braço e flexores do antebraço.

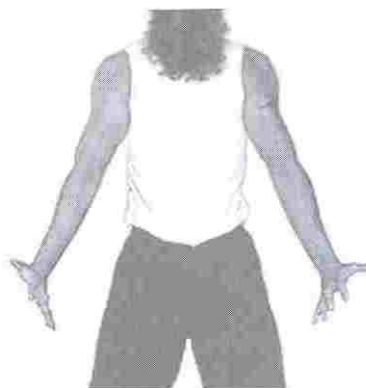


Figura 29: Exercício 8 - Alongamento da Musculatura dos Peitorais II



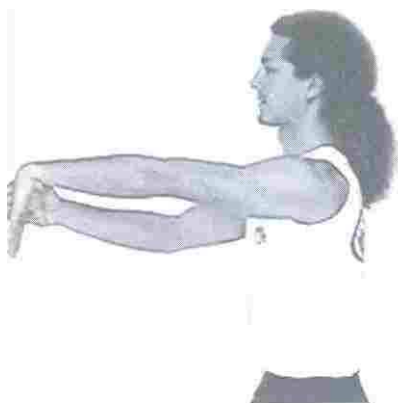
Exercício 9.
Seqüência de alongamento da musculatura dos peitorais, flexores do braço e flexores do antebraço.

Figura 30: Exercício 9 - Alongamento da Musculatura dos Peitorais III



Exercício 10.
Seqüência de alongamento da musculatura dos peitorais, flexores do braço e flexores do antebraço (vista posterior).

Figura 31: Exercício 10 – Alongamento da Musculatura dos Peitorais IV



Exercício 11.
Seqüência de alongamento da musculatura dos extensores do antebraço.

Figura 32: Exercício 11 - Alongamento da Musculatura dos Extensores I

Exercício 12.
Seqüência de alongamento da musculatura
dos extensores do antebraço.



Figura 33: Exercício 12 - Alongamento da Musculatura dos Extensores II



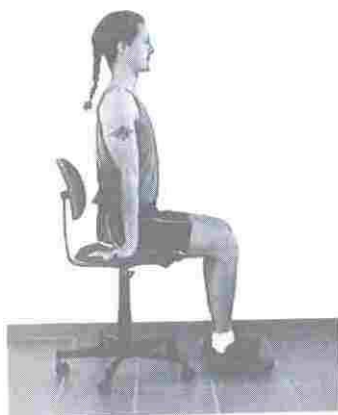
Exercício 13.
Seqüência de alongamento da musculatura
dos extensores do antebraço.

Figura 34: Exercício 13 – Alongamento da Musculatura dos Extensores III

Exercício 14.
Seqüência de alongamento na cadeira da
musculatura dos flexores do antebraço.



Figura 35: Exercício 14 - Alongamento na Cadeira Flexores I



Exercício 15.
Seqüência de alongamento na cadeira da musculatura dos flexores do antebraço.

Figura 36: Exercício 15 - Alongamento na Cadeira Flexores II



Exercício 16.
Seqüência de alongamento na cadeira da musculatura dos flexores do antebraço.

Figura 37: Exercício 16 - Alongamento na Cadeira Flexores III



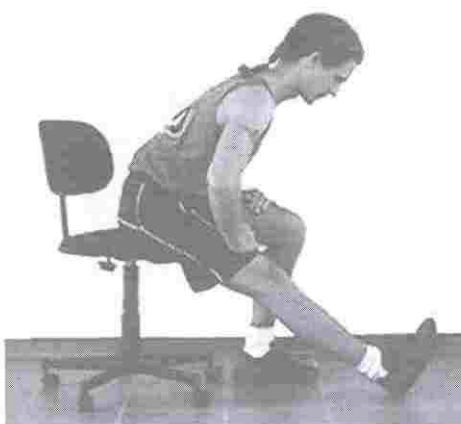
Exercício 17.
Seqüência de alongamento na cadeira da musculatura dos glúteos.

Figura 38: Exercício 17 - Alongamento na Cadeira Glúteos I

Exercício 18.
Seqüência de alongamento na cadeira da
musculatura dos glúteos.



Figura 39: Exercício 18 - Alongamento na Cadeira Glúteos II



Exercício 19.
Seqüência de alongamento na cadeira da
musculatura dos isquiotibiais e
panturrilha.

Figura 40: Exercício 19 – Alongamento na Cadeira Isquiotibiais e Panturrilhas

Exercício 20.
"Espreguiçamento" na cadeira.



Figura 41: Exercício 20 – Espreguiçamento na Cadeira



Exercício 21.
Mão/dedos, partindo da posição de mão fechada.

Figura 42: Exercício 21 – Mãos / Dedos



Exercício 22.
Ombro, partindo da posição neutra e efetuando um giro de 360°.

Figura 43: Exercício 22 - Ombros



Exercício 23.
Alongamento do tríceps.

Figura 43: Exercício 23 – Alongamento Tríceps

3.3.20 Avaliação da Gestão de Programas de QVT

O desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT. Se a qualidade do trabalho for ruim, conduzirá o empregado a insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos menos produtivos (como absenteísmo, a rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical etc.).

A avaliação dos resultados de Gestão de Pessoas tem um papel importante em ambientes empresariais competitivos, pois instrumentaliza os gestores de negócios e profissionais da área a monitorar as práticas de gestão de maneira a proporcionar e monitorar a realização dos objetivos das empresas.

Segundo Sammartino (1995), “através da avaliação, ganhos consideráveis podem ser obtidos, como por exemplo, a possibilidade dos investimentos para os resultados que agregam valor para a organização, alinhando a gestão de pessoas aos objetivos e metas da empresa”.

Limongi-França (1996) define que “Indicadores são ferramentas de planejamento e decisão que permitem clareza de critérios, não ambigüidade de avaliação, facilidades de levantamento, de compreensão e de comparação.”

Os indicadores portanto, são critérios que auxiliam as empresas a tomar decisões estratégicas para que seus funcionários possam ter condições melhores em seus ambientes de trabalho e fora deles. Os Indicadores, tem como base sempre os seguintes índices oficiais, divulgados pelo governo: o IDS (Índice de Desenvolvimento Social), e incorpora as dimensões econômicas, sociais políticas, culturais e ambientais de um povo; e o IDH (O Índice de Desenvolvimento Humano) que verifica itens como saúde, alimentação, conhecimento, condições de trabalho, lazer, participação econômica, cultural e política.

Uma característica controversa, porém adotada e defendida por Limongi-França é a de que os indicadores de qualidade de vida no trabalho, não devem ser impostos pela organização, mas devem surgir das necessidades dos trabalhadores, sendo, portanto um consenso das individualidades e podem ser diferentes de empresa para empresa, dependendo das necessidades de seus funcionários naquele momento.

São considerados indicadores de QVT entre outros segundo ainda Limongi-França (1996): ação social e ecológica da empresa; atividades esportivas, culturais e de lazer; ausência de insalubridade; ausência de preconceitos; autonomia no trabalho; capacidade múltipla para o trabalho; carreira; conforto no ambiente físico; crescimento

como pessoa em função do trabalho; estabilidade no emprego; estima por parte dos colegas; nível cultural dos empregados e dos empregadores; padrão geral de saúde dos empregados; privacidade para trabalhar; salário; vida pessoal preservada e valorização dos serviços pelos outros setores.

Pela colocação acima de que os indicadores de QVT variam de acordo com o momento histórico de cada empresa, entende-se que a lista acima é incompleta, devendo ser completada em cada trabalho de levantamento de indicadores, de acordo com cada empresa e seu momento.

Em 2001, Fitz-Enz propõe uma equação para se calcular o retorno sobre o investimento em capital humano (Human Capital Return on Investment – HCROI), que considera o retorno do investimento em termos de lucro por quantias de dinheiro despendidas nos ordenados e benefícios dos funcionários.

A formula do Human Capital ROI proposta pelo autor é:

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Receita bruta} - (\text{Despesas} - \text{Ordenados e Benefícios})}{\text{Ordenados e Benefícios}}$$

Nesta equação, ao se subtrair todas as despesas, exceto as relativas aos ordenados e benefícios, obtém-se uma estimativa ajustada de lucro. Encontra-se dessa forma, a quantia de lucro obtida pó unidade monetária investida no pagamento do capital humano (não contando treinamento e atividades afins) – na realidade, a alavancagem dos ordenados e benefícios.

3.3.20.1 Medidas dos Indicadores

Para entenderem-se os indicadores, duas medidas são essenciais,:

- O esforço empresarial
- A satisfação dos empregados

Onde esforço é definido por Limongi-França como “as atividades, eventos e diagnósticos que são denominados ações e programas desenvolvidos pela empresa.” E satisfação dos empregados segundo Locke e utilizado por Coda “é um estado de prazer emocional, resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto seu trabalho apresenta a capacidade de facilitar ou permitir o atendimento de seus objetivos e valores”.

4. PESQUISA QUALITATIVA

Com o objetivo de identificar quais os programas de QVT dão retorno para a empresa, foi realizada uma pesquisa qualitativa com os colaboradores, com um uso de roteiro com perguntas optativas, que foram transcritas e analisadas segundo os objetivos da pesquisa.

Foram entrevistados 32 colaboradores, o roteiro da pesquisa segue em anexo.

4.1 Análise dos dados dos entrevistados

A equipe do administrativo da Logística da empresa Marisol é composta por 80 colaboradores, no entanto, 32 colaboradores participaram da coleta de dados.

Quanto aos resultados obtidos, seguem apresentados em gráficos e em tabelas, com suas respectivas perguntas de forma a permitir um melhor entendimento da visão dos respondentes sobre os itens pesquisados.

1. Qual é a sua faixa etária?

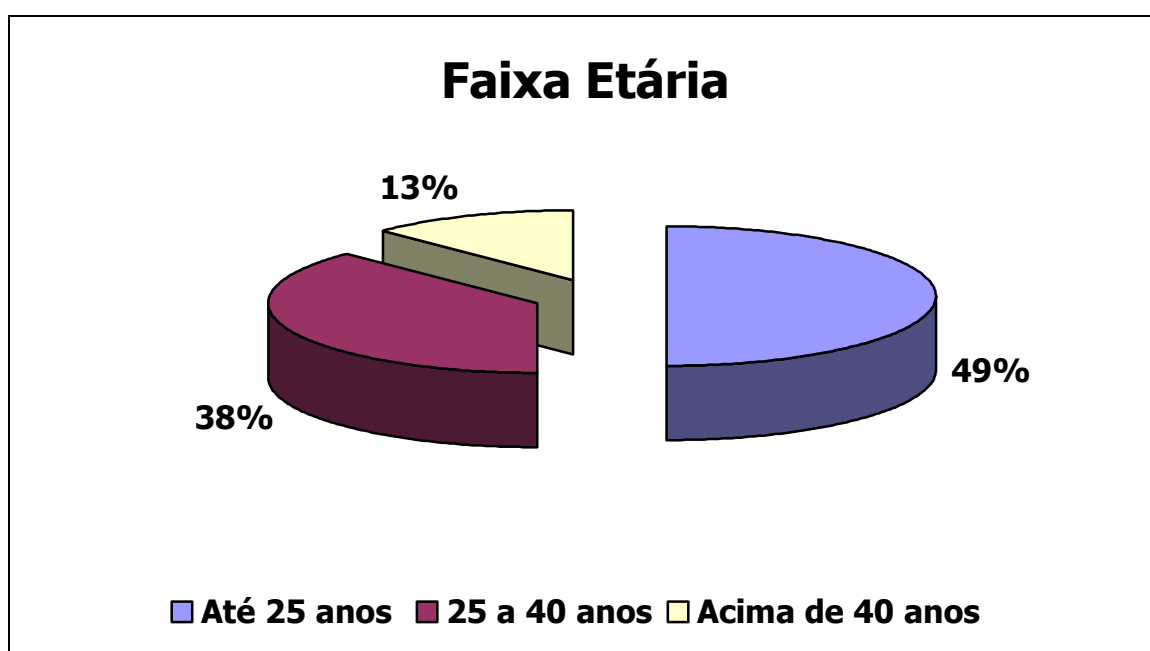


Gráfico 01: Faixa Etária

Na análise do gráfico um, podemos verificar que 49% dos profissionais que fazem parte da empresa, tem até 25 anos de idade, o que corresponde a 16 funcionários e com a faixa etária entre 25 a 40 anos totalizam 38% dos entrevistados.

2. Quanto tempo de empresa você tem?

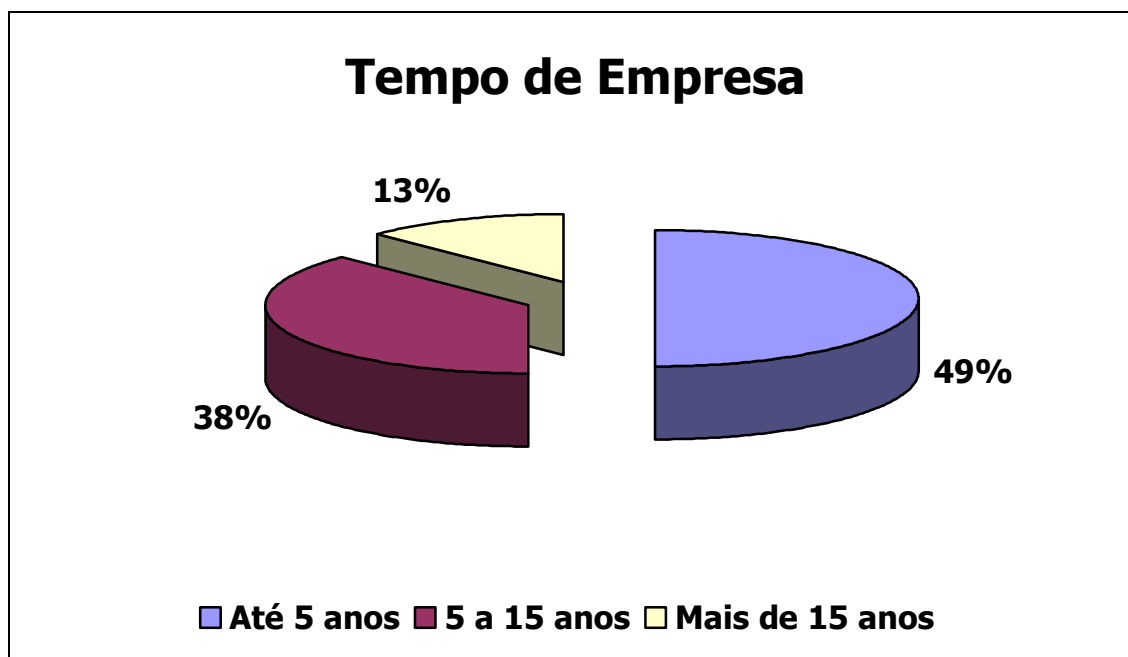


Gráfico 02: Tempo de Empresa

Na análise desta questão, verificamos que a grande maioria dos entrevistados, 49% fazem parte do quadro funcional há 5 anos, o que corresponde a 16 funcionários e 38% dos entrevistados tem entre 5 a 15 anos de empresa.

3. Você sabe quantos projetos de qualidade de vida são oferecidos na organização em que trabalha?

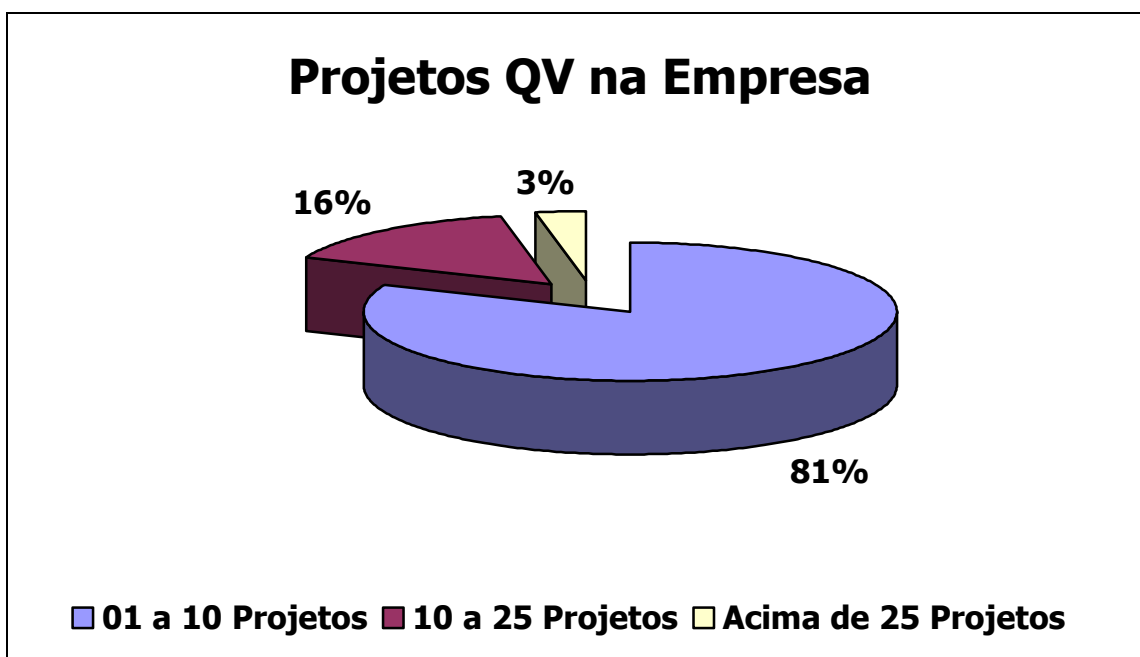


Gráfico 03: Projetos QV na Empresa

Analisando os resultados dispostos no gráfico 03, observa-se que o mais votado na quantidade de projetos oferecidos na empresa foi de 01 a 10 projetos, e em segundo lugar ficou a opção de 10 a 25 projetos, o que corresponde a 5 entrevistados.

4. Você está satisfeito com os projetos implantados na organização?

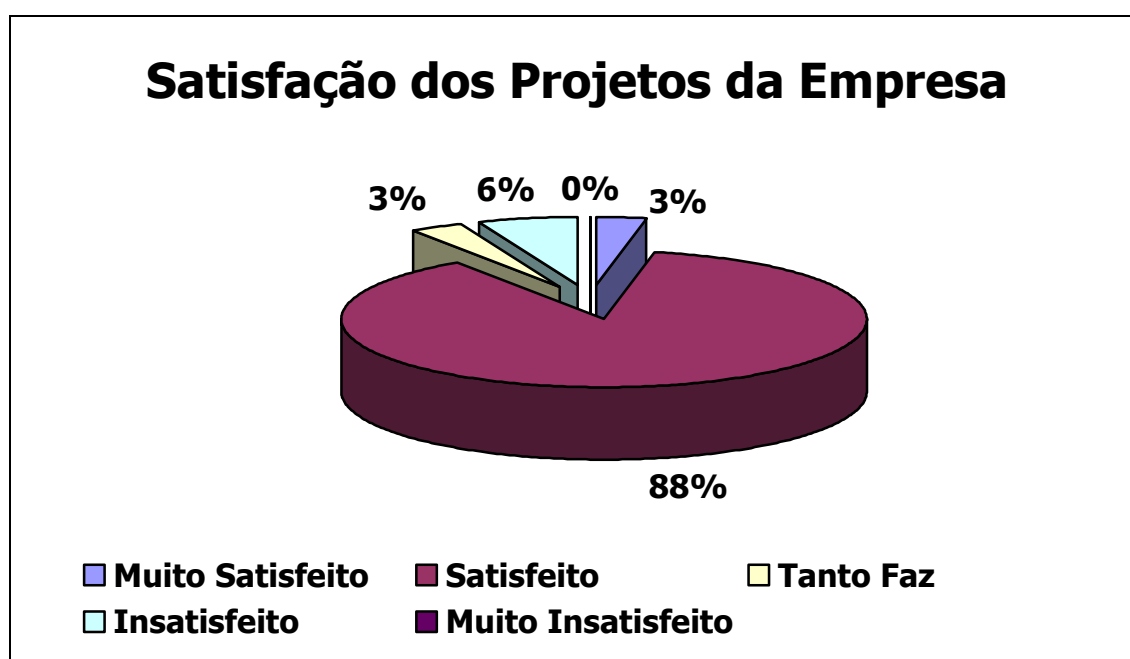


Gráfico 04: Satisfação Projetos da Empresa

Com relação a satisfação dos projetos que QV que a empresa oferece, 88% diz-se satisfeito, o que corresponde a 26 colaboradores, e 6% estão insatisfeitos com os projetos.

5. Com relação ao tempo que resta depois do trabalho para se dedicar ao lazer, você está?

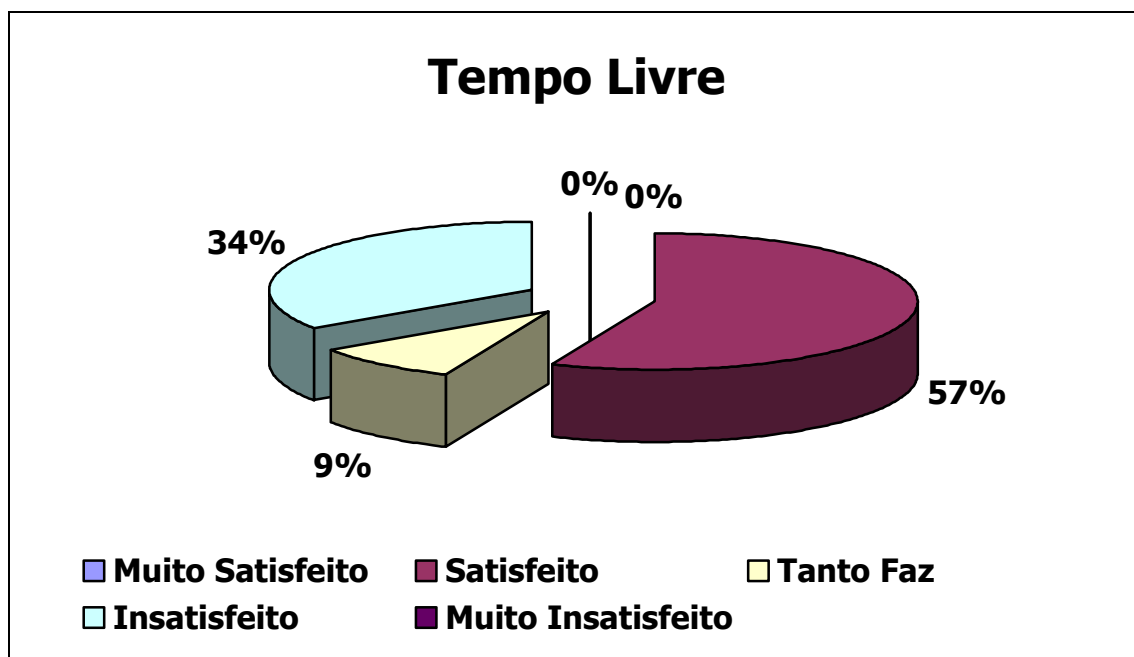


Gráfico 05: Tempo Livre

Conforme demonstrado no gráfico 05, dezoito profissionais responderam que estão satisfeitos com o tempo livre para se dedicar ao lazer, o que equivale a 57% dos entrevistados, 34% estão insatisfeitos, o que corresponde a 11 profissionais.

6. Como é o relacionamento entre você e seus colegas de trabalho?

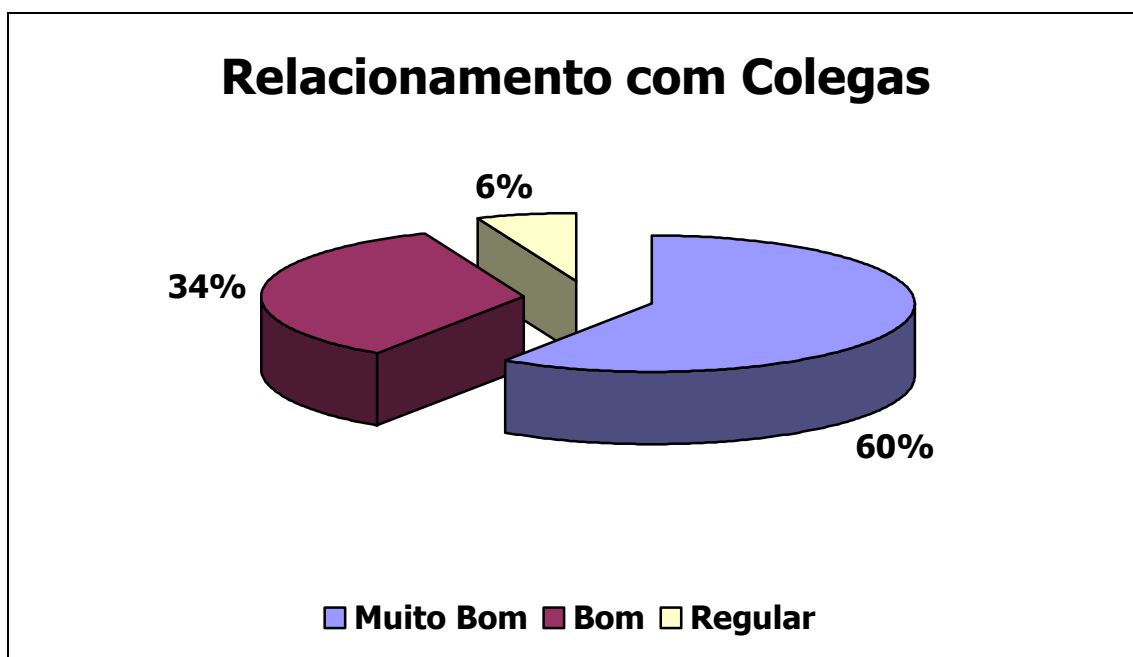


Gráfico 06: Relacionamento com Colegas

Podemos observar no gráfico 06, que 60% tem um relacionamento muito bom com os colegas de trabalho, já 34% tem um relacionamento bom, que corresponde a 11 profissionais entrevistados.

7. Com o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos, etc.), você está?

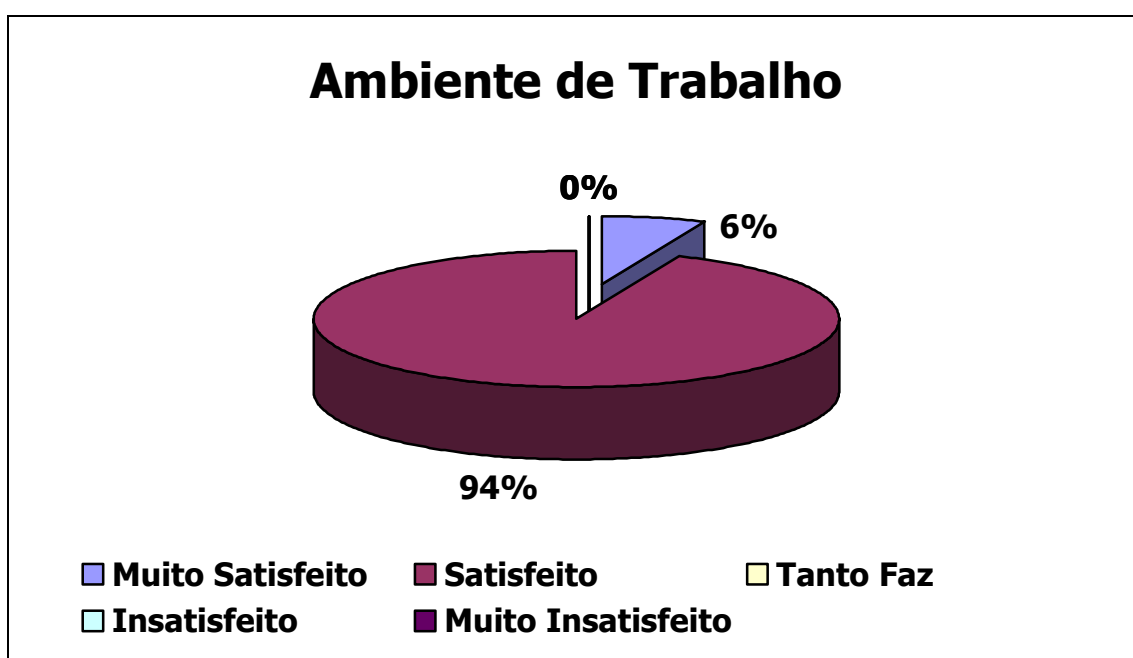


Gráfico 07: Ambiente de Trabalho

No gráfico 07, observamos que 94% dos entrevistados estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, o que corresponde a 30 colaboradores que responderam o questionário.

8. Quanto as informações sobre segurança e saúde que você recebe, você está?

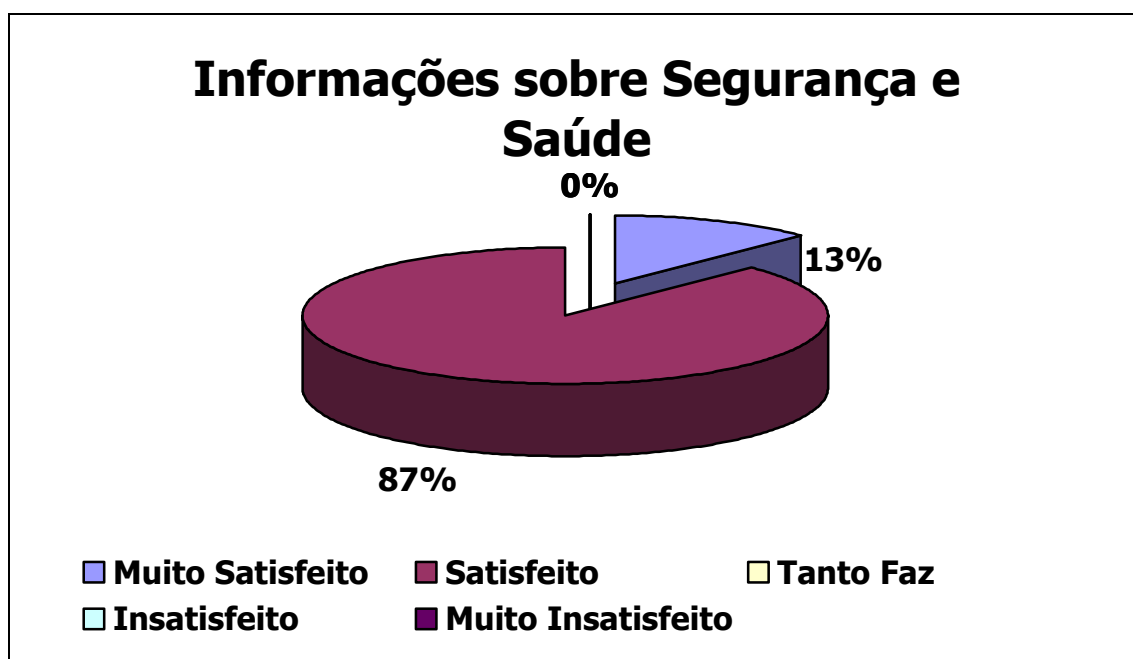


Gráfico 08: Informações sobre Segurança e Saúde

Conforme os resultados dispostos no gráfico 08, verificamos que 87% estão satisfeitos com as informações sobre a saúde e segurança da empresa, o que corresponde a 28 profissionais.

9. Você considera a ginástica laboral e a ergonomia importantes para seu melhor desempenho?

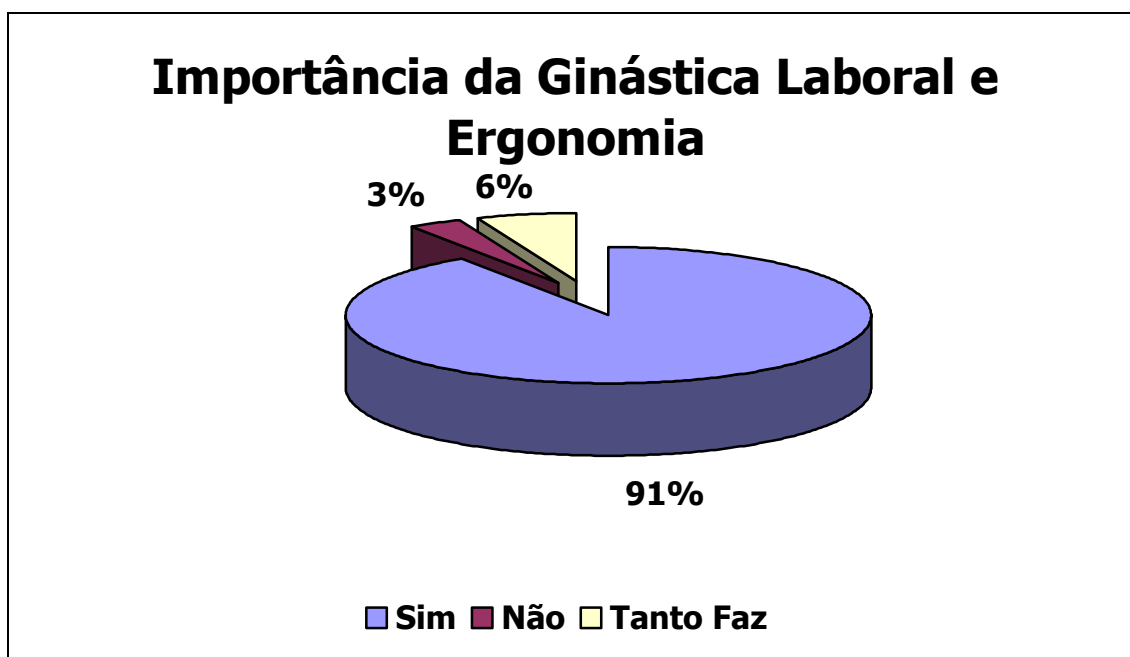


Gráfico 09: Importância da Ginástica Laboral e Ergonomia

No gráfico 09, observa-se que 91% responderam que a ginástica laboral e a ergonomia são importantes para o seu desempenho, que corresponde a 29 entrevistados, mas 2 entrevistados acham que tanto faz, o que equivale a 6% do total.

10. Com a implantação da ginástica laboral no seu setor, melhorou o clima de trabalho?

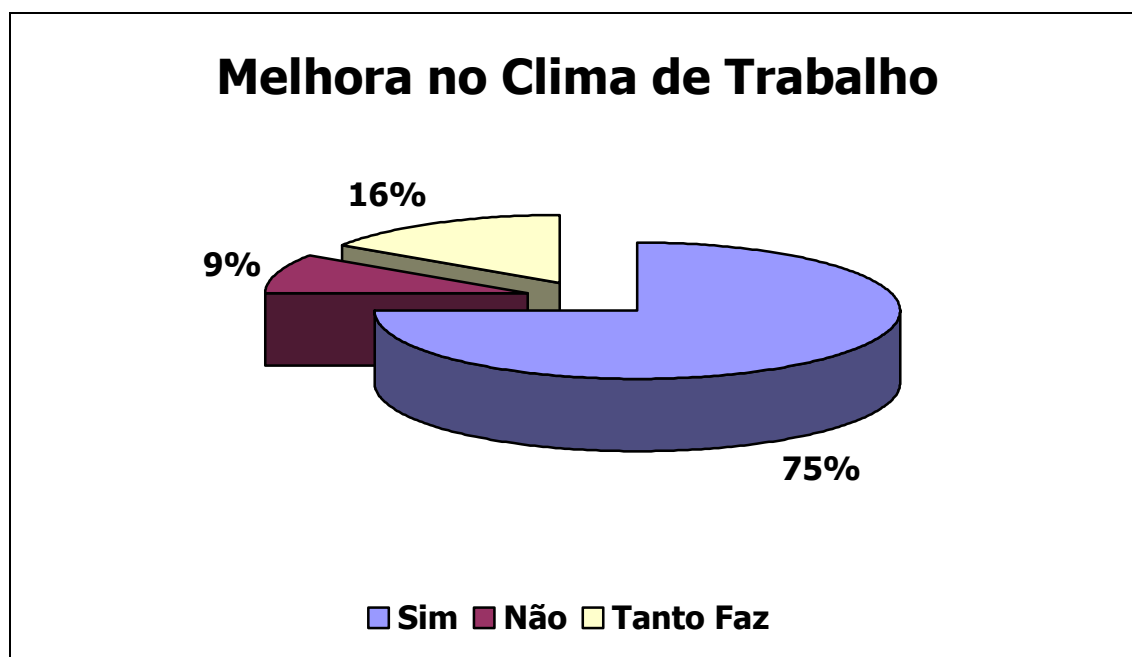


Gráfico 10: Melhora no Clima de Trabalho

No último gráfico, 75% dos entrevistados responderam que a QVT melhorou o clima de trabalho, e 16% responderam que tanto faz, o que corresponde a 5 profissionais entrevistados.

4.2 Principais Constatações

Com a aplicação da pesquisa aos funcionários e a análise dos resultados, podemos verificar que a grande maioria tem o conhecimento de que a QVT traz benefícios tanto para o colaborador quanto para a organização.

Alguns colaboradores ainda não se convenceram sobre a importância que a ginástica laboral e a ergonomia implantadas na organização trazem para nós colaboradores, acreditam que não há resultados que impactam no nosso desenvolvimento profissional, pessoal e na nossa qualidade de vida.

Com relação a satisfação com os projetos implantados e para com a organização os entrevistados estão satisfeitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos dos processos de mudança acabam não dando certo porque focam somente os processos e os recursos. É necessário além de focar as pessoas, mudar os conceitos culturais que predominam na organização.

A qualidade de vida dos funcionários influi diretamente na execução das tarefas de uma organização. A empresa que não se preocupa com a Qualidade de Vida dos seus funcionários pode se considerar menos competitiva do que aquela que há implantada a qualidade de vida, tendo em vista que se seus clientes internos não estão satisfeitos, refletirão essa insatisfação na sua produtividade; resumindo, o produto final da empresa é o reflexo da satisfação e da qualidade de vida dos funcionários, se os funcionários possuem uma alta qualidade de vida, o produto da empresa será de alta qualidade também e seus clientes externos estarão satisfeitos.

Os colaboradores fazem um grande diferencial competitivo em qualquer organização. As organizações e os colaboradores precisam manter um relacionamento saudável visando sempre alcançarem os seus objetivos. É necessário motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação e de integração com os superiores e com os colegas de trabalho, buscando compreender as necessidades existentes e, dentro do possível supri-las. A empresa precisa criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem umas com as outras.

Através do estudo realizado e das implantações de algumas ações desenvolvidas neste trabalho, foi possível observar que as mudanças estão contribuindo tanto para a empresa quanto para os funcionários. Os funcionários estão trabalhando melhor, pois os recursos implantados estão lhes ajudando em determinados aspectos no desenvolvimento de suas atividades.

A oportunidade de desenvolver este trabalho trouxe um estudo mais profundo no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com o trabalho e com os resultados obtidos é possível concluir que a qualidade de vida dos indivíduos, é a somatória da satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, Antônio Francisco. **Atualidades em Ergonomia, Logística, Movimentação de Matérias**. São Paulo: MAM, 2004.

BRANDIMILLER, Primo A.. **O Corpo no Trabalho: Guia de conforto e Saúde para quem Trabalha em Microcomputadores**. São Paulo: SENAC, 1997.

CAMPOS, Vicente Falconi. **Gerenciamento da Rotina do Trabalho dia a dia**. Belo Horizonte: Bloch, 1994.

CERVO, Amado Luiz & BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 5ª ed..São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CERVO, Amado Luiz & BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 3ª ed..São Paulo: Prentice Hall, 1983.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas; O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CIDADE, Paulo. **Manual de Ergonomia no Escritório: 100 dicas para melhorar seu local de trabalho**. Rio de Janeiro: UNIONTASK, 1968.

COUTO, Hudson de Araújo. **Ergonomia Aplicada no Trabalho**. 1ª ed.. Belo Horizonte: Ergo, 1995.

DEMO, Gisela. **Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

DUL, Jan & WEERDMEESTER Bernard. **Ergonomia Prática**. São Paulo: Edgard Blücher Ltda: 1995.

FAJARDO, Augusto. **Qualidade de Vida com Saúde Total**. São Paulo: Sociedade Brasileira de Nutrição & Qualidade de Vida, 1998.

FIALHO, Francisco & SANTOS, Néri dos. **Manual de Análise Ergonômica no Trabalho**. 2ª ed.. Curitiba: Gênese, 1997.

GALBRAITH, Jay R.; LAWLER, Edward E. . **Organizando para competir no futuro**. São Paulo: Makron Books, 2003.

GËHRKE, Arno. **A Revisão da Qualidade de Vida para o Novo Milênio**. São Paulo: Editora Esfera, 1998.

GRANDJEAN, Etienne. **Manual de Ergonomia, adaptando o trabalho ao homem**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

IIDA, Itira, **Ergonomia Projeto e Produção**. São Paulo: Edgard Blücher: 1990.

KOTLER, Philip. **Marketing para o Século XXI: como criar, conquistar e dominar mercados**. São Paulo: Futura, 2003.

LAVILLE, Antoine. **Ergonomia**. São Paulo: EDUSP, 1977.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Caroline de Oliveira. **Ginástica Laboral no Escritório**. Jundiaí: Editora Fontoura, 2001.

NELSON, Bob. **1001 Maneiras de Premiar seus Colaboradores**. Rio de Janeiro: Sextante, 2007.

NEWSTROM, John W., DAVIS Keith. **Comportamento Humano no Trabalho**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1992.

OGATA, Alberto ; MARCHI, Ricardo de. Wellness. **Seu Guia de Bem-Estar e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Elsevier; 2008.

PIRES, Wanderley. **Qualidade de Vida**. Campinas: Editora Komedi, 2001.

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

REVISTA DE EDUCAÇÃO FÍSICA – Nº 139 – Dezembro de 2007.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

ROSSI, Ana Maria; QUICK, James Campbell; PERREWÉ, Pamela L.. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: o Positivo e o Negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, Neri dos; Ana Regina de Aguiar; RIGUI, Carlos Antonio Ramirez; FIALHO , Francisco Antonio Pereira; PROENCA, Rossana Pacheco da Costa. **Antropotecnologia: A Ergonomia dos Sistema de Produção**. Curitiba: Genesis, 1997.

SCHERMERHORN, John R.; HUNT, James G.; OSBORN, Richard N.. **Fundamentos de Comportamento**. Porto Alegre: Bookmann; 1999.

VERDUSSEN, Roberto. **Ergonomia, a Racionalização Humanizada no Trabalho**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1978.

ZAVAGLIA, Tércia. **Gestão de Pessoas: Desafios, Tendências e Expectativas**. Campinas: Editora Alínea: 2006.

Associação Brasileira de Qualidade de Vida. Disponível em: <http://www.abqv.org.br/novo/>. Acesso em 10 de Abril de 2011.

CPFL Energia. Disponível em: <http://www.cpfl.com.br/qvida/Home/tabid/911/ctl/Privacy/Default.aspx>. Acesso em 10 de Abril de 2011.

Erghos. Disponível em www.erghos.com.br. Acesso em 23 de Abril de 2011.

Ergo. Disponível em www.ergoltda.com.br. Acesso em 23 de Abril de 2011.

Ergotec. Disponível em www.ergotec.com.br. Acesso em 23 de Abril de 2011.

Health Care. Disponível em: <http://www.nucleohealthcare.com.br/>. Acesso em 10 de Abril de 2011.

Instituto Brasileiro de Qualidade de Vida. Disponível em <http://www.ibqv.com.br>. Acesso em 10 de Abril de 2011.

Marasca Ergonomia. Disponível em www.marascaergonomia.com.br. Acesso em 23 de Abril de 2011.

RC Móveis para Escritório. Disponível em www.rcsmoveis.com.br. Acesso em 23 de Abril de 2011.

RH Portal. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/index.php>. Acesso em 10 de Abril de 2011.

Saúde. Disponível em: <http://www.saude.com.br/site/index.asp>. Acesso em 10 de Abril de 2011.

Apêndice A:
Roteiro de perguntas para o público alvo – Qualidade de Vida no Trabalho

1. Qual é a sua faixa etária?

☐ até 25 anos ☐ 25 a 40 anos ☐ acima de 40 anos

2. Quanto tempo de empresa você tem?

☐ até 5 anos ☐ 5 a 15 anos ☐ mais de 15 anos

3. Você sabe quantos projetos de qualidade de vida são oferecidos na organização em que trabalha?

☐ 01 a 10 projetos ☐ 10 a 25 projetos ☐ acima de 25 projetos

4. Você está satisfeito com os projetos implantados na organização?

☐ Muito satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Tanto faz ☐ Insatisfeito ☐ Muito insatisfeito

5. Com relação ao tempo que resta depois do trabalho para se dedicar ao lazer, você está?

☐ Muito satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Tanto faz ☐ Insatisfeito ☐ Muito insatisfeito

6. Como é o relacionamento entre você e seus colegas de trabalho?

☐ Muito bom ☐ Bom ☐ Regular ☐ Tanto faz

7. Com o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos, etc.), você está?

☐ Muito satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Tanto faz ☐ Insatisfeito ☐ Muito insatisfeito

8. Quanto as informações sobre segurança e saúde que você recebe, você está?

☐ Muito satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Tanto faz ☐ Insatisfeito ☐ Muito insatisfeito

9. Você considera a ginástica laboral e a ergonomia importantes para seu melhor desempenho?

☐ Sim ☐ Não ☐ Tanto faz

10. Com a implantação da ginástica laboral no seu setor, melhorou o clima de trabalho?

() Sim

() Não

() Tanto faz

Apêndice B:

Entrevista realizada com responsável da Gestão da Qualidade de Vida da Empresa

1. Quais os projetos aplicados na organização para benefício da Qualidade de Vida no Trabalho?
2. Dentre esses projetos, existem alguns que são mais importantes? Quais?
3. Qual a importância desses investimentos para a organização e seus colaboradores?
4. Quais os resultados obtidos pela organização como retorno destes investimentos?
5. Como você viria a empresa se ainda não tivesse implantado a ergonomia/ ginástica laboral, entre outros programas?