

**QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE NO TRABALHO: SUA RELAÇÃO COM
OPERÁRIOS DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM UMA EMPRESA DO
MUNICÍPIO DE CANDIOTA**

Jordane Silva

Discente Faculdade IDEAU-Campus Bagé

jordanesilva@hotmail.com

Lisandra Lucas

Psicóloga, Especialista em Gestão de Pessoas, Especialista em Teoria Cognitivo
Comportamental, Docente Faculdade IDEAU-Campus Bagé;

Carolina Munhoz-Goulart

Bióloga, Mestre em Agrobiologia, Doutorando em Fisiologia Vegetal, Docente Faculdade
IDEAU-Campus Bagé

RESUMO: A adaptação do ser humano a um novo sistema de trabalho demanda uma reformulação, para que as pessoas trabalhem com total qualidade de vida. Em contrapartida os recursos humanos estão sendo cada vez mais valorizados pelas organizações, justamente pela competitividade, fato este que há algum tempo atrás não era levado em consideração e hoje já é uma realidade. Diante disso a qualidade de vida no trabalho tem um importante papel: fornecer aos colaboradores melhores condições no ambiente de trabalho a fim de que esses possam realizar suas atividades com bem-estar e satisfação e com ausência de estresse. Com o intuito de investigar melhor esses fatores foi realizada uma pesquisa em uma empresa do município de Candiota/RS a fim de entender a relação de qualidade de vida e estresse em operários da construção civil. O ramo de construção civil tem um importante papel econômico e social para o País e vem aumentando sua demanda a cada ano em busca de profissionais que já se encontram em escassez, devido a alguns fatores como: aumento de escolaridade, busca por melhores condições de vida, entre outros. Foi possível observar no andamento da pesquisa que o trabalho demanda principalmente resistência física e mental para a realização de suas atividades, o ambiente de trabalho varia de acordo com o lugar das obras, portanto os operários devem adaptar-se a cada ciclo. Os componentes desse ramo nas atividades operacionais são pessoas com baixo grau de instrução e faixa etária acima de vinte anos. Para que esta pesquisa se tornasse possível contou-se com a colaboração de 40 operários da empresa em questão e da responsável pelo setor de recursos humanos. O método de pesquisa foi um estudo de caso juntamente com levantamento bibliográfico. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi questionário e o tipo de abordagem foi quantitativo e qualitativo.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse.

Abstract: In contrast human resources are increasingly being valued by the organizations, just for the fact that competitiveness that some time ago was not taken into consideration and is now a reality. Thus the quality of work life has an important role: to provide the best employees in workplace conditions so that these can carry out their activities with well-being and satisfaction and with no stress. Aiming to further investigate these factors a survey was conducted in the municipality of a company Candiota / RS in order to understand the relationship of quality of life and stress in construction workers. The construction industry is an important economic and social role in the country and its demand is increasing every year looking for professionals who are already in short supply due to factors such as higher education, search for better living conditions among others. It was possible to observe the progress of the research work mainly demand physical and mental endurance to perform their activities, the work environment varies according to the place of work, so they should adapt to each cycle. The components of this branch operating activities are people like low education level and age range above twenty years. For this research it became possible were counted with the collaboration of 40 workers of the company concerned and responsible for the human resources industry. The research method was a case study with literature survey. The instrument used for data collection was questionnaire and the approach was quantitatively and qualitatively.

Keywords: Quality of Life, Quality of Working Life and Stress

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O mundo encontra-se em pleno fervor. Modelos científicos são rompidos as pessoas adoecem no trabalho, mudam de carreira e vão se estruturando e se impactando por novos processos produtivos. Em busca de respostas para esses processos e sobre as doenças causadas pelo trabalho, surgiu o movimento de qualidade de vida no trabalho, cujo objetivo era melhorar as condições de trabalho dos funcionários e conseqüentemente melhorar o desempenho das empresas.

O trabalho tornou-se parte fundamental da subsistência dos seres humanos, principalmente devido às suas constantes e desenfreadas mudanças. É uma atividade à qual o ser humano dedica a maior parte de seu tempo e de seu dia, proporcionando em paralelo grandes histórias de produção de sofrimento e de doenças ao longo da sua existência.

Com o passar dos anos, desenvolveu-se uma crescente preocupação em tornar a atividade laboral mais agradável. Nesse contexto o funcionário passa a ser percebido como um ser completo.

As melhorias nas condições de trabalho vieram acompanhadas de alguns problemas, como o aumento do desemprego, o sentimento de inutilidade, a corrida por novos conhecimentos e a predisposição de adoecer devido ao estresse diário em manter a produtividade e conseqüentemente o emprego.

O estresse ocupacional pode ser gerado por qualquer exigência feita ao indivíduo, que o obrigue a lidar com um comportamento no limite. Pensando nisso, as empresas passaram a adotar a premissa de qualidade de vida no trabalho, proporcionando aos funcionários melhores condições para que desenvolvam suas atividades e se sintam mais satisfeitos.

A qualidade de vida no trabalho envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade.

A baixa qualidade de vida nas organizações é a maior causa da crescente alienação e insatisfação do trabalhador e declinação da produtividade. A expressão qualidade de vida no trabalho agrupa todas as experiências de humanização do trabalho, da reestruturação dos postos ao estabelecimento de grupos semi autônomos, implicando certo grau de participação na gestão das pessoas envolvidas diretamente na atividade. Existe qualidade de vida no

trabalho quando a organização procura desvendar o potencial criativo de seus empregados, oportunizando aos mesmos a participação nas decisões que afetam a sua vida no trabalho.

Tendo em vista tais afirmações, este trabalho tem como objetivo geral verificar a relação da qualidade de vida no trabalho com o estresse em uma empresa do ramo da construção civil no município de Candiota, RS. Partindo dessa premissa, seu problema de pesquisa consiste em verificar qual a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o estresse em operários da construção civil?

Com base no objetivo geral e na problemática, foram desenvolvidos os seguintes objetivos específicos: averiguar a qualidade de vida no trabalho dos operários da construção civil; verificar o nível de estresse dos operários e avaliar o prazer e/ou sofrimento no trabalho.

No que tange a sua estrutura, ele será composto inicialmente de uma introdução sobre o tema. O segundo capítulo será destinado ao referencial teórico o qual utilizará conceitos e citações de autores conhecidos. O terceiro abordará a metodologia utilizada nesta pesquisa. O quarto fará uma análise da instituição baseada nas conclusões finais.

2 DESENVOLVIMENTO

Com o propósito de atingir os objetivos deste trabalho e buscar conhecimentos significativos que possibilitem conhecer os principais aspectos relacionados ao tema pesquisado, foi realizado um estudo bibliográfico com aplicação de pesquisa descrita quantitativa e qualitativa.

As pesquisas podem ser classificadas de inúmeras categorias que sustentam o desenvolvimento da ciência, esta classificação pode ser feita quanto a sua natureza, objetivos, procedimentos, abordagens e instrumentos.

Pesquisa é o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído por várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados (GIL, 2009 p.17)

Em um primeiro momento, este trabalho apresenta uma pesquisa bibliográfica empreendida através de livros e artigos eletrônicos, baseado em autores renomados como: Chiavenato, Gorz, Limongi-França, Rodrigues entre outros. De acordo com Gil (2009, p. 44),

“[...] a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente por livros e artigos científicos”.

Entende-se que o método de pesquisa que melhor se enquadra para alcançar o objetivo proposto é o estudo de caso. Segundo Gil (2009), o estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo, de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.

No que se refere ao tipo de pesquisa, caracteriza-se como descritiva. De acordo com Gill (2009) a pesquisa descritiva tem como objetivo, descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Referente à abordagem da pesquisa, esta foi classificada como uma pesquisa qualitativa realizada com o analista da empresa. De acordo com Marconi e Lakatos (2003) uma entrevista acontece com encontro de duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações de determinado assunto, e isso ocorre por meio de uma conversação de natureza profissional. Para os colaboradores a abordagem enquadra-se como quantitativa.

A pesquisa quantitativa traduz em números as opiniões e informações para serem classificadas e analisadas utilizando-se técnicas estatísticas, haja vista que ela se traduz por tudo aquilo que pode ser quantificável, ou seja, ela irá traduzir em números os dados coletados para então obter-se a análise dos mesmos e posteriormente chegar-se a uma conclusão. Segundo Fonseca (2002), a pesquisa quantitativa se centra na objetividade, pois considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com auxílio de instrumentos padronizados e neutros.

Nos estudos organizacionais a pesquisa quantitativa permite a mensuração de opiniões, reações, hábitos e atitudes em universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente.

3 ANÁLISE DE DADOS

O estudo de caso foi realizado em uma empresa do ramo da construção civil no município de Candiota RS.

A empresa começou a atuar no mercado na data de 28 de março de 2006 inicialmente no ramo de limpeza, vindo a expandir suas atividades no ano seguinte investindo no ramo de construção civil que desde então, esta se tornou sua principal atividade. Atualmente ela está

localizada na rua Vinte e Dois, nº 429, no bairro Vila Operária, Candiota/RS e em breve inaugurará a sua nova sede, às margens da BR 293, próximo ao trevo de acesso da Vila Operária.

Além de realizar obras em seu município, ela estende suas atividades a outras cidades do Estado como: Sananduva, São Luiz Gonzaga, Pedras Altas, Herval e Hulha Negra, sendo que nessas cidades, o trabalho é focado em rede de água e não em construção civil. No momento, a empresa foi vencedora de um processo licitatório em Santana do Livramento. A JR Pereira participa de construções importantes para a sociedade, tais como a construção de uma creche, denominada Odete Corrêa que se localiza no centro da cidade de Candiota, além de estar construindo um posto de saúde nas redondezas do município de Hulha Negra.

Atualmente seu quadro é composto de 45 funcionários, sendo que 40 são operários da construção civil e desenvolvem as funções de supervisor de obra, encarregado, motorista, eletricitista, carpinteiro, armador, operador, pedreiro e servente.

A missão é executar com eficiência, eficácia e qualidade os serviços de construção civil e engenharia, tendo como finalidade promover o desenvolvimento social e o respeito pelo meio ambiente. Já a visão consiste em obter o reconhecimento e a excelência no setor de construção civil e engenharia, por ser uma empresa que prima pela qualidade dos serviços prestados e pelo constante desenvolvimento de seus profissionais. E seus valores são: primar por um trabalho ético, cumprimento de prazos e compromissos, progresso, desenvolvimento e desempenho.

A empresa, até o momento, não possuía organograma, sendo que o mesmo foi montado pela Analista de RH da empresa, juntamente com a estagiária. A seguir, na figura 1 segue o organograma da organização:

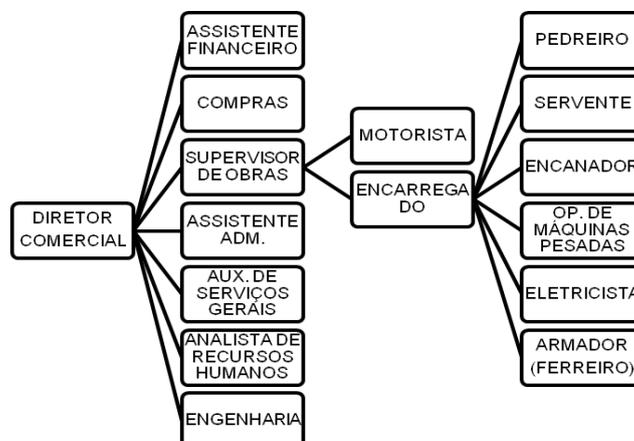


Figura 1: Organograma da empresa. Fonte: Elaboração Própria

Após a aplicação dos métodos científicos, realizou-se a análise de dados com 40 operários da construção civil e posteriormente uma entrevista com a Analista de Recursos Humanos, os quais responderam às pesquisas aplicadas. As pesquisas encontram-se disponíveis nos apêndices 1 e 2 respectivamente.

O estudo em questão discute a relação da qualidade de vida com o estresse no trabalho em operários da construção civil do município de Candiota RS. A escolha por esse tema se deu por se considerar a qualidade de vida um fator de suma importância dentro das organizações, pois suas consequências afetam diretamente a saúde do colaborador.

A primeira pergunta questiona os colaboradores sobre sua faixa etária. A que mais se sobressaiu em relação às outras foi a faixa etária de 41 a 60 anos (42,86 %) seguido de 26 a 40 (37,14%) anos e ficando por último as idades de 18 à 25 anos (14,29%) e acima de 60 anos (5,71%), como pode ser observado no gráfico abaixo.

Com essas respostas entende-se que a empresa em questão, opta por contratar pessoas com uma faixa etária mais elevada, mesmo que seja no ramo de construção civil, que depende de disposição e esforço físico para a realização de atividades.

Walton apud Rodrigues (2007) propõe algumas sugestões para o melhoramento da dimensão de condições de segurança e saúde do trabalho, entre outras, diz que o limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade.

Foi indagado o grau de instrução que os colaboradores possuem.

A maioria dos colaboradores da empresa em questão possuem ensino fundamental incompleto (54,29%), comum no ramo de construção civil. As outras alternativas obtiveram respostas similares: fundamental completo e ensino médio completo, tiveram cinco respostas (14,29%) e ensino médio incompleto e curso técnico obtiveram duas respostas (5,71%) exposto no gráfico abaixo.

O grau de expectativa do indivíduo quanto a uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho varia com o grau de instrução. Estudos e pesquisas têm mostrado que a acomodação e a aceitação das condições impostas pela organização tem sido mais aceita sem traumas ou insatisfação por indivíduos menos esclarecidos e com menor grau de instrução formal. (RODRIGUES, 2007 pg. 56)

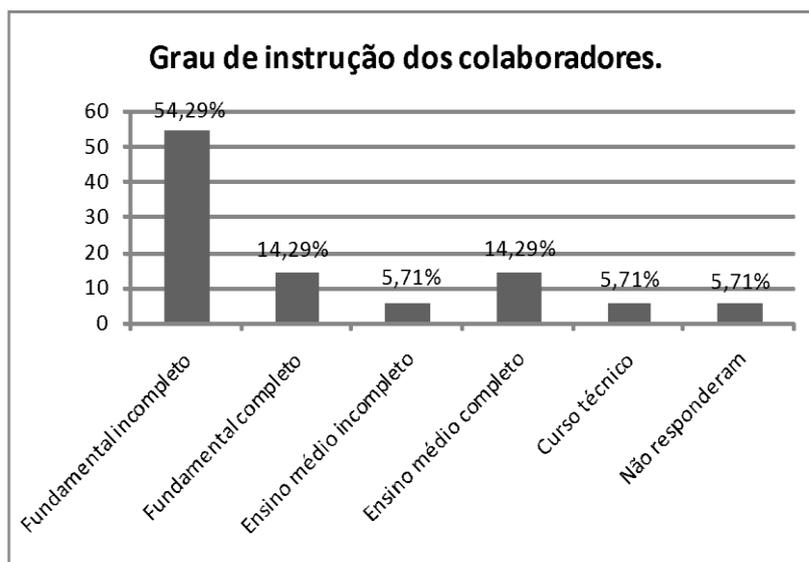


Gráfico 1: Grau de Instrução dos colaboradores.

Fonte: Elaboração própria, 2014

No que se refere ao tempo de trabalho na empresa, a resposta obtida foi: de 1 a 10 anos para vinte e sete colaboradores (77,14%) e menos de um ano para oito colaboradores (22,86%). Exposto no gráfico abaixo.

Hoje, muita gente se recusa a atuar em algumas atividades que sejam danosas à vida coletiva. Então, não é só um emprego, algo em que faço o que me mandaram. Eu quero saber para que serve o que estou fazendo. Porque eu não quero ser apenas um inocente útil. (Revista Oficial da ABRH-Nacional, 2014, pg 13).

De acordo com a resposta obtida na pergunta 4, em que se questiona sobre o ambiente de trabalho (espaço físico e ambiental), pode-se afirmar que a organização estudada propicia o ambiente adequado para os colaboradores realizarem suas tarefas.

Huse & Cummings (1985), apud, Rodrigues (2007) dizem que com a melhoria das condições de trabalho, os operários tornam-se mais satisfeitos com os seus serviços.

No que se refere à promoção de atividades relacionadas à saúde ocupacional (ginástica laboral, ergonomia), o total de colaboradores questionados, afirmam que a empresa não promove esse tipo de atividade.

Ferraz (2000) apud Limongi-França afirma que a adaptação do trabalho ao ser humano tem sido vista pela ergonomia com base nos meios físicos, cognitivos, ambientais e psicossociais. (...) Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menos desgaste.(p.34)

A seguinte pergunta questiona os colaboradores, se a empresa possui normas de higiene e segurança do trabalho. Ao serem questionados 60% dos operários dizem que sim.

Com a perda de sua capacidade laborativa, devido à acidente ou doença, os trabalhadores têm uma forte redução de sua renda, devido à substituição do seu salário pela pensão benefício. Isto provoca um forte desequilíbrio familiar, principalmente quando se trata de uma pessoa do sexo masculino, que deixa de ocupar o papel de chefe de família e torna-se dependente de outros membros (Vieira, 1996, p.122).

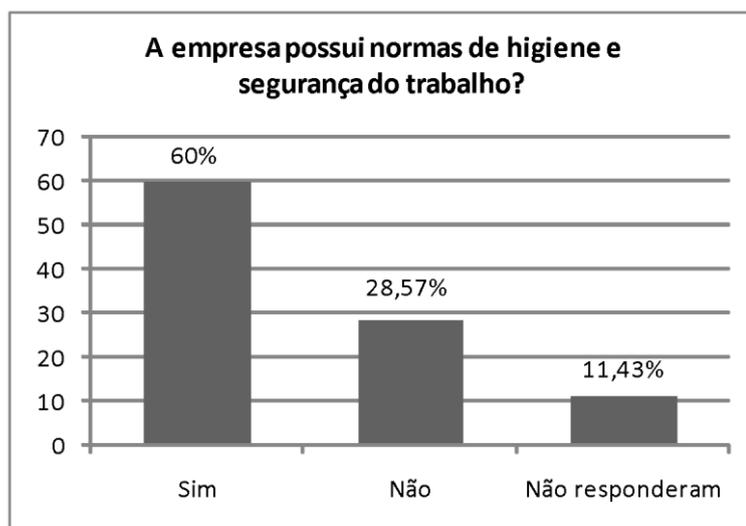


Gráfico 2: Normas de Higiene e Segurança do Trabalho

Fonte: Elaboração própria, 2014

Quando questionados sobre o uso de equipamentos de segurança, todos afirmam que usam os EPIs.

Os EPIs são frequentemente rejeitados pelos operários por serem desconfortáveis, principalmente nos locais quentes. (STELLMAN & DAUM, 1975; SELIGMANN- SILVA, 1994; REBOUÇAS, 1989, apud VIEIRA, 1996).

Em relação à satisfação com o salário, apenas um operário apresenta insatisfação com o mesmo, o que representa 2,86%.

O pagamento constitui uma medida quantitativa do valor relativo de um funcionário. Para a maioria dos funcionários, o pagamento tem um peso direto não apenas em seu padrão de vida, mas também no status e no reconhecimento que eles são capazes de atingir tanto no emprego quanto fora dele. (Bohlander; Snell & Sherman, 2009).

No que se refere à pergunta nove, 91, 43% dos operários acreditam que o salário oferecido pela organização está de acordo com as atividades exercidas por eles.

As pesquisas demonstram claramente que a percepção dos funcionários em relação à compatibilidade ou à incompatibilidade do esforço com a remuneração pode ter efeitos marcantes em sua motivação, tanto para o comportamento no trabalho quanto para a produtividade.(Bohlander; Snell & Sherman,2009)

Quando questionados se recebem algum tipo de benefícios, 11,43% dos operários, dizem não receber.

Os benefícios constituem uma forma indireta de remuneração destinada a aprimorar a Qualidade de Vida profissional e pessoal dos funcionários (BOHLANDER; SNELL & SHERMAN, 2009).

A maior parte dos operários, 48,57% dizem receber: vale alimentação, seguido de Vale alimentação e Vale transporte, com 37,14% vale transporte ou todos, com 2,86%, a opção nenhum obteve 8,57 % e saúde ou odontológico não obtiveram resposta. Com a diversidade de respostas em uma questão que se refere a um benefício igualitário para todos os operários, pode-se entender que os usuários desses benefícios, os operários, não têm conhecimento do que a empresa os oferece, não conseguindo identificar, com certeza, os benefícios recebidos.

Oferecer um conjunto essencial de benefícios assegura aos funcionários um nível mínimo de cobertura ante dificuldades financeiras imprevistas.(BOHLANDER; SNELL & SHERMAN, 2009)

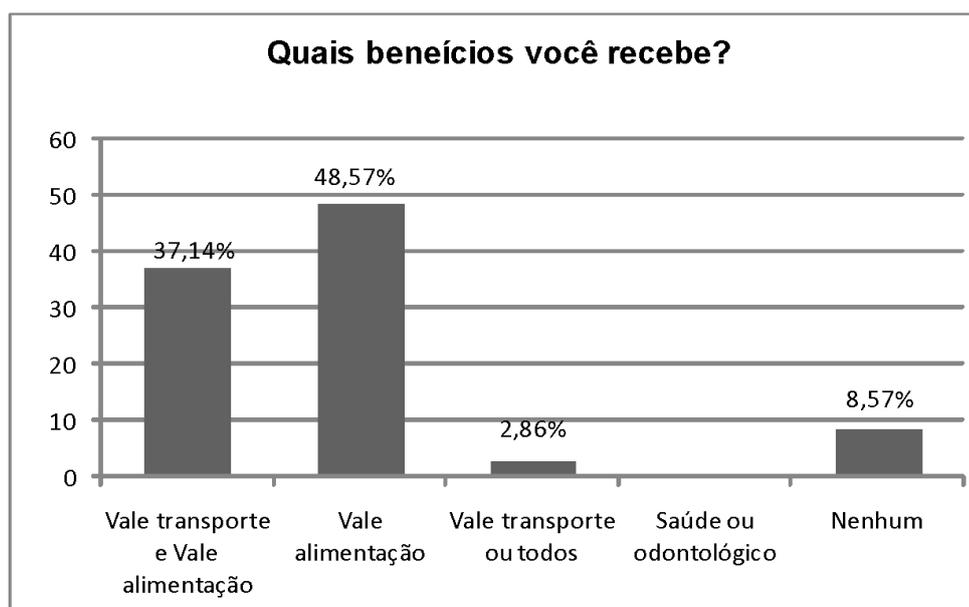


Gráfico 3: Tipos de Benefícios

Fonte: Elaboração própria, 2014

Quando questionados se a empresa objeto de estudo lhes oferece garantia de emprego, apenas oito operários, o equivalente a 22,86 %, não se sentem seguros na empresa onde trabalham.

Um aspecto a destacar dentro da política de relações industriais e fator chave para se iniciar um processo crescente de envolvimento, é a estabilidade no emprego (Vieira, 1996, pg. 145)

Em relação à pergunta: Se fosse possível você mudaria de emprego? 60% dos operários, não mudariam.

Hoje, no mundo do trabalho, cada vez mais importa a pergunta sobre o propósito. E ele não é tão imediato, boa parte das pessoas hoje deseja no emprego algo que ultrapasse o mero ganho salarial (REVISTA OFICIAL DA ABRH- NACIONAL, 2014, pg.12).

Em relação aos operários incentivarem seus filhos a seguir sua carreira, a diferença entre as alternativas foi mínima, sendo que a alternativa “SIM” obteve dezesseis respostas e a alternativa “NÃO” obteve dezessete respostas.

De acordo com o site Gazeta a herança temperamental, os valores e a cultura familiar são para a vida toda, segundo o consultor Adilson Neves. No entanto, todo o comportamento pode ser moldado, por exemplo, na escola ou quando se entra no mercado de trabalho.

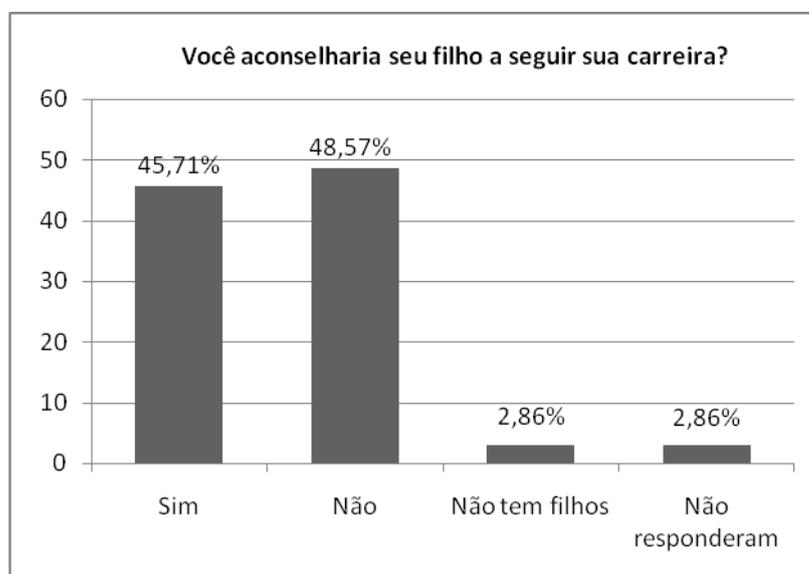


Gráfico 4: Filho x Carreira

Fonte: Elaboração própria, 2014

No que se refere ao tratamento igualitário dos superiores aos colaboradores, apenas 8,57% dizem não receber tratamento igual aos outros.

Walton apud Rodrigues (2007) estabelece alguns pontos fundamentais para uma boa integração social no trabalho. Inicialmente, prega a ausência de preconceito de cor, raça, sexo, religião nacionalidade, estilo de vida e aparência física.

Quando questionados sobre o relacionamento com os colegas de trabalho 97,14% dos operários disseram que sim, têm um bom relacionamento com os colegas de trabalho. A não convivência do indivíduo com o grupo de trabalho, além de afetá-lo nos seus contatos sociais, pode afetar a eficiência organizacional. Schein (1992) apud Rodrigues (2007) afirma que “tem-se acreditado que um grupo pode ser mais criativo que os indivíduos isolados, por causa do estímulo que os membros proporcionam uns aos outros”

Referente à indagação que questiona os operários sobre o relacionamento com os superiores, apenas um operário diz não ter um bom relacionamento com seu líder.

As atividades de relações com funcionários têm por objetivo a criação de uma atmosfera de confiança, respeito e consideração e buscam maior eficácia organizacional através da remoção de barreiras que inibem a plena participação dos funcionários e cumprimento de suas políticas organizacionais (CHIAVENATO, 2004, pg. 403).

Segundo os operários da empresa estudada, as suas famílias não participam de nenhuma atividade promovida pela organização.

De acordo com site Petrobras a integração entre a família e a empresa se configura como uma importante ferramenta de valorização da força de trabalho, visto que estimula o reconhecimento da importância do trabalho do empregado/contratado/estagiário pelos seus familiares e pela própria força de trabalho. Além disso, favorece condições para que se fortaleça o vínculo entre a força de trabalho e a empresa, ao propiciar que seus familiares conheçam melhor a sua realidade de trabalho, seu cotidiano e relevância de suas atividades laborativas no desenvolvimento da empresa como um todo.

No que se refere ao bom relacionamento com suas parceiras, 94,29% diz que sim, sendo que dois operários (5,71%) não optaram por nenhuma resposta.

Walton afirma que a “experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com sua família” (RODRIGUES, 2007).

No questionamento referente à comunicação e alegria no ambiente familiar, o total de operários que responderam a pesquisa, optaram pela alternativa “SIM”, afirmando que tem uma convivência com seus familiares.

Sayles & Strauss (1969) afirmam que os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio de obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais (RODRIGUES, 2007, p. 93).

Na seguinte pergunta: Admiro e gosto de mim mesmo? Apenas um operário (2,86%) não marcou nenhuma alternativa, o restante optou pela alternativa “Sim”

Para Handy (1978) o trabalho assume proporções enormes na vida do homem de hoje. Diz o autor que “talvez as organizações sejam atualmente o meio principal para o homem adquirir sua identidade, buscar seu ego ideal” (RODRIGUES, 2007, p. 237).

Em relação a saúde, quando questionados se se sentem cansados para realizar suas atividades diárias, 77,14 % dizem que não.

Mendes (1999, p. 51) informa que profissionais da saúde que trabalham em empresas têm a oportunidade e a obrigação de detectar esses agravos precocemente, já que as populações expostas a condições de risco são por eles acompanhadas, às vezes durante anos. Destaca que a precocidade na detecção de agravos à saúde constitui uma meta permanente-para não dizer obrigação permanente-das instituições responsáveis pela vigilância da saúde do trabalhador (LIMONGI- FRANÇA, 2012, pg.39)

No que tange à motivação e vontade de ir ao trabalho, apenas 2,86% se dizem não disposto e sem motivação. “...tem-se sugerido que, em termos de um subconjunto das dimensões de TURNER & LAWRENCE (1965), os indivíduos são capazes de obter uma satisfação pessoal significativa, quando eles desempenham bem os trabalhos que experimentam com elevada variedade, autonomia, identidade da tarefa e *feedback*”(apud Rodrigues, 2007, pg. 117).

Quando questionados se sentem dores físicas após a realização do trabalho, a maioria diz que não, porém doze dos trinta e cinco operários afirmam sentir dores após o expediente.

Os programas de saúde começaram a atrair a atenção muito recentemente. As consequências de programas inadequados são perfeitamente mensuráveis: aumento de pagamento por indenizações, aumento dos afastamentos por doença, aumento dos custos de seguros, aumento do absenteísmo e rotatividade do pessoal, baixa produtividade e baixa qualidade, além de pressões sindicais (CHIAVENATO, 2004, PAG 422).

Referente à indagação que diz respeito ao cansaço mental após o trabalho, obteve-se como resposta de 77,14% dos operários, não.

Os gerentes devem assumir também a responsabilidade de cuidar do estado geral de saúde dos funcionários, incluindo seu bem-estar psicológico. Um funcionário excelente e

competente, mas deprimido e com baixa autoestima pode ser tão improdutivo quanto um funcionário doente e hospitalizado. (Chiavenato, 2004, pg. 422)

A indagação referente à presença de estresse no ambiente da empresa em questão, obteve como resposta da maioria dos operários, não.

De acordo com Chiavenato (2004, pg 433) o autoritarismo do chefe, a desconfiança, a pressão das exigências e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a chateza e monotonia de certas tarefas, o baixo astral dos colegas, a falta de perspectiva de progresso profissional e a insatisfação pessoal não somente derrubam o bom humor das pessoas ,como também provocam estresse no trabalho.

A última questão questiona os colaboradores em relação à apresentação de atestados médicos nos últimos seis meses, A grande maioria (97,14%) diz não colocar atestado médico nesse período, apenas 2,86 % afirmam o acúmulo de atestados nos últimos seis meses.

Para o site B & FAA as faltas ao trabalho são eventos impossíveis de afastar totalmente, seja pela imprevisibilidade de muitos acontecimentos (falecimentos de pessoas próximas, acidentes, doenças), seja pela inevitabilidade de outros (apresentação ao serviço militar, necessidade de doação de sangue, comparecimento à justiça etc.). Muitos empregadores, porém, sem conhecer seus direitos, acabam tornando-se reféns de trabalhadores que conturbam o ambiente de trabalho faltando em excesso, muitas vezes sem justificativa e sem se importar com os descontos

Após a análise dos dados da pesquisa qualitativa realizada com os operários, realizou-se também uma análise do questionário feito à responsável pelo setor de Recursos Humanos.

Quando a gestora foi questionada se a empresa possui programa de qualidade de vida, ela respondeu:

“Não, a empresa não possui um programa de qualidade de vida.”

De acordo com Limongi- França (2012) os mais importantes programas são conhecidos pelas siglas PPRA (Programa de Prevenção de Acidentes) e PCMSO(Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional). Esses dois programas foram introduzidos como normas em nossa legislação há poucos anos. Isso indica que as empresas ainda se encontram na fase de sua aprendizagem e consolidação. Embora eles já estejam apresentando alguns resultados positivos, continuam sendo os itens mais cobrados pela Fiscalização do Ministério do Trabalho.

A seguinte indagação está relacionada com a primeira, sendo que foi questionado o porquê de a empresa não investir em programas de qualidade de vida.

“Para essa questão, não obtivemos resposta”.

Com base na primeira pergunta e na falta de resposta para a segunda, verifica-se que a empresa objeto de estudo não se encontra preparada para implantar programas de QVT, mesmo tendo um alto índice de atestado e de risco de trabalho.

Verifica-se que novas metodologias e tecnologias exigem mais do profissional e provocam *estresse*. Em consequência do ritmo atual mais intenso de trabalho e preocupação com a qualidade de vida no trabalho, a preocupação com a qualidade de vida passou a ser uma necessidade para o profissional. Limongi-França (2012)

No que se refere ao investimento em qualidade de vida e aos benefícios que a mesma traz para os funcionários da empresa, obtivemos a seguinte resposta:

“Acredito que um colaborador com uma boa Qualidade de Vida fica mais feliz e com isso desenvolve melhor o seu trabalho.”

O envolvimento e a participação dos trabalhadores, em torno dos valores que refletem o interesse da empresa são essenciais para o sucesso da implantação desse modelo de gestão. E esse envolvimento e participação são obtidos através do oferecimento de uma contrapartida aos trabalhadores, como: forte ênfase no treinamento e educação, programa de participação nos lucros, ênfase no recrutamento interno, estabilidade no emprego, benefícios, valorização profissional e participação nas decisões mesmo que apenas operacionais. (Ruas, 1994; Coriat, 1991; Humphrey, 1994, apud Vieira, 1996).

Em relação ao seguinte questionamento: a empresa oferece equipamento de proteção aos seus colaboradores e se a gestora acredita que esse investimento é importante, ela respondeu:

“Sim, a empresa fornece equipamentos de proteção, pois é muito importante para prevenir e evitar acidentes de trabalho”.

Provavelmente, o papel mais importante de um programa de segurança seja motivar gerentes supervisores e subordinados a ter ciência das considerações de segurança. (...) Se os gerentes e supervisores não demonstrarem consciência, dificilmente se poderá esperar isso de seus subordinados.(...) Tão importante quanto a motivação para segurança é o conhecimento dela e saber onde empregar esforços para garanti-la.(Bohlander, Snell & Sherman, 2009).

Nesta próxima pergunta, o objetivo era saber se a empresa possui um programa de acompanhamento do colaborador e se sim, qual seria esse programa. “A resposta obtida foi a de que a empresa em questão não possui programas de acompanhamento dos funcionários.”

De acordo com o site Atitude Recursos Humanos, o programa detém por objetivo acompanhar o novo funcionário em seu período de experiência, para facilitar a adaptação deste ao ambiente e condições de trabalho que lhe cabe executar, observar a relação entre supervisor e subordinados e identificar possíveis problemas de liderança. O acompanhamento funcional também visa evitar demissões e rotatividade do quadro funcional.

No processo de acompanhamento funcional, o supervisor imediato do novo colaborador deve estar atento às dificuldades e habilidades deste, a fim de auxiliá-lo em seus pontos negativos e explorar seus positivos, objetivando garantir a efetivação do mesmo.

No referente à questão de número seis, em que se pretende verificar quais são as doenças ocupacionais de maior incidência na JR Pereira e Cia Ltda, obtivemos como resposta:

“As doenças com maior incidência, de acordo com o CID 10 são alergia e problemas de coluna.”

Além de sanar as condições de trabalho prejudiciais à saúde dos funcionários, muitas empresas mantêm serviços de assistência médica e têm programas que incentivam a melhoria dos hábitos de saúde dos colaboradores. É inegável que melhor saúde não beneficia somente o indivíduo, mas também a empresa, com absenteísmo reduzido, maior eficiência, melhor moral e outras economias. (BOHLANDER, SNELL & SHERMAN, 2009)

Referente ao questionamento da presença de um quadro de estresse elevado a gestora respondeu:

“Os colaboradores não apresentam índice de estresse elevado, ao menos, não é o que verificamos através dos atestados.”

Muitos cargos exigem que os funcionários se ajustem às condições que lhes impõem demandas não usuais. Com o tempo, essas demandas criam o estresse que não só pode afetar a saúde dos funcionários, bem como sua produtividade e satisfação. Felizmente cresce a atenção a maneiras de identificar e prevenir o estresse indevido no emprego. (BOHLANDER, SNELL & SHERMAN, 2009)

Quando a gestora é questionada em relação ao feedback, obtivemos como resposta:

“Os meus colaboradores costumam receber feedback sobre suas atividades.”

A maioria dos gerentes não dá feedback úteis e suficientes, e a maioria das pessoas não recebe ou solicita feedback bastante. Como gerente, é preciso considerar todas as causas potenciais do fraco desempenho, dar toda a atenção quando os funcionários solicitarem feedback ou quiserem discutir questões relacionadas ao desempenho. (BATEMAN SNELL, p. 433, 2007).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o resultado obtido através da pesquisa realizada com os operários da empresa, observa-se que os mesmos se sentem insatisfeitos principalmente no que se refere a atividades voltadas à saúde ocupacional, e participação de suas famílias em atividades promovidas pela empresa. No que tange a relação de qualidade de vida no trabalho e estresse, verificou-se que apesar de a empresa em questão não possuir um programa de qualidade de vida e não investir em seus colaboradores, os mesmos não apresentam o estresse como desencadeadores de doenças e afastamento laboral.

A introdução de programas voltados à saúde faria com que os trabalhadores se sentissem mais satisfeitos, pelo fato de seu trabalho ser desgastante e cansativo além do mais minimizaria sintomas. A integração da família com a empresa, além de ser um momento de descontração para o colaborador, faz com que seus familiares conheçam melhor o trabalho do “chefe da casa” despertando nesse, um sentimento de orgulho e tornando mais próxima a relação da família como um todo e da família com o local de trabalho.

A empresa estudada não possui nenhum programa de qualidade de vida no trabalho, apenas segue as normas e obrigações que toda e qualquer empresa tem de proporcionar segurança no trabalho. A implantação de programas que beneficiem os colaboradores e suas famílias alavancaria ainda mais a empresa que está se desenvolvendo a cada dia.

5 REFERÊNCIAS

ARROBA & JAMES; BATTISON. **Estresse na Rotina do Trabalho: um Estudo dos Estressores na Rotina do Trabalho dos Funcionários de Micro e Pequenas Empresas.**

Disponível em: <http://www.anegepe.org.br/>. Acesso em: 19 de outubro de 2014.

BARBEIRO & CORIAT apud RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho, Evolução e análise no nível gerencial.** 10ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

BATEMAN SNELL. **Administração – Liderança & Colaboração no mundo competitivo.** CIDADE? McGraw, 2007.

BOHLANDER, G; SNELL, S; & SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2009.

CARAYON, SMITH & HAIMS. **Estresse na Rotina do Trabalho: um Estudo dos Estressores na Rotina do Trabalho dos Funcionários de Micro e Pequenas Empresas**. Disponível em: <http://www.anegepe.org.br/>. Acessado em: 20 de outubro de 2014.

CARTWRIGHT & COOPER. **Estresse na rotina do trabalho: um Estudo dos estressores na Rotina do Trabalho dos funcionários de Micro e Pequenas Empresas**. Google. Disponível em: <http://www.anegepe.org.br/>. Acesso em: 02 de Outubro de 2014

CASTRO C. A. P. **Sociologia aplicada à Administração**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas, o Novo Papel dos recursos Humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____ **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevir, 2004.

COOPER e KELLY. **Programa de pós graduação em psicologia do desenvolvimento e aprendizagem**. Google. Disponível em: <http://base.repositorio.unesp.br/>. Acesso em: 14 de Setembro de 2014

CORIAT apud RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho, Evolução e análise no nível gerencial**. 10ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

CORRÊA apud VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

FERRAZ apud LIMONGI-FRANÇA. **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT, conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FERNANDES & GUTIERREZ, apud VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

FILHO, Rubens M. **Reflexões sobre o homem e o trabalho**. Google acadêmico. Fonte: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 14/09/2014.

FLECK M.P E COLABORADORES. **A Qualidade de Vida: Guia para Professores e Profissionais da Saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FONSECA, J.J.S. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: UEC, 2002

GAZETA ONLINE. Disponível em: <http://gazetaonline.globo.com/>. Acesso em: 01 de Novembro de 2014.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Tradução de Ronaldo Cataldo Costa. Porto Alegre: Penso, 2012.

GIL, A.C. **Estudo de Caso**. São Paulo: Atlas, 2009.

GORZ apud GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Tradução de Ronaldo Cataldo Costa. Porto Alegre: Penso, 2012.

HACKMANN E OLDMAN apud MORIN, Estele. M. Os sentidos do trabalho. Google acadêmico. Fonte: <http://www.scielo.br/>. Acesso em: 14/09/2014.

HANDY apud RODRIGUES. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, RJ, 2007.

HUSE & CUMMINGS apud RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho, Evolução e análise no nível gerencial**. 10ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

KYRIACOW E SUTCLIFFE apud CAMELO; Angerami. **estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico**. Google. Disponível em: <http://www.faculdadeobjetivo.com.br/>. Acesso em: 14 de Setembro de 2014

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A; **Fundamento da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA. A. N. **Qualidade de vida no trabalho – QVT, conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós- industrial.** São Paulo: Atlas S.A, 2012.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos Filosóficos.** Terceiro Manuscrito. Tradução de José Carlos Bruni. São Paulo: Abril Cultural, 1979.

Mc Shane, Glinow M. A. V. **Comportamento organizacional.** Porto Alegre: AMGH, 2013.

MENDES apud LIMONGI-FRANÇA. **Qualidade de vida no trabalho – QVT, conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós- industrial.** São Paulo: Atlas S.A, 2012. (É O MENDES 1999)

MORAES, apud KNIERIM, (1999). Google acadêmico. Fonte:
<file:///C:/Users/user/Downloads/193137.pdf>. Acesso em: 04/10/2014.

NAHAS M.V. **Atividade Física, Saúde e nópolis:** Insular, 2001.

NASSAR, S. M.; & GONÇALVES, L. H. T. **A Confiabilidade da Escala de Qualidade de Vida de Flanagan (EQVF) – Versão em português – UFSC / CESPI.** In: I Congresso de Geriatria e Gerontologia do Mercosul. Foz de Iguaçu, 12 a 15 de maio de 1999.

OMS. **Classificação de Transtornos Mentais e do Comportamento da CID 10.** Porto Alegre: Artmed, 1998.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis, RJ, 2007.

RUAS, 1994; CORIAT, 1991; HUMPHREY, 1994, apud Vieira, 1996 apud Vieira. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total.** Florianópolis: Insular, 1996

SAYLES & STRAUSS. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis, RJ, 2007.

SCHEIN apud RODRIGUES. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, RJ, 2007.

STELLMAN & DAUM, 1975; SELIGMANN- SILVA, 1994; REBOUÇAS, 1989, apud VIEIRA, 1996). **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

TORRES A.R, LIMA M.C. **Epidemiologia do Transtorno Obsessivo Compulsivo**. Revista Brasileira de Psiquiatria-Scielo vol 27 n° 3: São Paulo, 2005

TURNER & LAWRENCE apud RODRIGUES. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, RJ, 2007.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON apud LIMONGI-FRANÇA. **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT, conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

WALTON apud RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, RJ, 2007.

WESTLEY, Willian apud RODRIGUES, Marcus Vinicius . **Qualidade de vida no trabalho, Evolução e análise no nível gerencial**. 10ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.