

FACULDADE CATOLICA DE ANÁPOLIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

ALEXANDRA SANTOS BUENO
ALINE DE OLIVEIRA BARROS
THAÍS CHRISTINA PEREIRA

**CONVERSÇÕES COM FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA
PAPELEIRA SOBRE ASPECTOS DA SAÚDE OCUPACIONAL: UMA
PESQUISA QUALITATIVA**

Anápolis
2015

ALEXANDRA SANTOS BUENO
ALINE DE OLIVEIRA BARROS
THAÍS CHRISTINA PEREIRA

**CONVERSÇÕES COM FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA
PAPELEIRA SOBRE ASPECTOS DA SAÚDE OCUPACIONAL: UMA
PESQUISA QUALITATIVA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, com requisito para aprovação no curso de graduação em Administração, orientado Prof. Ms. Artur Vandrê Pitanga.

**Anápolis
2015**

ALEXANDRA SANTOS BUENO
ALINE DE OLIVEIRA BARROS
THAÍS CHRISTINA PEREIRA

**CONVERSÇÕES COM FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA
PAPELEIRA SOBRE ASPECTOS DA SAÚDE OCUPACIONAL: UMA
PESQUISA QUALITATIVA**

Trabalho de conclusão de curso para obtenção de título Bacharel em Administração, apresentado a Faculdade Católica de Anápolis, do curso de Administração de empresas.

AVALIADORES

Professor Ms. Artur Vandr  Pitanga
(Orientador)

Nota: _____

DATA DE APROVAÇÃO: ___/___/___

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, pela força e coragem nos dada nessa trajetória. A nossa família que esteve nos apoiando e compreendendo nesses momentos dedicados a essa pesquisa. Ao nosso orientador Artur Vandr  Pitanga e a todos nossos estimados professores que nos acompanharam todo esse tempo, pois nada disso seria possível se não fosse o imensurável apoio recebido; hoje estamos colhendo juntas os frutos do nosso empenho.

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho aos nossos familiares e amigos, que desde o principio nos apoiaram e incentivaram para realizarmos essa conquista. E a todos que direta ou indiretamente contribuíram para o desenvolvimento dessa pesquisa.

RESUMO

O presente trabalho visa entender o que a saúde ocupacional pode proporcionar as pessoas. Para conhecimento das relações entre o trabalho e do adoecer em suas rotinas repetitivas, levantando questionamentos profissionais e pessoais, para esclarecer os benefícios para os trabalhadores e as empresas, levando em consideração os aspectos como: tipo da empresa, cargo dos funcionários, clima organizacional, estrutura física. Baseando-se em teorias que facilitem o entendimento desse cenário que muitas vezes é despercebido pelos seus gestores. Existe ainda um mundo desconhecido sobre a saúde ocupacional, mas há a certeza de que é de suma importância para as organizações as mantendo salubres e embasadas em estratégias privilegiadas que as diferenciam dos concorrentes.

Palavras chave: saúde ocupacional, qualidade de vida, saúde do trabalhador.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
REFERÊNCIAL TEÓRICO	9
MÉTODO	14
Limitações do Método	16
Considerações Éticas	17
RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
Entrevista 1	18
Discussão da entrevista 1:	19
Entrevista 2	21
Discussão da entrevista 2:	22
Entrevista 3	23
Discussão da entrevista 3:	25
Entrevista 4	26
Discussão da entrevista 4:	27
Entrevista 5	28
Discussão da entrevista 5:	31
CONCLUSÃO	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
APÊNDICE 1	37
Modelo de Entrevista	37
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	37

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso é um assunto importante no cenário acadêmico, e profissional no cenário corporativo atual. A temática proposta de pesquisa ressalta essa importância, no sentido de aprofundar o assunto e buscar entender, de forma mais acurada os fatores que estão relacionados à saúde de colaboradores de uma indústria papelreira.

Os dados que foram levantados podem esclarecer ainda mais sobre o que sustenta a saúde, o que causa estresse, e o que está relacionado à desmotivação, ansiedade, depressão, somatização¹, insatisfação no trabalho, falta de compromisso com a organização, irritação, deterioração da saúde mental, nervosismo, medo, baixa produtividade e lesões causadas por esforços repetitivos. Informações sobre saúde ocupacional podem ajudar a melhorar a literatura existente, e colaborar com práticas que ainda não foram implantadas ou desenvolvidas nas empresas.

A pesquisa seguiu em seus objetivos específicos os seguintes passos: Observou de forma planejada a saúde ocupacional na empresa que foi pesquisada; Compreendeu o manejo da empresa sobre saúde ocupacional; buscou saber sobre as consequências da saúde ocupacional nos colaboradores e colaborou com informações precisas para profissionais e acadêmicos de administração ou áreas afins, sobre saúde ocupacional.

O que norteia ainda a execução da pesquisa é a seguinte pergunta fundamental: o que a saúde ocupacional nas empresas pode proporcionar as pessoas? Responder a questão proposta ajuda a compreender o universo de trabalhadores da indústria papelreira e colaborar, mesmo que de forma modesta, com o desenvolvimento da Administração de Empresas em seu âmbito científico.

¹ Somatização, são sintomas físicos os quais a medicina não explica a origem e nem constituem um quadro clínico específico, mas seriam de origem emocional.

REFERÊNCIAL TEÓRICO

O interesse sobre saúde ocupacional não é algo recente, pois tem fundamento histórico e social. O conhecimento das relações entre o trabalho e o adoecer constitui parte da vida e cultura da humanidade. O uso de recursos para a prevenção de acidentes de trabalho já aparecia na Bíblia, em Deuteronômio 22:8, “Quando construíres uma casa nova, farás um parapeito em redor do terraço, para não tornares tua casa responsável pela morte, se alguém vier a cair lá de cima”.

Nesta referência das sagradas escrituras há recomendação sobre uma montagem de parapeitos na construção de edificações para evitar quedas.

Portanto não é possível falar em conhecimento sobre saúde do trabalhador sem mencionar o trabalho de Ramazzini² que, entre o final do século XVII e começo do século XVIII, escreveu importante tratado sobre doenças ocupacionais, indicando a incorporação de perguntas específicas sobre a ocupação durante a anamnese clínica, antecipando formas de prevenir e tratar enfermidades, como as osteomusculares, ainda prevalentes.

Nogueira (2005) também afirma que apesar de Bernadino Ramazzini ter descrito as doenças dos trabalhadores no século XVII, as preocupações com saúde do trabalhador começaram a surgir com relevância na época da Revolução Industrial Inglesa.

A saúde ocupacional nasceu com a Revolução Industrial e é, em grande parte, fruto dos movimentos trabalhistas ingleses. Após o “Massacre de *Peterloo*”, resultou, em 1802, na primeira lei de proteção aos trabalhadores, a “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizizes”. Não obedecida, por falta de um organismo fiscalizador, resultou, finalmente, na “Lei das Fábricas” de 1833, onde se cria o “Inspetorado de Fábricas”, órgão governamental que, pela primeira vez entra no interior das fábricas para verificar se a saúde do trabalhador estava sendo protegida contra os agravos do trabalho.

Segundo Santana (2006) no Brasil, o início da identificação e do registro documental de problemas relacionados à saúde do trabalhador ou saúde ocupacional

² Bernardino Ramazzini foi um médico italiano considerado pai da medicina por ter escrito o primeiro tratado sobre enfermidades profissionais, formado em medicina e filosofia, escreveu sobre medicina geral, além disso, também entrevistava e perguntava aos trabalhadores acerca das enfermidades que lhes atacavam, como evoluíam etc. e relacionou os riscos à saúde dos trabalhadores ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes.

ocorreu no século XIX, mas a incorporação desta temática a investigações de caráter científico ocorreu somente mais tarde, nas escolas médicas.

Ainda segundo Santana, das antigas cátedras de medicina legal, cujo campo de conhecimento abrigava a infortunistica, que abrange doenças e acidentes ocupacionais, surgiram teses precursoras da medicina do trabalho nos espaços acadêmicos.

No entanto, foi com a expansão exponencial dos programas de pós-graduação no País nos anos 90 que proliferaram as teses e dissertações com foco nos grandes problemas nacionais da área da saúde do trabalhador.

Inicia-se, desse modo, a conscientização da importância da saúde ocupacional que, finalmente, tem seus objetivos definidos em 1957 pela Comissão Mista da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS). Segundo Nogueira (1989):

A Saúde Ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho (p. 10).

De acordo com a citação de Nogueira mencionada, atualmente a saúde do trabalhador ainda não atingiu seus propósitos, cabe ressaltar que as pessoas que adoecem no trabalho se caracterizam pela perda da capacidade laboral, por limitações corporais e pela vivência de dor, o que as deixa mais suscetíveis aos transtornos psíquicos tais como a depressão, ansiedade, somatização, entre outras. Dificultando assim, melhor desempenho às suas atividades rotineiras, havendo perda de produtividade no âmbito fabril no qual estão vinculadas as suas jornadas de trabalho, por isso é necessário observar a aptidão mental e física de cada um para que seja encaixado em uma função condizente com o seu perfil.

A Saúde Ocupacional é comumente, representada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, órgão responsável por normatizar dentre outros assuntos, a saúde e segurança dos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conforme Capítulo V – do artigo 154 ao 223, através das Normas Regulamentadoras.

A Norma Regulamentadora – NR7 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam

trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

O documento base do PCMSO deve ser atualizado a cada período de 12 meses a partir da implantação do programa, ainda que na ausência de alterações nos processos, ambientes e riscos ocupacionais. É um procedimento que evidencia a atenção e acompanhamento do Médico do Trabalho às questões de saúde da empresa.

Elaboração do PCMSO em questão constará das seguintes etapas, a saber:

- Detalhamento do perfil dos funcionários da empresa envolvendo, entre outros, os seguintes dados: sexo, idade, estado civil, função e horário de trabalho;
- Conhecimento dos ambientes de trabalho e reconhecimento dos riscos presentes nas áreas de trabalho da empresa, mediante visita do médico do trabalho e análise do PPRA;
- Elaboração e redação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional da empresa- PCMSO;
- Implantação e manutenção do PCMSO

As atividades a serem realizadas para a implantação e manutenção do PCMSO são:

- Emissão da programação anual de exames, segundo o PCMSO da empresa;
- Realização de Exames Ocupacionais - admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, para os funcionários da empresa, constando de anamnese ocupacional e exame físico e mental, e orientação no que tange a realização dos demais exames complementares obrigatórios;
- Emissão de Relatório anual de atividades exercidas consoante legislação vigente;
- Consultoria técnica.

É comum observar modelos de saúde ocupacional nos serviços de perícia médica realizado nas instituições públicas. Modelos sempre centrados na figura do médico e na doença, regulamentados através de documentos institucionais específicos.

Embora haja interesse na promoção de condições laborais satisfatórias à saúde física e psíquica dos trabalhadores e em alguns casos, adoção de medidas voltadas à prevenção de riscos e acidentes, seu nível de atuação restringe-se ao âmbito do

trabalho, permanecendo focado apenas nos trabalhadores e em normas pactuadas entre governo, empregados e empregadores, que não respeitam o sujeito social/trabalhador, uniformizando os procedimentos para o atendimento ao regime capitalista de produção.

Sendo assim, uma forma de apresentação de que o cenário economista está em perda caso à saúde de seus trabalhadores estejam comprometidas relacionadas à saúde ocupacional que está voltada a uma área restrita psicossocial.

A saúde do trabalhador extrapola “todos os muros da fábrica”, pois vai além do contexto de atuação na organização, indo até sua vida social cotidiana.

Segundo Mendes (1991), os atores que dela fazem parte observam o trabalho como um dos determinantes sociais que levam o indivíduo ao adoecimento e extrapolam a visão para o ambiente e coletividade. Além disso, utiliza-se do princípio da precaução, que antecede a visão a qualquer tipo de risco que possa levar o trabalhador ao adoecimento, não se prendendo a normas pré-estabelecidas.

A Saúde do trabalhador, segundo o Ministério da Saúde do Brasil (2001) as mudanças que ocorreram no “mundo do trabalhador”, está baseada nos padrões antigos e das novas formas de adoecimento dos trabalhadores, em consequência da incorporação de tecnologias e estratégias gerenciais, bem como o aumento acelerado da força do trabalho inserida no setor informal.

A Revista Digital (2009), o estresse e as doenças relacionadas ao trabalho são de grande importância na questão da qualidade de vida do trabalhador. Estresse ou síndrome geral de adaptação, segundo Azevedo et al., Kitamura (2006), trata do conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a circunstâncias que exigem esforço de adaptação, sendo uma resposta neuro-endócrina do organismo a estímulos que ameaçam romper o equilíbrio dinâmico.

Azevedo et al Kitamura (2006) ainda afirma que esse estresse é importante para a evolução do ser humano, no entanto quando há falhas dos mecanismos de adaptação, eventos de alta gravidade podem ser desencadeados e pode conduzir o organismo a morte. É desejo de toda a sociedade, ver a saúde do trabalhador fazendo parte de um sistema integrado e eficiente, sistemas interligados, como a seguridade social, dos sistemas coletivos e individuais, o do ensino, o da produção como outros. Esse papel engloba a educação dos colaboradores no contexto que se refere à formação e o treinamento dos profissionais de saúde como um todo.

Nesta mesma linha de análise e raciocínio, Clarissa *et al* (2009) em seu artigo para a Revista Digital sobre Qualidade de vida do trabalhador: discussão conceitual, a definição da Organização Mundial de Saúde (OMS, 1998) sobre qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a auto realização, com independência de seu estado de saúde, físico ou das condições sociais e econômicas.

O Ministério da Saúde, cumprindo a determinação contida no artigo 6º, & 3º, inciso VII da LOS, elaborou uma Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, publicada na Portaria/MS nº. 1.339/1999. O Ministério da Previdência Social (MPAS), regulamentando o conceito de Doença Profissional e de Doenças Adquiridas pelas condições em que o trabalho é realizado. Doenças do Trabalho, segundo prescreve o artigo 20 da Lei Federal nº 8.213/1991, constituído o Anexo II do Decreto nº 3.048/1999.

Cada vez mais, destacam-se as preocupações do governo, empresários e sindicatos em melhorar a segurança, a saúde e as condições do meio ambiente de trabalho. Para isto, é necessário um planejamento que permita a participação da alta administração e dos empregados para encontrar as soluções práticas e economicamente viáveis (ARANTES, 2005).

Segundo Lazzarotto (1995), Hannah Arendt em sua obra “A condição humana” descreve o trabalho como uma das condições básicas para a vida humana, o trabalho produz um mundo artificial de coisas buscando transcender as vidas individuais. Ao acrescentar objetos no mundo, o trabalho possibilita a criação de um ambiente de coisas permanentes com as quais nos familiarizamos através do uso.

Como Mendes e Dias (1994) ressaltam, Saúde do Trabalhador constitui um campo em construção no espaço de saúde pública, e seu objeto pode ser definido como processo de saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho. Segundo Mendes e Dias (1994):

... a Saúde do Trabalhador busca a explicação sobre o adoecer e o morrer das pessoas, dos trabalhadores em particular, através de estudo dos processos de trabalho, de forma articulada com o conjunto de valores, crenças e ideias, as representações sociais, e a possibilidade de consumo de bens e serviços, na ‘moderna’ civilização urbano industrial (p. 383)

Dias (2000) aponta como características básicas do campo da Saúde no Trabalho, os seguintes destaques:

- A busca da compreensão das relações (de nexos) entre o Trabalho, a Saúde e a Doença dos trabalhadores, para fins de promoção e prevenção da saúde e da assistência, incluindo o diagnóstico, tratamento, e a reabilitação.
- A ênfase na necessidade/possibilidade de mudança dos processos de trabalho – das condições e dos ambientes de trabalho – em direção à humanização do trabalho.
- O exercício de abordagens interdisciplinares e intersetoriais, que levem à superação da compreensão e intervenção estanques e fragmentadas sobre a questão e a mudanças nas condições e ambientes de trabalho para torná-los mais saudáveis.
- A participação dos trabalhadores enquanto sujeitos de sua vida e da sua saúde, capazes de contribuir para o melhor conhecimento das relações Saúde & Trabalho, dos efeitos negativos do trabalho sobre suas condições de saúde-doença e de intervir politicamente para transformar esta realidade.
- A articulação com as questões ambientais, no entendimento de que na origem de uma grande parcela dos problemas ambientais - da degradação da vida e do meio ambiente - estão os mesmos processos de trabalho geradores de doenças para os trabalhadores.

Rosa e Pilatti (2006) afirmam que a qualidade de vida no trabalho, pode ser visto como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Trata-se de um conceito restrito, relacionado à satisfação dos funcionários quanto à sua capacidade de produção em um ambiente seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções.

Baseando-se nos autores acima, a saúde sob a visão dos profissionais é diversificada e tem diversas interligações. Falta uma filosofia de trabalho em comum para se alcançar os fatores determinantes de uma boa qualidade de vida para os trabalhadores.

MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de campo, de natureza exploratória com abordagem qualitativa. Foi realizada uma entrevista semi-estrutural e aberta para levantamento de dados, com análise das concepções de funcionários de uma indústria papelreira.

Através da mesma buscou-se analisar e compreender a necessidade da saúde ocupacional dentro da organização.

Para a coleta de dados foi utilizado um gravador de celular do aparelho Samsung S5 mini, foram feitas perguntas específicas ao tema abordado, com 5 colaboradores de ambos os sexos e, entre 21 e 53 anos, com jornada de trabalho do primeiro, segundo turno e turno x³ que trabalham por escala, e atuam na linha de produção no Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA) destacando o tempo em que o indivíduo executa a mesma função, com cuidado nas questões éticas documentado em um formulário assinado e datado determinado pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Tabela 1 - Características da amostra pesquisada

Entrevista Participante	Idade	Sexo	Escolaridade	Turno de Trabalho	Tempo de Atuação (meses)
1	30	M	4º Série Completo	A	120
2	27	M	9º Série – Cursando	A	40
3	21	M	2º Grau completo	A	36
4	34	F	Ensino Superior	X	20
5	53	F	9º Série - Cursando	X	108

*Todos os turnos funcionam por escala, sendo que o turno X é usado para cobrir folgas.

As entrevistas seguiram os seguintes passos: fixação de um código em cada entrevista, nesse sentido, entrevista 1 (um), entrevista 2 (dois), consecutivamente até a entrevista 5 (cinco). Marcação das datas e horários de cada entrevista, seguido de iniciais do nome do participante, idade, sexo, escolaridade, turno de trabalho e há quanto tempo trabalha na empresa. Essas informações preliminares foram organizadas e apresentadas na tabela 1 (um) em características da amostra pesquisada, acima.

Sendo que, as características do turno A o colaborador trabalha seis dias das 06:00 as 14:00 com 1 hora de intervalo e dois dias de folga de acordo com a escala de revezamento, o turno B o colaborador trabalha seis dias das 14:00 as 22:00 com 1 hora de intervalo e dois dias de folga de acordo com a escala de revezamento, o turno C trabalha seis dias das 22:00 as 06:00 com 1 hora de intervalo e dois dias de folga

³ Turno X se refere à escala de trabalho dentro da indústria, o colaborador trabalha dois dias em cada turno (A, B e C) com 1 hora de intervalo e dois dias de folga de acordo com a escala de revezamento.

de acordo com a escala de revezamento e o turno X trabalha substituindo os turnos (A,B e C) quando esta de folga.

As perguntas foram as seguintes para cada entrevistado:

- 1) Como você se sente do início ao fim do seu expediente? (sentimentos relacionados a aspectos físicos e emocionais);
- 2) Qual tipo de apoio ou benefício em termos de manejo e de saúde ocupacional físico e mental que a empresa oferece?
- 3) Quais são suas limitações/dificuldades mediante a execução das suas tarefas? (saber sobre variáveis do ambiente físico, relações interpessoais, como esses aspectos atinge a pessoa).

Limitações do Método

Ao iniciar a entrevista houve empecilhos que dificultaram para que os entrevistados se sentissem a vontade para responder os questionamentos a eles propostos. Em primeiro instante encontrava-se em uma sala confortável com ar condicionado, cadeiras almofadadas, mesa, toalete e iluminação favorável. Após a terceira entrevista foi solicitado pelo departamento de Recursos Humanos (RH) da empresa a sala para utilização de assuntos empresariais.

Foi disponibilizado a área de convivência da empresa, onde se deparou alguns desconfortos pelos entrevistados, não havendo conforto, mesa e cadeiras adequadas, climatização quente, muitos ruídos, deixando os entrevistados dispersos.

Com relação a escolha do método, a opção qualitativa proporciona ao trabalho de pesquisa uma conexão direta com o entrevistado fazendo com que o leve a pensar de forma mais racional, respondendo de forma aberta as perguntas propostas, onde a conversação deixa o indivíduo livre e a vontade para expor suas opiniões e entendimento em relação ao assunto. Isso contribui de forma intuitiva, observadora e empática para melhor compreensão do tema pesquisado, além de ser uma forma inovadora e pouca utilizada nos trabalhos de graduação, trazendo benefícios e melhoria para às questões administrativas.

Considerações Éticas

Considerando as relações éticas, foi apresentado no início do projeto ao Gerente de Produção da empresa Papeleira, para que fosse autorizada a realização das entrevistas, assim, informando aos entrevistados sobre a confidencialidade de identificação de informações pessoais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Trata-se da descrição de perguntas e respostas para melhor entendimento sobre as entrevistas realizadas, facilitando a legenda do questionário proposto aos entrevistados, sendo as seguintes siglas abaixo:

AE – Aluno Entrevistador;

F1 – Funcionário um;

F2 – Funcionário Dois;

F3 – Funcionário Três;

F4 – Funcionário Quatro;

F5 – Funcionário Cinco.

Entrevista 1

Data da entrevista: 27/02/2015

Horário: 14h

Iniciais do nome: J.J.R.L. Idade: 30 anos. Sexo: Masculino. Escolaridade: 4º ano.

Turno de trabalho: “A”. Há quanto tempo trabalha nessa empresa? 10 anos

AE - Como você se sente no início do seu expediente?

F1 - Uai, só cansaço mesmo.

AE – Apenas no início?

F1 - Não, no início eu chego com aquela disposição, aí vai chegando no final do turno, dá aquele cansaço.

AE - No final do turno você sente cansaço físico, sente alguma dor?

F1 - Isso, sinto uma dor ‘nas costas’ [Sic], porque lá onde eu pego, onde eu trabalho eu pego peso.

AE - Qual o tipo de apoio ou benefício, em termos ocupacional e mental que a empresa oferece? A empresa proporciona ginástica laboral no início, meio ou fim do expediente?

F1 – Não.

AE – Ela não proporciona nenhum?

F1 – Não, nenhum.

AE - Quais são as limitações, suas dificuldades na execução de suas tarefas?

F1 - Não, não tenho, 'aonde'[Sic] eu vou pegar não tem apoio e o ruído 'memo'[Sic] não 'atrapaia'[Sic] não.

AE - Você trabalha com ruído?

F1 - Muito ruído, mas eu 'trabaio cum'[Sic] protetor”.

AE - E a questão do clima? Tem ar condicionado? O ambiente é quente, como é?

F1 - Não, 'num'[Sic] tem ar condicionado e é abafado.

AE - É abafado?

F1 - É, e 'muito poeira'[Sic] e muito pó porque lá 'pá mexê'[Sic] com papel é muito pó.

AE - Te incomoda?

F1 - Incomoda.

AE - Você usa algum tipo de equipamento de segurança?

F1 - Mascara.

AE - Com filtro ou não?

F1 - Tem um filtro, tem, tem só um suspiro assim 'dum'[Sic] lado, assim 'dum'[Sic] lado só, mas 'num'[Sic] é cum filtro não, normal, descartável.

AE - E quanto tempo você troca?

F1 - Só uma vez só; no meu turno só, eu 'trabaio'[Sic] no meu turno, quando eu termino o turno eu jogo fora.

AE - E nas relações interpessoais, com os seus colegas de trabalho, o seu chefe imediato, te deixa estressado, ou não?

F1 - Tem dia que deixa, outro dia não, de boa, tem dia que ele chega de boa tem dia que ele chega com a cara meio emburrada, aí esse dia deixa.

Discussão da entrevista 1:

Participante relata que no início do expediente se encontra disposto, mas reclama que pega muito peso, sente dores nas costas, e no final do expediente está muito cansado. Segundo suas informações a empresa não oferece um ambiente de trabalho arejado, tem muito pó e usa máscara sem filtro, além de se sentir muito cansado ao final do expediente por pegar peso sem apoio. Segundo Peterson & Dunnagan (1998), abordam o impacto de programas de promoção da saúde no local de trabalho sobre a satisfação.

Os autores acima citados ressaltam que mudanças na organização do trabalho e melhoria do ambiente psicossocial incrementam substancialmente tantos impactos sobre a satisfação no trabalho como os indicadores de saúde dos trabalhadores. As condições de trabalho devem ser, caso seja necessário levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

Sabe-se que na área produtiva de uma empresa, há vários processos que exigem exposições, como ruídos, poeira, partículas, movimentos repetitivos ou por funcionários pegarem peso excessivo. Para considerar um ambiente de trabalho o mais apropriado deve-se considerar a organização, sinalizações, limpeza, ventilação, iluminação, armazenamento, identificação dos locais e materiais.

O participante relata que as condições não favorecem para realização da execução de suas tarefas, porém são oferecidos pela empresa alguns equipamentos de segurança individual, como, a máscara e o protetor auricular, mesmo fazendo uso dos mesmos, ele reclama sobre a poeira e os ruídos que são altos e constantes.

A poeira e os ruídos são formas de agressividade ao trabalhador, podendo estar na forma da organização acarretando diversas doenças relacionadas ao trabalho. Todas essas circunstâncias podem contribuir para a fonte de tensão, desgaste emocional, estresse em todo o sistema circulatório, respiratório e digestivo, estando muitas vezes em constante exposição ao barulho, a poeira e entre outras situações.

Embora, os responsáveis da empresa ofereçam o protetor auricular como medida para amenizar o ruído, deve-se ressaltar que esse tipo de medida não trás um resultado satisfatório, quando a manutenção, trocas inadequadas e o tempo efetivo de uso estão entre as causas comuns de o protetor diminuir sua capacidade para a redução do ruído. Pois, o protetor auricular tem condições adversas do trabalho que

desfavorecem sua eficácia, não permitindo ao colaborador a utiliza-lo constantemente o equipamento, como: calor, sujeira, tempo de uso, tamanho e formato do ouvido.

Conforme NR 6, Equipamentos de Proteção Individual (EPI) todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, porém cabe ao empregado cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Entrevista 2

Data da entrevista: 27/02/2015

Horário: 14h15min

Iniciais do nome: R.C.N. Idade: 27 anos. Sexo: Masculino. Escolaridade: Cursando 9º ano. Turno de trabalho: A. Há quanto tempo trabalha nessa empresa? 3 anos e 4 meses

AE - Como você se sente no início do seu expediente?

F2 - Bem, animado.

AE - E no final do expediente?

F2 - Meio cansado.

AE - Que tipo de cansaço?

F2 - Um pouco mental e um pouco físico.

AE – Ao dizer cansaço físico, você se refere alguma dor específica?

F2 - Não, simplesmente cansaço mesmo.

AE - Qual o tipo de apoio ou benefício que a empresa oferece na questão de saúde? Ginástica laboral, por exemplo, você faz alguma atividade que a empresa oferece?

F2 - Não, ginastica 'essas coisa'[Sic] não.

AE - E apoio? Algum psicólogo?

F2 - Também não.

AE - Quais são as limitações, as dificuldades que você tem em executar suas tarefas? O ambiente físico tem algum conforto? Ar condicionado? Tem barulho?

F2 - Não tem ar condicionado, e tem bastante barulho.

AE - E quando ao pegar algum equipamento, você tem alguma ajuda?

F2 - O material é pesado.

AE - Você pega peso?

F2 - Sim, um pouco.

AE - No seu ambiente de trabalho, você tem dificuldade no relacionamento com seus colegas, tem algum problema?

F2 - Não, tento ajudar no máximo possível.

AE - E com seu chefe imediato? Seu líder ou gerente?

F2 - Não, são muito tranquilos.

AE - E no final do seu expediente, ao chegar em casa, você tem alguma dificuldade? Seu cansaço afeta na sua convivência com a família?

F2 – Não.

Discussão da entrevista 2:

O participante fala que no início do expediente se percebe disposto, e no final do expediente está cansado, tanto fisicamente quanto mentalmente, observando que, pelo trabalho que executa pode proporcionar a exaustão que se sente. Informa que a empresa não oferece nenhum tipo de apoio na sua área de atuação que é a parte de

produção, como: ginástica laboral e psicólogos, sendo que isso poderia ajudar a manter a mesma disposição física e mental.

Diz ainda que o ambiente de trabalho tem bastante barulho, e pega peso sem ajuda mecânica, justificando seu cansaço. Finaliza se referindo que não passa por problemas de relacionamentos interpessoais, tenta ajudar seus colegas o máximo possível, tem boa relação com seus gestores e também não tem dificuldades ao se relacionar com sua família, consegue separar o trabalho da vida pessoal.

Baseando-se nas informações podemos ressaltar que falta de apoios motivacionais relacionados ao trabalho não o deixa indisposto, apenas cansado. Segundo Maciel et al.(2005), a ginastica laboral melhora a postura, o esforço na execução das tarefas diárias, facilitando a adaptação ao posto de trabalho e melhora na condição do estado de saúde geral, proporcionando ainda produtividade com menor desgaste físico, reduzindo a sensação de fadiga no final do expediente, trazendo uma melhoria na qualidade de vida.

Conforme Lopes et al. (2008), a ginástica laboral mantém o funcionário em boas condições físicas e mentais no ambiente de trabalho, reduzindo dores musculares, inflamações e traumas, através de exercícios físicos direcionados para determinada atividade, onde se é realizado em intervalos da jornada de trabalho diária do colaborador.

Lima (2004), afirma que quando a empresa realiza atividades laborais, favorece a atenção e a autoestima, além de trabalhar o corpo, e estimulando o autoconhecimento, proporcionando um ótimo relacionamento em equipe com o meio e trazendo mudanças dentro e fora do trabalho, amenizando a indisposição e problemas futuros devido à repetitividades de suas atividades rotineiras. Podendo assim, haver melhor desempenho em seu trabalho, melhor cumprimento do que for proposto, e diminuir a queixa do cansaço diário.

Entrevista 3

Data da entrevista: 27/02/2015

Horário: 14h23min

Iniciais do nome: J.P.S. Idade: 21 anos. Sexo: Masculino. Escolaridade: 2º grau completo. Turno de trabalho: A. Há quanto tempo trabalha nessa empresa? 3 anos.

AE - Como se sente no começo do seu expediente, ao iniciar seu trabalho?

F3 - Uai, as vezes que é início assim, eu também tenho um problema às vezes com pressão baixa. Aí, às vezes eu sinto um pouco de sono, mas depois disso, tranquilo.

AE - E no final do expediente?

F3 - Não, no final do expediente normal.

AE - Você sente alguma coisa? Estresse?

F3 - Às vezes quando eu tô operando alguma máquina, aí sim, que as vezes dá um pouco de estresse, mais normal.

AE - E isso o afeta no convívio com sua família?

F3 - Não. Porque no meu modo de pensar, porque tipo assim, se a gente pensar fica estressado no serviço, a gente não deve levar coisa do serviço pra casa, e se a gente está com algum problema em casa, então isso não afeta.

AE - E qual o tipo de benefício ou um apoio em termos de saúde que a empresa oferece para você? Ginástica laboral, psicólogos...

F3 - Não, no momento não.

AE - Quais são suas limitações para execução das suas tarefas, quais as dificuldades para executá-las? (ruídos, clima do ambiente, há conforto).

F3 - Na verdade eles tão tentando melhorar, porque uma coisa que não tinha era cadeira pra gente sentar, a gente ficava o turno todinho em pé, trabalhando em pé. Agora a gente senta tá tendo cadeira, ventilador não pra todo mundo por enquanto, mas eles estão providenciando.

AE - A empresa oferece equipamentos de segurança?

F3 - Sim, protetor auricular eu uso, agora máscara depende da área que você tiver trabalhando, porque algumas áreas existem mais pó, excesso de pó entendeu, e tem mais contato com aquilo, já 'na onde'[Sic] eu trabalho não tenho tanto contato com isso. Só que assim, sempre é bom a pessoa usar máscara pra poder evitar alguma coisa, né?

AE - E você usa?

F3 - Não, e pra poder falar a verdade eu não uso. Pra começar eu não gosto muito, eu fico meio, 'cumé'[sic] que se diz é... Não me sinto a vontade, entendeu?! Incomoda um pouco. Aí eu quase não uso.

AE - E as relações com os colegas de trabalho, como é?

F3 - Agora entre isso eu não tenho o que falar né?! Todo mundo gosta de mim, e então eu não tenho dificuldade com ninguém lá dentro. Sou satisfeito.

Discussão da entrevista 3:

O participante, conta que, tem problema com pressão baixa, e chega ao trabalho com sono, mas no final do expediente já está bem, o problema de saúde na questão da pressão arterial poderia ser solucionado com apoio e ajuda médica. Sente estresse quando está operando alguma máquina, mas que isso não o afeta com sua família. Porém, não afirma que o estresse o atrapalha na sua relação com os colegas de trabalho. Sendo assim, seria viável que este colaborador tivesse um apoio psicológico para não haver problemas futuros que possa afetar a convivência de ambas as situações.

A empresa não oferece apoio como ginástica laboral, psicólogos na sua área de atuação que é operacional. Na questão para execução das tarefas, a empresa há pouco tempo oferece cadeiras, pois antes trabalhavam em pé, e ventiladores para alguns colaboradores, afetando o desenvolvimento das necessidades básicas conforme teoria de Maslow, afirma Vergara (2000), sendo que na base estão as necessidades primárias, que vão subindo para as necessidades secundárias. A empresa oferece protetor auricular, máscaras, mas ele não usa, porque segundo colaborador entrevistado o incomoda. A negligência em não utilizar os EPI's oferecidos podem causar problemas de saúde futuros.

Segundo Chiavenato (2008) um colaborador excelente e competente, mas deprimido e com baixa autoestima, pode ser tão improdutivo quanto um colaborador doente e hospitalizado. É importante ressaltar que, muitas vezes as doenças ocupacionais não são responsabilidades somente da empresa, como também das

próprias pessoas que não se mantêm na postura correta diante de tal atividade, ou recusam de usar equipamentos adequados para evitar danos à saúde.

Não tem problemas interpessoais. O participante afirma ser satisfeito com a empresa, pois percebe que ela está progredindo no quesito de melhoria para o ambiente onde realiza suas tarefas, e, além disso, de não omitir as informações sobre a realidade financeira, dão abertura para diálogo entre colaboradores operacionais e diretoria.

Segundo Moura (2011) é preciso conscientizar as organizações a se preocuparem não somente com os lucros e crescimento no mercado, como também na saúde do colaborador, pois este tem papel importante no desenvolvimento das empresas, no entanto, são eles que operam e dão seus esforços para serem reconhecidos profissionalmente e na sociedade.

Entrevista 4

Data da entrevista: 27/02/2015

Horário: 14h35min

Iniciais do nome: T.L.S.M.S. Idade: 34 anos. Sexo: Feminino. Escolaridade: Ensino superior/ enfermeira. Turno de trabalho: X. Há quanto tempo trabalha nessa empresa? 1 (um) ano e 8 (oito) meses.

AE - Como se sente no início do expediente?

F4 - Eu praticamente gosto de trabalhar, eu não tenho de reclamar disso não.

AE - E no final do expediente?

F4 - Eu fico um pouco cansada.

AE - Que tipo de cansaço?

F4 - Físico, não sinto cansaço mental.

AE - Que tipo de apoio à empresa oferece a você? Benefícios como: ginástica laboral, psicólogos?

F4 - Não oferecem nenhum.

AE - Quais são as limitações mediante as execuções as suas tarefas?

F4 - É abafado, tem muita poeira, mas o gestor da área ele tenta amenizar, entendeu?

AE - Como ele ameniza?

F4 - Ele amenizou assim, porque não pode colocar ar condicionado. Não tem como colocar, devido o local ser, como posso te explicar mexer com papel e as máquinas... Ah! Eu não sei te explicar, o ambiente não tem como fazer isso, mas ele tenta proporcionar assim, com ventiladores, algumas coisas assim que tenta amenizar o calor da gente.

AE - Você trabalha muito em pé ou sentada?

F4 - Em pé.

AE - Como é o relacionamento com seus colegas de trabalho e seu gestor?

F4 - Uai, é ótimo! Eu não tenho o que reclamar deles não, eles trabalham em equipe mesmo, um ajudando o outro.

AE - Após o expediente como é o relacionamento seu com sua família?

F4 - Não afeta em nada.

Discussão da entrevista 4:

A participante descreve que não tem o que reclamar no início do expediente, não sente cansaço mental, mas no término sente um pouco cansada fisicamente, justifica que trabalha todo o tempo em pé. A empresa não oferece apoio como: ginástica laboral, psicólogos, além do local de trabalho ser abafado, e ter muita poeira.

Um ambiente sem condições necessárias para desenvolver seus serviços de maneira correta, pode acarretar em sérias doenças (CHIAVENATO, 2008). Cabe então, ao gestor da empresa, procurar adequar o espaço de trabalho ao colaborador, para que este possa se sentir mais estimado.

Porém, ainda informa que o gestor tenta melhorar as condições de trabalho com uso de ventiladores, já que a estrutura do ambiente não suporta o uso de ar condicionado, devido à conversão de papéis do ramo fabril. Não tem problemas interpessoais, e o cansaço, não afeta seu relacionamento com a família.

Devido a não informação do que de fato é saúde ocupacional, nota-se que a colaboradora não tem expectativa de melhor desenvolvimento profissional na empresa, aceita as condições de trabalho devido às necessidades financeiras.

Porém, se a empresa a oferecesse melhores condições para realizar as metas na qual são estabelecidas, provavelmente terminaria de forma mais rápida e com melhor qualidade.

A Organização Mundial da Saúde (2010) dimensiona a saúde, o bem-estar e a segurança no trabalho como aspectos de fundamental importância na produtividade, competitividade e sustentabilidade das organizações: “A riqueza do negócio depende da saúde dos trabalhadores” e define local de trabalho saudável como aquele em que trabalhadores e gestores colaboram em um processo contínuo de melhoria para proteger e promover a saúde, o bem-estar, a segurança e sustentabilidade do local de trabalho.

Entrevista 5

Data da entrevista: 27/02/2015

Horário: 15h07min

Iniciais do nome: M.M.S. Idade: 53 anos. Sexo: Feminino. Escolaridade: 9º ano cursando. Turno de trabalho: X. Há quanto tempo trabalha nessa empresa? 9 (nove) anos.

AE - Como que você sente ao iniciar seu expediente?

F5 – Ah! Pra mim é normal.

AE – Não sente cansaço mental ou físico?

F5 – Não.

AE - E ao final do expediente, o que você sente?

F5 – Ah! Aí a gente fica ansioso pra chegar em casa.

AE - E no aspecto físico, você sente algum cansaço, alguma dor?

F5 - Não, só de vez em quando a gente sente uma canseira, mas é canseira, é o normal, né?! Porque no final do trabalho, sempre a gente cansa, né?! Mas, é normal.

AE - Você fica estressada, nervosa?

F5 - De vez em quando.

AE - Qual o tipo de apoio ou benefício que a empresa oferece no ambiente de trabalho? Ginástica laboral, psicólogos?

F5 - Ah, eles dão toda assistência pra 'nóis'[Sic] né?! Eles, a gente disso, a gente não pode reclamar.

AE - Que tipo de assistência que eles dão?

F5 - Você chega fala assim, hoje eu não tô bem, não tô legal, eles falam (Não tudo bem, hoje você faz aí o que você der conta, se você não tiver sentindo bem você pode ir embora pra casa).

AE - E ginástica laboral, você faz?

F5 - Não.

AE - Não?

F5 - Não, não tem.

AE - E psicólogos?

F5 - É assim, têm, eles arrumam pra gente.

AE - Arrumam?

F5 - Arrumam, 'uhum'[Sic].

AE - Quais são as limitações no seu ambiente de trabalho, o ambiente físico é muito quente, é abafado, é frio demais?

F5 - Às vezes faz, assim, igual tá 'fazeno'[Sic] muito calor, faz o calor, mas já é por causa das maquina, né?! Os maquinário tudo, mas é um calor normal.

AE - Ar condicionado tem?

F5 - Tem, tem 'eis colocó'[Sic] ventilado, pros menino pra todo mundo, colocó a cadeirinha pra quando você sente cansaço você senta.

AE – Você tem bom relacionamento com seu gerente, chefe imediato? E com os colegas de trabalho?

F5 – Tem, o meu chefe é muito bom, não tem o que reclama dele, ele é uma pessoa boa e sobre os menino também não, só assim, de vez em quando às vezes eles começa a saí muito a gente reclama, as vezes eles fica com raiva um pouquinho, depois passa e fica tudo normal.

AE - Quais os meninos que você está falando?

F5 – Assim, que eu sou operadora né, de máquina. Aí, eu reclamo, porque às vezes eles fica deixando a 'esteira fecha'[Sic], enche né, mas aí eles fala com eles, aí começa tudo normal de novo.

AE - E isso te estressa?

F5 - Às vezes, porque às vezes eu quero que eles, porque sempre a gente que alcança uma meta melhor pra eles vê que a gente tá interessada no trabalho, não assim, tem gente folgada assim, num preocupa né, lá eu sempre falo, que do portão pra fora a gente manda ne gente, do portão pra dentro, é o chefe.

AE - E você sofre pressão com isso?

F5 - Não, de maneira nenhuma.

AE - Pra que atinja alguma meta, eles fazem algum tipo de pressão?

F5 - Não, eles falam assim (você faz o possível, eu sei que a senhora consegue e que a senhora alcança a meta) e a gente passa da meta, então, a gente quer o melhor, né! Sempre a gente esforça pra ter o melhor ,né! Pra ser sempre melhor, né?!

Discussão da entrevista 5:

A participante expõe que não sente nenhum tipo de cansaço ao começar suas funções operacionais, e no final sente ansiosa para chegar o mais breve em casa. Se sente estressada algumas vezes, devido haver atritos ocasionais com a equipe de trabalho, por chamar a atenção deles para que realizem logo seu trabalho, pois se preocupa com a empresa e seu desenvolvimento para atingir as metas estabelecidas por seu gestor, mesmo assim tem um bom relacionamento interpessoal.

Apesar de algumas capacidades diminuírem com a idade, algumas parecem melhorar. Por exemplo, a tolerância a formas diferentes de encarar as tarefas e os problemas, a capacidade de ver o todo e a essência do problema e o autoconhecimento das suas limitações (Brewington & NassarMcMillan, 2000).

A empresa oferece apoio, quando a colaboradora se sente indisposta, a transferem de função para que faça um trabalho mais leve, oferecem psicólogos quando necessário, mas não oferecem ginástica laboral. Descreve que o ambiente é quente devido às máquinas, mas que a empresa procura melhorar, atualmente oferecem ventiladores e cadeiras para se sentar quando sentirem cansaço. Diz ser satisfeita com a empresa, pois se sente valorizada profissionalmente e pessoalmente.

Em seus relatos também nota-se que a colaboradora, devido a sua idade, tempo de trabalho na empresa, é acomodada por não ter mais expectativa de crescimento profissional em demais organizações.

Como referem Arrowsmith & McGoldrick (1997), a intensificação do trabalho, o maior uso de tecnologia e outros processos de mudanças no contexto laboral podem tornar as competências e experiências acumuladas por estes trabalhadores desadequadas ou obsoletas. A menor formação escolar e a falta de preparação técnico-profissional de muitos destes trabalhadores conduzem, inevitavelmente, a maiores dificuldades de adaptabilidade aos processos de modernização tecnológica e/ou administrativa emergentes.

CONCLUSÃO

O presente estudo não é uma análise de validade de dados, uma vez que não se está verificando o grau de correção das informações ocupacionais obtidas, ou seja, o quanto essas informações expressam a real história ocupacional dos trabalhadores em questão.

Conhecer a percepção e situação da saúde dos trabalhadores facilita o processo de trabalho na área de saúde que deve conjugar interesses da coletividade e do indivíduo, para que realmente possa desenvolver valores como vida, democracia, equidade, saúde, solidariedade. Há necessidade de desenvolvimento de ações educativas para a promoção da saúde desses trabalhadores que sejam orientadas por uma perspectiva ampla e abrangente de saúde e relacionadas às condições e organização do trabalho e à qualidade de vida.

A saúde ocupacional pode proporcionar ao trabalhador bem estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização, recursos para a saúde pessoal, segurança, contribuindo, conscientizando e obtendo resultados satisfatórios, com o trabalho preventivo, curativo e reabilitador, sendo uma ciência em ascensão, construindo e instrumentalizando a autonomia social e a qualidade de vida do trabalhador.

Além de benefício da saúde aos trabalhadores, a empresa também é beneficiada pelo melhor desempenho de seus funcionários, aumentando a produtividade, a eficiência em suas operações, tendo como resultante metas atingidas a curto prazo, nível de rotatividade baixo, melhoria contínua nos processos operacionais, ou seja, a lucratividade automaticamente aumenta.

A legislação brasileira de segurança e saúde no trabalho, a partir do final de 1994, estabeleceu a obrigatoriedade das empresas elaborarem e implementarem dois programas: um ambiental, o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), e outro médico, o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). As normas privilegiaram o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação saúde/ trabalho e introduziram a questão da valorização da participação dos trabalhadores e do controle social.

No contexto das relações saúde x trabalho, os trabalhadores buscam o controle sobre as condições e os ambientes de trabalho, para torná-los mais saudáveis. É um

processo lento, contraditório, desigual no conjunto da classe trabalhadora, dependente de onde está inserida no processo produtivo. Segundo

Giatti e Barreto (2006), a percepção de saúde dos trabalhadores é considerada um dos determinantes de saúde, podendo auxiliar, ainda, na avaliação das condições de saúde de determinada população.

A percepção de saúde é um indicador subjetivo, mas estão diretamente relacionadas com a utilização dos serviços de saúde, grau de escolaridade, renda per capita, idade, condição do domicílio, doença crônica e afastamento das atividades habituais.

Com relação à atenção à saúde do trabalhador, cabe ressaltar que as pessoas que adoecem no trabalho caracterizam-se pela perda da capacidade laboral, por limitações corporais e pela vivência de dor, o que as deixa mais suscetíveis aos transtornos psíquicos tais como a depressão, ansiedade, somatização, entre outras.

Nota-se que se a saúde dos colaboradores está boa, o trabalho também resulta bem, porém é uma linguagem não aprofundada, pois deve-se ter uma análise de profissionais especialistas em saúde ocupacional. Há um paradigma nas empresas e organizações a serem quebrados, que provavelmente só serão amenizados com anos de estudos e demonstrações satisfatórias de excelência produtiva. O fato é que tais transtornos mentais, citados anteriormente, são relacionados a maior parte ao ambiente de trabalho, seja por movimentos repetitivos ou por pressões psicológicas. Caso, esses problemas sejam prevenidos e trabalhados, existe um bom retorno à trabalhadores e empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que se pode apreender das reflexões acima é que processos produtivos trazem várias formas de adoecimento do trabalhador que necessitam ser vistas como passíveis de prevenção por ações integradas entre empregadores e empregados, e que muitas vezes não é de conhecimento de ambos.

O desafio é conseguir ir além do que está posto como exigência legal como CLT e Normas Regulamentadoras, e será pela criatividade e inovação que ações em saúde, que demandem poucos recursos e ótimos resultados, adaptadas ao porte de cada empresa conduzirão para o alcance do objetivo maior que é a qualidade de vida do trabalhador.

Com as dificuldades presenciadas e observadas, nota-se que diante dessa falta de prevenção à saúde do colaborador tem grandes possibilidades de afastamento de funcionários em relação à saúde ocupacional, causando transtornos e prejuízos aos empregadores, e perda de uma vida qualitativa dos empregados.

Nota-se que os empregadores não optam por implantar a saúde ocupacional na empresa devido a não obrigação por lei, e falta de conhecimento aprofundado sobre o assunto tanto pelos empregadores quanto pelos empregados, não sabendo dos benefícios que podem trazer para a organização.

Os resultados da presente pesquisa e a experiência proporcionada pela dinâmica de estudo e conhecimento sobre um tema importante para a Administração de Empresas, como a saúde ocupacional, proporciona a seguintes sugestões do grupo de estudantes:

- Levantar nas empresas e cursos de graduação mais conhecimento sobre o assunto;
- Melhorar o ambiente físico, como colocar ar condicionado, cadeira adequadas, apoio ergonômico;
- Aumentar a quantidade de funcionário e subdividir o trabalho;
- Contratar profissionais que entendem e trabalham diretamente com a saúde, como psicólogos, médicos do trabalho, etc.;
- Maquinários para auxiliar no levantamento de materiais pesados;
- Melhorar a convivência entre funcionários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANTES, Priscila. **Arte e mídia: perspectivas da estética digital**. São Paulo: Editora Senac, 2005.

Associação Brasileira de Qualidade de Vida, **Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br>>. Acesso em 26 de Outubro de 2015.

AUGUSTO, L. G. da S. **O programa de saúde do trabalhador para Cubatão**. [Apresentado no Seminário Estratégias para a Implantação de Ações de Saúde do Trabalhador na Rede Básica da Secretaria da Saúde, São Paulo, 1984].

AZEVEDO, V.A.Z.; KITAMURA, S. **Stress, trabalho e qualidade de vida**. In: VILARTA, R; CARVALO, T.H.P.F.; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G.L. (Orgs). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: IPES Editorial, 2006.

Brewington, J. & Nassar-McMillan, S. (2000) Older Adults: **Work-Related Issues and Implications for Counseling**. The Career Development Quarterly, 49, (1), 2-15

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 43.^a Reunion, Ginebra, 1959. **La organización de losservicios de medicina deltrabajoenlos lugares de empleo**. Ginebra, Oficina Internacional delTrabajo, 1958. (Informe IV-1).

DIAS, Elizabeth Costa in: Ferreira Filho, Mário (Org.) **SAÚDE NO TRABALHO**. São Paulo, Rocca, 2000.

GIATTI, L.; BARRETO, S. M. **Situação do indivíduo no mercado de trabalho e iniquidade em saúde no Brasil**. Revista de Saúde Pública, v.40, n.1, p.99-106, 2006.

GOELZER, B. **Estratégias para Avaliação de Exposição no Ambiente de Trabalho a Contaminantes Atmosféricos**. Revista Cipa, 2005.

LAZZAROTTO, G. D. R. **Os significados do trabalho na vida do sujeito: reflexões iniciais**. In: Aletheia. n. 1, jan/jun. 1995, p. 60-64.

LIMA, G. D. **Ginástica laboral: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica**. Jundiaí-SP: Sextante, 2004.

MACIEL, H. R; ALBUQUERQUE, C. F. M. A; MELZER, C. A; LEONIDAS, R. S. **Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral? Cadernos de psicologia Social**. 2005.

MENDES, R.; DIAS, E. C. **Da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador**. Rev. De Saúde Pública, v. 25, n. 5, p. 341-349. São Paulo: 1991.

MENDES, R., DIAS, E. C. **Saúde do Trabalhador**. IN: ROUQUAYROL, M. Z.

Epidemiologia & Saúde. Ed. MEDS, 1994.

MENDES, R. **Importância das pequenas empresas industriais no problema de acidentes do trabalho em São Paulo**. São Paulo, 1975. [Dissertação de Mestrado - Faculdade de Saúde Pública da USP].

Ministério da Saúde (Br). Organização Pan-Americana Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília (DF): OPAS/OMS; 2001.

Ministério do Trabalho (Br). Norma regulamentadora–NR 9: riscos ambientais. **Programa de prevenção de riscos ambientais**. Portaria N° 25 de 29.12.94. Disponível em: <<http://www.portal.mte.gov.br>>. Acesso em 07 setembro 2015.

MOURA, Leila Luz Fontes de. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em Picos-PI**. 2011. 59p. Monografia (Graduação em Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos-PI 2011.

NOGUEIRA, Danielle Cronemberger Albuquerque. **Definindo Saúde, Meio Ambiente, Saúde do Trabalhador e o Papel das Organizações Governamentais**, 2005, p.1-8.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. **Incorporação da saúde ocupacional à rede primária de saúde**. In: FISHER, Frida M; GOMES, Jorge da Rocha; COLACIOPPO, Sérgio (Orgs.). Tópicos de saúde do trabalhador. São Paulo: Hucitec, 1989, p.223.

NR 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (206.000-0/10), atualizada Portaria SIT n.º 125, de 12 de novembro de 2009 - D.O. U 13/11/09

NR 7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL, atualização Portaria MTE n.º 1.892, de 09 de dezembro de 2013.

ROSA, Marco Antonio Salles, PILATTI, Luiz Alberto. **Qualidade de vida no trabalho e a legislação pertinente**. Ponta Grossa, n. 93, p. 1-6, 2006.

SANTANA, Jair Eduardo. **Pregão presencial e eletrônico: manual de implantação, operacionalização e controle**. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

VERGARA Sylvania Constant. **Gestão de Pessoas**. 2º ed. São Paulo: Atlas, 2000. P. 171.

APÊNDICE 1

Modelo de Entrevista

- 1) Como você se sente do início ao fim do seu expediente? (sentimentos relacionados a aspectos físicos e emocionais);
- 2) Qual tipo de apoio ou benefício em termos de manejo e de saúde ocupacional físico e mental que a empresa oferece?
- 3) Quais são suas limitações/dificuldades mediante a execução das suas tarefas? (saber sobre variáveis do ambiente físico, relações interpessoais, como esses aspectos atinge a pessoa).

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso, sob a responsabilidade das pesquisadoras Alexandra Santos Bueno, Aline de Oliveira Barros e Thaís Christina Pereira, a qual pretende compreender o manejo da empresa sobre saúde ocupacional. Sua participação é voluntária e se dará por meio de entrevista aberta, onde seu nome não será informado.

Os riscos decorrentes de sua participação na pesquisa são de fundamental importância para conclusão desse projeto de pesquisa. Se você aceitar participar, estará contribuindo com informações precisas para profissionais e acadêmicos de administração ou áreas afins, sobre saúde ocupacional. Se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração.

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com as pesquisadoras no endereço Rua 22, Qd. 58 Lt. 10, Bairro JK Nova Capital, Anápolis-GO, pelo telefone (62) 9322-7515, ou poderá entrar em contato com a Faculdade Católica de Anápolis, Rua 05, nº 580, Cidade Jardim, Anápolis-GO, pelo telefone (62) 3328-8900.

Consentimento Pós-Informação

Eu, _____, fui informado (a) sobre o que as pesquisadoras querem fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelas pesquisadoras, ficando uma via com cada um de nós.

Assinatura do Participante

Data: ____/____/____

Assinatura 1 Pesquisadora Responsável

Assinatura 2 Pesquisadora Responsável

Assinatura 3 Pesquisadora Responsável