

Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações

Programs and activities in quality of work life: possibilities and limits of the organization

Everton Fernando Alves
Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP – Jacarezinho – Brasil
Clínica de Cirurgia Plástica Dr. Fábio Paixão – CCPDFP – Maringá – Brasil
evertonando@hotmail.com

Resumo

A promoção de ações e/ou programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando a maneira pela qual é possível se desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos colaboradores, resultando em inúmeros benefícios. Contudo, cada programa deve ter um direcionamento, uma vez que cada empresa tem a sua especificidade. O presente estudo teve como objetivo expor possíveis ações e programas de promoção da QVT com o propósito de melhorar a saúde do trabalhador e o ganho das empresas. Realizou-se um estudo de revisão narrativa do conhecimento disponível na literatura, com consulta às seguintes bases de dados: DEDALUS, LILACS, MEDLINE e Scielo, tendo como base os períodos de 1995-2008. Conclui-se que, ainda hoje, existem poucas ações que visam à melhora da qualidade de vida no trabalho. Deve-se diminuir a distância entre o discurso e a prática, para que ações e/ou programas de QVT não sejam apenas mais um modismo e não venha a desaparecer diante da primeira dificuldade a ser enfrentada.

Palavras-chave: qualidade de vida, trabalho, saúde do trabalhador.

Abstract

The promotion of Quality of Work Life (QWL) programs has become the way it is possible to develop and maintain motivation and commitment of workers, resulting in numerous benefits. However, each program must have a direction, since each company has its specificity. This study aimed to expose possible actions and programs for improving QWL in order to improve worker health and gain business. It was conducted a study of narrative review of available knowledge in the literature, consultation with the following databases: DEDALUS, LILACS, MEDLINE and Scielo, based on the periods of 1995-2008. Was conclude that, even today, there are few actions that aim to improve the quality of work life. It should reduce the gap between rhetoric and practice, so that actions and / or QWL programs are not just another fad and will not disappear before the first difficulty to be faced.

Keywords: quality of life, work, occupational health.

1. Introdução

O ser humano tem buscado como regras simples, maneiras para se obter uma vida mais satisfatória. Entretanto tal proeza não pode ser alcançada através de atitudes metódicas. Um exemplo desse anseio é a busca pela qualidade de vida. Alcançá-la vem se tornando o grande anseio do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem-estar e o equilíbrio físico, psíquico e social.

Atualmente, a saúde não é vista por um conceito simplista de ausência de doença, mas, sim, determinada também por influências externas variadas do meio ambiente, além do estilo de vida dos indivíduos e o equilíbrio entre fatores externos e internos do ser humano. Acredita-se que tal equilíbrio está intimamente relacionado à harmonia entre todos os âmbitos vitais que circundam o trabalhador, como visto no conceito da OMS em 1948 (THE WHOQOL GROUP, 1995). Isto está diretamente ligada à qualidade de vida.

Neste contexto, de maneira inevitável e natural, o termo Qualidade de Vida (QV) está sendo, também, inserida no ambiente de trabalho; local onde os indivíduos dedicam grande parte de seu tempo.

O mercado cada vez mais competitivo e exigente movido pelos avanços tecnológicos redefine o trabalhador como sendo a verdadeira potência. A motivação e o comprometimento são os combustíveis dessa potência. Portanto, a promoção de QV nas empresas vem se tornando a maneira essencial para manter-se a motivação e o comprometimento. Muitas empresas intituladas como “as melhores em gestão de pessoas” têm se destacado em aumento da produtividade, baseando-se na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ao inserirem-na em seu planejamento e gerenciamento dos recursos humanos (NISHIMURA, 2008).

É visto que a inclusão da QVT dentro das empresas gera inúmeros benefícios, ainda imensuráveis em sua totalidade e os dados estatísticos são aleatórios. Entretanto, sabe-se que a redução de custos com a saúde dos trabalhadores é considerável, apresentando diminuição dos níveis de estresse, menor incidência e prevalência de doenças ocupacionais, e isso ainda, associado ao ganho secundário no aumento de produtividade (ANGELUCI; COPACHESKI; CIESLACK, 2005). Trata-se de um setor inexplorado e imprescindível que está sendo recentemente inserido no trabalho diante das pressões de um conceito antigo, mas antes sem relevância, o respeito por todos e a valorização da vida de cada um e dos bens coletivos.

Assim, atualmente, muitas empresas têm buscado incorporar programas padronizados de QVT de forma imediatista, sem planejamento estratégico e os devidos investimentos. Dessa forma, obtêm resultados contrários aos esperados. Isto se deve ao fato de que não existe um padrão quando se trata de qualidade de vida no trabalho. Cada programa deve ter um direcionamento, uma vez que cada empresa tem a sua especificidade.

Diante disso, deve-se haver um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais, assim como dos recursos físicos e humanos, para diante disso ser possível o planejamento e execução das ações a serem implementadas, assim como também a avaliação destes, o que requer tempo e investimento. Entretanto, com o intuito de obter resultados imediatos, muitas empresas contratam serviços que não atingem a eficácia para a QVT. Esse quadro reflete um período de exploração de uma área pouco conhecida e que necessita, assim como outras áreas, de uma estrutura forte e articulada que os trabalhadores e as empresas devem construir, visando o equilíbrio de ambos.

Diante disso, o presente estudo teve como objetivo expor possíveis ações e programas de promoção da QVT com o propósito de melhorar a saúde do trabalhador e o ganho das empresas.

Realizou-se um estudo de revisão narrativa do conhecimento disponível na literatura com consulta às seguintes bases de dados: DEDALUS, LILACS, MEDLINE e

SciELO, após consulta às terminologias em saúde utilizadas na base de descritores da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), da Bireme, através dos Descritores em Ciências da Saúde (DECS).

Os descritores utilizados foram: Qualidade de vida, Trabalho, Saúde do trabalhador, Ambiente de trabalho, satisfação no trabalho. Os materiais utilizados foram: livros, artigos, dissertações e trabalhos oriundos destes. Os critérios de inclusão: 1) publicados na íntegra, no período entre 1995-2008, no idioma português; 2) contivessem alguns dos descritores selecionados; e 3) estivessem disponíveis no Brasil. Alguns trabalhos internacionais foram incluídos, especificamente, tendo em vista os critérios de pioneirismo e impacto na literatura.

2. Apresentação do conteúdo

A qualidade de vida no trabalho não pode ser confundida com políticas de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes como estratégias. A QVT tem a ver com a cultura organizacional. Cultura esta que pode ser traduzida como: os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-trabalhador (MATOS, 1997).

Nesse sentido, a QVT somente ocorre no momento em que as empresas tomam consciência de que seus trabalhadores são partes fundamentais de sua organização. Assim, eles devem ser vistos como um todo. Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos de programas de qualidade de vida está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar, sendo, assim, torna-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos trabalhadores e, nesse sentido, o processo que permeia a subjetividade é de grande importância para detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida do trabalho.

Segundo a psicóloga americana Maslach e o psicólogo canadense Leiter, atualmente, os trabalhadores passam muito mais horas convivendo em um ambiente laboral do que convivem com seus familiares. Com isso os desgastes físicos e emocionais alastram-se nos locais de trabalho. Isso ocorre, na maioria das vezes, pelo desencontro da natureza do trabalho e a natureza da pessoa que realiza esse trabalho (MASLACH; LEITER, 1999).

Os autores enfatizam também que o desgaste emocional nos trabalhadores diz mais sobre suas condições de trabalho do que sobre eles mesmos. Algumas das maiores fontes de desgaste são: excesso de trabalho; falta de controle; falta de recompensa; falta de união; falta de equidade e conflito de valores.

O desgaste, afeta tanto o indivíduo e os seus familiares quanto às empresas, afinal, a diminuição da tolerância ao estresse e redução do apoio em suas vidas pessoais, os tornam incapacitados em lidar com os problemas do trabalho, diminuindo a capacidade de produtividade. Acredita-se que uma das soluções para este problema seria que a própria empresa criasse ações preventivas, além de programas de QVT, pois à medida que o trabalhador ganha, a empresa também se beneficia através do ganho secundário.

Entretanto para se conseguir a aprovação da diretoria e colocar em prática, ações como essas, não é um processo simples. Deve-se provar que com estas ações, conseguir-se-á redução de custos mais altos no futuro. Para tal, devem-se utilizar argumentos fundamentados no ganho secundário, cujo significado é o ganho que a empresa obterá pela redução de despesas relacionadas à saúde dos trabalhadores. Limongi-França (2004) comenta sobre alguns dos vieses apresentados pelos programas de qualidade de vida, motivos pelos quais, ainda hoje, não são aceitos pela maioria das empresas.

Um exemplo é a forma como são vistos pelas organizações, assumindo de forma geral três visões diferenciadas: 1) o enquadramento legalista – restrito ao cumprimento de regras impostas pela legislação ou por obrigação em situações específicas, tais como exigências feitas por grandes clientes, exigências de programas de certificação de qualidade; 2) o enquadramento paternalista - realizados no intuito de fazer com que o indivíduo se sinta bem em seu ambiente laboral. A preocupação e o objetivo principal, neste sentido, é exclusivamente o indivíduo e não há, necessariamente, uma ligação com as estratégias da organização; 3) a visão estratégica - os programas são percebidos como parte integrante da visão estratégica organizacional, atrelados ao resultado planejado pela organização (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Cabe aos profissionais atuantes no campo da saúde dos trabalhadores procurarem maneiras, pautadas na legislação e fundamentação científica, pelas quais as empresas possam vir a mudar e aceitar novos conceitos envolvendo os programas. Todavia, caso não seja possível implantar grandes ações, há sempre a possibilidade de se pôr em prática dois grandes valores básicos – cientificamente comprovado –, que podem ser desenvolvidos dentro das empresas, os quais não geram nenhum custo, e influenciam positivamente a QVT: a auto-estima e a empatia. Ao desenvolvê-los, conseguir-se-á reverter ou amenizar um quadro clínico de desgaste físico e emocional dos colaboradores (MASLACH; LEITER, 1999).

Um planejamento estratégico é fundamental para implantação e implementação das ações e programas de QVT. Estes envolvem diagnósticos e implantação de melhorias, inovações gerenciais, inovações tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. O diagnóstico pode ser realizado para um levantamento das condições relacionadas à empresa e/ou seus recursos humanos. Moretti diz que existem várias medidas a serem aplicadas, como remuneração justa, manutenção de um ambiente físico, psicológico e social mais saudável, e implantação de uma política de benefícios sociais, criando assim, condições para que o sistema racional funcione (MORETTI, 2005; TIMOSSI; FRANCISCO; MICHALOSKI, 2007).

As empresas americanas que desenvolvem programas de promoção à saúde não os fazem por bondade, os motivos têm mais a ver com o ganho secundário, ou seja, aumento da produtividade, competitividade, e redução de custos gerados pelos trabalhadores. Entretanto, alguns programas apresentam medidas drásticas, como por exemplo, a proibição do fumo no ambiente de trabalho. Isto pode gerar uma rejeição dos trabalhadores, uma vez que para se mudar comportamento de risco deve-se inicialmente promover a conscientização (ALVAREZ, 1996).

E para que o programa de qualidade de vida no trabalho não vire mais um modismo gerencial, é necessário que as empresas, antes de o implantarem, façam uso dos diagnósticos, para direcionar as estratégias de promoção à saúde. Isto permite definir estrategicamente o sistema de trabalho da empresa, possibilitando descobrir as necessidades a curto, médio e longo prazo, além de padrões de desempenho em quantidade, qualidade e de tempo.

No Brasil, algumas empresas de grande e médio porte vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida de empresas dos Estados Unidos com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o bem estar dos trabalhadores, através de uma visão holística (SILVA; LIMA, 2007).

Ao proceder à literatura pode-se verificar uma diversidade de ações e programas implantados por grandes empresas que obtiveram resultados positivos e, que se tornaram referência, podendo ser visto como modelos a serem seguidos. Assim, o Quadro 1 apresenta algumas destas ações em QVT. O que segue, é uma proposta de simplificação e organização, com finalidade essencialmente didática.

Quadro 1 – Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultados.

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de distúrbios ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantém seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na auto-estima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da auto-estima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Antitabagismo	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: Autoria própria (2010)

2.1 Exercícios Físicos

Shephard (1994) verificou que após um programa de exercícios físicos no trabalho, as pessoas se sentiam melhor, além de ocorrer uma redução dos gastos médicos. O mesmo autor afirma que o melhor estado de saúde é um processo contínuo de "bem-estar", com uma demanda reduzida de recursos médicos.

Os programas de exercício podem beneficiar o setor corporativo e através do melhoramento da imagem da companhia, o entrosamento dos empregados, aumentando a satisfação dos mesmos, melhorando a produtividade, a redução do absenteísmo e substituição do pessoal, uma diminuição dos custos médicos, redução de lesões e acidentes e um incremento no estilo de vida em geral.

O exercício físico regular reduz a obesidade, reprimindo a estimulação simpática (adrenalina) e ressalta a estimulação parassimpática, tornando a pessoa mais calma. Isto traz múltiplos benefícios, por exemplo, para o sistema cardiovascular, tornando o sangue mais fluido, e diminuindo a fração danosa do colesterol. Os exercícios reduzem a hipertensão arterial e melhoram o fluxo das coronárias, são inúmeros os benefícios, até hábitos nocivos à saúde, como álcool e fumo são reduzidos. Enfim, o exercício regular aumenta tremendamente a tolerância ao estresse (BAUCK, 1989 apud ALVAREZ, 1996).

2.2 Treinamento

Outro fator importante dentre as atividades de promoção da QVT é o treinamento, que sem dúvida, é considerado parceiro e instrumentador das metas de bem estar no trabalho. Potencial, criatividade, força de trabalho, inovação, compromisso e interação capacitam os trabalhadores no ambiente organizacional através de situações planejadas e monitoradas para obtenção de mudanças pessoais, grupais e organizacionais. As pressões para novos desempenhos de um lado, ameaçam a estabilidade e o conhecimento adquirido, de outro, têm sido a grande oportunidade de mudança, como a modernização, a evolução quanto à performance, a maturidade crítica, a criação de novos paradigmas, os valores de preservação, a qualidade de compromisso e a autonomia profissional (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

O treinamento e o desenvolvimento de trabalhadores são importantes para mantê-los em constante aperfeiçoamento e satisfeitos com o desenvolvimento de suas funções (GOEDERT; MACHADO, 2007).

O treinamento era considerado antigamente, apenas como uma forma de adequar a pessoa ao seu cargo, hoje se tornou uma forma de melhorar o seu desempenho. O autor ainda complementa que “o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nos trabalhadores para que se tornem mais produtivos, criativos e inovadores, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais” (CHIAVENATO, 2004, apud GOEDERT; MACHADO, 2007, p. 10).

Os programas de treinamento e desenvolvimento de trabalhadores são uma forma de aumentar o capital intelectual da empresa, mas também gera benefícios ao colaborador, agregando conhecimentos que serão importantes para o desenvolvimento pessoal e a promoção da QVT.

2.3 Ergonomia

Outro aspecto que contribui para a saúde do trabalhador e conseqüentemente para desenvolver a qualidade de vida, é a preocupação com a ergonomia.

Vilarta e Moraes (2004 apud GOEDERT; MACHADO, 2007), relatam que a ergonomia é uma ferramenta para identificar situações em que o ambiente de trabalho está inadequado e adaptá-lo para o trabalho humano. Lida (1990 apud GOEDERT;

MACHADO, 2007), explica que a ergonomia não envolve somente máquinas e equipamentos, mas todo o relacionamento entre o homem e o trabalho, não apenas ambiente físico, mas também o ambiente psicológico que o local pode proporcionar.

A partir desse conceito verifica-se que o estudo da ergonomia busca identificar situações em que o ambiente de trabalho possa prejudicar a saúde do trabalhador e verificar melhores formas de desenvolver suas atividades sem que possa causar danos à saúde, conseqüentemente contribuindo para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (GOEDERT; MACHADO, 2007).

2.4 Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral (GL) é um programa que está sendo cada vez mais adotado pelas empresas no combate do stress e melhoramento da saúde física dos trabalhadores.

Para Lima (2003, apud GOEDERT; MACHADO, 2007, p. 7), a conceituação de GL é definida como “um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as”.

A GL vem se desenvolvendo nas empresas significativamente, diminuindo o absenteísmo e melhorando o desempenho dos colaboradores, trazendo muitos benefícios para a empresa e para os colaboradores, pois além da promoção da saúde, aumenta a disposição para o trabalho e melhora a integração entre os colaboradores.

2.5 Benefícios

Os benefícios que a empresa oferece, pode ser um grande fator capaz de motivar e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. De acordo com o significado, benefício se trata de uma forma de remuneração indireta na qual a organização oferece aos colaboradores, e ainda complementa que “os benefícios sociais são incentivos internos oferecidos com o objetivo de satisfazer às necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso possível e produtivo para toda a empresa” (ARAÚJO, 2006, p. 169).

Com um programa de benefícios adequados, a empresa consegue deixar o trabalhador mais satisfeito com o trabalho, satisfazendo algumas de suas necessidades e deixando-o mais motivado para o trabalho.

2.6 Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é um meio muito importante para o colaborador identificar como está seu desenvolvimento na empresa e também faz com que a empresa identifique se ele está atingindo suas expectativas e objetivos.

Em relação a este assunto Mejia e Cardy (1995 apud GOEDERT; MACHADO, 2007, p. 10), afirmam que:

Avaliação do desempenho é a identificação, mensuração e administração do desempenho humano nas organizações. A identificação se apóia na análise de cargos e procura determinar quais áreas de trabalho que se deve examinar quando se mede o desempenho. A mensuração é o elemento central do sistema de avaliação e procura determinar como o desempenho pode ser com certos padrões objetivos. A administração é o ponto chave de todo o sistema.

Com isso o autor demonstra de forma clara o objetivo e funcionamento da avaliação de desempenho, sendo que é necessário identificar as áreas a serem avaliadas, medir o desempenho em comparação com os objetivos que o cargo impõe e

principalmente saber administrar os resultados obtidos para levá-lo a uma maximização do potencial humano.

2.7 Higiene e segurança do Trabalho

Outro fator de grande importância para garantir a saúde dos colaboradores na organização são os programas de higiene e segurança no trabalho, que constitui a garantia de um local apropriado para o desempenho das funções.

E, se tratando desse tema, Chiavenato (2002), explica que a Higiene do Trabalho é um conjunto de normas e procedimentos que garantem a proteção da saúde física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos que o ambiente de trabalho possa oferecer.

Pode-se dizer que higiene e segurança do trabalho são atividades interligadas, onde uma complementa a outra para que seu propósito atinja os objetivos almejados pelo programa. A despeito disso, Chiavenato (2002, p. 438), afirma que segurança no trabalho é “o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes” onde se deve eliminar as condições inseguras do local de trabalho e ensinar as pessoas a implantação de práticas preventivas.

A partir de então, entende-se que os benefícios com este programa é compensador tanto para a organização quanto para o colaborador, garantindo um ambiente de trabalho seguro e agradável, onde com isso o empregado produz melhor, diminui o absenteísmo, afastamentos e a rotatividade.

2.8 Cargos e salários

Todo colaborador presta seus serviços e desenvolve suas habilidades em troca de uma remuneração adequada de acordo com seu cargo.

Qualitas (2005 apud ARAÚJO, 2006, p. 46) define a atividade de cargos e salários da seguinte forma:

O estudo de cargos e salários é um instrumento que permitirá à empresa a administração de seus recursos humanos na contratação, movimentações horizontais (méritos) e verticais (promoções) de seus profissionais e retenção de talentos da empresa. A definição de cargos e salários estabelecerá uma política salarial eficaz que permitirá a ascensão profissional dos colaboradores de acordo com suas aptidões e desempenhos; assim como subsidiará o desenvolvimento do plano de carreiras.

Com isso, através de um programa de cargos e salários, a empresa poderá ter definido o salário a ser aplicado a cada cargo, definindo também as funções que se enquadram em cada cargo. Acima de tudo, promovendo a satisfação e contemplando a motivação do trabalhador.

2.9 Controle de álcool e drogas

Para desenvolver tal programa é necessário sensibilizar a direção, mostrando que haverá lucro se tratar o dependente; promover mudança na cultura ao traçar as regras e treinar uma equipe médica para detectar a doença através dos exames ocupacionais.

O programa pode ser feito no exame pré-admissional, periódico, na pós-reabilitação, em cargos de risco e executivo, e após acidentes. “Os resultados são: redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos empregados”, diz Carlos Lucena, gerente da divisão médica da Esso Brasileira (GRUPO CATHO, 1997). A partir daí, quem for dependente químico é convidado a participar das reuniões de grupos

de apoio externo, como Alcoólatras Anônimos, e conforme o caso pode ser internado em uma clínica conveniada à empresa. Para readaptá-lo ao trabalho é preciso provar que mantém a serenidade e sobriedade.

Nem todas as organizações estão preparadas para lidar com o dependente, pois o preconceito ainda prevalece. O desconhecimento do tema leva as pessoas a encararem o doente como alguém sem caráter, ou então o ajuda na dissimulação do problema. Desta forma, para reverter tal quadro é necessário enfatizar as vantagens da recuperação para os dirigentes. Com um programa de apoio as empresas evitam despesas com reposição de empregados, reduzem o número de acidentes de trabalho e absenteísmo. É preciso trocar o preconceito pelo conceito de doença.

2.10 Preparação para aposentadoria

Os avanços da ciência e tecnologia, a maior conscientização sobre assuntos ligados à saúde, bem-estar social, mental *versus* o aumento da expectativa de vida trouxe novas demandas, desafios e responsabilidades, principalmente por parte das empresas, em implantar instrumentos que leve seus colaboradores a terem uma melhor qualidade de vida na maturidade/pós-carreira (SHIBUYA, 2008).

Observam-se situações como: a perda da identidade institucional; o receio do retorno ao lar; a preocupação com a parte financeira, uma vez que acreditam que terão dificuldades em manter a atual situação econômica e despreparo frente à aposentadoria, por muitas vezes identificá-la como fim da etapa produtiva.

Em face destas dificuldades, percebe-se o quanto é importante as empresas implantarem o Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA, pois não se pode falar em Qualidade de Vida, se não tiver dentro deste "guarda-chuva" a mesma preocupação com aqueles que ajudaram a construir a empresa, cumprindo, assim, a responsabilidade que lhes cabe.

Este programa busca dar todo o suporte para que cada participante desperte para o futuro, de forma planejada, através de uma visão positiva e real da aposentadoria, de forma a sentir-se motivado e comprometido com a elaboração de seu projeto de vida.

É gratificante perceber através deste programa, o quanto o colaborador resgata a auto-estima, descobre novas habilidades e competências, melhora os laços conjugais e familiares, o quanto passa a envolver o grupo familiar na elaboração do projeto de vida, com foco na qualidade de vida e felicidade.

Portanto, como se pode ver, todos ganham: a empresa, o colaborador, a família e a sociedade.

2.11 Outras iniciativas

As orientações nutricionais é uma ação que promove a QVT, ou seja, a alimentação e o exercício se estiverem dentro de determinados limites, são adequados, satisfatórios e, portanto, benéficos para a promoção da QVT. Para Alvarez (1996), os aspectos relacionados ao estado nutricional devem ser trabalhados entre os colaboradores.

Por ter sido observado em sua pesquisa, que em todas as faixas etárias os homens estavam com sobrepeso, gordos ou obesos, a empresa deveria fazer uma revisão do cardápio que está sendo oferecido no refeitório. Junto ao programa de exercícios físicos, deve ser dada uma orientação nutricional no controle da obesidade. Como foi observado um aumento dos níveis de lipídeos sanguíneo, com o passar da idade, os trabalhadores devem ser orientados sobre os riscos, os cuidados quanto à alimentação e à prática regular de exercícios na redução do colesterol.

As Terapias Laborais são uma iniciativa que também propicia a promoção da QVT.

Dentre elas, as técnicas de relaxamento são muito úteis para normalizar a respiração, contraindo e descontraindo o abdômen numa sequência compassada, elevando à calma. Também a música pode acalmar e normalizar o estado de ânimo (NAHAS, 1989 apud ALVAREZ, 1996).

A musicoterapia se aplica claramente à promoção de saúde, uma vez que o profissional qualificado obtém recursos e meios para mobilizar as pessoas, levá-las a refletir, incentivá-las e encorajá-las a tomar decisões, aumentar a auto-estima, estimular e incentivar novas habilidades, aumento de capacidade, facilitar a relação social, expressar sentimentos, conhecer e aumentar os limites individuais, propiciar nova forma de ver a vida, encorajá-lo a mudanças, oferecer opções e apoio emocional no enfrentamento dos seus problemas e conflitos (PIMENTEL, 2003).

O profissional que atua na Musicoterapia está habilitado a conduzir seu trabalho em busca da melhoria da qualidade de vida, tanto individual quanto social agindo antes que a doença surja. Atuando de forma a prevenir o adoecimento, promover a saúde, reduzir seus fatores de risco em nossa vida, em vez de atuar nas consequências do adoecimento sendo o tratamento menos efetivo, tardio e caro.

O programa antitabagismo também é uma idéia que está funcionando. Ele envolve a conscientização e o tratamento quanto ao uso do tabaco pelos colaboradores dentro do ambiente de trabalho. O tratamento oferecido pelas empresas pode durar até um ano. Normalmente, ele começa com a identificação dos tabagistas, depois vem o diagnóstico médico e psicológico e termina com as receitas dos nutricionistas para aqueles que temem engordar ao largar o cigarro. O método utilizado é a terapia cognitiva comportamental que identifica os gatilhos que acionam o vício, como o café ou o ato de atender ao telefone; além disso, investiga-se o histórico familiar e o passado profissional da pessoa. O grau de dependência "leve, moderado ou pesado" é que irá determinar o número de sessões individuais a que o fumante se submeterá (CARNEIRO, 2009).

Cecília Shibuya, presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), diz que está havendo uma mudança na maneira como as companhias brasileiras estão agindo em relação aos fumantes. "Antes elas estavam mais preocupadas com a teoria, ofereciam palestras, informativos, hoje existe a conscientização de que elas precisam colaborar mais para ajudar seus colaboradores a se livrarem do cigarro", diz. Segundo ela, apenas a implantação de um "fumódromo" já não parece ser suficiente. "Alguns programas agora envolvem até a família do fumante", diz. Das 114 empresas que participaram da II Jornada da ABQV Nacional no final de 2003 e que possuem programas de qualidade de vida, 59 desenvolvem ações contra o tabagismo (BRASIL, 2004).

3. Considerações finais

Pouca coisa tem sido feita quando se trata de programas de QVT. Observa-se nas empresas que existem poucas ações que visam à saúde dos trabalhadores. Deve-se haver implementação de estratégias para sensibilização da alta gestão, pois programas de QVT servem para baratear custo com saúde, tendo, assim, um caráter profilático.

Esses programas, os quais objetivam também o bem-estar dos trabalhadores, ainda enfrentam desafios a serem vencidos para que possam ser implantados e implementados. Um exemplo é a cultura e/ou mentalidade das empresas, que têm papel fundamental na implementação de ações e/ou estratégias de promoção da QVT.

Dessa forma, a busca pela QVT não pode ser considerada como um custo nas planilhas das empresas, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva. Cada empresa deve começar a fazer a sua parte para a mudança cultural das práticas de saúde e de minimização de riscos no ambiente de trabalho, tendo em mente que através das práticas de prevenção de riscos ocupacionais, resultará em um ganho secundário à empresa.

Deve-se então diminuir a distância entre o discurso e a prática, para que a QVT não seja apenas mais um modismo, mas que faça parte de um plano organizacional estratégico e não venha a desaparecer diante da primeira dificuldade a ser enfrentada. Acredita-se que um real investimento na QVT tornará o trabalho mais humanizado, favorecendo um clima laboral saudável, diminuição de acidentes de trabalho, absenteísmos e reclamações trabalhistas. Pois, se é na empresa onde os trabalhadores passam a maior parte de suas vidas, natural seria que as transformassem em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do trabalho.

Referências

ALVAREZ, B. R. **Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores**: Um estudo de caso. 1996. 117 f. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ANGELUCI, F. L.; COPACHESKI, F. M.; CIESLACK, J. L. **A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional**. 2005. 58 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança no Trabalho) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Guarapuava.

ARAUJO, L. C. G. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. Ministério da saúde. Instituto Nacional de Câncer. **Funcionários fumantes costumam caro para empresas**. 09 fev. 2004. Disponível em: <<http://www.inca.gov.br/tabagismo/atualidades/ver.asp?id=210>>. Acesso em: 01 jan. 2011.

CAMPOS, V. F. **TQC**: controle da qualidade total. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CARNEIRO, K. A. **Programa anti-tabagismo como instrumento na Melhora da produtividade**: um estudo de caso da empresa Alfa. 2009. 49f. TCC (Graduação em Administração) – Centro Universitário UNIRG, Gurupi.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOEDERT, F.; MACHADO, M. M. **Qualidade de vida no trabalho na empresa Plasvale ind. de plástico do vale Ltda**. Blumenau: UNIBES, 2007.

GRUPO CATHO. Como lidar com o abuso de drogas e álcool nas empresas. **Rh em síntese**, v. 2, n. 14, p. 36, jan./fev. 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Treinamento e qualidade de vida**. São Paulo: USP/Departamento de Administração, 2005.

MALASCH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho**: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer

o estresse na empresa. Campinas: Papirus, 1999.

MATOS, F. G. **Fator QF: ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MORETTI, S. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**. 2005. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 17 maio 2009.

NISHIMURA, A. Z. F. C. **Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho**. 2008. 281 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba.

PIMENTEL, A. F. **Musicoterapia e promoção de saúde**. 2003. 41 f. Monografia (Graduação em musicoterapia) – Conservatório Brasileiro de Música - Centro Universitário, Rio de Janeiro.

SHEPHARD, R. J. Custos y beneficios de una sociedad deportiva activa versus una sociedad sedentaria. In: SIMPOSIO INTERNACIONAL DE ACTUALIZACIÓN EN CIENCIAS APLICADAS AL DEPORTE, 3., 1994, Rosario. **Anais...** Rosario, 1994.

SHIBUYA, C. C. Programa de preparação para a aposentadoria por que da resistência na implantação do P.P.A. e da não inclusão nos programas de qualidade de vida?. **Associação Brasileira de Qualidade de Vida**. 2008. Disponível em: <<http://www.abqv.org.br/artigos.php?id=47>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

SILVA, N. F. A.; LIMA, M. J. O. Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa natura. In: SEMANA CIENTÍFICA E CULTURAL DO SERVIÇO SOCIAL DAS FACULDADES UNIFICADAS DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE BARRETOS, 5., 2007, Barretos. **Anais...** Barretos: FUFEB, 2007.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, Leicester, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; MICHALOSKI, A. O. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: um retrato sobre a percepção da literatura atual e as ações das empresas brasileiras. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 20., 2007, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa: UEPG, 2007.