
Etec "PROF^a. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Administração

Francielli Melo de Oliveira

Letícia Cristina Rodrigues Ribeiro

Luiz Felipe da Silva

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Araraquara
2017**

Francielli Melo de Oliveira

Letícia Cristina Rodrigues Ribeiro

Luiz Felipe da Silva

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC “Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz”, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma Técnico de Nível Médio em Administração, sob orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara

2017

Francielli Melo de Oliveira

Letícia Cristina Rodrigues Ribeiro

Luiz Felipe da Silva

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

Aprovado em 24 de Novembro de 2017.

Banca Examinadora:

Prof.^a Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof.^a Avaliadora: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

Prof.^o Avaliador: Rafael Gustavo Sônego

AGRADECIMENTO

Primeiramente a Deus.

Aos nossos professores e coordenadores, principalmente a nossa orientadora Gabriela Messias da Silva.

Aos nossos familiares que de alguma forma colaboraram para os estudos.

Aos colaboradores da Etec que nos acompanharam, incentivaram com o desenvolvimento desse TCC.

À Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz pela oportunidade de enriquecer nossos conhecimentos.

Aos colegas de classe que em meio às brigas e discussões não desistimos e conseguimos chegar até aqui.

Aos demais que contribuíram para a construção do seu TCC.

A verdadeira motivação vem da realização,
desenvolvimento pessoal, satisfação no
trabalho e reconhecimento.

FREDERICK HERZBERG

RESUMO

Este trabalho fala sobre a qualidade de vida no trabalho, mostrando a importância para ambos os lados. Para obter tais informações serão feitas análises da história e conceitos para maiores entendimentos. Nesse trabalho também constam ferramentas que auxiliam no processo de atingir essa qualidade de vida no trabalho, assim também será possível analisar as possíveis doenças relacionadas à falta da tal qualidade no trabalho. Será apresentada nesse trabalho uma pesquisa que foi realizada para mostrar a visão do colaborador sobre a qualidade de vida sobre o seu atual local de trabalho, o que mostra que muitas empresas ainda não possuem tal qualidade, porém nota-se os destaques de organizações maiores que se preocupam com a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, pois enxergam o quanto isso resulta positivamente nos objetivos finais, além do próprio ambiente interno da sua empresa, tendo um local de trabalho harmônico e onde as pessoas se sentem acolhidas e parte de algo maior.

Palavra-chave: Qualidade de vida. Importância da qualidade. Qualidade no trabalho.

ABSTRACT

This work talks about the quality of life at work, showing the importance for both sides. To obtain such information, analyzes of history and concepts will be made for greater understanding. This work also includes tools that help in the process of achieving this quality of life at work, so it will also be possible to analyze the possible diseases related to the lack of such quality at work. This paper will present a research that was carried out to show the employee's view on the quality of life about his / her current place of work, which shows that many companies do not yet have such quality, but note the highlights of larger organizations that are concerned with the quality of life in the work of their employees, because they see how much this is positive in the final objectives, besides the own internal environment of their company, having a harmonious workplace and where people feel welcome and part of something larger.

Keyword: Quality of life. Importance of quality. Qualityatwork.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	9
1.1 Origem qualidade de vida no trabalho	9
2 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	11
2.1 Ginástica laboral	11
2.1.2 Vantagens da ginástica laboral	13
2.2 Ergonomia.....	14
2.2.1 Vantagens da ergonomia	15
2.3 Treinamento e desenvolvimento na qualidade de vida no trabalho.....	15
2.3.1 O que é treinamento e desenvolvimento.....	16
2.3.2 Tipos de treinamento e desenvolvimento para empresas.....	18
2.4 5'S e qualidade de vida no trabalho.....	18
2.4.1 Sistemas 5'S nas empresas.....	19
3 DOENÇAS RELACIONADAS A FALTA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO....	21
3.1 Estresse no trabalho.....	21
3.2 Workaholic	22
3.3 Síndrome de burnout.....	23
3.3.1 Estágios.....	24
4 EXEMPLO DE EMPRESA COM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	26
5 APURAÇÃO DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO	27
CONCLUSÃO.....	31
REFERÊNCIAS.....	32
APÊNDICE - QUESTIONÁRIO.....	35
Anexos– Termo de Autorização de Divulgação	36
Anexos – Declaração de Autenticidade.....	37

INTRODUÇÃO

Hoje em dia muito se fala de qualidade de vida no trabalho, existem várias ferramentas e programas para que uma organização consiga programar essa qualidade de vida no ambiente de trabalho. Nota-se a preocupação das empresas maiores com questão de qualidade, pois atua em um mercado competitivo assim a importância para se destacar. Com pesquisas aplicadas verificamos como a qualidade de vida no trabalho é tratada nas empresas por meio das pessoas que trabalham, conceituando e conciliando os resultados para melhorias dos colaboradores.

Através das ferramentas e programas mostrados iremos observar as vantagens que trazem para ambos os lados como do colaborador e a organização. Assim com o objetivo de ter uma visão sobre as consequências de um local que possui essa qualidade de vida no trabalho, com base em estudos de algumas doenças relacionada a essa falta.

1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é quando o colaborador é reconhecido como ser humano e tem suas necessidades básicas atendidas pela organização e não visto só como um número, assim o colaborador sentindo-se mais satisfeito com a empresa seu desempenho e produtividade aumentam.

Pode-se dizer que a QVT em grande parte depende do próprio indivíduo seja tanto no trabalho quanto fora dele por conta de fatores intrínsecos e extrínsecos, pois é considerável as condições de autoestima, engajamento profissional e consciência de seus direitos e deveres. Segundo Fernandes (1996, citado por FERNANDES; CORONADO, 2008)

Pode-se entender que qualidade de vida no trabalho como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

1.1 Origem qualidade de vida no trabalho

A partir de 1950 surge esse tema devido a abordagens sócio técnica, mas é em 1960 que houve iniciativas de cientistas, líderes sindicais, governantes para melhorar o trabalho com intuito de diminuir os efeitos negativos das atividades na saúde do trabalhador.

Por conta da globalização as empresas cada vez mais se encontram em um mercado super competitivo, assim tendo que alcançar mais qualidade no que faz, portanto a qualidade de vida no trabalho torna-se fundamental para melhorar os resultados. Segundo Rodrigues (1999, citado por FERNANDES; CORONADO, 2008)

A meta principal do programa de qualidade de vida é melhorar a satisfação do trabalhador dando o devido valor a seu colaborador, incentivando-o no seu trabalho. A QVT envolve toda a empresa e, principalmente, a qualidade

de vida, pois o que mais se deseja na vida é a felicidade, constituindo-se em uma busca antiga do homem. Porém, para ser feliz, é necessário ter saúde, satisfação consigo próprio e com seu trabalho, e tudo isso compreende a qualidade de vida.

2 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Hoje em dia tem vários tipos de programas de qualidade de vida no trabalho, visando promover projetos de bem estar e saúde no ambiente profissional e objetivo a diminuição de gaps e capacitar os trabalhadores. Nesse trabalho focaremos em alguns desses programas que são Ginástica Laboral, Ergonomia, Treinamento e Desenvolvimento, 5'S, entre outros, que visam a implantação de benefícios que ajudem no desenvolvimento e melhoramento de seus colaboradores progressivamente.

Com isso, esses tipos de programas se tornam muito importantes para as empresas quanto para seus funcionários, pois gera um ambiente melhor de trabalho e bem-estar do pessoal, com visão de qualificar mais os trabalhadores assim alcançando as demandas com mais êxitos.

Portanto, os programas são essenciais para o aumento de produtividade, além de gerar aumento de produtividade, valorização do colaborador, onde através do reconhecimento cria-se motivação e engajamento no trabalho.

2.1 Ginástica laboral

A ginástica laboral, tem por função adquirir uma qualidade vida melhor para seus funcionários na empresa em que atua, tendo uma produtividade melhor, e obtendo ótimos resultados em ambas a parte, a ginástica laboral, tem como exercícios de alongamentos, respiração e reeducação postural.

O excesso de trabalho, a postura inadequada, repetições constante do mesmo movimento, acarreta Lesões de Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Além de melhorar a vida profissional do funcionário ajuda também na vida pessoal, deixando a pessoa mais relaxada, tirando o estresse entre outros. A ginástica laboral pode ser realizada no posto de trabalho ou em uma área específica

dentro da empresa, tendo por duração de 15 minutos, podendo ser realizada três vezes na semana ou diariamente, conforme a empresa disponibiliza.

Figura 1- Alongamentos

Ginástica Laboral

Alongamento com encosto

Confira algumas sugestões de alongamento da terapeuta ocupacional Camila Carvalho, para quem trabalha sentado. Lembre-se que o indicado pelos especialistas é praticar pelo menos 15 minutos de alongamento, três vezes na semana.



Fonte: Resumoscolar.com.br

Figura 2- Modelo de ginástica laboral



Fonte: AlessandroGonçalves.com.br

2.1.2 Vantagens da ginástica laboral

A ginástica laboral ajuda a fortalecer a musculatura, relaxa o corpo, melhora a postura, diminuindo o desconforto, dores e lesões.

Os benefícios gerados é proporcionar uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho, disposição, reduzir as dores mais comuns como cefaléias, lombalgias, cervicalgias e tendinites, que são causadas pela má postura.

Fisiológicas

- Provoca o aumento da circulação sanguínea em nível da estrutura muscular, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido láctico;
- Melhora a mobilidade e flexibilidade musculoesquelética;
- Diminui as inflamações e traumas;
- Melhora a postura;
- Diminui a tensão muscular desnecessária;
- Diminui o esforço na execução das tarefas diárias;
- Facilita a adaptação ao posto de trabalho;
- Melhora a condição do estado de saúde geral;
- Diminui o risco de acidentes no trabalho;

Psicológicos

- Favorece a mudança da rotina;
- Reforça a autoestima;
- Estimula a adoção de atividades físicas frequentes;
- Mostra a preocupação da empresa com seus funcionários;
- Melhora a capacidade de concentração no trabalho;
- Desenvolve o conhecimento corporal.

Sociais

- Desperta o surgimento de novas lideranças;
- Favorece o contato pessoal;
- Promove a integração social;
- Favorece o sentido de grupo – se sentem parte de um todo;
- Melhora o relacionamento.

Para a Empresa

- Redução nos gastos com serviços médicos;
- Redução do absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Diminuição na rotatividade de funções favorecendo a especialização;
- Aumento na produtividade e lucratividade da empresa;
- Aumento de satisfação do empregado no ambiente de trabalho.
- Mostra a preocupação da empresa com seus funcionários;
- Melhora a capacidade de concentração no trabalho.

Com tudo podemos observar que a ginástica laboral é muito importante para o bem-estar dos funcionários, propõe melhor condição de trabalho e evita problemas de saúde futuros.

2.2 Ergonomia

NR-17 Norma Regulamentadora, visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. A NR-17 tem sua existência jurídica assegurada, em nível de legislação ordinária, nos artigos 198 e 199 na CLT.

A ergonomia em si, visa estabelecer o conforto adequado junto aos métodos para prevenção de acidentes, pois algumas lesões por esforços repetitivos

(LER) e a má postura no trabalho pode causar afetar a saúde do indivíduo assim comprometendo suas atividades, e em casos mais graves pode ocorrer uma deficiência motora.

Considerando a iluminação, os ruídos e a temperatura do ambiente de trabalho é o que mais o que ocasiona problemas na saúde dos funcionários, a ergonomia ajuda para que esses fatores não ocorram. O que também minimiza para as empresas futuras indenizações por falta de condições adequadas de trabalho.

Através do programa ergonômico gera-se análise ergonômica, laudo ergonômico, palestras, ginástica laboral, entre outros.

2.2.1 Vantagens da ergonomia

Uma empresa que possui o programa de ergonomia melhora a qualidade de vida dos funcionários, o que também diminui índices de acidentes e incidentes que podem ocorrer no dia a dia da empresa.

Sua vantagem está entre a diminuição do absenteísmo no trabalho, diminuição do desperdício da matéria-prima e também ajuda para os prazos de entrega da empresa o que gera satisfação interna e externa, assim gera um ambiente de harmonia no local de trabalho o que favorece em tudo até na produtividade, diminuição de turnover e relacionamentos interpessoais.

Sendo assim a ergonomia gera vantagem para ambos os lados tanto na lucratividade para a empresa como na qualidade de vida no trabalho para seus colaboradores.

2.3 Treinamento e desenvolvimento na qualidade de vida no trabalho

O treinamento tem como ferramenta de desenvolver competências nas pessoas, para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, sendo uma maneira eficaz de agregar valor as pessoas.

O treinamento é de extrema importância para o desenvolvimento do colaborador e conseqüentemente da organização, buscando continuamente a motivação dos funcionários e proporcionando qualidade de vida, harmonioso, transparente, ético e equilibrado.

2.3.1 O que é treinamento e desenvolvimento

O conceito é associado à superação de problemas de desempenho e evolução dos funcionários, ou preparação para funções específicas no trabalho. Abrange um conjunto de oportunidades e experiências que são proporcionados pela organização, possibilitando assim o crescimento pessoal e profissional do funcionário.

Segundo Alexandre (2008), o treinamento deve sempre existir em todos os níveis organizacionais. Não quer dizer que apenas o treinamento é responsável pelo bom desempenho, há outros fatores que também afetam.

- **Treinamento e desenvolvimento nas empresas**

O departamento de recursos humanos tem um papel fundamental em uma empresa, seja na administração, no planejamento, no recrutamento, na seleção de pessoas, e principalmente no treinamento, seja individual ou coletivo.

- **Fatores do processo de treinamento**

- O treinamento deve envolver:
- Transmissão de informação;
- Desenvolvimento de aptidões;
- Desenvolvimento de comportamento;
- Desenvolvimento de conceitos;
- Os objetivos do treinamento é obter os seguintes resultados:

- Tornar os indivíduos aptos, ter contínuo desenvolvimento e transformar ações e atitudes.

- **Etapas do processo de qualidade**

Para obter os resultados desejados é preciso seguir as etapas apresentadas na ordem de execução:

- Levantamento de Necessidades;
- Programação de Treinamento;
- Implementação e Execução;
- Avaliação dos Resultados.

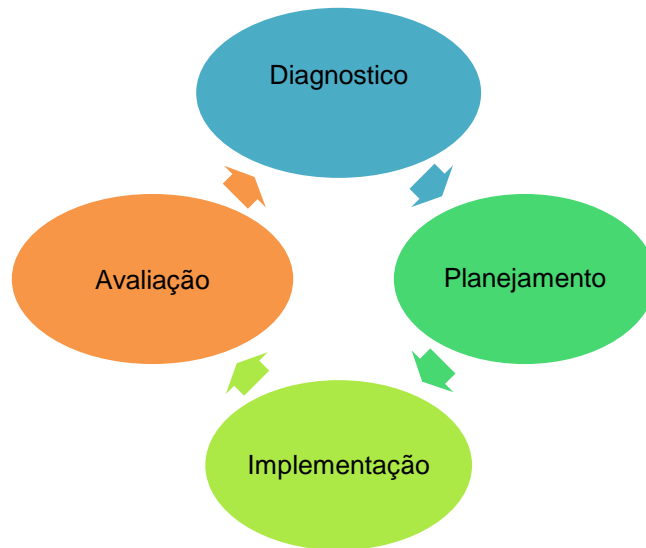
1ª Diagnóstico – “por que” e “para que”, “quem” e “quando” treinar e desenvolver.

2ª Planejamento - Qual a melhor forma de treinar e desenvolver e “o que”, “como”, “quanto”, “quando”, e ensinar e quem irão fazê-lo.

3ª Implementação – Análise dos principais fatores que podem afetar a implementação: a qualidade dos participantes e dos recursos, facilidades de comunicação, envolvimento da administração superior e flexibilidade do programa.

4ª Avaliação- Acompanhamento de todo o processo permitindo que os possíveis desvios possam ser contornados por meio de feedbacks.

Figura 3: etapas ordem de execução.



Fonte: elaborada pelos próprios autores, Araraquara, 2017.

2.3.2 Tipos de treinamento e desenvolvimento para empresas

Usa métodos para qualificação dos trabalhadores por meio de:

- Cursos
- Treinamentos
- Palestras
- Workshops

2.4 5'S e qualidade de vida no trabalho

O 5s é um programa de qualidade desenvolvido no Japão e visa melhorar aspectos como a organização, limpeza e padronização.

5'S foi criado no Japão pelo engenheiro químico Kaorolshikawa na década de 50 e 60 após a segunda guerra mundial, aonde os japoneses tentavam se reerguer da derrota sofrida, e as empresas precisavam fazer produtos com preço e qualidade para competir no mercado com outros países como Europa e Estados Unidos.

Kaoro percebeu que havia uma enorme falta de organização e por isso criou entre muitos outros programas o famoso 5's, ele acreditava que através das mudanças de hábito e práticas de bons costumes, a empresa poderia se recuperar, e que isso seria uma coisa boa tanto para o dono da empresa como para seus funcionários, afinal, um ambiente organizado, motiva as pessoas a serem organizadas ou pelo menos manter essa organização.

O objetivo da pesquisa foi avaliar a contribuição do 5s em uma organização e como ele pode influenciar na motivação e satisfação dos colaboradores. Para saber se o programa está sendo eficaz e trazendo resultados positivos, é necessário que haja avaliações periodicamente, saber o que eles pensam e receber novas ideias.

Os colaboradores, equipes e as áreas que se destacam merecem alguma forma de reconhecimento, e nesse sentido os responsáveis começam a cobrar melhores resultados de seus colegas de trabalho, e aqueles que não foram reconhecidos com certeza se esforçarão para que na próxima oportunidade seja diferente, e com esse pensamento se comprometem a obter melhorias. Segundo Imai (1992, citado por ZIARESKI; 2011)

5S é bom senso que pode ser ensinado, aperfeiçoado e praticado para o crescimento humano e profissional. Convém se tornar hábito, costume e cultura, a pessoa que tem a oportunidade de conhecer e vivenciar o 5S certamente consegue perceber a importância desse sistema para relações interpessoais no ambiente de trabalho e também na vida pessoal. Não devemos fazer 5s apenas no trabalho, mas sim em todos os ambientes sociais que frequentamos.

O nome 5s indica cinco palavras japonesas que tem como iniciais a letra s: Seiri, seiton, seiso, seiketso, shitsuke.

2.4.1 Sistemas 5'S nas empresas

- **Seiri : senso de utilização** - separar o que é útil daquilo que pode ser descartado como materiais, ferramentas, documentos, etc.

- **Seiton : senso de organização** - Colocar tudo que é necessário em locais de fácil acesso é importante que tudo esteja em seu devido lugar, o que for mais usado durante o período de trabalho deixe ao alcance das mãos. “o que não esta classificada, não esta organizada”.
- **Seiso : senso de limpeza e higiene** - tanto no ambiente de trabalho como em aspecto pessoal, é importante ter consciência e manter a limpeza do local de trabalho, um lugar limpo e organizado, estimula os funcionários a produzirem com mais satisfação, é importante também que o funcionário fique atento a sua higiene pessoal, um funcionário que não tem higiene não é bem visto. Vista- se bem, mantenha-se limpo e perfumado.
- **Seiketsu : senso de padronização** - Depois da faxina (aplicação deseiri, seiton e seisu), é preciso manter a organização, com algumas regras criadas pela própria empresa e um pouco de conscientização. Não e fácil, mas é possível.
- **Shitsuke : senso de disciplina** - O quinto e último S, é responsável por promover programas de capacitação e reciclagem de funcionários, a ideia e manter a disciplina e harmonia entre os colabores de uma empresa. Melhorando assim os resultados obtidos pela organização.

Portanto o sistema 5s oferece resultados que beneficiam a qualidade de vida dos colaboradores e com isso melhoram os resultados da organização.

3 DOENÇAS RELACIONADAS A FALTA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As empresas hoje que ainda não possuem uma boa qualidade de vida no trabalho pode ter prejuízos, pois pode acarretar em complicações e doenças para seus colaboradores o que afeta a sua organização. Alguns desses problemas são:

- Estresse;
- Workaholic;
- Síndrome de burnout.

3.1 Estresse no trabalho

Com as mudanças atualmente no mercado altamente competitivo as organizações tendem a mudar para se adaptar as tendências, conseqüentemente aumenta a cobrança sobre os seus colaboradores.

Pessoas com estresse podem desenvolver várias complicações o que torna desvantajoso para ambos, como pessoa e para a empresa, pois esse alto nível de estresse reflete no trabalho, com queda na produtividade, erros, maiores custos com a saúde, ações trabalhistas, maior turnover, entre outros.

O estresse pode acarretar também doenças cardiovasculares, depressão, gastrite, fadiga, depressão, etc. Por isso é importante saber identificar alguns sinais de que você está com estresse:

- Irritabilidade;
- Dores de cabeças atípicas;
- Insônia/sono agitado;
- Falta de concentração;
- Outros.

As causas que podem gerar o estresse no trabalho podem ser:

- Salário injusto;
- Longas jornadas de trabalho;
- Gerenciamento inadequado;
- Ambiente desagradável;
- Outros.

Assim para tentar aliviar o estresse algumas coisas podem ser feitas como ter uma boa alimentação, ter boas horas de sono, ser positivo, não levar trabalho para casa, entre outras coisas que ajudam nesse processo.

3.2 Workaholic

Workaholic é uma gíria que significa viciado em trabalho, um “viciado em trabalho” não consegue se dedicar a outra coisa a não ser em seu trabalho, deixando de lado família e amigos. Esse tipo de pessoa possui uma qualidade de vida muito ruim, pois os acontecimentos do dia-a-dia lhe causam insônia, ansiedade, mau-humor, impotência sexual, irritabilidade, agressividade em momentos de pressão, e em casos mais sérios causa até mesmo a depressão.

O medo de fracassar faz com eles achem que tudo que fazem nunca é o bastante, então sempre dão o melhor de si para atingir os melhores resultados possíveis. Porém, os workaholics vêm perdendo espaço nas empresas, que estão cada vez mais preocupadas com a saúde de seus colaboradores.

- **Workalover**

Pesquisas feitas pela universidade de Brasília, mostra que fazer o que se gosta, propõem felicidade, entusiasmo e qualidade de vida. O amor ao trabalho traz um melhor desenvolvimento, tanto pessoal quanto na empresa, estimula a criatividade e o comprometimento com a empresa.

Até a década de 80, o trabalho era visto apenas como uma forma de ganhar dinheiro. Nos últimos anos a uma preocupação maior com a carreira e interesse profissional.

Estar satisfeito com seu emprego é fundamental já que o mesmo toma a maior parte do seu dia

Características de um workalover:

- Apaixonado pelo que faz, tem prazer no que faz;
- Não espera reconhecimento ao atingir metas, ele mesmo reconhece seu valor;
- É responsável e se mantém em um nível de estresse saudável;
- É proativo: Não espera ordens para realizar seu trabalho;
- Mesmo sobrecarregado, encontra maneiras para que suas tarefas não prejudiquem sua vida pessoal;
- O apaixonado pelo trabalho fica surpreso com a rapidez que o dia passa, e se organiza para o dia seguinte, aproveitando melhor seu tempo.

3.3 Síndrome de burnout

É um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido por Herbert J. Freudenberger como um estado de esgotamento físico e mental cuja causa esta intimamente ligada à vida profissional. É como se o corpo e a mente colocassem um ponto final “Agora Chega”.

A síndrome de burnout é também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, foi denominada pelo psicanalista nova iorquino Freudenberger, após constatá-la em si mesmo, no início dos anos 1970.

Com a alta dedicação no desempenho profissional, na qual o empregado quer mostrar sempre o melhor de si, ou tentando dar conta de tudo que lhe tem para ser resolvido, é outra fase da síndrome. O portador sempre mede sua alta estima pela realização e capacidade do sucesso profissional, quando não é reconhecido, vai se transformando em obstinação e compulsão.

Figura 4- Burnout



Fonte: softwareavaliacoesblog.com

3.3.1 Estágios

São doze os estágios de Burnout:

- 1) Necessidade de se afirmar ou provar ser sempre capaz;
- 2) Dedicção intensificada - com predominância da necessidade de fazer tudo sozinho e a qualquer hora do dia (imediatismo);
- 3) Descaso com as necessidades pessoais - comer, dormir, sair com os amigos começam a perder o sentido;
- 4) Recalque de conflitos - o portador percebe que algo não vai bem, mas não enfrenta o problema. É quando ocorrem as manifestações físicas;
- 5) Reinterpretação dos valores - isolamento, fuga dos conflitos. O que antes tinha valor sofre desvalorização: lazer, casa, amigos, e a única medida da autoestima é o trabalho;
- 6) Negação de problemas - nessa fase os outros são completamente desvalorizados, tidos como incapazes ou com desempenho abaixo do seu. Os contatos sociais são repelidos, cinismo e agressão são os sinais mais evidentes;
- 7) Recolhimento e aversão a reuniões (recusa à socialização);

- 8) Mudanças evidentes de comportamento (dificuldade de aceitar certas brincadeiras com bom senso e bom humor);
- 9) Despersonalização (evitar o diálogo e dar prioridade aos e-mails, mensagens, recados etc);
- 10) Vazio interior e sensação de que tudo é complicado, difícil e desgastante;
- 11) Depressão - marcas de indiferença, desesperança, exaustão. A vida perde o sentido;
- 12) E, finalmente, a síndrome do esgotamento profissional propriamente dita, que corresponde ao colapso físico e mental. Esse estágio é considerado de emergência e a ajuda médica e psicológica uma urgência.

Como Tratar a Síndrome de burnout

O tratamento deve ser acompanhado por um psicólogo ou psiquiatra, podendo ter a combinação de medicamentos e terapias de 1 a 3 meses.

Como prevenir a Síndrome de burnout

Se o trabalhador detectar ou pensa que padece de síndrome de burnout é importante agir o quanto antes.

As empresas podem adotar algumas medidas para a prevenção do burnout, tais como: evitar o excesso de horas extras, proporcionarem condições de trabalhos atrativos e gratificantes, modificarem os métodos de prestação de cuidados, reconhecerem a necessidade de educação permanente e investir no aperfeiçoamento profissional.

4 EXEMPLO DE EMPRESA COM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Numa empresa do ramo de site de busca, os seus colaboradores contam com um programa de horário flexível válido para todos os dias da semana. Nessa organização o foco está na meta e não nos processos, são os próprios funcionários que definem como vão atingir seus objetivos, assim cada um é o gerenciador de sua carreira.

Alguns dos recursos usados para motivar o os trabalhadores são:

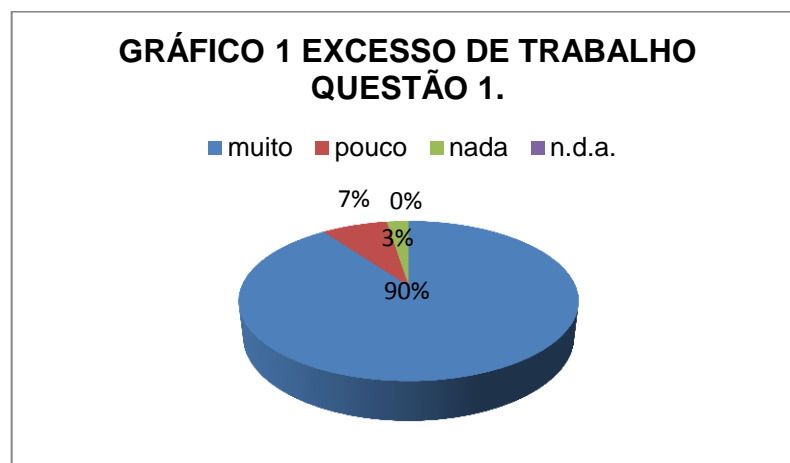
- Alta remuneração;
- Pacote de férias;
- Academia de ginástica;
- Jogos;
- Cabeleireiro;
- Massagistas;
- Cabines de soneca;
- Entre outros.

A empresa acredita que para atrair talentos teriam que criar um ambiente onde as pessoas gostariam de trabalhar, onde fossem desafiadas e recompensadas por sua dedicação.

5 APURAÇÃO DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO

Esse questionário foi embasado para obter a visão das pessoas que trabalham em uma organização, assim verificando como a qualidade de vida é entendida pelos trabalhadores. Essa pesquisa foi feita com 40 pessoas empregadas, sendo a média de idades de 27,5 anos entre as mulheres e 23,13 anos entre os homens.

1. Em sua opinião, o excesso de trabalho e a postura inadequada acarretam as lesões por esforços repetitivos (LER) e o distúrbio osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)?



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, Araraquara (2017).

Nesta questão, a maioria concorda que o excesso de trabalho pode causar lesões no trabalho.

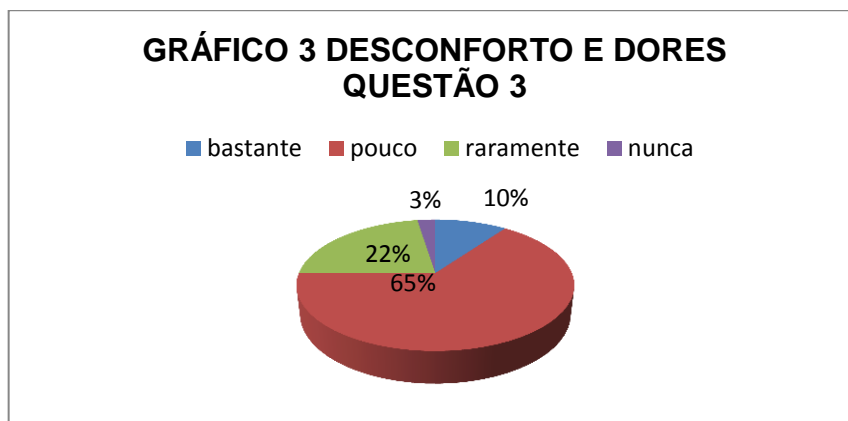
2. Em seu local de trabalho possui algum programa de qualidade de vida?



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, Araraquara (2017).

Como podemos observar na maioria das empresas que as pessoas trabalham não possui algum tipo de programa de qualidade. Já com a minoria que tem algum tipo de programa de qualidade de vida no trabalho entre eles estão: Ginástica Laboral; horários flexíveis; Programa de suporte jurídico, psicológico; Caminhadas; Tempo para brincar com o seu pet; Soneca.

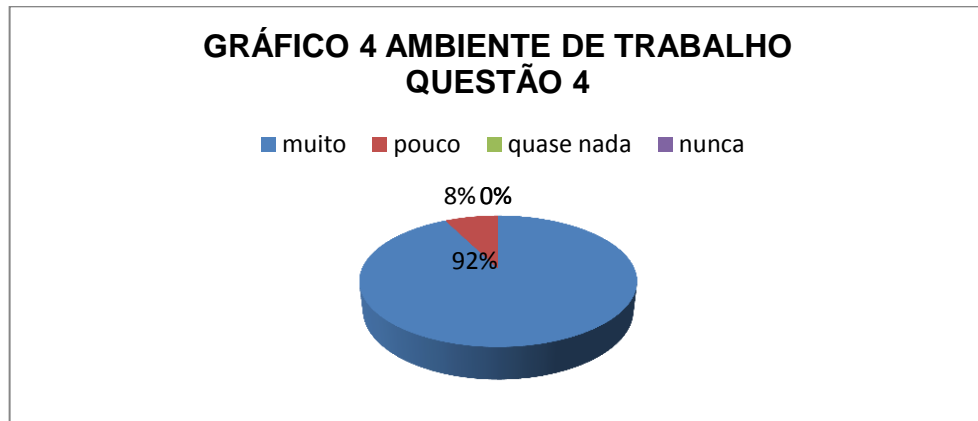
3. Durante sua rotina de trabalho você sente algum desconforto/dores?



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, Araraquara (2017).

Nesse caso, as pessoas na maioria sentem algum desconforto durante suas atividades no trabalho, pouco entre os entrevistados nunca sentem dor no seu atual emprego.

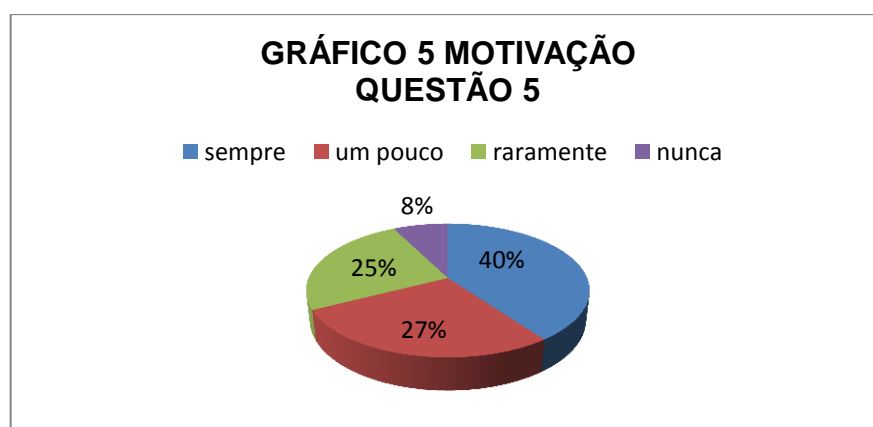
4.As condições ambientais, tais como: higiene, relacionamento interpessoal, organização, etc, influenciam na qualidade de vida no trabalho?



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, Araraquara (2017).

Por quase unanimidade as pessoas concordam que esses fatores citados acima influenciam bastante na qualidade de vida no trabalho.

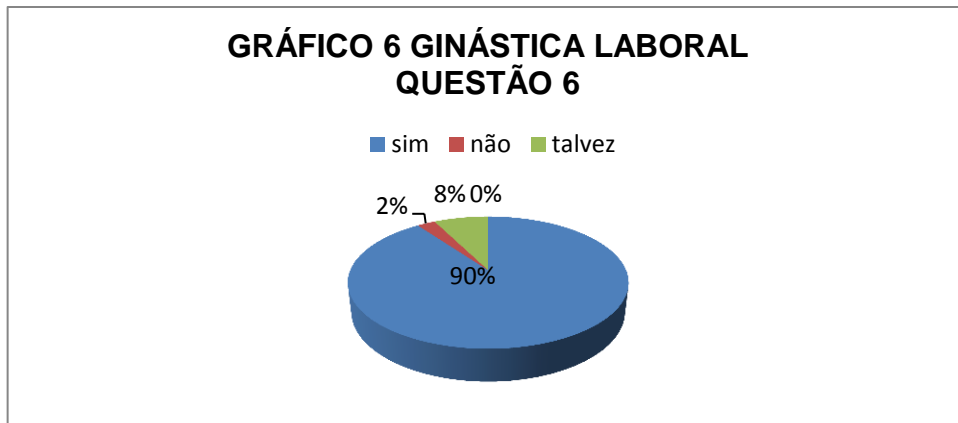
5.Em seu trabalho atual você se sente motivado?



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, Araraquara (2017).

Nesta questão, observamos que teve uma divisão apertada em relação a se sentir motivado no trabalho, as pessoas nem sempre estão motivadas em seu ambiente de trabalho.

6. Com a aplicação da Ginástica Laboral os trabalhadores têm benefícios como o melhoramento da postura e prevenção de algumas lesões, em sua opinião esse programa é importante para se ter qualidade de vida no trabalho?



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, Araraquara (2017).

Na opinião dos trabalhadores entrevistados, a ginástica laboral é muito importante para a qualidade de vida no trabalho.

CONCLUSÃO

Podemos dizer que a qualidade de vida no trabalho é fundamental para a realização das atividades diárias em uma organização, as empresas que possuem a qualidade de vida em seu ambiente profissional tendem a chegar ao topo, pois para isso é necessário a satisfação de seus clientes internos e externos. Para a implantação dessa qualidade existem algumas ferramentas que auxiliam nesse processo, entre eles estão: Sistema 5's, Ginástica Laboral, entre outros.

Contudo, a qualidade de vida não é só importante para a empresa e sim também para os colaboradores, pois percebemos que essa ferramenta afeta de tal forma que atinge o desenvolvimento de ambos, o que irá gerar um reconhecimento e diminuir os riscos de saúde para os funcionários.

Sendo assim, concluímos através desse estudo que a qualidade de vida no trabalho é muito importante para todas as empresas que buscam sucesso, e que as tarefas sejam feitas de modo mais eficaz, onde resultara no aumento da produtividade, é importante também ressaltar que o comprometimento dos colaboradores com as ferramentas implantadas é necessário para atingir os resultados, as empresas sempre querem melhores resultados, mas a colaboração dos funcionários é essencial para que as ferramentas abordadas deem certo para um ambiente mais harmônico e saudável no âmbito profissional.

REFERÊNCIAS

ARTIGOS. **Programa 5's como método de organização.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/programa-5s-s-como-metodo-de-organizacao/58509>>. Acesso em: 17 maio 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA. **O que é ergonomia.** Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia>. Acesso em: 17 fev. 2017.

BISPO, Patricia. **10 razões para investir na ergonomia.** 2013. Disponível em: <www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Dicas/8758/10-razoes-para-investir-na-ergonomia.html>. Acesso em: 11 abr. 2017.

CITISYSTEMS. **Programa 5s nas empresas, conceito, implantação e auditoria.** Disponível em: <www.citisystems.com.br/programa-5s-empresas-conceito-implantacao-auditoria/>. Acesso em: 24 mar. 2017.

COSTA, Paula Cristina. **Motivação no trabalho.** 2010. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho/>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

CUNHA, Sérgio Eduardo. **Programa 5's como fator de motivação e comprometimento.** 2016. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/programa-5s-como-fator-de-motiva%C3%A7%C3%A3o-e-comprometimento-cunha>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

ERGOFISIO. **Ginástica Laboral.** Disponível em: <<http://www.ergofisioconsultoria.com.br/solucao/ginastica-laboral>>. Acesso em: 17 fev. 2017.

FERNANDES, Camila Araujo. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional.** 2008. Disponível em: <www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723>. Acesso em: 24 mar. 2017.

FOLTRAN, Cassia Uhler.et. al.**Treinamento e Desenvolvimento de pessoas: o sucesso das organizações.** Disponível em: <<https://www.prolucroconsultoria.com.br/blog/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas-o-sucesso-das-organizacoes/>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

GONÇALVES, Alessandro. **Alongamentos nas aulas de ginástica laboral.** Disponível em: <<http://alessandrogoncalves.com.br/sem-categoria/alongamento-nas-aulas-de-ginastica-laboral>>. Acesso em: 17 fev. 2017.

GRUPO SAÚDE E VIDA. **Como evitar estresse no trabalho.** Disponível em: <<http://www.saudeevida.com.br/como-evitar-estresse-trabalho/>>. Acesso em: 21 set. 2017.

INTELECTUS. **Programa de treinamento e desenvolvimento**. Disponível em: <<http://intelectusconsultoria.com.br/servicos/programas-de-treinamento-e-desenvolvimento/>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

LAS CASAS, Alexandre Luiz. **Qualidade total em serviços**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARQUES, José Roberto. **Exemplos de programas de qualidade de vida no trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/exemplos-de-programas-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 11 mar. 2017.

MENDES, Ricardo. **A importância do treinamento e desenvolvimento (T e D) na empresa**. Disponível em: <<https://www.gestaoporcompetencias.com.br/artigo-recursos-humanos/treinamento-e-desenvolvimento-td-nas-organizacoes/>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

MEU ARTIGO. **A importância do treinamento e desenvolvimento na empresa**. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/a-importancia-treinamento-desenvolvimento-na-empresa>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

MIGALHAS. **Stress no ambiente de trabalho**. 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI33425,41046-Stress+no+ambiente+de+trabalho>>. Acesso em: 21 set. 2017.

MONTE, Gil. **Prevenção e tratamento de burnout**. 2003. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/prevencao-e-tratamento-do-burnout/28225>>. Acesso em: 28 set. 2017.

NASCIMENTO, Wilmar do. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica**. Disponível em: <<http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

OCUPACIONAL. **Soluções para sua empresa ergonomia**. Disponível em: <<http://www.ocupacional.com.br/ocupacional/ergonomia/>>. Acesso em: 11 mar. 2017.

OS EXECUTANTES. **Tudo sobre o 5's**. Disponível em: <<http://osexecutantes2.webnode.com.br/preven%C3%A7%C3%A3o%20de%20acidentes/tudo-sobre-o-5s/>>. Acesso em: 22 set. 2017.

PATI, Camila. **10 empresas que trabalho é sinônimo de qualidade de vida**. 2016. Disponível em: <www.exame.abril.com.br/negocios/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida/>. Acesso em: 24 mar. 2017.

QX2 BOX. **NR17 conheça a norma regulamentadora de ergonomia**. Disponível em: <<http://www.qx2box.com.br/newsletter/nr-17-conheca-a-norma-regulamentadora-de-ergonomia>>. Acesso em: 11 mar. 2017.

RESUMO ESCOLAR. **Ginástica laboral**. Disponível em: <<https://www.resumoescolar.com.br/educacao-fisica/ginastica-laboral/>>. Acesso em: 17 fev. 2017.

SIGNIFICADOS. **Significado de workaholic**. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/workaholic/>>. Acesso em: 22 set. 2017.

SOFTWARE AVALIAÇÃO BLOG. **Síndrome de burnout e suas consequências na vida profissional**. Disponível em: <<https://blog.softwareavaliacao.com.br/sindrome-de-burnout/>> Acesso em: 28 set. 2017.

VITAL WORK. **O estresse no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.vitalwork.com.br/index.aspx?secao=noticia/noticia=o_estresse_no_ambiente_de_trabalho>. Acesso em: 21 set. 2017.

WIKIPÉDIA. **Síndrome de burnout**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_burnout> . Acesso em: 28 set. 2017.

WORKCARE. **O que é ginástica laboral? Quais seus benefícios?**. 2011. Disponível em: <<https://blogworkcare.wordpress.com/2011/01/13/o-que-e-a-ginastica-laboral-quais-os-seus-beneficios/>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

Anexos– Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título “Qualidade de vida no trabalho”.
apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 24 de Novembro de 2017.

Nome	RG	Assinatura
Francielli Melo de Oliveira	48.767.613-0	
Letícia Cristina Rodrigues Ribeiro	45.963.585-2	
Luiz Felipe da Silva	40.099.379-X	

Anexos – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título “Qualidade de vida no trabalho”.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 24 de Novembro de 2017.

Nome	RG	Assinatura
Francielli Melo de Oliveira	48.767.613-0	
Letícia Cristina Rodrigues Ribeiro	45.963.585-2	
Luiz Felipe da Silva	40.099.379-X	