

ELEMENTOS REFLEXIVOS PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Alexandre Luiz Adams

Elcio Luis Pereira

Luciana Aparecida da Silva Castor

Roberval Sabio Ruiz

Solange Bedin da Silva

Valdomiro Crefta

Alunos do Curso de Administração - FAMEC

Prof. Ms. Eli Carlos Dal’Pupo

Graduado em Filosofia – PUCPR

Especialista em Ética – PUCPR

Mestre em Filosofia das Ciências Humanas – PUCSP

Professor da FAMEC, FAVI e SEED

eedalpupo@yahoo.com.br

RESUMO

Este artigo tem por objetivo o desenvolvimento de um estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho afim de apontar o impacto da falta de equilíbrio entre as diversas atividades que o trabalhador deve observar no convívio familiar e social, em especial a divisão adequada do tempo disponível dedicado à cada dimensão da vida. Também foi dada relevância ao aspecto legal do tema. O aspecto ergonômico é um dos fatores fortemente determinantes na qualidade de vida, no entanto, há uma nova fonte de preocupação dos especialistas que nos remete ao aspecto psicológico, juntamente com o físico e inter-relacional que se chama Síndrome de Burnout. Esta síndrome foi fruto de estudo neste artigo. Há porém que se considerar a opção que cada um faz em relação ao ritmo com que se aplica ao trabalho. Desta forma, não basta que a empresa se preocupe com o trabalhador, é preciso que ele também dose trabalho, atenção à família, lazer e outras atividades necessárias à qualidade de vida como um todo, pois todos os fatores são determinantes.

Palavras-chave: Vida. Qualidade. Trabalho

1 INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa abordaremos os assuntos relacionados às pesquisas que as empresas e os interessados em qualidade de vida dos colaboradores tem realizado ao longo dos anos para conseguirem proporcionar qualidade de vida a seus funcionários.

As transformações do mundo do trabalho, cada vez mais exigem do colaborador atenção e treinamento.

Mencionaremos também o cuidado que devemos ter na hora de propor aos colaboradores alguns programas de qualidade de vida, para não sermos mal interpretados, fornecer ou colocar nossos funcionários em situações constrangedoras.

Conceituamos o endomarketig, ainda pouco conhecido, pode ajudar as empresas com a comunicação interna e bem estar de seus funcionários.

Citamos a S. A 8000, norma que regulamenta a responsabilidade social.

Abordaremos a síndrome de Burnout, seus sintomas causas e seus efeito na qualidade de vida das pessoas que a possuem.

Na busca por melhores colocações no mercado profissional algumas pessoas “vão longe de mais”, a ponto de comprometer a própria saúde, workaholic.

O estress e suas consequências e as lesões por esforços repetitivos.

O grupo apresenta o resultado de pesquisa de opinião individual, contendo opinião e sugestões para melhoria de qualidade de vida no trabalho.

2 O TRABALHO E A QUALIDADE DE VIDA

Segundo Oliveira (2004, p. 170), são constantes as transformações e utilização de novas tecnologias, de automação, robotização e informatização. Devido estas transformações, muitas empresa tem aumentado sua produtividade e eficiência, para seu desempenho e permanência no mercado, que está cada vez mais exigente e competitivo.

As previsões feitas no passado eram de que as inovações tecnológicas iriam, a partir da década de 80 contribuir de forma considerável para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com relação ao trabalho, especialmente no que se refere ao número de horas trabalhadas.

No momento em que são adotadas estas medidas, se fazem necessários, para se manter no mercado de trabalho, novos conhecimentos, habilidades, treinamentos dos trabalhadores e atitudes.

A qualidade de vida das pessoas, que seria proporcionada por um maior tempo livre em decorrência da implementação de inovações tecnológicas aplicadas ao trabalho, acabou não ocorrendo. Cada vez mais há uma submissão do ser humano ao trabalho, pois essas inovações culminam na exigência de mais tempo dedicado a atividades, pois o ritmo é cada

vez mais acelerado, além de ser necessária a aquisição de novos conhecimentos para manutenção da empregabilidade, a fim de conter o medo de perder o emprego.

Muito se tem discutido sobre a questão do trabalho. Categorias profissionais têm-se mobilizado em busca de melhores condições não apenas no sentido pecuniário, como também no sentido de que as empresas ofereçam aos seus funcionários oportunidades de desempenharem suas funções sem os desgastes ocasionadores de problemas físicos e mentais. O trabalhador moderno depara-se com o avanço tecnológico que vem ameaçando a sua permanência no emprego, mas por outro lado, pode significar para ele um desafio que o motiva na busca de educação continuada e das especializações, para que acompanhe as mudanças verificadas, tornando-o apto a novas oportunidades ou ao crescimento dentro da organização em que está inserido. Essa nova era do conhecimento exige que o trabalhador seja um empreendedor e esteja engajado nos princípios da empregabilidade. As empresas, do outro lado, estão atentas às suas inquietações, visto que os trabalhadores necessitam ser valorizados e compreendidos, pois a maior parte das suas vidas é dedicação ao trabalho, permanecendo grande número de horas nos ambientes internos das organizações. Ignorar essas circunstâncias é desconhecer as leis que regem o próprio universo e estar se opondo ao desenvolvimento sustentável. (OLIVEIRA, 2004, p. 159).

De acordo com Tozzi (apud Oliveira, 2004), o problema em questão remonta à Revolução Industrial, quando, com o advento das fábricas espalhadas pelos centros urbanos, os pequenos agricultores e trabalhadores rurais migraram para as cidades e, sem qualificações para atenderem às necessidades do setor fabril, aglomeravam-se em moradias inadequadas e sem condições de higiene e limpeza. As cidades não possuíam infra-estrutura suficiente para atender às demandas emergentes.

As fábricas também não ofereciam ambientes saudáveis, capazes de proporcionar aos trabalhadores condições favoráveis para que executassem suas tarefas, o que provocava fadiga, decorrente dos excessos de esforços e demasiadas jornadas de trabalho. Nessa época, os operários não tinham nenhuma representação de classe nem lei que os protegesse, resultando em super-exploração de mão-de-obra, porquanto os patrões tinham como objetivo somente o lucro, pouco importando o bem-estar social da classe operária.

A saúde das pessoas era comprometida em virtude da total falta de higiene dos ambientes fabris, em que proliferavam doenças não apenas pelo contágio, como, principalmente, pelo grande esforço físico a que eram submetidos os empregados. Sua alimentação era insuficiente e o que mais agravava sua situação eram os acidentes de trabalho, porquanto não se pensava em preveni-los e tampouco em qualidade de vida. O objetivo das fábricas estava centrado na produção e, conseqüentemente, no lucro.

Diversos movimentos em defesa dos trabalhadores surgiram na época, causando grandes conflitos entre patrões e empregados. Os baixos salários pagos pelos patrões contribuíam também para sua condição de miserabilidade. O principal movimento em prol do trabalhador surgiu sob a liderança de Luddi que, revoltado com a exclusão social motivada pelos avanços tecnológicos que desempregavam a mão-de-obra desqualificada, começou a provocar incêndios nas fábricas em sinal de protesto à tecnologia.

Segundo Drucker (2002), há mais de um século as empresas vêm discutindo responsabilidade social, todo livro de administração contempla o assunto.

Discute-se até que ponto o administrador está comprometido com a ética do colaborador e até que ponto a empresa permite este comprometimento.

Os empregadores tem, perante seus empregados o quanto de responsabilidade social em virtude de sua riqueza e poder, bem como responsabilidade de liderança com respeito a cultura e apoio a artes.

Numa sociedade pluralista de organizações, as medidas assistencialistas do governo não suprem as necessidades ligadas a responsabilidade social, sendo necessário que alguém assuma este papel. Sendo assim, recai sobre os administradores das principais instituições e empresas assumir a responsabilidade pelo bem comum.

Para Chiavenato (apud Oliveira, 2004), as teorias da administração sofreram grandes influências dos economistas liberais que defendiam o princípio de que a ordem natural é perfeita.

Postulavam que os bens naturais, sociais e econômicos tem caráter eterno, que os direitos humanos são inalienáveis e que existe uma harmonia preestabelecida em toda a coletividade de indivíduos.

Afirmavam também que devia haver uma separação entre a vida econômica e a influência estatal, porquanto, na visão liberalista, o trabalho segue os princípios econômicos e a mão-de-obra está sujeita às mesmas leis da economia que regem o mercado de matérias-primas ou o comércio internacional. Todavia, os operários dependem dos padrões porque são os donos dos meios de produção. O postulado principal do liberalismo é a livre concorrência.

Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam.

É preciso algo mais, condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Pesquisas recentes demonstram que para alcançar qualidade e produtividade, as

organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição.

Assim a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. Para atender ao cliente externo, não deve-se esquecer o cliente interno.

Para conseguir satisfazer ao cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer a seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A gestão da qualidade total em uma organização depende de quão bem se sentem as pessoas trabalhando dentro da organização.

3 BUSCA PELA QUALIDADE DE VIDA

Segundo Schernerhorn Jr. (apud Oliveira, 2004) é sabido que a maior parte da vida de um trabalhador se passa no seu local de trabalho, restando pouco tempo para o convívio com a família, com os amigos, entretenimento e outras atividades sociais. Sabe-se também que os fatos acontecidos nesse local transcendem as muralhas da empresa, tendo grande influência em sua vida pessoal.

Por conseguinte, a qualidade de vida no trabalho constitui-se na qualidade de vida de cada um, uma vez que não se pode dissociá-la da essência do próprio Homem. A maneira como as organizações tratam as pessoas pode gerar conseqüências que se refletem em ambientes externos, para muito além das fronteiras do espaço do trabalho.

Portanto, cabe às organizações a preocupação com as práticas motivacionais, a fim de que o indivíduo encontre nesse ambiente um motivo para melhor desempenhar suas habilidades profissionais.

Para Vasconcelos (apud Oliveira, 2004), nesse contexto, vale ressaltar que outras ciências têm dado grande contribuição ao estudo do desenvolvimento da QVT, Saúde, Ecologia, Ergonomia, Psicologia, Sociologia, Economia, Administração e Engenharia, todas empenhadas em desenvolver processos que beneficiem a relação organização e colaborador, melhorando as condições humanas do trabalho, visando à maior produtividade aliada à satisfação do homem.

3.1 A DISPUTA PELO TEMPO ENTRE A FAMÍLIA E O TRABALHO

Segundo Lacombe (2005) trabalho, vida pessoal, e familiar competem por um fator hoje muito escasso que é o tempo. Este recurso tem que ser dividido entre família e empresa, influenciando a relação entre família e trabalho. Na maior parte das vezes é dada a prioridade ao trabalho. Como a economia é globalizada, para aumentar a produtividade do funcionário deseja-se que não tenha residência fixa, nem filhos, “que não durma nunca”. Esta competição é tão acirrada que os menos competitivos desaparecem e acrescente a tudo isso a necessidade de uma atualização permanente durante a vida profissional. Sobra muito pouco tempo para organizar o lazer e as necessidades de acordo com os seus desejos.

Segundo Chiavenato (1999, p. 19), uma empresa boa para se trabalhar não precisa ser perfeita, precisa apenas ser boa em alguns aspectos. As oportunidades de carreira, a política salarial e de benefícios e a qualidade das instalações melhoram a cotação da empresa junto aos funcionários, mas o fator determinante é a confiança que ela inspira. Os funcionários precisam sentir confiança em seus dirigentes, ter a certeza de que não serão demitidos arbitrariamente e que se for necessário haver demissões serão conduzidas com transparência. Os funcionários precisam sentir que fazem parte do negócio, que podem fazer críticas, dar sugestões e fazer reclamações. Em resumo o ambiente de trabalho deve ser “leve” e agradável, pois sem isso não há alto salário capaz de transformar uma companhia em um bom lugar para se trabalhar.

4 NORMA REGULAMENTADORA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL. S. A 8000

Conforme a lei da responsabilidade social (2010), a S.A 8000 é uma norma internacional que define os requisitos referentes as práticas sociais do emprego por fabricantes e fornecedores. Ela é reconhecida mundialmente como a norma mais aplicável ao ambiente de trabalho, e pode ser auditada em qualquer porte de organização, em qualquer localidade geográfica e setor industrial. Entre as áreas cobertas pela S.A 8000 estão o trabalho infantil e forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e direitos a acordos coletivos, discriminação, práticas disciplinares, horas de trabalho, compensação e sistemas de gestão. Estabelecendo padrões que governam os direitos dos trabalhadores, a S.A 8000 adota acordos

internacionais existentes, incluindo as Convenções Internacionais do trabalho, Convenção das Nações Unidas pelos direitos da criança e na declaração universal dos direitos humanos.

Adotando uma postura ética e transparente através de sua certificação em suas operações e de sua cadeia de fornecimento, as organizações alcançarão os seguintes benefícios:

- a) Aumento da lealdade e preferência do seu cliente e consumidor.
- b) Ajuda no acesso a novos mercados e na construção de consciência de uma marca mais forte.
- c) Sustenta sua estratégia de comunicação, reforçando os principais da sua organização bem como um meio de praticá-los.
- d) Reforça a motivação e o comprometimento progressivo dos colaboradores, impactando então positivamente na qualidade de seu serviço e produtos.
- e) Melhora a gestão e a performance da sua cadeia de fornecimento.

A escolha da SGS como seu organismo de certificação é um forte sinal do seu comprometimento corporativo.

5 ERGONOMIA E ANÁLISE DAS NECESSIDADES

A análise de ergonomia do ambiente de trabalho, deve ser feita não apenas para identificar fatores que possam prejudicar a saúde do trabalhador e no pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade, mas para eliminar ou controlar esses riscos, e para a redução do absenteísmo. A capacidade analítica desenvolvida nesse esforço permite ir além, na forma de identificação e proposição de mudanças no ambiente e organização do trabalho que resultem também no aumento da produtividade, e da motivação e satisfação do trabalhador que resultem na redução de outros tipos de absenteísmo que não relacionado às doenças.

Uma das dificuldades para se atingir qualidade de vida nas organizações reside na “diversidade das preferências humanas e diferenças individuais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades, implicando provavelmente em denotado custo operacional”, Quirino e Xavier, (apud Chiavenato, 2004).

O estudo da qualidade de vida no trabalho (QVT), pode ser iniciado com autores clássicos, como Maslow (1954) e Herzberg (1968), que se ocuparam com fatores motivacionais ligados às necessidades humanas com reflexos no desempenho e na auto-realização do indivíduo como se ilustra abaixo :

FIGURA 1 - PIRÂMIDE DE MASLOW



FONTE: www.educacaoeaprendizagem.com.br, 2010.

A qualidade de vida no trabalho (QVT), de acordo com Chiavenato (1999, p. 391) “representa em que graus os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”. O mesmo autor destaca os fatores envolvidos na QVT, que são: "a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar" Chiavenato (1999, p. 391).

Era uma vez uma empresa onde os Círculos de Controle de Qualidade davam certo. A ponto de a diretoria um belo dia decidir premiar os circulistas mais destacados. Assim, depois de muita discussão, os diretores optaram por brindá-los, a estes e suas esposas, com um fim de semana num hotel de cinco estrelas, localizado numa das mais badaladas regiões do litoral. E não se falou mais no assunto. Até o ano seguinte, quando se pensou em repetir a experiência. E qual não foi a surpresa dos

diretores ao receberem um “pedido” dos circulistas para, pelo amor de Deus, eles pensarem em qualquer outra alternativa. O motivo? No ano anterior, tinham se sentido constrangidos “no meio desse luxo todo”, fora o fato de que o dinheiro, sempre curto, nem dava para pagar os extras, caríssimos.

Segundo Lobos, muitas empresas não conseguem perceber os esforços ou os progressos dos empregados. Na tentativa de oferecer um benefício ou gratificações geram gastos que nem sempre é bem recebido pelos mesmos, como no caso citado acima.

Ainda conforme Lobos, no Brasil a qualidade de vida nas empresas é algo que começa a ser percebido, mas ainda é visto como custo. Com relação a isso pode-se dividir as empresa em quatro grupos:

- As que não praticam o reconhecimento aos empregados conscientemente – Visam unicamente o lucro da empresa, não vêem a qualidade de vida no trabalho como algo que tenha um impacto significativo na empresa, a ponto de investir em programas e aplicá-los;
- As que praticam mal, também conscientemente – até desenvolvem algum programa, mas com pouco empenho e sem acreditar que seja realmente significativo, mais para cumprir alguma exigência trabalhista ou por “marketing”;
- As que também o praticam mal, mas não sabem disso – muitas vezes as empresas oferecem gratificações, projetos de práticas esportivas entre outros, mas que nem sempre são aproveitados como deveriam ser, por falta de informação, incentivo, indisponibilidade de horário (horário flexível para que todos tenham acesso), ou oferecendo pacotes surpresa.
- O resto – são as empresas não citadas acima, ex: as que já estão num nível de qualidade de vida no trabalho muito bem implantado, que acreditam que o colaborador satisfeito realiza suas atividades com mais comprometimento, onde o nível de absenteísmo é muito baixo e não se resume em bônus ou gratificações, mas sim todo o ambiente, desde a iluminação, nível de ruído, relação interpessoal e etc (LOBOS, 1991, p 127).

Qualidade de vida é a avaliação qualitativa da qualidade das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc. Drucker (apud Oliveira, 2004).

5.1 SÍNDROME DE BURNOUT

Segundo Bispo (2010), disponível no site portal qualidade de vida, devemos nos perguntar até que ponto você é capaz de trabalhar sob pressão? Cada vez mais a pressão psicológica tem sido motivo de constante aumento de visitas aos consultórios médicos, muitas vezes por doenças físicas, mas, no entanto com fundo emocional. Vale enfatizar que quando a pessoa ultrapassa seus limites, alguns sintomas surgem e comprometem o desempenho do profissional. Em casos mais acentuados, essa síndrome exige acompanhamento médico.

a) O termo Burnout vem do inglês burn (queima) e out (para fora, até o fim) e na gíria inglesa é usado para identificar os usuários de drogas que se deixaram

consumir pelo vício. Esse termo foi criado pelo inglês Herbert Freudenberg, em 1974 e o "Burnout" pode ser traduzido como "Combustão Completa".

b) A Síndrome de Burnout não deve ser confundida com depressão, pois está ligada a situações que envolvem o ambiente de trabalho do indivíduo. Já a depressão é relacionada a fatores da vida pessoal.

c) Essa síndrome provoca sintomas no colaborador como, por exemplo: exaustão emocional; perda do entusiasmo pelas atividades laborais; irritação; falta de paciência com os colegas de trabalho; desmotivação; o indivíduo acredita ser incompetente para exercer suas atividades e não valoriza sua produtividade.

d) Quem é acometido por essa síndrome também fica vulnerável a problemas que prejudicam a saúde física como: enxaquecas; insônia; dermatites e até problemas cardiovasculares.

e) Muitos profissionais que sofrem da Síndrome de Burnout atuam em empresas que: predominam normas extremamente rígidas; são podadoras do potencial criativo das pessoas; não abrem espaço para a tomada de decisões e os desafios apresentados são em excesso, sem que sejam dadas condições para que os funcionários atinjam suas metas.

f) Os gestores podem contribuir para que a Síndrome de Burnout não invada o ambiente corporativo. Para isso, ele precisa valorizar sua auto-estima, mas nunca acreditar que é o detentor da verdade absoluta e que é imune a cometer erros. Isso refletirá no clima organizacional e nos liderados.

g) A organização também tem papel fundamental na profilaxia à Síndrome de Burnout. Nesse sentido, é necessário identificar os agentes estressores que afetam os profissionais, modificá-los para que se adaptem às necessidades dos colaboradores. Esses fatores podem ser identificados através da comunicação face a face e também pela pesquisa de clima organizacional.

h) As pessoas também podem adotar ações individuais que ajudam a mantê-las longe da Síndrome de Burnout. Dentre essas, podemos destacar: adoção de uma alimentação saudável e balanceada; prática de atividades físicas compatíveis com a realidade de cada um; manter uma regularidade para o sono; ingresso em grupos que realizem passeios periódicos ou mesmo atividades voluntárias.

i) Mas é fundamental lembrar. Se a pessoa já se encontra com os sintomas da Síndrome de Burnout, não deve tentar resolver o problema isoladamente. É recomendado que se procure orientação de especialistas como psicólogos.

j) À área de RH vale uma recomendação. Caso identifique um profissional com os sintomas da Síndrome de Burnout ou mesmo fatores estressores que contribuam para esse mal. Deve-se conversar com a direção da empresa para que o problema não caia no "esquecimento" e, dessa forma, sejam adotadas iniciativas para ajudar o colaborador que enfrenta esse sério problema (BISPO,2010).

5.2 DESCUBRA SE VOCÊ É UM WORKAHOLIC

Conforme Bispo (2010) cita no portal qualidade de vida a constante busca pela melhor colocação dentro das empresas, pelo melhor salário, o esforço constante em atingir as metas, acabam levando as pessoas a se tornarem obcecadas pelo trabalho.

Cada dia mais funções são delegadas e maiores são as cobranças, o trabalho vai tomando cada vez mais espaço na vida da pessoa, e ela se afastando do lazer, da família e dos amigos. Tudo aquilo que no passado era importante e o fazia feliz já não importa mais, apenas o trabalho é prioridade.

Não são raros os casos de indivíduos que em virtude de inúmeras cobranças, passaram a fazer parte do "clube" dos workaholics - os viciados pelo trabalho. As pessoas obcecadas pelo trabalho não mantêm um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Não encontram tempo para um momento de descontração, mesmo que seja algo simples como fazer uma caminhada, assistir a um bom filme ou ouvir uma música que goste, mas não são apenas os momentos de lazer que os workaholics deixam de lado. Geralmente, o relacionamento com a família também é colocado em segundo plano.

Ele não consegue conversar com o cônjuge, acompanhar o desenvolvimento dos filhos e tampouco fazer uma simples ligação para as pessoas mais próximas e que o amam. Como prioriza o trabalho, não encontra outras atividades para seu próprio bem.

Isso compromete o relacionamento com os familiares, os amigos e termina no "isolamento". A sua vida tem duas prioridades: metas e obrigações que precisam ser cumpridas, mesmo que isso o leve ao desgaste físico e mental. A compulsão pode levar o indivíduo a perder a própria identidade e, por conseguinte, não reconhecer seus próprios limites.

“Respira 100% trabalho” e tem a sua autonomia comprometida. Acredita que sua vida é resumida à empresa. A preferência pelo ambiente de trabalho à própria casa é notória. O vício o leva a chegar mais cedo e sempre sair depois dos colegas. E se alguém questiona o motivo do expediente prolongado, o workaholic alega que precisa adiantar alguma atividade e isso se repete toda a semana. A sua motivação, geralmente, resume-se à ganância, à vaidade, à necessidade de se auto-afirmar e uma idéia fixa de assimilar completamente o ritmo acelerado do mercado trabalho.

6 ESTRESSE NO TRABALHO

Segundo Dippe (2010), as preocupações de garantir o menor preço, cumprir metas, manter a boa qualidade dos produtos e serviços, fazer frente aos concorrentes, gerenciar o excesso de cobrança dos gerentes, equilibrar as relações interpessoais e ainda, afastar o fantasma da demissão, são desafios enfrentados no cotidiano de muitos trabalhadores.

“Para realizar multitarefas o cérebro utiliza uma área específica, chamada de córtex pré-frontal, que controla a nossa capacidade de priorizar e realizar várias tarefas ao mesmo tempo”.

²⁴ Conhecimento Interativo, São José dos Pinhais, PR, v. 5, n. 2, p. 14-29, jul./dez. 2011.

O termo multitarefa vem sendo usado a partir da utilização dos computadores, que tem a capacidade de realizar várias tarefas ao mesmo tempo, ao contrário do que pensamos, a multitarefa pode tornar as pessoas menos produtivas e muito mais estressadas.

Quando realizamos várias tarefas simultaneamente, não conseguimos lembrar muito bem das coisas. Quando focamos em vários assuntos, não damos a atenção necessária a novas informações, as quais acabam não entrando em nosso depósito de memória, podendo desenvolver nos multitarefeiros a perda de produtividade ou menor efetividade das diversas tarefas realizadas, podem desenvolver sintomas de estresse, como irritabilidade, fadiga, dificuldade de iniciar ou manter o sono.

Muito importante para quem realiza várias tarefas de uma só vez é reservar um momento do dia para realizar tarefas únicas e prioritárias, as tarefas mais importantes devem ser concluídas antes de você começar outra de menor significância. Procure relaxar por alguns minutos várias vezes ao dia em repetidos intervalos ao longo de seu dia.

6.1 A INSATISFAÇÃO E O STRESS DOS EXECUTIVOS

Com a crescente pressão na busca de resultados, segundo Lacombe (2005), “em enquête realizada no portal Exame com 568 executivos de grandes empresas, 90% se queixaram do aumento de pressão e, 68% disseram que pensam em deixar o emprego.” Uma nova preocupação dos profissionais de recursos humanos é o acompanhamento de executivos para atenuarem suas atribuições contribuindo para o bem estar das pessoas e conseqüentemente nos resultados das empresas. Na maioria das vezes as empresas agem assim por questão de sobrevivência a curto prazo, mas as empresas que conseguem dominar esta situação, vão colher os frutos à longo prazo.

7 SEGURANÇA NO TRABALHO

Segundo Área Segura (2010), disponível em (<http://www.areaseg.com/seg>) segurança do trabalho é o conjunto de medidas que devem ser adotadas para minimizar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, por lei as empresas são obrigadas a ter uma equipe de segurança, mas a vantagem produtiva e de qualidade de vida para o colaborador é a função principal da segurança, investir em treinamento e conscientização para a realização de

operações seguras, evitando lesões corporais e afastamento, investir na prevenção e conscientização também é promover qualidade de vida para o trabalhador.

7.1 LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO

Segundo Saúde Brasil (2007), a síndrome de dor nos membros superiores, conhecida como lesão por esforço repetitivo (LER), é causada por tarefas que envolvem posturas forçadas ou movimentos repetitivos, também conhecidos por lesão por trauma cumulativo e por distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho, o nome mais acertado tecnicamente seria síndrome da dor regional. Mas como LER se tornou popular e até um nome comum, esta denominação foi adotada no Brasil. LER não é uma doença, é um fenômeno social, político e trabalhista. E o diagnóstico diferencial deve excluir tendinites e tenossinovites secundárias a outras patologias, como reumatismo, esclerose, osteoartrite e outras.

LER é conhecida desde a antiguidade com outros nomes, como por exemplo na idade média a doença dos escribas, que nada mais era do que tenossinovite que praticamente desapareceu com a invenção da imprensa.

Combater e evitar a LER no trabalho e em casa, pode começar pela atenção na postura. A ergonomia é adaptar o local de trabalho ao homem, porém não é só trocar um teclado ou um martelo, é necessário levar em conta as necessidades mentais e emocionais do trabalhador. O empregador que incentiva a ergonomia participativa leva em conta as opiniões dos trabalhadores e apóia à criação de comissões interna de LER, este grupo fica atento ao local de trabalho, para que seja confortável e seguro, eliminando e controlando as causas. Quando perceber o primeiro sinal de LER é bom procurar ajuda médica na empresa ou no serviço de saúde, um ortopedista poderá ajudá-lo avaliando e indicando medidas necessárias; se for tratada inicialmente as chances de recuperação são muito maiores.

Combater é muito fácil, ao acordar faça como seu cão ou gato, já percebeu que eles alongam os músculos ao acordarem, repita este alongamento durante seu dia. Faça exercícios de aquecimento muscular isso acelerará a circulação sanguínea aumentando o oxigênio disponível para os músculos.

No trabalho o fornecimento de equipamentos apropriados para que não se faça tanto esforço com as mãos diminuem a incidência desta síndrome.

7 ENDOMARKETING

Segundo Dias (2010), no início da década de 70, diante da necessidade que as empresas tinham de oferecer serviços de qualidade aos seus colaboradores criaram o Endomarketing, que é formado por um grupo de colaboradores de cada setor a fim de direcionar suas necessidade e facilitar a comunicação interna, opinião e participação do público interno da organização. “Endo” provém do grego e quer dizer “ação interior ou movimento para dentro”. Endomarketing é, portanto, marketing para dentro.

Essas ações estruturais visam a Qualidade de Vida dos colaboradores e da Organização, ajuda as pessoas que trabalham na empresa a sentirem-se parte dela, a estarem mais bem informadas e, conseqüentemente, a sentirem-se mais valorizadas e motivadas. Isso é muito importante, porque a motivação sempre reflete na qualidade do serviço, e isso reflete automaticamente os clientes externos.

Endomarketing, é um dos meios pelos quais se atingem melhores resultados, devido a participação e o comprometimento de todos.

As empresas precisam de resultados para produzir, sejam econômicos, humanos, sociais e até mesmo, políticos. Dessa forma, é preciso compreender que não se faz Endomarketing para que as pessoas sejam mais felizes, mas sim, para que elas produzam melhor, participem e logo, se realizem profissionalmente, ficando mais próximas de seu ideal.

Os objetivos do endomarketing:

- a) É convocar os colaboradores para terem novas idéias, e diferentes perceptivas.
- b) Valorizar a Importância de cada funcionário e do seu trabalho.
- c) Dar oportunidades para que eles tenham Inicativa, Motivação, Incentivo e responsabilidade de ambas as partes para trazer bons resultados a organização e aos colaboradores.

O grande desafio do Endomarketing é proporcionar aos colaboradores condição de valores como:

Transparência, empatia, afetividade, comprometimento e cooperação, transformando esses valores em crescimento e desenvolvimento dos empregados. Estes valores refletem em lucros e produtividade para a empresa.

CONCLUSÃO

Segundo autores consultados, realmente as empresas vem discutindo e estudando maneiras de fornecer a seus colaboradores melhor qualidade de vida, mas quanto precisa investimento financeiro, ainda se vê como custo e acabam não aplicando ou não realizando estes projetos.

O aumento das tecnologias disponíveis obrigou os colaboradores atuais a uma mudança de atitude e a buscar cada vez mais interação, ocupando o tempo disponível para a família para realizar cursos de aperfeiçoamento e reuniões depois do horário de trabalho e até nos finais de semana.

Algumas pessoas levam muito sério a posição que ocupam nas empresas e na procura por subir de cargo rápido e na ânsia de fazer sempre mais no trabalho, acabam ficando viciadas em trabalho e não conseguem se desligar, acabam trabalhando muitas horas, causando doenças e síndromes que comprometem o rendimento profissional.

As leis de segurança do trabalho e a norma regulamentadora vem somar e contribuir com as empresas na missão de atingir um ponto de equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida, ações como grupos internos de Endomarketing vem contribuir para as relações pessoais, uma missão não muito fácil, diante da realidade que se apresenta a competitividade empresarial deste mundo hoje globalizado.

O grupo realizou uma pesquisa de opinião dentro de uma empresa, e as respostas encontradas vieram a confirmar o que percebemos em nossa pesquisa nos livros e sites pesquisados.

As empresas não divulgam de maneira adequada os programas que disponibilizam a seus colaboradores, em sua maioria os funcionários gostariam de ter uma atividade de lazer após ou durante o expediente.

Dos pesquisados todos tinham uma ou mais idéia para sugerir novas opções, ou melhorias dos programas disponibilizados.

REFERÊNCIAS

BISPO, P. **Descubra se você é um workaholic.** Disponível em: http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida> acesso em: 08 jun. 2010.

BISPO, P. **Síndrome de Burnout.** Disponível em:
<http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida> acesso em: 08 jun. 2010.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Campos, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações.** 8ª ed. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2004.

DIAS, J. G. G. **O que é Endomarketing.** Disponível em:
<<http://www.endomarketing.com/diversos/1k.pdf>> acesso em 01 jun. 2010.

DIPPE JR, T. **Estresse no Trabalho.** Disponível em:
<<http://portaldocoracao.uol.com.br/materias.php?c=saude-mental&e=3860>> Acesso em: 25 mai. 2010.

DRUCKER, P. F. **Fator humano e desempenho.** São Paulo: Editora Pioneira Thomson, 2002.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: Princípios e tendências.** São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

LEI DA RESPONSABILIDADE SOCIAL, SA 8000. Disponível em:
<http://www.br.sgs.com/pt_br/home_br_v2.htm> acesso em: 28 mai. 2010.

LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO, Disponível em:
http://www.saudebrasilnet.com.br/SBN_PORTAL/frmMateria.aspx?COD_MATERIA=201&COD_SECAO=75> acesso em 28 mai 2010.

LOBOS, J. **Qualidade! Através das pessoas.** São Paulo: Editora Gráfica Hamburg Ltda , 1991.

OLIVEIRA, O. J. **Gestão da Qualidade: Tópicos avançados.** São Paulo: Editora Pioneira Thonson Learning, 2004.

PIRÂMIDE DE MASLOW. Disponível em:
<http://educacaoeaprendizagem.com.br/blogs/pet2010d/files/2010/03/piramide_de_maslow1.gif> acesso em: 27 mai. 2010.

SEGURANÇA DO TRABALHO. **O que é segurança do trabalho.**
<<http://www.areaseg.com/seg/>> acesso em: 02 jun. 2010.

Silva, S. J. **Qualidade de Vida.** Disponível em :
<<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/qualidade-de-vida/13135/>> Acesso em: 13 mai. 2010.