

Influência do ambiente de trabalho na saúde física e emocional do trabalhador: estudo ergonômico em uma fábrica de máquinas industriais

CLAUDELIR CLEIN

(UTFPR) claudeliradm@gmail.com

RENATO TONELLO

(UTFPR) renatotonello@yahoo.com.br

SERGIO LUIZ RIBAS PESSA

(UTFPR) slpessa@utfpr.edu.br

Resumo: O ambiente de trabalho é o local no qual o trabalhador passa grande parte da sua vida, cerca de um terço do dia vive-se em função do trabalho. A busca por qualidade de vida dentro das organizações torna-se cada vez mais constante, pois existe o entendimento de que não é possível trabalho satisfatório e produtivo sem contar com um ambiente de trabalho saudável. Este estudo tem o objetivo de verificar as condições de trabalho de uma empresa que trabalha na fabricação de máquinas para indústrias que fabricam painéis, visando levantar informações que possibilitem a análise dos aspectos ergonômicos envolvidos durante a realização das atividades. Busca-se ainda, através dos dados coletados, contribuir para com a empresa no alcance de um ambiente de trabalho agradável, que proporcione bem-estar e qualidade de vida, e evite transtornos físicos e psicológicos a seus colaboradores.

Palavras-chave: Ergonomia. Ambiente de trabalho. Qualidade de vida.

The influence of working environment in physical health and emotional labor: an ergonomic study in an industrial machine factory

Abstract: The desktop is the place where the worker spends most of his life, about a third of the day if you live in function of the work. The search for quality of life within organizations becomes increasingly more frequent, as there is understanding that you can not work satisfying and productive addition to a healthy working environment. This study aims to verify the working conditions of a company dealing in manufacturing of machinery for industries that manufacture pots, in order to gather information to enable the analysis of ergonomic aspects involved in carrying out activities. Search is also, through the data collected, contributing to the company in achieving a positive work environment that provides wellness and quality of life, and avoid physical and psychological disorders to their employees.

Keywords: Ergonomics. Work environment. Quality of life.

INTRODUÇÃO

As organizações desde a década de 80 passaram a resgatar a consciência do valor do capital humano existente em cada trabalhador presente em seu quadro funcional. Longe de se precificar o valor de cada indivíduo, este despertar vem trazendo consciência sobre a importância da capacidade produtiva, habilidade e talento inerentes e presentes nos trabalhadores inseridos no processo produtivo.

Por maior e melhor que seja o parque de máquinas instalado, os resultados e perfil final dos produtos estão diretamente ligados à presença de profissionais qualificados e motivados.

Os investimentos na busca de condições adequadas de trabalho, buscando manter a qualidade de vida no ambiente laboral, proporcionando treinamentos e habilitação de forma continuada, com análises e padronizações que contemplem soluções ergonômicas positivas, tem resultado em ganhos de qualidade e produtividade (HAUCAP, 2000).

METODOLOGIA

Este estudo de caso foi realizado através da análise de dados de uma única organização, em profundidade na busca do amplo e detalhado conhecimento (GIL, 1991). Os dados da pesquisa foram coletados por meio de uma ferramenta estruturada em formulário, tendo caráter quantitativo, apresentado aos colaboradores que responderam de forma anônima e entregaram na mesma ocasião.

Entretanto, também foi feito um estudo bibliográfico, pois foi desenvolvida a partir de material já elaborado, cujo os autores estão citados no referencial teórico. O universo para a coleta dos dados foi uma indústria de fabricação de máquinas para indústrias de manufatura de painéis, localizada na região sudoeste do estado do Paraná, que conta com 19 colaboradores em seu quadro de pessoal.

As informações foram coletadas no dia 25 de julho de 2011, na própria empresa em horário de trabalho. O percentual de pessoas que responderam o questionário foi de 74% do total de colaboradores, sendo 14 funcionários que se encontravam na empresa no momento de aplicação da pesquisa.

ERGONOMIA

Com as constantes transformações no mundo do trabalho, as organizações procuram cada vez mais disponibilizar um ambiente de trabalho saudável para seus colaboradores. Possibilitando assim, que as atividades do cotidiano sejam desenvolvidas de forma satisfatória no que se refere a aspectos ergonômicos.

Segundo Saliba (2010, p. 23) “a ergonomia cuida da adaptação das condições de trabalho às características psi-

cofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e eficiência no desempenho”. Quando existem meios que proporcionem o bem-estar do indivíduo no decorrer da realização das atividades de trabalho, o retorno é pessoas com alto nível de motivação, sendo fator vital para maior produtividade, que resultarão em vantagem competitiva.

Barbosa Filho (2008) indica o foco da ergonomia e bem estar:

Ergonomia: a ciência do conforto humano, a busca do bem-estar, a promoção da satisfação no trabalho, a maximização da capacidade produtiva, a segurança plena etc. São muitas as definições empregadas para expressar o conceito de ergonomia. Todavia, é consenso que seu objetivo é proporcionar ao homem condições de trabalho que lhe sejam favoráveis, com intuito de torná-lo mais produtivo por meio de um ambiente de trabalho mais saudável e mais seguro, que solicite desde menores exigências e, por consequência, concorra para um menor desgaste, resultando, portanto, em menores oportunidades à integridade de sua saúde.

Os trabalhadores têm diferentes características e limitações individuais, que precisam ser estudadas e analisadas para atingir os objetivos de proporcionar um ambiente de trabalho que satisfaça seus anseios e expectativas. Os desgastes, esforços físicos exagerados, e os possíveis danos à integridade da saúde humana, provenientes de condições inadequadas de trabalho, podem ser evitados quando é investido em qualidade vida, que é alcançada através da disponibilização de melhores condições de trabalho.

A visão dos profissionais que elaboram projetos de novos locais de trabalho, de ampliação ou adaptação dos que já estão em andamento, precisa levar em conta as particularidades inerentes de cada tarefa a ser realizada, e qual o perfil do colaborador a ser contratado para realizá-las. Para atingir resultados positivos na adaptação das condições de trabalho ao homem, é necessário realizar um estudo ergonômico, levantando dados e informações que direcionarão e darão suporte para tomada de decisão, com base em análises que transcendam o impacto do aspecto relacionado ao esforço físico do indivíduo, abordando todos os fatores que podem influenciar em seu desempenho e comportamento.

PROJETO ERGONÔMICO DO LOCAL DE TRABALHO

O avanço constante das inovações tecnológicas, e demandas laborais, faz com que as organizações desenvolvam novos métodos de trabalho, exigindo atenção e comprometimento com as pessoas que utilizam máquinas e equipamentos entregues aos seus cuidados. O treinamento, qualificação, e adaptação dos colaboradores de uma determinada organização, possibilitam a utilização eficiente dos recursos de produção, que fazem parte de sua estrutura.

O surgimento de novas tecnologias exige que as empresas projetem seu espaço físico da forma que possa adequá-lo aos seres humanos, que ali produzirão e buscarão alcançar as metas e objetivos estabelecidos.

Em muitas operações produtivas, novas demandas, tecnologias e métodos de trabalho reconcentraram a atenção em como as pessoas ligam-se às partes físicas de seus trabalhos. Isso é especialmente verificado nos trabalhos de escritórios e relacionados com informação, devido à predominância de “interfaces” com computador, teclado e tela. Entender como os locais de trabalho afetam o desempenho, a fadiga, o desgaste e os danos físicos, é parte da abordagem ergonômica do projeto do trabalho (SLACK, 2008).

Quando o trabalho é desgastante, com número de repetições além do que se pode suportar, provoca reações e danos na saúde física e psicológica. Isso porque, a exaustão constante leva o corpo ao limite, e ao passar por tais situações sofre consequências negativas, e as complicações advindas do desgaste físico agride também o fator psicológico, levando ao desequilíbrio emocional.

Ao desenvolver o projeto de trabalho deve-se planejar visando um local seguro, que viabilize ao colaborador qualidade de vida, que atenda aos interesses coletivos, e que não deixe de atender os objetivos organizacionais como, qualidade, rapidez, confiabilidade, flexibilidade e custo. Os profissionais responsáveis pelo desenvolvimento do projeto, precisam conciliar os objetivos organizacionais com os objetivos das pessoas que realizam as atividades necessárias para a produção e prestação de serviços. A busca pelo entendimento e atendimento das expectativas de ambas as partes, tanto dos colaboradores, como da organização, deve estar presente sempre que se pretende projetar, adaptar ou melhorar um ambiente de trabalho (SLACK, 2008).

Segundo Martins (2005), “o trabalho e o local de trabalho devem-se adequar ao homem, e não o contrário”. Em relação aos trabalhos que são realizados manualmente torna-se necessário abordar alguns aspectos considerados fundamentais, entre os quais, os movimentos que serão realizados pelos colaboradores, e quais as características e condições do ambiente e posto de trabalho em que se desenvolverão as atividades.

Como surgem frequentemente novas demandas, tecnologias e métodos de trabalho, reações são desencadeadas no trabalhador, e dependendo da forma como são organizados e utilizados, podem afetar seu desempenho, provocar a fadiga e danos a sua saúde. No projeto do trabalho a ser realizado é preciso avaliação e análise de todos os aspectos envolvidos, visando evitar que por falta dos devidos cuidados, sejam gerados problemas que afetem negativamente o trabalhador (SLACK, 2008).

ASPECTOS ANTROPOMÉTRICOS E NEUROLÓGICOS

As melhorias pretendidas para um determinado ambiente de trabalho precisam ser objeto de estudo e comprometimento, pois a análise, entendimento e envolvimento são fundamentais para melhor direcionar medidas que proporcionem uma transformação segura e confiável.

Tais melhorias ergonômicas preocupam-se inicialmente nos chamados aspectos antropométricos do trabalho, que são os relacionados com tamanho, forma e habilidades físicas das pessoas, podendo, assim, ter condições de mudanças e adaptações viáveis e significativas. É preciso contratar e direcionar pessoas certas para o local e equipamento certo, evitando criar problemas tanto para a organização como para o colaborador, apenas pela iniciativa de análise e compreensão do contexto que se pretende atuar.

Outro fator que precisa ser compreendido e analisado pelos profissionais do campo ergonômico, é o que se chama de aspectos neurológicos, que são as capacidades sensoriais das pessoas, em que a preocupação está na forma como são usadas em seus trabalhos. É através da compreensão dos aspectos neurológicos do projeto do trabalho, que incluem visão, tato, som e talvez mesmo cheiro que o local de trabalho apresenta, que se torna possível informar ao operador sobre o local a ser trabalhado, e receber dele informações como retorno, que permitem adaptar e melhorar o ambiente de organizacional (SLACK, 2008).

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Com a realização do presente estudo foi possível coletar dados que foram tabulados e analisados, e que podem contribuir significativamente para com a empresa e seus colaboradores.

Perguntado ao colaborador se o ambiente de trabalho em que desenvolve suas atividades é agradável e seguro, 34% responderam que sim, e que concordam plenamente, 66% que concordam em partes, e não houve quem não concordasse. A maioria dos colaboradores não percebe o ambiente de trabalho como sendo totalmente agradável e seguro.

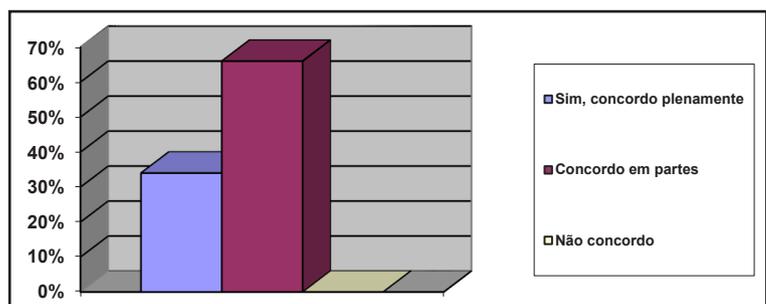


Figura 1 – Ambiente agradável e seguro
Fonte: dados da pesquisa.

A percepção de bem-estar e segurança por parte do indivíduo precisa estar presente em seu dia a dia de trabalho, pois quando o ambiente proporciona a sensação positiva da maioria dos colaboradores, o resultado é maior motivação para o desempenho das atividades. Problemas relacionados à falta de segurança precisam ser encarados pelos gestores da empresa com seriedade, pois são fatores que impedem que os trabalhadores tenham confiança e motivação para com o trabalho.

Todas as decisões do projeto de trabalho deveriam tentar planejar trabalhos que possam envolver o interesse dos funcionários, sejam inerentemente seguros e ofereçam razoável qualidade de vida de trabalho, assim como atendam aos objetivos mais convencionais da administração de operações – qualidade, rapidez, confiabilidade, flexibilidade e custo. (SLACK, 2008).

A insegurança impede que seja possível trabalhar com liberdade e auto-estima, o indivíduo fica tenso quando se sente pressionado por fatores externos que estão fora de controle, com maior probabilidade de desenvolver o estresse excessivo, e mais vulnerável a sofrer problemas em sua saúde, (ROBBINS, 2005).

Questionado ao colaborador se são disponibilizados pela empresa equipamentos de proteção individual, 83% disseram que sim, todos os que necessitam, 17% que sim, mas não todos os que necessitam, e que não são disponibilizados, não pontuou.

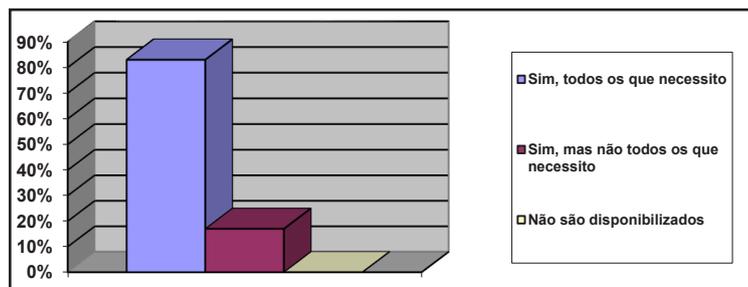


Figura 2 – Equipamentos de proteção individual

Fonte: dados da pesquisa

Identifica-se que todos os colaboradores recebem por parte da empresa, equipamentos de proteção individual, se não todos os que necessitam pelo menos parte deles. Mesmo que não haja trabalhadores sem equipamentos de proteção individual, percebe-se que uns não contam com todos os equipamentos que precisam o que deve ser estudado e analisado pelos gestores, para que não aconteça de surgirem problemas de saúde ou acidentes por falta de cuidados necessários.

Ao disponibilizar equipamentos de proteção individual, a empresa mostra que procura fazer com que não aconteçam acidentes de trabalho, e surjam problemas de saúde pelo motivo de inobservância de normas de segurança. O

alcance de qualidade de vida e melhores condições de trabalho dependem do cuidado com a saúde das pessoas, que tendo maior segurança para a realização de suas atividades, terão menos propensão a sofrer complicações com relação ao trabalho que realizam.

No entanto, por mais que a empresa tome todos os cuidados necessários com máquinas e equipamentos, os colaboradores também necessitam de atenção durante a realização de suas atividades. E por mais que haja cuidado de ambas as partes, podem acontecer imprevistos que estão fora de controle, como quando o ser humano passa por momentos de distração provocada por noites de sono sem dormir, que prejudicam seu desempenho.

As conseqüências da falta de sono são graves, pois o organismo, e funções vitais do ser humano ficam comprometidos quando o indivíduo não repousa e não repõe as energias, que são adquiridos através do sono. Uma boa noite de sono é imprescindível para se obter rendimento no trabalho, ser mais produtivo e bem humorado, ter maior concentração e equilíbrio emocional.

Dormir bem é fundamental, pois não é possível ter bom desempenho profissional com noites sem sono, ou com algumas noites com poucas horas de sono. A falta de sono é prejudicial para a saúde de qualquer pessoa, causando distúrbios e complicações capazes de inibir sua capacidade produtiva, aumentar as incidências de erros no desenvolvimento das atividades de trabalho, comprometer sua segurança, impedindo que se possa adquirir qualidade de vida (CRONFLI, 2002).

Perguntado se o colaborador dispõe de espaço adequado para o desenvolvimento de suas atividades, 66% responderam que sim, e que concordam plenamente, 34% que concordam em partes, e que não concordam não obteve pontuação.

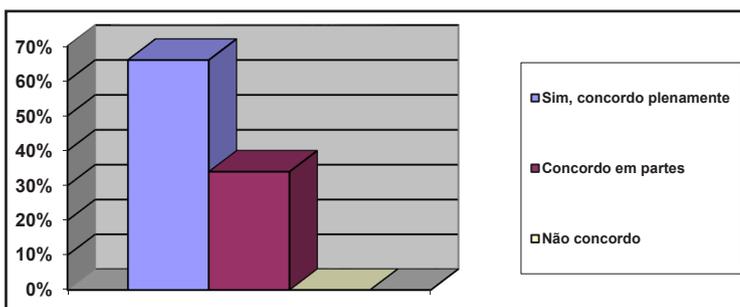


Figura 3 – Espaço adequado

Fonte: dados da pesquisa.

Verifica-se na análise dos dados, que quase a totalidade dos colaboradores dispõe de espaço para o desenvolvimento de suas atividades. Ao administrar empresas é necessário planejar com cuidado o layout para ter melhores condições de trabalho, como os produtos e materiais em

circulação, ou estocados na empresa. A circulação existente de pessoas também é motivo de planejamento no que se refere ao espaço disponível, pois todos os trabalhos realizados dependem dos colaboradores.

Da mesma forma, para cargas e descargas de produtos e materiais, os veículos precisam dispor de espaçamento mínimo que permita deslocamento e transporte seguro, e que possa reduzir o esforço dos colaboradores, evitando que percorram caminhos mais distantes, por falta de planejamento. Outro fator a ser considerado, é em relação aos espaços em torno de máquinas, podendo o indivíduo movimentar-se com liberdade que proporcione a realização de todos os movimentos necessários, sem exigir esforços desnecessários e prejudiciais à sua saúde (SALIBA, 2010).

Visando saber se o colaborador sente dores no corpo relacionadas ao trabalho que realiza, 24% disseram que sentem dores nas costas, 12% nas pernas, 12% nos pés, 14% nas mãos, 14% nos ombros, e 24% que não sente dores relacionadas ao trabalho que realizam.

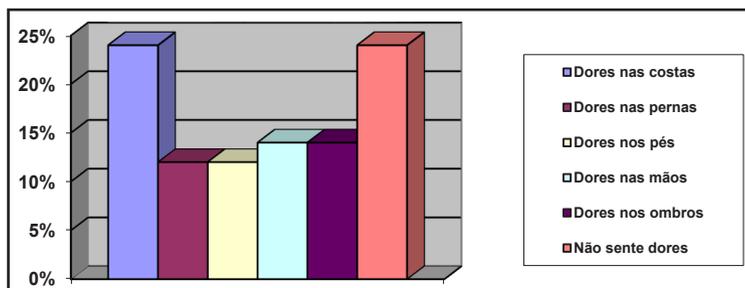


Figura 4 – Dores relacionadas ao trabalho
Fonte: dados da pesquisa

Conforme as informações no que diz respeito à dores no corpo relacionadas ao trabalho que o colaborador realiza, constata-se que a maioria sentem algum tipo de dor com relação ao desenvolvimento de suas atividades laborais. Ao trabalhar com dores, o indivíduo perde boa parte de sua concentração, pois é desconfortável e desgastante, e sua capacidade produtiva fica prejudicada diante das limitações provocadas pelas dores que sente.

Ao identificar que as pessoas que trabalham na empresa, estão enfrentando problemas que afetam o desenvolvimento do trabalho, é preciso buscar formas para minimizá-los, para que não passe de problemas físicos para psicológicos. Quando a pressão física é maior do que pode ser suportado pelo indivíduo, pode resultar em desgaste e abalo emocional, que podem sobrecarregar e causar estresse excessivo, prejudicando e inibindo seu potencial de trabalho.

Diante disso, torna-se necessário por parte da empresa, evitar pressões exageradas que inibam a capacidade produtiva do trabalhador, pois exigir além do que é possível suportar, pode sufocar e incapacitar a criatividade e rendimento

profissional. Mas não é somente a empresa que pode solucionar a situação de estresse vivenciada pelo colaborador, o mesmo, também pode assumir a responsabilidade de buscar reduzi-la. Talvez o estresse sentido referente ao trabalho, esta ligado à mal administração do tempo, falta de exercícios físicos, ou até técnicas de relaxamento, que se levado a sério e dedicação contribuem para aliviar pressões, e estimular a capacidade de lidar com situações difíceis com maior flexibilidade e equilíbrio emocional (ROBBINS, 2005).

Perguntado se o colaborador sente-se estressado no ambiente de trabalho, 16% responderam que sim e frequentemente, 50% que raramente, e 34% que não.

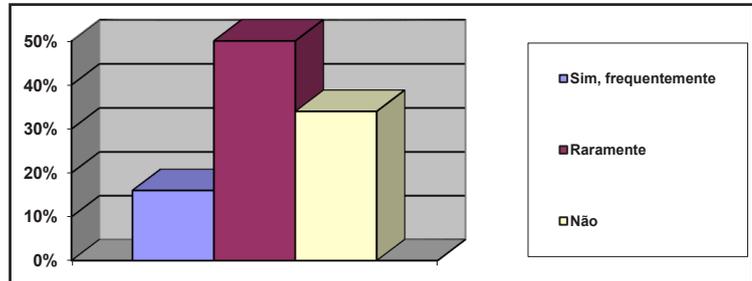


Figura 5 – Estressado no ambiente de trabalho
Fonte: dados da pesquisa

Verifica-se na análise dos dados, que o número de pessoas que sente-se estressado no ambiente de trabalho é relativamente pequeno, sendo que 50% raramente, e trinta e quatro por cento respondeu que não apresenta sintomas de estresse.

Segundo Robbins (2005, p. 440) “não são poucos os fatores que podem ser fontes de estresse dentro de uma organização. Alguns exemplos são as pressões para evitar erros ou cumprir prazos, a excessiva carga de tarefas, um chefe exigente e insensível, e colegas desagradáveis”. Para mudar e cenário vivenciado pelo colaborador, de estresse excessivo, deve-se buscar criar um ambiente de trabalho que permita o desempenho das atividades atribuídas aos colaboradores, de forma satisfatória, motivadora e harmoniosa.

Os sintomas apresentados por alguém que passa por uma situação de estresse, desgaste provocado pelo estresse excessivo, se manifesta de formas diferentes em cada pessoa, podendo ser físico, em que limita funções vitais; psicológico, desestabilizando o equilíbrio emocional, podendo desencadear ansiedade, medo, depressão, e outros problemas relacionados a fatores psicológicos do indivíduo; e comportamental, mudando o comportamento diante de situações impostas e expostas, deixando a pessoa de agir de acordo com seus princípios e valores, passando a forjar um comportamento, que irá lhe causar desconforto e mal-estar, o que provocará prejuízos a sua saúde (ROBBINS, 2005).

Questionado ao colaborador se a empresa realiza ginástica laboral durante a jornada de trabalho, todos responderam que não é realizado.

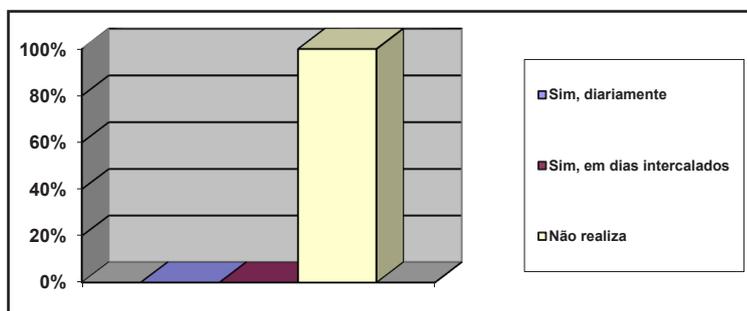


Figura 6 – Ginástica laboral
Fonte: dados da pesquisa

Os dados coletados permitem identificar que não é realizada pela empresa, a prática de ginástica laboral para seus colaboradores. E, como a empresa trabalha com máquinas que exigem do trabalhador esforços e movimentos repetitivos, torna-se necessário que seja providenciada a contratação de profissional, ou prestadores de serviços, que trabalhem com seus colaboradores, visando evitar problemas de saúde relacionados com o trabalho que realizam.

Como já constatado pela pesquisa, grande maioria dos colaboradores sente alguma dor relacionada ao trabalho. Diante disso, proporcionar horário de parada no trabalho, juntamente com a prática de ginástica laboral, e ainda disponibilizar um lanche para repor às energias dos trabalhadores, pode contribuir significativamente para com a saúde e qualidade de vida dos que ali empregam sua força de trabalho. A prática de ginástica laboral contribui para aliviar as tensões da rotina diária, o que permite ao colaborador melhorar seu desempenho, uma vez que possibilita renovar e recuperar suas forças, o que garante maior produtividade.

Em qualquer ramo de negócios existem cobranças e desafios das mais diferentes formas, o que muitas vezes causa exaustão do indivíduo, podendo provocar doenças relacionadas ao trabalho. Para evitar transtornos tanto para a empresa, como para o trabalhador, torna-se preciso o comprometimento e investimento de medidas de prevenção de doenças e acidentes, e correção de formas errôneas de postura durante a realização de cada atividade.

Perguntado se a empresa realiza pesquisas sobre satisfação de seus colaboradores em relação às condições ergonômicas de trabalho, 66% disseram que sim e frequentemente, 17% que sim, mas raramente, e 17% disseram que não realiza.

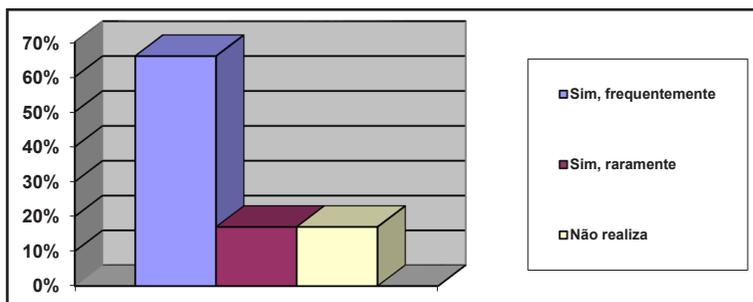


Figura 7 – Satisfação dos colaboradores
Fonte: dados da pesquisa

Com os dados coletados, verifica-se que a empresa procura saber o nível de satisfação de seus colaboradores, sendo ponto forte que contribui para maior comprometimento de todos. Ao perceberem que existe a preocupação em conhecer o que sentem em relação ao ambiente de trabalho, a sensação é de valorização, o que faz com que o envolvimento e busca por resultados seja objetivo não só da organização, mas de cada colaborador.

Pesquisar sobre a satisfação das pessoas que realizam as atividades necessárias ao alcance dos objetivos organizacionais, permite tomar decisões e direcionar esforços de forma eficiente, podendo adequar o ambiente de trabalho às necessidades individuais e coletivas dos colaboradores. Iniciativas que visem entender e compreender as expectativas das pessoas, ao passo que atendem aos seus anseios, também faz com que a empresa tenha em seu quadro de pessoal mais motivação, e assim, torne-se mais competitiva.

Também foi questionado ao colaborador, se a empresa busca adequar o ambiente de trabalho de forma a proporcionar bem-estar e qualidade de vida de seus colaboradores, 83% responderam que sim, e que concordam plenamente, 17% que concordam em partes, e que não concordam não pontuou.

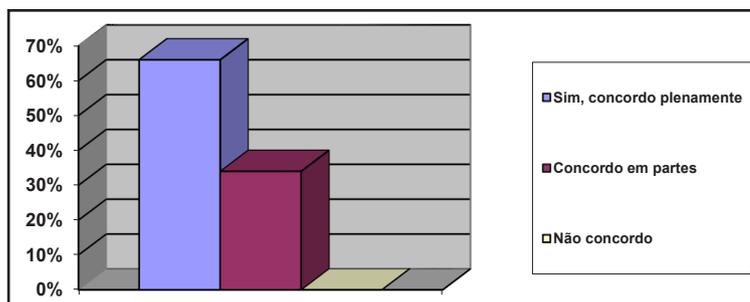


Figura 8 – Adequação do ambiente de trabalho
Fonte: dados da pesquisa

O ambiente de trabalho, além de ser o local em que se desenvolvem as atividades inerentes às funções do colaborador, deve proporcionar a sensação de bem-estar e qualidade de vida. Segundo Barbosa Filho (2008, p. 166) “qualidade de vida pode ser definida como o posicionamento do indivíduo, em resposta física ou mental, diante dos estímulos construídos a partir de suas percepções em confronto com as expectativas elaboradas para determinadas condições reais ou aparentes”. A busca por qualidade de vida dentro das organizações torna-se potencial que traz resultados positivos, pois quando as pessoas percebem o ambiente como agradável, os estímulos desencadeados são de bem-estar, o que se traduz em qualidade de vida, com menos riscos nocivos à saúde.

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor

a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de 'viver qualitativamente melhor' é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores (MARRAS, 2000).

A percepção de cada pessoa em relação ao ambiente no qual esta inserido, conforme sua capacidade e limitação, e análise que faz de determinado local, reflete o entendimento de que pode ou não proporcionar qualidade de vida no trabalho. A visão do conjunto das condições de trabalho, mesmo tendo as pessoas muitas similaridades, pode ser vista de formas diferentes, de várias maneiras, o que demonstra a complexidade em determinar um ambiente como gerador de qualidade de vida (BARBOSA FILHO, 2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização do presente trabalho, percebe-se através dos dados coletados que 76% dos trabalhadores sentem dor em alguma parte do corpo, indicativo forte de que as condições ergonômicas e de carga física do trabalho estão inadequadas. Identifica-se também, que a maioria dos colaboradores não percebe o ambiente de trabalho como seguro e agradável (66% dos pesquisados), o que corrobora que o ambiente não está adequado, e explica o índice de desconforto e dores sentidas pela maioria.

Em relação à busca por parte da empresa em adequar o ambiente de trabalho de forma a proporcionar bem-estar e qualidade de vida de seus colaboradores, verifica-se que 17%, ou seja, quase 1/5 da capacidade produtiva não sente o ambiente como adequado, e não enxerga a busca pelo bem-estar e qualidade de vida. Se considerar a situação dos 76% que sentem dores relacionadas ao trabalho que realizam, indica uma situação grave e percebida apenas por uma parcela menor de colaboradores.

Observa-se ainda, no que se refere com a disponibilização de equipamentos de proteção individual, que 17% dos pesquisados não conta com todos os que necessitam, colaborando assim, para o surgimento de problemas de saúde, e os relacionados à insatisfação com o ambiente de trabalho. No que diz respeito a pesquisas realizadas pela empresa, visando levantar dados sobre satisfação de colaboradores em relação às condições ergonômicas de trabalho, contatou-se que 1/3 da capacidade laboral fica à margem de ações corretivas, pois 34% indicam que a empresa não atinge seu objetivo de que todos participem expressando sua opinião.

Referente ao sentimento de estresse no ambiente de trabalho, 66% dos trabalhadores relataram que sofrem com estresse percebido, mesmo que a maioria destes diz ser raramente. Isso se deve à sobrecarga física ou ao esforço mental, provocados pelas condições desfavoráveis do ambiente, conforme constatado pela pesquisa. Sugere-se então, a necessidade de proporcionar aos colaboradores inter-

valos entre turnos de trabalho, aliados a prática de ginástica laboral e lanches, visando aliviar a tensão percebida pelos trabalhadores.

Conclui-se, assim, com o desenvolvimento deste estudo, que o ambiente de trabalho é fator de estudo e análise, pois quanto mais bem planejados forem os aspectos inerentes, melhores serão as condições proporcionadas ao colaborador. Para tanto, deve-se levantar as particularidades e elaborar o projeto do local de trabalho, levando em consideração os aspectos ergonômicos envolvidos.

Diante do contexto em que o trabalhador se encontra dentro das organizações, verifica-se a importância de buscar formas de melhorar a sua qualidade de vida. É preciso criar alternativas no ambiente de trabalho para não sobrecarregá-lo, fazendo com que suas atividades sejam prazerosas e satisfatórias, e não apenas obrigações e orientações que precisam ser observadas e cumpridas.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do Trabalho & Gestão Ambiental**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CRONFLI, Regeane T. **A importância do sono**. Disponível em: <<http://www.cerebromente.org.br/n16/opiniaio/dormir-bem1.html>>. Acesso em: 23 mai. 2011.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- HAUCAP, J.; WEY, C. Social capital and economic development. In: ADJIBOLOSOO, S. **Shaping the course of history and development**. Lanhan: University Press Of America, 2000. p. 21-42.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MARTINS, Petrônio G.; LAUGENI, Fernando P. **Administração da Produção**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart e JOHNSTON, Robert. **Administração da Produção**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.