

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**UMA VISÃO INTERDISCIPLINAR DO PROCESSO DE MANTER PESSOAS:
ESTUDO DE CASO NO SANTA LUZIA – O HOSPITAL DO SEUS OLHOS**

PATRICIA MENDES DA SILVA RIBEIRO

RECIFE

2016

PATRÍCIA MENDES DA SILVA RIBEIRO

**UMA VISÃO INTERDISCIPLINAR DO PROCESSO DE MANTER PESSOAS:
ESTUDO DE CASO NO SANTA LUZIA – O HOSPITAL DO SEUS OLHOS**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Administração.

Recife

2016

Ribeiro, Patricia Mendes da Silva

Uma visão interdisciplinar do processo de manter pessoas: estudo de caso no Santa Luzia – o hospital dos seus olhos. / Patricia Mendes da Silva Ribeiro. – Recife: O Autor, 2016.

59 f.; il.

Orientador(a): Prof^a. Ms. Andréa Karla Travassos de Lima

**Monografia (graduação) – Faculdade Damas da Instrução Cristã.
Trabalho de conclusão de curso, 2016.**

Inclui bibliografia.

1. Administração. 2. Gestão de pessoas. 3. Hospital Santa Luzia. 4. Segurança no trabalho. I. Título.

**658 CDU (2.ed.)
658 CDD (22.ed.)**

**Faculdade Damas
TCC 2016-489**

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PATRÍCIA MENDES DA SILVA RIBEIRO

**UMA VISÃO INTERDISCIPLINAR DO PROCESSO DE MANTER PESSOAS:
ESTUDO DE CASO NO SANTA LUZIA – O HOSPITAL DO SEUS OLHOS**

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Orientador (a): Ms. Andréa Karla Travassos de Lima

Professora Convidada: Ms. Andréa Regina Vanderlei

Dedico este trabalho a minha mãe Maria de Fatima e ao meu pai Luciano Ribeiro (*in memoria*), ao meu Marido Robson Reis e ao meu filho Lucas Reis, aos meus irmãos, a toda minha família Reis e em especial a Fabíola Mendes e Danielle Aleixo, que me deram forças para que eu iniciasse essa jornada.

AGRADECIMENTOS

O sucesso desta caminhada só foi possível graças à ajuda de várias pessoas. Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus por me dar forças e discernimento para não fraquejar e a Nossa Senhora por interceder e me cobrir com seu manto sagrado.

Agradeço a toda a minha família que torceram por mim e em especial a minha mãe que segurou a barra com meu filho desde que decidir voltar com a vida acadêmica. Agradeço também ao meu filho Lucas Reis, por toda paciência em me suportar quando eu não tinha paciência em lhe escutar, pois a mente já não assimilava mais nada.

Não poderia deixar de agradecer também ao meu parceiro de todas as horas, mas de todas as horas mesmo, Robson Reis! Pois, quando estava exausta do trabalho ele além de me buscar levava até a faculdade, procurava uma vaguinha embaixo de um pé de árvore e dormia já cansado do dia tão corrido de trabalho e ainda ajudava nas tarefas de casa quando chegávamos perto das vinte e três horas.

As minhas Anjas Danielle Aleixo e Fabiola Mendes, sem a ajuda tão valiosa de vocês eu não estaria aqui, que Deus ilumine e abençoe esses corações generosos de vocês, para que vocês continuem com essa linda missão que é a caridade.

Aos meus amigos de sala que não me deixaram abandonar o curso quando eu derramava lágrimas de exaustão depois de pegar várias conduções para chegar até a faculdade e que mesmo com nossas diferenças de idade não me deixaram sentir excluída, ao contrário perto de vocês me sinto tão jovem tanto quanto.

Agradeço a minha mascote *cabrita* Mayara Batista, por topar sair de sua casa e passar dias na minha (para gritar nos meus ouvidos mesmo sabendo que detesto falar quando acordo) para me ensinar exatas. Nem pense que te deixarei em paz!

Por fim, agradeço aos professores que se tornaram nossos parceiros e amigos para vida, quero agradecer em especial a Michele Saito, jamais irei esquecer suas palavras e simpatia do primeiro dia de aula e Andréa Karla, minha prof/orientadora, pois, mesmo estando com muitas responsabilidades aceitou o convite para orientação do meu trabalho.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”

Charles Chaplin

Valeu a pena? Tudo vale a pena se a alma não é pequena. Quem que passar além do Bojador tem que passar além da dor.

Fernando Pessoa

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar o Processo de Manter Pessoas no Santa Luzia O Hospital dos Seus Olhos. Através de uma visão interdisciplinar, ou seja, que é uma fragmentação de disciplinas que busca mostrar a junção de dois conhecimentos distintos e analisadas pelas literaturas consultadas. Foi investigado inicialmente todo o processo de gestão de pessoas, com foco principal no processo de manter pessoas que é um conjunto de partes que visa evitar que os funcionários de uma empresa sintam-se insatisfeitos, ou seja, criando condições de saúde e bem estar, sendo elas: higiene do trabalho, segurança do trabalho, qualidade de vida do trabalho e relação de empregados com sindicatos. A metodologia utilizada se deu a partir de uma pesquisa bibliográfica e uma entrevista semi-estruturada baseada em um questionário contendo dezessete perguntas fechadas. A análise dos resultados obtidos apontou que a empresa objeto de estudo cria condições ambientais e psicológicas satisfatórias para que seus colaboradores obtenham satisfação e bem estar na organização seguindo o que diz a legislação. Concluiu-se que o objetivo deste foi alcançado, a empresa segue todo o processo com responsabilidade e sempre com o foco em manter seu cliente interno satisfeito e com sentimento de pertença e acolhimento pela organização.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Manter Pessoas; Hospital Santa Luzia.

ABSTRACT

The present work had as objective to analyze the Process of Keeping People in Santa Luzia The Hospital of Their Eyes. Through an interdisciplinary view, that is, it is a fragmentation of disciplines that seeks to show the junction of two distinct knowledge and analyzed by the literatures consulted. It was initially investigated the entire process of people management, with a focus on the process of keeping people that is a set of parties that aims to prevent employees of a company feel dissatisfied, ie creating health and well being, Being: work hygiene, work safety, quality of work and relation of employees with unions. The methodology used was based on a bibliographical research and a semi-structured interview based on a questionnaire containing seventeen closed questions. The analysis of the obtained results pointed out that the company object of study creates satisfactory environmental and psychological conditions so that its employees obtain satisfaction and well being in the organization following what the legislation says. It was concluded that the goal of this was achieved, the company follows the whole process with responsibility and always with the focus on keeping its internal customer satisfied and with a sense of belonging and acceptance by the organization.

Keywords: People Management; Keep People; Hospital Santa Luzia.

LISTA DE TERMOS EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

Call Center: Central de Atendimento

Hip Hop: Movimento Cultural da Juventude Norte Americana

Plug: Plugue

Reggaetón: Estilo musical que tem raízes na música latina e caribenha.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Gestão de Pessoas

Figura 2: Dimensionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Figura 3: Equipamentos de Proteção Individual

Figura 4: Pirâmide das Necessidades de Maslow

Figura 5: Qualidade de Vida no Trabalho, Contribuição das Ciências.

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Quadro 1: Fatores individuais que podem influenciar a incidências de acidente do trabalho

Quadro 2: O modelo de Walton pode ser esquematizado da seguinte forma

Quadro 3: Abordagem de Westley (1979)

Quadro 4: Fatores que podem Intervir na Qualidade de Vida

LISTA DE ABREVIATÖES

- CIPA** - Comissão Interna de Prevenção de Acidente
- CEMOF** - Centro Médico Octávio de Freitas
- CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho
- DORT** - Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
- EPI** - Equipamentos de Proteção Individual
- ISMA-BR** - Internacional Stress Management Association no Brasil
- QVT** - Qualidade de Vida no Trabalho
- LER** - Lesões por Esforços Repetitivos
- NR** - Normas Regulamentadoras
- PCMSO** - Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Justificativa.....	14
1.2 Objetivos.....	14
1.2.1 Objetivo Geral.....	14
1.2.2 Objetivo Específico.....	15
1.3 Estrutura do Trabalho.....	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1. Interdisciplinaridade.....	16
2.2. Processo de Gestão de Pessoas.....	17
2.3 Processo de Manter Pessoas.....	20
2.3.1 Higiene no Trabalho.....	20
2.3.2 Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho.....	22
2.3.3 Segurança no Trabalho.....	22
2.3.4 Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA).....	24
2.3.5 Uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s.....	26
2.3.6 Qualidade de Vida no Trabalho.....	29
2.3.7 Principais Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	34
2.3.8 Relação com Empregados e Sindicatos.....	37
2.4 Evidências Empíricas.....	38
3. METODOLOGIA	42
4. Estudo de Caso	43
4.1 Empresa objeto de Estudo.....	43
4.2 Resultados da Pesquisa.....	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	51
APÊNDECE 1 - Roteiro para entrevista semiestruturada.....	57
APÊNDECE 2 - Nova Logomarca e companhia subir degraus ajuda perder calorias! Você Sabia? Consulte um especialista.....	58
ANEXO 1 – CIPA Informa.....	59
ANEXO 2 - Alguns equipamentos utilizados no Santa Luzia – O Hospital dos Seus Olhos.....	60

1. INTRODUÇÃO

A rotina causada pela organização quando má planejada para o colaborador ocasiona para ele as chamadas “doenças ocupacionais” que segundo Costa (2009, p.82) “são as moléstias de evolução lenta e progressiva, originárias de causa igualmente gradativa e durável, vinculadas às condições de trabalho”. Essas são bastante frequentes nas organizações, quando as mesmas não oferecem boas condições de trabalho aos seus colaboradores.

Tais fatores se dão pela não aplicação do processo de gestão de pessoas corretamente. Também é importante que todas as leis que regem a prática desse processo sejam seguidas, por isso, este trabalho aborda uma visão interdisciplinar, relacionando as disciplinas de Recursos Humanos (RH) com Direito do Trabalho. De acordo com Moraes Junior e Araújo (2009, p. 93), “essa interdisciplinaridade não se restringe à associação temática, mas à articulação entre ensino, pesquisa e trabalho, sem perda de conteúdos e a partir de ações coordenadas e orientadas para objetivos bem definidos”.

As pessoas não são mais vistas como fontes geradoras de lucro passando a serem vistas como pessoas que tem responsabilidades e comprometimento com a empresa. Portanto, diante do exposto a gestão de pessoas deve contribuir para que as empresas atinjam seus objetivos por meio do seu capital humano, buscando assim a colaboração de todas que nelas estão inseridas tanto para o alcance de seus objetivos individuais quanto para o alcance dos objetivos organizacionais (GIL, 2006).

Os processos de gestão de pessoas relacionam-se e influenciam-se entre si, são eles: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, quando aplicados de maneira correta apresenta bons resultados para organização, já que os colaboradores não buscam apenas a remuneração e sim mas também todos os fatores aliados a ela, como diz Chiavenato (2014, p. 401), “não basta agregar, desenvolver, recompensar e aplicar talentos. É preciso retê-los na organização sempre engajados e satisfeitos”. E para isso é necessário criar condições psicológicas e ambientais adequadas para realização das atividades e funções dos colaboradores nas organizações.

1.1. Justificativa

Quando implantado corretamente nas organizações o processo de manter pessoas traz grandes benefícios para os colaboradores e conseqüentemente para empresa, criando melhores condições tanto psicológicas como ambientais para ambos.

Tendo em vista que, esse processo requer uma maior atenção, pois implementação de suas partes é regida por leis, é de extrema relevância fazer um estudo interdisciplinar relacionando as áreas de Recursos Humanos e Direito do trabalho, com isso, este trabalho irá mostrar na prática o que deverá ser seguido por lei, fazendo-se entender a ligação dessas duas áreas estudadas.

Esperamos com essa pesquisa contribuir na formação de administradores e gestores que irão precisar aplicar a interdisciplinaridade nas organizações, agregando valores e obtendo um diferencial diante de seus concorrentes. Além disto, será mostrado os benefícios alcançados, a influência na produtividade mediante as medidas que são tomadas conseguindo assim prevenir e evitar acidentes no trabalho, possíveis doenças ocupacionais, qualidade de vida e uma boa relação com sindicatos.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o Processo de Manter Pessoas no Santa Luzia - O Hospital dos Seus Olhos em uma perspectiva interdisciplinar.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Apresentar conhecimentos teóricos sobre o Processo de Manter Pessoas, relacionados às disciplinas de Recursos Humanos e Direito do Trabalho.
- Conhecer o Processo de Manter Pessoas no Santa Luzia - O Hospital dos Seus Olhos.
- Comparar a teoria abordada com a prática percebida na empresa objeto de estudo.
- Propor melhorias ao Processo de Manter Pessoas na organização, caso necessário.

1.3 Estrutura do Trabalho

No Primeiro Capítulo, deste trabalho, está a introdução, nesta consta, um breve apanhado da temática estudada a escolha do tema e sua justificativa, o objetivo geral e os específicos e como o mesmo está estruturado.

O Segundo Capítulo, apresenta o referencial teórico sobre interdisciplinaridade, Processo de Gestão de Pessoas, Processo de Manter Pessoas e Evidências Empíricas, com embasamento de autores renomados que possui conhecimento na área estudada na qual será mostrada de acordo com tema escolhido.

No Terceiro Capítulo mostra metodologia do trabalho, contendo as especificações de como o mesmo foi elaborado.

No Quarto Capítulo expõe o estudo de caso, realizado no Santa Luzia O Hospital dos Seus Olhos, que tem o objetivo analisar profundamente o que foi descrito com a realidade.

Já no Quinto Capítulo está contemplada a conclusão de todo o conteúdo apresentado no trabalho.

Por fim, serão apresentadas as referências que foram utilizadas para a construção do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo apresenta a revisão da literatura sobre Interdisciplinaridade, Gestão de Pessoas com foco no tema Processo de Manter Pessoas, abordando os seguintes tópicos, considerados relevantes para o desenvolvimento desse estudo: Processo de Gestão de Pessoas apresenta todo o processo; Higiene e Segurança no trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho e Relações com Sindicatos, conceitos definidos pelos principais autores que se dedicaram ao assunto.

2.1 Interdisciplinaridade

A interdisciplinaridade parte da ideia que as formas de conhecimento não são em si trabalhosas. De acordo com Leis (2005, p. 8) “a interdisciplinaridade se transforma, de fato, numa nova especialização, apta para responder problemas e alimentar profissões”. Não existe uma conceituação definitiva, pois está sendo construída a partir das culturas disciplinares que existem com objetivo de sua abrangência conceitual com visão também disciplinar.

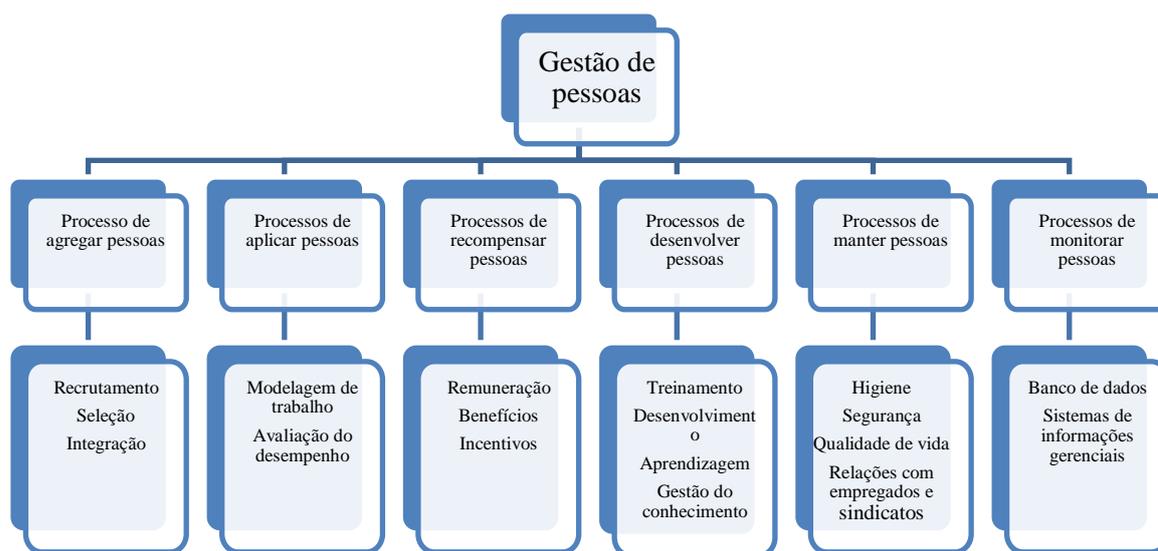
No campo conceitual a interdisciplinaridade será sempre uma resposta à abordagem disciplinar normalizadora tanto no ensino quanto na pesquisa dos mais diversos objetos de estudo. A interdisciplinaridade situa-se no campo onde se pensa na possibilidade de superação da fragmentação das ciências e dos conhecimentos que ambas produzem e onde ao mesmo tempo se demonstra resistência sobre um saber parcelado (THIESEN, 2008). Interdisciplinaridade envolve também a integração e o engajamento de educadores num trabalho conjunto de interação de disciplinas curricular. Que tem o objetivo de formação integral dos alunos, para que exerçam a cidadania de uma forma crítica, diante a globalização (COSTA, 2000).

As escolas têm investido na formação de docentes e a interdisciplinaridade atualmente está fazendo parte da linguagem dos professores. No entanto, eles já poderiam estar mais preparados diante da existência da fragmentação, porém, várias questões ainda existem para que se consiga chegar a superar essa dificuldade (GRACIA, 2006). Pois, o que se pretende com a interdisciplinaridade é integrar as disciplinas para que possam juntas resolver problemas rotineiros não desmerecendo a importância das disciplinas.

2.2 Processo de Gestão de Pessoas

O processo de Gestão de Pessoas é composto pelos processos de: agregar, aplicar, recompensar, devolver, manter e monitorar pessoas, ambos possuem relação entre si, de modo que um influencia o outro. De acordo com Chiavenato (2014, p.91) “esses processos constituem as rotas de ingresso das pessoas na organização”. Ver na Figura 1.

Figura 1. Gestão de pessoas



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014, p.14).

No Processo de Agregar, o recrutamento tem objetivo de localizar pessoas que desejam trabalhar para organização que possui vagas existentes ou, que ainda serão abertas (SNELL; BOHLANDER, 2009). Todo esse processo surge de uma necessidade interna da organização de contratar novos profissionais, realizando recrutamento externo ou da oportunidade aos seus colaboradores através do recrutamento interno (MARRAS, 2009). Depois de utilizado o recrutamento o responsável pelo mesmo poderá dar continuidade ao processo de agregar pessoas fazendo uma seleção do material humano que foi recrutado.

A seleção de pessoal tem por finalidade escolher candidatos que atenda as vagas recebidas pelo setor de recrutamento, com o perfil traçado pela organização para exercer o cargo que se encontra disponível (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2014). Esse processo fundamenta-se em dois campos: exigências do cargo, o qual é analisado as características que o cargo exige do profissional, para

que o mesmo tenha bom resultado das funções e, as características do candidato, que é o conjunto dos conhecimentos, habilidades e atitudes que faram com que o candidato tenha bom desempenho de suas tarefas (MARRAS, 2011). Segundo Garcia (2009, p.83) em relação à inexigibilidade de experiência superior a seis meses numa organização, “o artigo 442-A da CLT, impede para a contratação, a exigência de comprovação de experiência prévia na atividade por tempo superior a seis meses”, *in verbis*: “Art. 442-A.

Dando continuidade ao processo de agregar, a integração tem uma relevante importância após o recrutamento e seleção, pois, integrar as pessoas que são recém-chegadas na organização, faz com que as mesmas não se constringam com o desconhecimento da forma que irá trabalhar ou com algum item que vá de contra a seus valores, além de que as mesmas sintam-se acolhidas como novo profissional da organização (RUGGIERO, 2016).

O Processo de Aplicar Pessoas é utilizado para desenho de cargos e atividades que as pessoas irão desempenhar na organização (CHIAVENATO, 2008). Como também a avaliação de desempenho que tem objetivo de colher informações do desempenho e comportamento profissional do avaliado no trabalho, para identificar possíveis melhorias (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2014).

Após a descrição e avaliação dos cargos aparece o Processo de Recompensar Pessoas, que será a política salarial adotada pela organização. Ou seja, a organização pode comparar as remunerações da mesma com os cargos e remunerações existentes no mercado, para que não venha perder colaboradores por serem mal recompensados. Numa organização, para a hipótese de não ter ocorrido à definição do salário do funcionário, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 460, determina:

Art. 460- Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Benefícios e incentivos agregam um diferencial para organizações, benefícios flexíveis podem ser oferecidos, como planos de saúde caros ou baratos, com ou sem deduções, com ou sem odontologia, seguro de vida ou previdência privada ou até financiamento educacional bem como incentivos salariais, participação no lucro ou participação nos ganhos (BARBIERI, 2012).

Treinamento, desenvolvimento, aprendizagem e gestão do conhecimento fazem parte do Processo de Desenvolver Pessoas. Treinamento e desenvolvimento são processos distintos, o primeiro promove obtenção e habilidades, regras, conceitos e atitudes que buscam melhorar a capacidade dos funcionários nos seus papéis funcionais e o segundo é um processo que busca aperfeiçoar as capacidades e motivações dos colaboradores em longo prazo tornando-os relevantes para organização (FRANÇA, 2010).

O Processo de Manter Pessoas tem a função de criar condições ambientais e psicológicas para que o colaborador possa executar suas funções de maneira que não prejudique seu desenvolvimento tanto físico quanto mental, acidentes e doenças profissionais são constantes nas empresas, dados são levantados anualmente mostrando o alto índice de perda de produtividade, absenteísmo e aumento nos custos de assistência médica o que custa caro para as organizações (SNELL; BOHLANDER, 2009), para isso faz-se necessário que seja utilizado alguns programas na organização tais como: higiene e segurança no trabalho, qualidade de vida no trabalho e relações com sindicatos e empregados. Esse processo será apresentado detalhadamente mais adiante.

O último processo mostra a importância de acompanhar as operações e atividades realizadas. Monitorar Pessoas significa ter a certeza de que o que foi planejado seja bem executado de modo que os objetivos das organizações sejam obtidos com êxito. Um banco de dados é utilizado pelas empresas para que se possa obter armazenada as informações necessárias como: cadastro pessoal, cadastro de cargos e cadastro de remuneração (CHIAVENATO, 2005).

Ainda segundo o autor, banco de dados é à base do sistema de informações gerenciais. Esses sistemas acumulam e armazenam dados codificados para gerar e conseguir informações. Sistemas de informações são tecnologias utilizadas como computadores, redes e programas que dão suporte as informações e são ligados à tecnologia de informações, ligando todas as redes da empresa (MARRAS, 2009).

Após a realização de todos os processos de gestão de pessoas que é uma soma de políticas e práticas que permite o entendimento entre organização e seus colaboradores para que juntos possam ao longo do tempo realizá-las (DUTRA, 2009). No entanto, para que esse entendimento possa ser mantido por um longo prazo é essencial para as organizações focar na qualidade de vida das pessoas,

pois, é preciso que a empresa mantenha sempre os colaboradores engajados e satisfeito.

Para entender com mais clareza o processo que possibilita a retenção, engajamento e uma melhor satisfação das pessoas, o mesmo será abordado a seguir de forma, mas detalhada.

2.3 Processo de Manter Pessoas

Para manter os colaboradores satisfeitos e motivados é preciso uma série de cuidados especiais como: programas de higiene, segurança do trabalho, qualidade de vida na organização e relação com empregados e sindicatos (CHIAVENATO, 2008). Para isso, é preciso criar um processo que proporcione condições, tanto ambientais, quanto psicológicas às pessoas.

2.3.1 Higiene no Trabalho

A higiene e medicina do trabalho tratam de questões que estão ligadas a saúde ocupacional dos trabalhadores. Há uma relação entre alguns dos principais fatores que contribuem para a proteção e o bem estar do trabalhador. Com as necessidades provenientes da relação trabalhista, foi elaborada a portaria nº 24/94 que passou a regulamentar a elaboração de Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de zelar pela saúde ocupacional dos trabalhadores (MARRAS, 2009).

A organização de acordo com a medicina do trabalho é obrigada por lei a avaliar periodicamente os seus trabalhadores por meio de exames clínicos. Há uma relação entre alguns dos principais fatores que contribuem para a proteção e o bem estar do trabalhador. Tendo em vista que a força do trabalho do funcionário é vital para o mesmo e para o empregador, é responsabilidade do mesmo zelar pela saúde dos seus empregados e por condições adequadas para seus colaboradores, pois, ressaltamos que eles são peças essenciais para a organização.

Os autores Carvalho, Nascimento e Serafim (2014, p.278-279) citam o artigo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Capítulo V, Seção 1, preceitua:

Art. 157 – Cabe às empresas:

- I. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II. Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar, para se evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III. Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV. Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Desta maneira, as empresas passaram a assumir a obrigação de acompanhar periodicamente a saúde de seus funcionários através de exames, essas normas são regulamentadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 157. Esses exames clínicos classificam-se em:

- a) Exames admissionais: realizados todas as vezes que se admite um funcionário ao quadro efetivo da empresa, após processo seletivo.
- b) Exames demissionais: são realizados por médicos do trabalho nos trabalhadores que são demitidos ou demissionários, para atestar sua boa condição de saúde após desligamento de suas atividades da empresa.
- c) Exames de retorno ao trabalho: os trabalhadores são submetidos a essa avaliação, após voltar de um afastamento de 30 ou mais dias motivado por doenças, parto, acidentes etc.
- d) Mudança de cargos: esse exame de avaliação médica se faz necessário para saber se o trabalhador tem condições físicas para atuar no novo cargo ou função.
- e) Exames periódicos: devem ser realizados anualmente, ou em intervalos menores, por todos os trabalhadores, a depender dos órgãos oficiais ou médico responsável.
- f) Exames complementares: são exames destinados a trabalhadores que se expõe a riscos físicos ou químicos grave, devem ser realizados semestralmente ou em ocasiões especiais (MARRAS, 2014).

No entanto, esses exames têm o objetivo de preservar a saúde dos trabalhadores prevenindo aparecimento de doenças e lesões, podendo ser realizados por um médico do trabalho concernente ou não a empresa, evitando assim doenças que podem ser adquiridas no trabalho.

2.3.2 Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho

Ao longo dos anos as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) vem aumentando. É importante que se tenha algumas noções de campos de estudo, pois, a DORT abrange varias áreas profissionais e uma das mais importantes é a ergonomia (RIO, 1998).

Segundo Carvalho; Nascimento e Serafim (2014, p.285):

A ergonomia constituiu-se o processo que busca a elaboração de projetos que têm como finalidade diminuir ao máximo o esforço do empregado no manuseio de seus instrumentos de trabalho – máquinas, equipamentos, ferramentas, mobiliário etc.

A ergonomia luta para que doenças como Lesões por Esforços Repetitivos (LER) que fazem parte do grupo da DORT, quando ocasionadas por esforços repetitivos causados por manipulação de mecanismos de trabalho sejam evitados. Dessa forma a higiene do trabalho faz o controle das doenças e outros problemas que devem ser levados em consideração pela organização evitando assim, o afastamento dos seus colaboradores provisório ou definitivo causados por doenças profissionais mantendo um bom projeto de saúde e prevenção de acidentes, na empresa.

2.3.3 Segurança no Trabalho

A segurança no trabalho tem como base duas preocupações fundamentais, a primeira é prevenir acidentes no trabalho e a segunda eliminar as possíveis causas de acidentes. A segurança no trabalho no Brasil é regida pela própria CLT, que no seu artigo 162 dispõe o seguinte:

As empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do trabalho, estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o numero mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Além do cuidado com a saúde do trabalhador, do local onde o mesmo desenvolve suas funções e das condições do trabalho, também são deveres essenciais dos empregadores, prevenir e eliminar possíveis causas de acidentes. Essas obrigações impostas às empresas encontram fundamento no artigo 162 da CLT.

O programa de prevenção de acidentes tem como fundamento, informar os riscos de acidentes e condições que possam causar acidentes no trabalho aos seus colaboradores (MARRAS, 2009). Usado como instrumento de prevenção de acidentes, pode ser visto também como um elemento que dará uma lucratividade mais na produção, evitando perdas totais ou parciais da capacidade humana de trabalho, sendo assim, de grande importância para a organização (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2014).

Diante disto, vê-se que será obrigatória a instalação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) em estabelecimentos e locais de obras de acordo com o que dispõe as instruções do Ministério Do Trabalho. A este Órgão também compete regulamentar as atribuições à composição e o funcionamento das Comissões Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA's), conforme dispõe o Artigo 163, parágrafo único da CLT.

Essa regulamentação está reunida em um conjunto de Normas Regulamentadoras (NR's), que se totalizam em 29 normas, a qual cada uma trata especificamente de um tema ou de um aspecto importante para Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho (HSMT) (MARRAS, 2011). Essas normas regulamentadoras conforme Snell e Bohlander (2009, p. 451) "são comunicados pelos supervisores, afixados nos quadros de avisos, explicados nos manuais dos empregados e lembrados em cartazes colocados em equipamento". Podendo também ser passadas em reuniões e a novos funcionários efetivados ou não as empresas.

Contudo, o programa de prevenção de acidentes tem o objetivo de informar os riscos, e prevenir o trabalhador de acidentes. Contribuindo para um melhor rendimento na capacidade laboral dos funcionários. De tal forma que os mesmos não sofram qualquer risco de perda da capacidade em exercem suas atividades na função produtiva do seu trabalho.

2.3.4 Comissão Interna de Prevenção de Acidente

A Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) tem objetivo de perceber e descrever condições de riscos no ambiente de trabalho solicitando medidas que busquem eliminar ou neutralizar os mesmos, orientando os trabalhadores no que diz respeito à prevenção de acidentes.

Em relação aos representantes da CIPA, a NR 05 deixa claro alguns pontos importantes que precisam ser observados pelas empresas.

- a) A CIPA será composta por representantes tanto do empregador quanto dos empregados, disseminados de acordo com a quantidade de empregados no estabelecimento, como mostra a Figura 2.
- b) Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles nomeados.
- c) Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em votação secreta, do qual participem exclusivamente os empregados que tenham interesse em participar.
- d) O número de membros titulares e suplentes constantes da CIPA será considerado em ordem decrescente de votos apurados, observando o dimensionamento que rege a NR, como podemos observar na Figura 2 constante nesse trabalho, observando também as alterações baseadas em atos normativos de setores econômicos específicos.
- e) Quando as empresas não estiverem enquadradas nestas exigências, a mesma poderá designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR, podendo ser usados técnicas de participação dos empregados, através de negociação coletiva.
- f) O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, sendo permitida apenas mais uma reeleição.
- g) É vedada a dispensa sem se basear nas regras preestabelecidas ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA desde o dia de sua eleição até um ano após o final de seu mandato.
- h) Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não desvie das características de suas atividades normais na empresa, sendo impedido a sua transferência para outro estabelecimento sem a sua aprovação.

- i) O empregador deverá garantir que seus funcionários participantes da CIPA tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho que foram analisadas pela comissão.
- j) O empregador escolherá quem serão os seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.
- k) Os membros da CIPA, eleitos e designados tomarão posse no primeiro dia útil posteriormente após o término do mandato anterior.
- l) Em concordância com os membros da CIPA será indicado, um secretário e seu substituto, entre os participantes ou não da comissão, neste último caso será necessário que o empregador concorde.
- m) A documentação pertencente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição, posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.
- n) A documentação indicada no item acima deverá ser enviada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.
- o) As cópias das atas de eleição e posse dever ser fornecida pelo empregador os integrantes titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.
- p) A CIPA não poderá ser desfeita e nem poderá ser reduzido o número de representantes pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, mesmo havendo redução do número de empregados da empresa, a não ser, que as suas atividades sejam encerradas (MINISTERIO DO TRABALHO, 2015).

É necessário seguir a legislação para poder implementar a CIPA dentro da organização, com isso torna-se mais fácil tanto para a empresa quanto para seus empregados o cumprimento da Lei, onde será seguida a forma segura e correta. A Figura 2 apresenta um exemplo de como se basear em relação ao quantitativo de participantes da comissão, conforme o número de empregado que a empresa possui.

Figura 2. Dimensionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Dimensionamento de CIPA

*GRUPOS	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	101	121	141	301	501	1001	2501	5001	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
		a 19	a 29	a 50	a 80	a 100	a 120	a 140	a 300	a 500	a 1000	a 2500	a 5000	a 10.000	
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2

Fonte: Adaptada do Segurança do Trabalho (Waldhelm Neto, 2012).

A CIPA tem sido de extrema importância no que se refere à prevenção e combate a acidentes do trabalho, que envolve varias atividades, como por exemplo, instruções no combates a incêndios e utilização de equipamentos que auxiliam no combate ao mesmo, o uso de equipamentos de segurança que previnem acidentes no local de trabalho, bem como treinamento para as equipes no combate ao incêndio como prevenção de acidentes, monitoramento e aplicação de medidas de segurança, tanto determinadas por lei quanto pela organização e por fim, encaminhamento de sugestões e planos de trabalho elaborados para diminuir ou eliminar acidentes a direção da organização (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2014).

2.3.5 Uso de Equipamentos de Proteção Individual

Os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) tem como objetivo evitar graves lesões nos colaboradores em caso de acidente no trabalho. Os EPI's são dispositivos e produtos de uso individual pelo trabalhador, indicado para proteger dos riscos propensos que possam ameaçar a segurança e saúde no trabalho (SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO, 2008).

A utilização do EPI está mencionada na legislação trabalhista e a CLT presume que as empresas são obrigadas a fornecer aos seus colaboradores, todo material adequado aos riscos e em boas condições de conservação e

funcionamento, se não houver o cumprimento desse fornecimento e o funcionário vier a sofrer um acidente a empresa será responsabilizada de acordo com o que rege a lei. Esses equipamentos devem ser fornecidos de forma gratuita aos funcionários como também é de responsabilidades dos mesmos o uso, guarda e conservação (DOBROVOLSKI; WITKOWSKI; ATAMANCZUK, 2008).

Como citado anteriormente o uso desses equipamentos é de extrema importância tanto para a empresa que prevenirá a saúde e segurança dos seus colaboradores quanto para os mesmos, evitando assim, que algo de mais grave aconteça em caso de acidente no trabalho. Existem vários tipos de EPI's, cada um com seu modo de usar e sua finalidade específica dependendo da atividade trabalhista. Veja na Figura 3 alguns exemplos.

Figura 3. Equipamentos de Proteção Individual



Fonte: Adaptado do site Grupo Saúde e Vida.

O uso de tais equipamentos de proteção, os quais apresentados na figura 3 acima são de extrema necessidade, pois, o ambiente de trabalho oferece riscos, que podem ser: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, iluminação inadequada, eletricidade, probabilidade de incêndio ou explosão, armazenamento de produtos de forma inadequada, como os agentes tóxicos ou resíduos químicos e presença de animais peçonhentos. Corroborando com esta ideia, acrescenta que o EPI é usado para que

os colaboradores não se exponham a doenças ocupacionais, que comprometam a capacidade de vida e de trabalho dos funcionários, ressaltando que prejudica também na produtividade da organização (ALVES, 2013).

No intuito de que os empregadores obtenham o conhecimento de quais serão os equipamentos de proteção individual, necessários para a sua organização e conseqüentemente seus colaboradores, se faz primordial que os mesmos conheçam suas necessidades, analisando os possíveis riscos no espaço físico da organização ou na execução das atividades a fim de alcançar os objetivos traçados pela organização.

Analisando com cautela o ambiente organizacional a fim da identificação dos riscos, é possível a redução e/ou neutralização dos mesmos. Alguns fatores individuais têm um grau maior de elevação em consideração ao que se diz respeito aos acidentes ocasionados no trabalho. Veja no Quadro 1 que será apresentado a seguir:

Quadro 1. Fatores individuais que podem influenciar a incidência de acidente do trabalho

Características pessoais	Tendências predispostas do comportamento	Tipos de comportamento em circunstâncias específicas	Incidência de comportamento específico de acidente
Personalidade Inteligência Motivação Aptidões sensoriais Aptidões motoras Experiência etc.	Atitudes e hábitos indesejáveis Falta de habilidades específicas Tendência de assumir riscos etc.	Desatenção Esquecimento Percepção errada Malogro em seguir procedimentos Desempenho inadequado Aceitação de risco excessivo etc.	Coefficiente de probabilidade de comportamento de acidente de trabalho

Fonte: Adaptado de McCormick e Tiffin, 1977, v.3, p.108 *apud* (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2014, p.294).

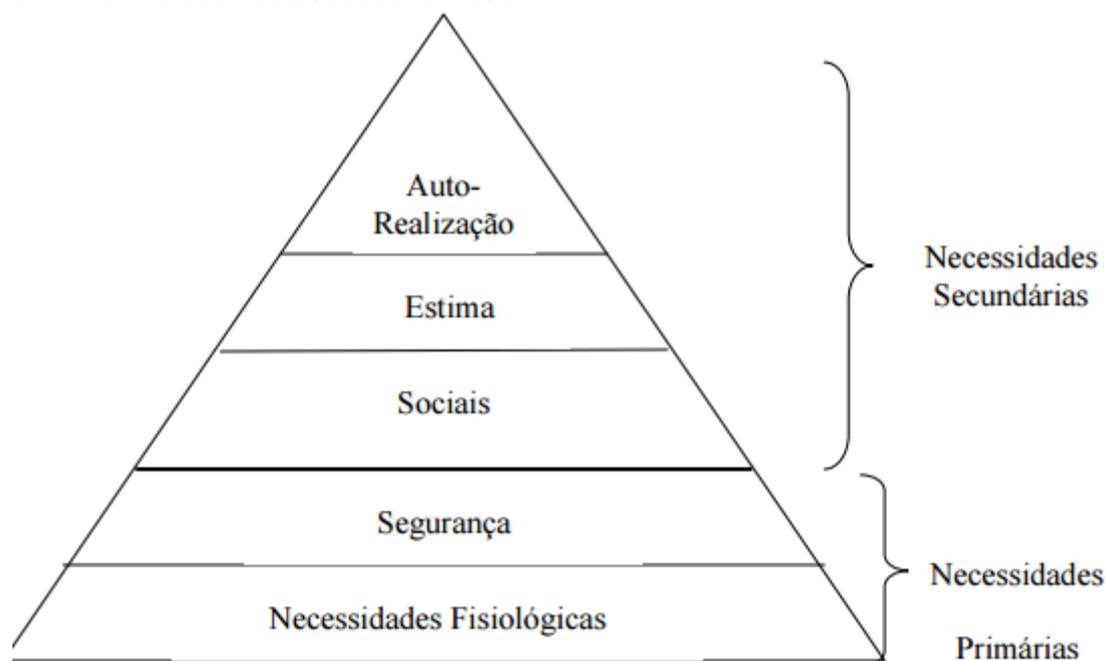
Com base no quadro 1, devemos ressaltar que os acidentes do trabalho não são provocados por determinadas causas isoladamente ou do fornecimento inadequado e má utilização do EPI, existem vários outros fatores que o influenciam os acidentes no ambiente organizacional, por isso, há importância de se ter uma orientação permanente, ou seja, uma orientação contínua em relação ao controle e da prevenção dos acidentes.

2.3.6 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) objetiva simplificar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização. Necessidades pessoais e recentes desafios no trabalho passaram a criar estímulos nas organizações para a prática de qualidade de vida personalizando novos conhecimentos e aptidões gerenciais (FRANÇA, 2010).

Para que as pessoas alcancem altos níveis de produtividade, elas precisam estar motivadas, e essa motivação vêm da participação e recompensa das mesmas, quando exercem suas atividades. A QVT vem preocupando desde 300 a.C, quando Euclides falava sobre geometria inspiravam os agricultores à margem do rio Nilo a executarem melhor os seus métodos de trabalho, fazendo com que o esforço físico dos trabalhadores diminuísse (VASCONCELOS 2001). Vários pesquisadores contribuíram para os estudos de melhoria para os trabalhadores, entre eles destacam-se Maslow, que criou a Hierarquia das Necessidades como apresentada na figura 4 a seguir, e a busca para satisfazer tais necessidades nos proporciona a tomar algum caminho (VERGARA, 2010).

Figura 4: Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: adaptado de Centenaro (2003, p.36).

A hierarquia das necessidades de Maslow tem como base que cada ser humano dedica-se para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais, para

isso definiu cinco dessas, mostrada na pirâmide acima. Abaixo uma breve explicação de cada uma delas:

- a) Necessidades fisiológicas: São as que têm relacionamento com ser humano e o ser biológico. Exemplos:

Pessoais: respirar, comer, beber, dormir e ter relações sexuais e etc.

No trabalho: Flexibilidade nos horários, necessidade de horários flexíveis, conforto físico, intervalos para descansos e etc.

- b) Necessidades de segurança: São que tem vínculo com as de sentir-se seguro.

Pessoais: segurança, manter no trabalho e etc.

No trabalho: estabilidade no emprego, boa gratificação, boas situações de trabalho e etc.

- c) Necessidades sociais: manter relações humanas harmônicas uns com os outros.

Pessoais: sentindo-se parte de um grupo, ter bom relacionamento familiar, assim como, bom relacionamento com amigos e gêneros opostos.

No trabalho: atrair, manter bons relacionamentos e etc.

- d) Necessidades de estima: o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e o reconhecimento dos outros das nossas capacidades. é a necessidade de sentir-se merecedor, considerado por si e pelos outros, admiração e reconhecimento etc.

No trabalho: responsável por resultados, ser reconhecido, promoções de carreiras e etc.

- e) Necessidades de auto-realização: é dada como necessidades de crescimento.

Pessoais: realização, usufruir do seu potencial, ser o que se pode ser, fazer o que gosta e etc.

No trabalho: ser desafiado, influenciar nas decisões, ter autonomia e etc (GUSTAVO, 2013).

No entanto, se umas dessas necessidades forem satisfeitas ela não ira estimular o comportamento das pessoas, pois as necessidades não satisfeitas são a que motivam.

Conforme Marras (2009, p. 3):

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 grande massa dos trabalhadores.

Uma das grandes preocupações dos profissionais que cuidam da saúde mental é o estresse, que há décadas vem chamando atenção. De acordo com Wagner (2012, p.164) “estresse é um estado emocional desagradável que ocorre quando as pessoas estão inseguras de sua capacidade para enfrentar um desafio percebido em relação a um valor importante”.

Para entender melhor o estresse o autor, dividi o conceito em três componentes: o desafio percebido, a importância dos valores, e a incerteza da resolução, sendo assim, quando uma pessoa tem uma percepção de ambiente, sentir-se ameaçado quando envolve algum valor importante e percebe que não tem certeza de respostas (WAGNER, 2012).

O estresse ocupacional manifestou-se com o surgimento de doenças aliadas ao estresse no trabalho que conforme França (2010, p.185) “é uma palavra derivada do latim que durante o século XVII, ganhou conotação de “adversidade” ou “aflição” no final do século XVIII, seu uso evoluiu para expressar “força”, “pressão” ou “esforço””. A palavra *Stress* tornou-se comum para população quando quer se referir a aflições ou cansaço do corpo e da mente. E para mostrar que é possível lidar com estresse que surgiu a *Internacional Stress Management Association* no Brasil (ISMA-BR), uma associação que estuda o estresse e suas maneiras de prevenção (ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2008).

O estresse relacionado ao trabalho é causado por diversos motivos, porém, um estudo realizado pela Luminari, empresa norte-americana de assistência à saúde, aponta que vários fatores importantes vão influenciar no estresse dos colaboradores (SNELL; BOHLANDER, 2009). Que estarão sempre insatisfeitos com o que fazem. Segundo Bergamini (2008, p.31) “[...] a pessoa se vê obrigada a fazer uma opção pessoal que não lhe é das mais fáceis: ou continua lutando por aquilo que pretendia desde o início, ou escolhe outro objetivo a ser perseguido”. Para que se consiga alcançar satisfação e sintam-se felizes com o que faz obtendo assim consequentemente a redução do estresse.

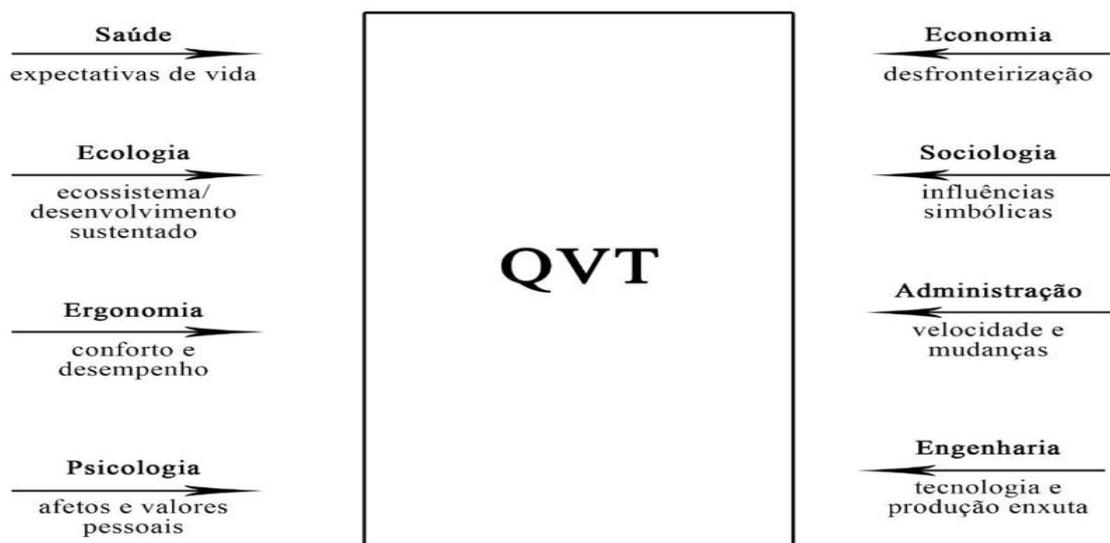
As causas da felicidade ao serem exploradas observou-se que poderiam ser definidas como prazer, trabalho e afeição. No entanto pesquisadores e profissionais ligados a área de saúde insistiam em interpretar a saúde como a inexistência de fatos negativos e não positivos. Sendo assim, o estresse está ligado à interação entre o físico, mente e bem estar, podendo ser evitado com o projeto bem elaborado de QVT nas organizações (ROSSI; PERREWÉ; SAUTER 2008). Diante dessa investigação surgiram ao longo dos tempos algumas perspectivas de evolução e peculiaridades da QVT. São algumas Concepções Evolutivas e características de Qualidade de vida no trabalho:

- a) QVT como uma variável (1959 a 1972): Reação do indivíduo ao trabalho. Nesse período investigava-se como era possível melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
- b) QVT como uma abordagem (1969 a 1974): O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, procuravam-se melhorias tanto para o empregado quanto para à direção.
- c) QVT como um método (1972 a 1975): Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais rico e mais aceitável. QVT era conceituado como semelhança de grupos autônomos de trabalho, melhoramento de cargo ou desenho de novas plantas com incorporação social e técnica.
- d) QVT como um movimento (1975 a 1980): Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as ligações dos trabalhadores com a empresa. As frases administração participativa e democracia industrial eram constantemente falados como ideais do movimento de QVT.
- e) QVT como tudo (1979 a 1982): Como remédio contra a rivalidade estrangeira, problemas de qualidade, baixos índices de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
- f) QVT como nada (futuro): Se por ventura alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um "modismo" passageiro (FERNANDES, 1996).

A QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. De

acordo com Chiavenato (2014, p. 419) “no fundo, a QVT busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações”. Qualidade de vida provoca um significativo respeito pelas pessoas que buscam elevados níveis de qualidade e produtividade nas organizações. Algumas ciências influenciam e contribuem para concepção de novas abordagens em gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho (FRANÇA, 2010). Como mostra a Figura 4.

Figura 5. Qualidade de Vida no Trabalho; Contribuição das Ciências.



Fonte: Adaptado de França (2010 p. 171)

- a) Saúde: foi definida como forma de prevenção nos anos oitenta pela Organização Mundial de Saúde (OMS), não só como forma de prevenir doenças, mas também como cuidado com a integridade física, mental e social, aumentando a expectativa de vida e avanços biomédicos.
- b) Ergonomia: estuda a maior capacidade de idealizar objetivos e ambientes, que atenda as necessidades humanas de forma mais confortável, eficaz e harmônica.
- c) Ecologia: o ser humano é encarregado de se responsabilizar pelo cuidado do ecossistema, dos seres vivos e pelos bens utilizados da natureza.
- d) Engenharia: contribui com diversas formas de produção, defeito zero, e condições mínimas de armazenagem de materiais, tecnologia e controle de processos.
- e) Psicologia: essa ciência junto com a filosofia apresenta a influência das atitudes internas e das perspectivas de vida das pessoas no seu trabalho bem

como a importância do significado inerente das necessidades individuais de cada uma.

- f) Sociologia: retoma a importância do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando as alusões de quem influencia e é influenciado nos diversos argumentos culturais e antropológicos.
- g) Economia: ressalta a consciência social de que os bens são finitos e que a distribuição dos mesmos, e de serviços devem abranger a responsabilidade social e a globalização.
- h) Administração: busca aumentar a capacidade de mobilizar recursos, que sejam mais sofisticados e impactantes quando diz respeito a termos tecnológicos, diante de objetivos mais específicos, rápidos e mutantes (FRANÇA, 2010).

Todas essas ciências buscam motivar e apoiar novas abordagens que se preocupem e auxiliem o bem estar e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas funções. Atualmente programas de QVT estão se destacando nas empresas, tendo como principal objetivo “manter” as pessoas e seus talentos, administradores já perceberam que melhorar a QVT e a segurança tornam a empresa mais competitiva e na busca dessa competitividade as organizações perceberam que investir nesses programas criam um ambiente onde os colaboradores sentem-se bem para realizar suas atividades e funções (MARTINS, 2016).

A QVT além de proporcionar iguais oportunidades de empregos, engloba legislação trabalhista, planos de aprimoramento de cargos, segurança, relação produtiva e moral, que propõe os psicólogos Medeiros (2002) *apud* Walton (1973). Diante disto, a QVT proporciona um ambiente favorável para os funcionários e que consequentemente esta investindo no cliente.

2.3.7 Principais Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Os modelos de QVT oferecem uma referência para a avaliação da satisfação dos trabalhadores, mostrando categorias e indicadores que possam induzir na qualidade da vida dos funcionários em situação de trabalho. O primeiro modelo é um dos mais divulgados entre os pesquisadores de QVT, proposto por Walton (1973)

apud Medeiros (2002), serviu como base para várias pesquisas, pois, mostra oito categorias de QVT, que permitem uma análise detalhada das suas respectivas categorias, objetivos e variáveis. Conforme ilustrado no Quadro 2.

Quadro 2: O modelo de Walton pode ser esquematizado da seguinte forma:

CATEGORIAS DE QVT	OBJETIVO	VARIÁVEIS DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	Remuneração adequada Equidade interna Equidade externa
2. Condições de trabalho	Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador
3. Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	Autonomia Uso de múltiplas capacidades e habilidades Informações sobre o processo total de trabalho Significado da tarefa Identidade da tarefa Retroinformação
4. Oportunidades de crescimento e segurança.	Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego	Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades Possibilidade de carreira Segurança no emprego
5. Integração social na organização	Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	Ausência de preconceitos Igualdade de oportunidades Relacionamento interpessoal Senso comunitário Clima do ambiente de trabalho
6. Constitucionalismo na organização.	Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado	Direitos trabalhistas Privacidade pessoa Liberdade de expressão Tratamento impessoal e igualitário

7.Trabalho e espaço total de vida	Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer Poucas mudanças geográficas
8.A relevância social do trabalho na vida	Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	Imagem da organização Responsabilidade social da organização Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos Práticas de recursos humanos Administração eficiente Valorização do trabalho e da profissão

Fonte: adaptado de Walton, 1973 *apud* Medeiros (2002 p. 36).

O segundo modelo a ser apresentado é o de Westley (1979), esse modelo analisa quatro problemas que atingem a QVT indiretamente, tornando-se empecilho da mesma, sendo um dos mais abrangentes, pois, considera os aspectos internos e externos da empresa podendo ser avaliado através de quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico (STEFANO, 2008). Conforme consta no Quadro 3 abaixo:

Quadro 3:. Abordagem de Westley (1979)

ESFERA DO TRABALHO	PROBLEMA DO TRABALHO	RESPONSÁVEL PELA SOLUÇÃO	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação Greves Sabotagens	Cooperação Divisão de lucros Acordos de produtividade
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos Políticos	Insatisfação Greves Sabotagens	Autosupervisão do trabalho Conselho de Trabalhadores
Psicológica (1950...)	Alienação	Agentes de Mudança	Desinteresse Absentéismo	Enriquecimento das tarefas
Sociológica (1950...)	Anomia	Grupos de trabalho	Sentimento de falta de significado Absentéismo	Grupos de trabalho estruturados sociotecnicamente

Fonte: Adaptada de Westley, (1979), Sant'Anna, Kilimnik (2011) *apud* Nunes (2012 p.42).

Esse modelo desenvolvido por Werther e Davis (1983), identifica elementos da organização do ambiente e do comportamento que possam influenciar a QVT. Agrupando apenas três categorias mostra fatores que podem intervir na qualidade de vida, de acordo com o Quadro 4 abaixo:

Quadro 4: Fatores que podem Intervir na Qualidade de Vida

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
Abordagem mecanicista Fluxo de trabalho Práticas de trabalho	Habilidade e disponibilidade de empregados Expectativas sociais	Autonomia Variedade Identidade de tarefa Retroinformação

Fonte: Werther e Davis, 1983 *apud* Medeiros (2002 p.38).

Os modelos acima apresentados são bastante importantes para as organizações, quando aplicados adequadamente conseguem medir as influências e intervenções internas e externas que podem afetar a QVT, bem como, podem ser feitas avaliações da qualidade de vida no trabalho.

2.3.8 Relação com Empregados e Sindicatos

As empresas devem manter um bom relacionamento com os sindicatos, isso facilita a comunicação, pois o comportamento de um será reflexo do outro. No Brasil a organização é dividida por categoria profissional, o que dificulta a relação entre sindicato e empresa, as centrais sindicais não são muito atuantes e nem regulamentadas, mas possuem um influência significativa no aumento dos salários, já que os mesmo defendem os interesses das classes trabalhistas além de reivindicar melhores salários os sindicatos reivindicam melhores condições de trabalho e benefícios (LACOMBE, 2011).

Não se pode falar da relação entre empregador e trabalho sem tratar das participações do Estado. O Estado atua com postura de interventor nas relações entre empregado e empresário, através da legislação e do Poder Judiciário. Advertia Lênin (1922) que as ligações com as massas, ou seja, com a grande maioria dos operários, e posteriormente com os trabalhadores/colaboradores é a condição mais fundamental. Com outras palavras, tem um alto nível de importância para que os sindicatos alcancem êxitos, em qualquer atividade que desenvolvam (MATOS, 2016).

O relacionamento é uma parte importante na rotina de um ser humano, quando se trata da relação da empresa com o sindicato, ambos têm que negociar as melhores condições de trabalho para não prejudicar a empresa e ao mesmo tempo favorecer o funcionário. A relação entre os sindicatos e empresa é um modelo cooperativo que é enfatizado: a confiança, os interesses comuns, a partilha de informação e a solução conjunta de problemas para assumir riscos e inovar (BOHLANDER, 2003).

Por tanto, fica claro que um bom relacionamento entre ambas as partes beneficia a todos de uma forma correta, evitando assim possíveis processos trabalhistas em virtude de desentendimentos.

2.4 Evidências Empíricas

Oliveira (2014) abordou em seu artigo o tema A Higiene e a Segurança do trabalho aplicada em estabelecimentos de saúde, para realizá-lo foi necessário um estudo de caso em um ambiente de trabalho na área de saúde. Pois, tais ambientes são complexos e seus colaboradores sujeitados aos riscos da segurança do ambiente e a higiene.

O artigo contribui para o alcance da percepção do pessoal de trabalho, a priori do setor de saúde em relação aos riscos que o mesmo possui em seu espaço físico de trabalho. Também ressaltou que a preocupação não é apenas com os colaboradores, assim como, deve ser cauteloso todos os cuidados aos quais com as pessoas que frequentam tais ambientes.

Na visão do estudo da Fundação Jorge Duprat e Figueiredo, os médicos e seus respectivos estudantes são os que em maior parte acabam se ferindo. Os médicos, na maioria das vezes, têm as tais lesões por consequência do exagero de firmeza. Já nos estudantes, são causados pela ausência de atividade e discernimento. Na época atual em que estamos vivenciando, o assunto prevenção de acidentes no ambiente organizacional se encontra gradativamente debatido.

Os próprios colaboradores se esquecem de tomar as devidas prevenções sobre a higiene por trabalharem sempre em locais de riscos à contaminação e sobre a segurança pelas máquinas e equipamentos pertencentes ao espaço físico (OLIVEIRA, 2014).

Miranda, Gomes *et al* (2006) em seu artigo desenvolvem “Uma Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho” para gestores no setor de construção civil. Neste,

ênfatisa a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), esclarecendo que influencia exatamente na produtividade dos colaboradores da organização. Para ser executado por completo o artigo, indispensavelmente obteve informações de conhecimentos de próprios gerentes desta área.

A equipe estudada de gerentes fazia parte de um curso, onde foi possível recolher questionários com diversas visões de variadas regiões possibilitando um resultado mais certo. A área de construção civil é alvo de aproximação das pesquisas relacionadas aos conhecimentos organizacionais.

Neste setor se tem um elevado nível com colaboradores e pessoal que frequentam o espaço físico de óbito e lesões, sendo essas podendo ainda ser leves ou graves. Nesse espaço físico onde exercem suas atividades se encontram com intolerável ambiente físico organizacional que acarreta no mau funcionamento da produtividade, assim como, o crescimento profissional e a saúde pessoal de tais colaboradores.

Diante dos entrevistados, a grande parte exercem suas atividades em organizações de setor público recolhendo então as devidas informações, resultou-se que o setor público se encontra com grandes impactos negativos sobre o requerido tema do presente artigo.

Conforme os resultados obtidos, foi concluído que os mesmos deram bastante preocupação. Pois, os gestores do setor de construção civil se encontram insatisfeitos com suas organizações, enfatizando que se conseguirem qualquer oportunidade trocaria de instituição.

A priori, as insatisfações dos gestores passam para todos os colaboradores da organização, dando prejuízos à produtividade, com isso, as fundamentações teóricas sobre o tema corroboram com as realidades das organizações tanto públicas quanto as privadas (MIRANDA, GOMES *et al*, 2006).

Silva e Oliveira (2012) discorreram em seu artigo a “qualidade de vida no trabalho” para o desenvolvimento do mesmo, foi necessário aplicar um estudo de caso no setor de construção civil, tendo como objetivo de aumentar o grau de QVT- Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores de tal organização realizando pesquisas e levantamentos quantitativos.

O estudo de caso foi realizado em uma organização da área de construção civil que se situa em duas localizações, nas cidades de Pindamonhangaba e

Taubaté, ambas localizadas em São Paulo. Realizando assim em dois ambientes, porém, com a mesma finalidade da empresa.

Para o processo de desenvolver o artigo através da realização do estudo de caso, foi possível realizar uma análise através de pesquisa exploratória passando questionários para os colaboradores dos dois ambientes da organização. Após o recolhimento dos resultados dos questionários, foi possível realizar um levantamento de dados com base de abordagem quantitativa.

Diante disto, foram encontradas algumas informações adicionais: grau de escolaridade, gênero, relacionamento, idade e quanto tempo exercem suas atividades em setor de construção civil. Com base nessa última, foi encontrado que a grande parte dos colaboradores atua há mais de uma década neste ramo do mercado.

Quanto à satisfação, foram obtidos resultados positivos em relação aos colaboradores (os entrevistados) com a organização. Apontou-se para tal resultado, que os colaboradores convivem com motivação interna para exercerem as suas respectivas atividades e com perspectivas de crescimento profissional na própria organização.

A área estudada, de construção civil, no mercado atual em que estamos vivendo tem se aumentado o nível de competitividade, o mesmo sendo de grande importância para o crescimento da social têm tido a obrigação de se moldar de acordo com o que a sociedade exige, não se esquecendo de atender os seus objetivos organizacionais.

Diante disto embora haja elevados níveis satisfeitos, a empresa em questão tem que ser avaliada e criar uma estratégia para que eleve os níveis quanto à compensação, em outras palavras a “divisão dos bens conquistados”. No artigo foi relatado, que os colaboradores se sentem insatisfeitos quanto à partilha do que se recebem em relação à produtividade, mesmo que sejam satisfeitos em realizá-las (SILVA e OLIVEIRA, 2012).

Lima e Souza (2005) desenvolveram em seu artigo “a importância da saúde e segurança no trabalho” estudando e aplicando a teoria em procedimentos no setor logísticos. A priori, o artigo tem como objetivo analisar com clareza relação entre a segurança e saúde com o ambiente e atividades organizacionais.

Para tal, se fez necessário a identificação se a empresa dá a devida importância nas atividades logísticas. As análises e os estudos teóricos têm intuito

de promover a qualidade e a segurança na organização e todas as suas devidas atividades que os colaboradores exercem, passando assim para os clientes e frequentadores.

Através das análises foram obtidas informações essenciais para a elaboração do presente artigo, tais como: a saúde e segurança na organização influenciam diretamente de forma negativa com o alcance dos objetivos internos organizacionais, tal modo na produtividade dos colaboradores.

Outra informação obtida, que além de querer a qualidade com a saúde e segurança fornecidas pela organização é primordial conhecer de forma técnica e correta sobre a temática. Para assim, fazer planejamentos sem haver “surpresas” negativas posteriormente.

Martins, Cunha e Saboya (2013) apresentaram em seu artigo “A Importância da Gestão de Pessoas na Organização” aplicando-se um estudo de caso em uma empresa digital, B2W Digital. A pesquisa de campo, nesta empresa, foi realizada através de um questionário com informações em forma de perguntas a serem preenchidas a qual fazia necessário para o desenvolvimento do trabalho.

As demais informações foram colhidas do próprio site da organização, objeto de estudo de caso, a mesma é líder no comércio nacional no setor eletrônica sendo uma união da “Americanas.com” com “Submarino”. Fusão a qual ocorrida no ano de 2006, os questionários abordados para os colaboradores buscavam caracterizar o nível de satisfação e seu reverso entre os gestores, obtendo também seus pontos bons e maus.

Os resultados vieram a ter possibilidade de identificar que os colaboradores da devida organização estão com baixo nível de satisfação em relação à gerência. Assim como também foi obtido que os planos de carreiras não eram apropriados, com isso, desmotivando os funcionários carretando baixo nível que os mesmo seriam capazes de atingir em suas atividades.

Concluiu-se então, através deste trabalho, que em grande parte a desmotivação dos colaboradores da gestão não ocorrem somente, ou sempre, por baixo salário. Os mesmo se encontram desmotivados pela má utilização do espaço físico do ambiente da organização e pela má conduta de seus gestores, podendo até esses não valorizarem o pessoal de trabalho. Ressaltando que, os colaboradores são chaves principais das organizações para atingir os objetivos traçados pela mesma (MARTINS; CUNHA; SABOYA, 2013).

3. METODOLOGIA

Este trabalho foi construído a partir de uma pesquisa bibliográfica, que de acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 142) “é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema”. Para Gil (2002) a pesquisa bibliográfica se desenvolve baseada em material já elaborado, criado essencialmente de livros e artigos científicos.

Também foi realizado um estudo de caso, que conforme Cervo e Bervian (2002) apud Machado (2006, p. 2) “é entendido como uma pesquisa sobre um determinado indivíduo, família ou grupo ou comunidade que seja representativo do seu universo, para examinar aspectos variados de sua vida”. O objeto de estudo foi o Santa Luzia O Hospital dos Seus Olhos.

Para a coleta de dados, foi realizada uma entrevista do tipo direta, abordagem feita diretamente com o entrevistado. Esta foi realizada no dia 09 de Novembro de 2016, às 09h00 da manhã que perdurou até às 10h06min, com a gestora de Recursos Humanos e a técnica em segurança do trabalho. Neste momento, o entrevistador teve a permissão concedida para gravar toda a entrevista realizada, colhendo uma gravação de 1h06 minutos, para posteriormente realizar análises da entrevista.

A entrevista foi realizada com base em um roteiro de entrevista semi-estruturada contendo dezessete perguntas (ver no Apêndice 1), no qual o entrevistador teve total liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considerasse adequada, para Marconi e Lakatos (2010, p. 180) “é a forma de poder explorar mais amplamente uma questão assim abordada”. Os autores Kauark, Manhães e Medeiros destacam que (2010. p. 58) “o questionário é um instrumento ou programa de coleta de dados em que a confecção é feita pelo pesquisador e o preenchimento é realizado pelo informante”.

4. ESTUDO DE CASO

4.1 Empresa Objeto de Estudo

A empresa objeto de estudo é o Santa Luzia - O Hospital dos Seus Olhos (nova logo, ver Apêndice 2), que fica localizado em um bairro da região metropolitana do Recife, e que antes era chamado de Hospital de Olhos Santa Luzia. Atua no mercado desde 1993, é reconhecida pelos seus tratamentos oftalmológicos de excelência e por utilizar tecnologias cada vez mais revolucionárias aliadas a humanização no atendimento aos pacientes.

Toda essa excelência faz com que o Hospital seja um dos maiores do país em referência, quando se trata em diagnosticar e tratar doenças oftalmológicas. O hospital passou por uma fase de expansão, onde foram investidos mais de R\$ 10 milhões em estrutura física e equipamentos, assim, passando a ocupar 6 mil metros quadrados de área construída. Voltado para o lado da responsabilidade social, o hospital com intuito de ser parceiro da sociedade, mantém a Fundação Santa Luzia que presta serviços a varias comunidades carentes da Região Metropolitana do Grande Recife, esses serviços são firmados através de convênios com Prefeitura e Associações.

Atualmente sua diretoria é composta pelos sócios fundadores e médicos especializados em oftalmologia: Dr. João Eudes Tavares, Dr. Theophilo de Freitas, Dr. Paulo de Tasso e Dr. Marcos Gonçalves. Toda equipe médica do hospital é composta por profissionais especializados em todas as áreas oftalmológicas com mestrado, doutorado e pós-doutorado. Com todo esse prestígio técnico-científico de seus médicos, foi concedido ao hospital o credenciamento de uma Residência Médica em Oftalmologia no ano de 2007. Além da Residência Médica, o Hospital desde 2011 oferece o Curso de Especialização em Oftalmologia que é credenciado pelo Conselho Brasileiro de Oftalmologia – CBO. Esses cursos são ministrados em poucas Instituições de Saúde na especialidade no país, o que faz constatar a notícia de credibilidade do Santa Luzia.

O Hospital leva em consideração no sistema de gestão, tanto com seus clientes externos, como os internos sua missão que é de prestar serviços oftalmológicos de excelência em todos os procedimentos diagnósticos e cirúrgicos com responsabilidade social, cuidando do bem estar dos clientes internos e externos

e tendo por objetivo amplo a melhoria da qualidade visual da população. A Visão é ser referência oftalmológica reconhecida pela credibilidade e excelência em serviços.

Os Valores da Organização são: Qualidade no atendimento e satisfação do cliente; Boas condições e bom ambiente de trabalho para toda a equipe; Atualização tecnológica e inovação; Cumprimento de acordos, regras, normas e formalidades do serviço; Cooperação e promoção do trabalho em equipe; Compromisso social e valorização do verde (a cor do hospital) e da região polarizada por Casa Forte.

A seguir iremos perceber os resultados da entrevista realizados na empresa objeto de estudo.

4.2 Resultados da Pesquisa

Através da entrevista realizada no Santa Luzia - O Hospital dos seus Olhos em relação ao Processo de Manter Pessoas, foi observado que o mesmo possui em sua organização uma relação/execução com os processos acima estudado.

Relacionando com o a Higiene e Segurança no trabalho, são trabalhadas medidas para evitar e prevenir acidentes de trabalho, as informações são disseminadas e executadas junto a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) que contribuem para orientar as pessoas na prevenção de acidentes, caso seja identificado o uso indevido ou o não uso dos equipamentos por algum colaborador é de imediato feita a orientação para correção e utilização de maneira devida do EPI.

Há também mensalmente como podemos ver no Anexo I o CIPA Informa, que é um informativo divulgado todos os meses como foi citado, e que é fixado nos murais de todo o hospital e também da Fundação Santa Luzia, nesses cartazes são divulgadas informações referentes à saúde e segurança no trabalho. Apesar de serem duas CIPA's diferentes elas possuem o mesmo objetivo, no hospital esse grupo possui quatorze pessoas, estando relacionadas com o grau de risco e pela quantidade de funcionários, seguindo assim a legislação.

Já na Fundação não é necessariamente ter um grupo de CIPA seguindo todos os processos eleitorais, pois a mesma não possui o número de funcionários exigidos por lei que necessite dessa formação, para aplicação apenas se faz

necessário um representante designado pela empresa que atua junto com o hospital participando das reuniões.

A CIPA é formada por um líder e por funcionários de diversos setores como, por exemplo, do setor da higienização, do atendimento, do *call center* e etc. Não existe uma função específica que tenha participação em sinistro de acidente de trabalho, todos os funcionários possuem um seguro contra acidente e morte natural que está atrelado ao sindicato e cobre desde o pessoal do operacional, área administrativa e também a categoria médica, a participação no grupo da CIPA é obrigatória e regida pela Norma Regulamentada (NR 05), que determina a obrigatoriedade da formação de um grupo, que se não for formado a empresa estará passível de multa, isso não é passado de maneira obrigatória para os funcionários, mas o hospital procura sempre seguir o que é passado na NR.

A Avaliação de riscos acontece através do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), anualmente é recebida a visita de um engenheiro de segurança do trabalho, que está vinculado ao Centro Médico Octávio de Freitas (CEMOF), com quem o hospital possui uma parceria de serviço terceirizado, nessa visita é realizada toda a avaliação de riscos sendo analisados todos os setores do Hospital quanto da Fundação e vai avaliar quais as atividades, funções ou grupo de colaboradores estão expostos algum risco específico, a partir daí esses grupos são divididos e é realizada a avaliação. Estando tudo regularizado é emitido o certificado PPRA que também é renovado anualmente.

A avaliação dos funcionários é realizada através de exames médicos, o administrativo realiza apenas exames clínicos, pois estas não estão expostos aos riscos que exijam exames mais específicos, ao contrário dos colaboradores que trabalham no bloco cirúrgico, estes estão expostos também a riscos biológicos, então são necessários outros exames além do exame clínicos que são chamados de exames complementares, como vimos anteriormente, é determinado pela médica do trabalho que faz parte do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).

No que diz respeito ao Equipamento de Proteção Individual (EPI) existe a obrigatoriedade do uso dos materiais como: luvas de látex e tecido, protetores auriculares tipo concha e tipo *plug*, respirador semi-facial, protetor solar (que é utilizado pelo moto boy que sempre está exposto ao sol), além de outros equipamentos

de proteção. No Anexo 1 é possível perceber alguns dos equipamentos utilizado no hospital.

O descumprimento do uso dos equipamentos pode ocasionar em acidentes do trabalho. No entanto, a técnica em segurança do trabalho está sempre observando a devida utilização dos EPI's e informando da obrigatoriedade do uso. Diante do exposto, e fazendo comparação, o Hospital mostrou seguir na prática o que foi estudado na teoria em relação à higiene e segurança no trabalho.

Frequentemente o setor Recursos Humanos, procura fazer ações visando o bem estar dos funcionários, para que haja um aumento de sua motivação e satisfação, fazendo com que eles sintam-se pertencentes à empresa. Para que haja esse sentimento a organização possui um cuidado com os exames periódicos, que são realizados no CEMOF citado anteriormente.

Dentre os programas de Qualidade de Vida no Trabalho a empresa possui o projeto Zumba (dança) que foi citado como o de maior destaque no momento. A zumba é um exercício aeróbico que mistura elementos de diferentes ritmos, como salsa, samba, *reggaetón* e até mesmo *hip-hop*, tornando-se uma dança divertida, mas que queima muitas calorias. Esse projeto acontece na Fundação Santa Luzia, há participação das funcionárias do hospital e da Fundação que praticam atividade duas vezes por semana.

Com a prática desse exercício foi observado uma melhora significativa não apenas na perda de peso, como também na apresentação pessoal, na autoestima, e conseqüentemente no atendimento, pois, após os exercícios as funcionárias se mostraram mais dispostas.

Para a empresa o projeto zumba trouxe uma melhora relevante na produtividade, na comunicação e na diminuição do nível de estresse aos seus funcionários, pois, o maior público interno do hospital é formado por mulheres que na maioria das vezes são mães, donas de casa, profissionais e, além disso, tem todo um processo de deslocamento de casa para trabalho e vice e versa e que na maioria das vezes não se tem tempo para realizar atividades físicas e a implementação desse programa dentro do Hospital, facilita a participação delas na pratica do exercício. Foi contratado um profissional renomado para passar as aulas e é passado para as colaboradoras um valor baixo para participação no exercício, esse programa foi implantado há dois anos, pela gestão de RH.

O Hospital proporciona também a um funcionário que é atleta e participam de maratona, divulgações de participações dele em corridas dentro e fora do estado. Existem outras parcerias que proporcionam a melhoria na saúde e bem estar dos colaboradores, essas parcerias geralmente acontecem na semana do SIPAT alguns parceiros são: promotora da Mary Kay, Faculdade Integrada de Pernambuco (FACIPE), que fizeram trabalho de ergonomia, massagens e fisioterapias. O Hospital não se preocupa apenas com a estética, mas busca também proporcionar momentos de alegrias. Na área de convivência toda ultima sexta feria do mês é comemorado o aniversariante do mês, que também proporciona a QVT, pois é um momento de interação e felicidades, algum deles não têm verba para comemorar.

Atualmente, o que a empresa tem em mente é a questão da qualidade de vida no ambiente de trabalho, então nos treinamentos são levantadas questões não só de QVT, mas questão ambiental, questão de redução de custo atrelado a questões ambientais, reutilizar folhas de rascunhos, questão de energia, fazer as pessoas usarem mais as escadas, foi feito um banner que mostrando que com certa quantidade de atividade física nas escadas, é perdido várias calorias, caminhadas x calorias e para isso as escadas foram enumeradas e nos degraus iniciais foram escritas frases de efeitos (ver no Apêndice 2). Sendo assim, são observadas não só questões de saúde, mas também de ambiente, sujeito e mundo.

As relações entre empregados e sindicato não apresentam problemas, pois a empresa trabalha com a mesma mentalidade de que são parceiros, atualmente a advogado do sindicato de quem trabalha em hospitais vai até a empresa e apresenta os benefícios de quem é contribuinte com o sindicato, exemplo: tem descontos em faculdades, faz uma palestra e passa todas as vantagens e normas sindicais a serem seguidas.

A empresa objeto deste estudo busca com esses programas uma melhoria na qualidade de vida dos funcionários como um todo, adquirindo assim um atendimento mais humanizado não apenas com os clientes externos como também com seus clientes internos. Havendo assim, uma preocupação e zelo para manter os seus talentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca das organizações para manter os talentos vem aumentando e para isso faz-se necessário que as empresas proporcionem aos seus funcionários um ambiente físico e psicológico de qualidade, trazendo melhorias na higiene, segurança e qualidade de vida para seus colaboradores. No entanto, para que se torne real é necessário que normas, regras e leis sejam obedecidas.

Verificou-se então a necessidade de uma visão interdisciplinar dos estudos, visando à importância do conhecimento do Direito do Trabalho com Recursos Humanos (RH), essa interdisciplinaridade atua superando a fragmentação dos conceitos, e mostra que todos devem possuir um entendimento direto com outros conhecimentos, ou seja, uma relação entre as disciplinas. O que nos possibilita a reduzir possíveis acontecimentos não desejados.

Dessa forma, o Processo de Manter Pessoas tem como objetivo trazer para as organizações um nível elevado de satisfação e motivação para seus colaboradores. Nos últimos anos elevados números de acidentes e doenças do trabalho foram registrados, a partir disto medidas preventivas foram tomadas em relação à saúde física e ambiental dos trabalhadores, com intuito de reduzir os prejuízos que são causados por esses acidentes e doenças ocupacionais, o que reflete em aumento da produtividade e conseqüentemente bem estar de forma geral.

Através da fundamentação teórica evidenciada neste trabalho, foi realizado um estudo de caso que teve como objetivo analisar o processo de Manter Pessoas do Santa Luzia O Hospital dos Seus Olhos numa perspectiva interdisciplinar, o Hospital atua na área de oftalmologia há 23 anos e possui excelência e expertise no que faz, buscando sempre melhoria de qualidade.

Na pesquisa realizada com a gestora de RH e a Técnica em Segurança do Trabalho, observou-se que a empresa trabalha medidas de higiene e segurança no trabalho com intuito de evitar e prevenir doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, seguindo devidamente a Norma Regulamentadora (NR) como designando por lei. Sendo possível constatar a prática e a obrigatoriedade da utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Com essas ações a empresa busca para seus colaboradores uma maior satisfação, motivação e melhoria na qualidade de vida.

No que se refere à QVT a empresa possui entre os seus Projetos o “Projeto Zumba”, que trouxe para suas colaboradas uma melhoria significativa na qualidade de vida e na produtividade, mostrando a influencia e importância desses programas para organização.

Conclui-se então, que os objetivos desse trabalho foram alcançados. Pois, foi possível evidenciar o processo de manter pessoas em uma concepção interdisciplinar, apresentando através da empresa Santa Luzia - O Hospital dos Seus Olhos que a mesma busca manter seus talentos seguindo corretamente o que rege as leis trabalhistas e aplicando projetos que busquem uma maior satisfação dos seus colaboradores para que os mesmos sintam-se cuidados e pertencentes à empresa.

REFERÊNCIAS

ALVES, Teresa Cristina. **Manual de equipamento de proteção individual**. — [Recurso eletrônico] / Teresa Cristina Alves. — Dados eletrônicos. __ São Carlos, SP: Embrapa Pecuária Sudeste, 2013. Disponível em: <http://www.cppse.embrapa.br/sites/default/files/principal/publicacao/documentos111.pdf>. Acesso em: 20 nov.2016.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: práticas atuais sobre RH estratégico**/Ugo Franco Barbieri. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm#art162. Acesso em: 24 ago. 2016.

_____, **Ministério do Trabalho**: normas regulamentadoras. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 20 nov. 2016.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. Ed. Thomson, 2003.

CARVALHO, Antônio Vieira de, 1932-2006. **Administração de recursos humanos** /Antonio Vieira de Carvalho, Luiz Paulo do Nascimento, Oziléa Clen Gomes Serafim. – 2. ed. rev. – São Paulo: Cengage Learning, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. Ed Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**/Idalberto Chiavenato. - 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

CENTENARO, Cristiane Oliveira. **A motivação dos professores do seja na Anísio Teixeira.** Disponível em: file:///C:/Users/PC-Dektop/Downloads/a-motivacao-dos-professores-do-seja-na-escola-anisio-teixeira.pdf. Acesso em: 26 nov. de 2016.

COSTA, Antônio Fernando Gomes da, 1947. **Interdisciplinaridade: a práxis da didática psicopedagógica**/Antônio Fernando Gomes da Costa. – Rio de Janeiro: Unitec, 2000.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho.** 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

DOBROVOLSKI, Marlene, WITKOWSKI, ATAMANCZUK, João. **Segurança no trabalho: uso de EPI.** Disponível em: http://www.4eetcg.uepg.br/oral/56_2.pdf. Acessado em: 17 nov. 2016.

DUTRA, Joel de Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo: Atlas, 2009.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**/Ana Cristina Limongi França. – 1. ed. – 4. Reimpr – São Paulo: Atlas, 2010.

GARCIA, Joe. **As práticas invisíveis da interdisciplinaridade.** In: FAZENDA, Ivani. (Org.) **Interdisciplinaridade na formação de professores: da teoria à prática.** Canoas: ULBRA, 2006.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas.** São Paulo: Atlas 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____, Antônio Carlos Alberto. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2006.

GRUPO SAÚDE E VIDA. **A importância do uso de EPI.** Disponível em: <http://www.saudeevida.com.br/importancia-do-uso-de-epi/>. Acesso em: 20 nov de 2016.

GUSTAVO; Luiz. **A teoria da Hierarquia das Necessidades**, 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades/5266/>. Acesso em 26 de nov. 2016.

Hospital Santa Luzia, sobre. Disponível em: <http://www.hospitalsantaluzia.com.br/sobre>. Acesso em: 09 de Novembro de 2016.

Kauark, Fabiana. **Metodologia da pesquisa:** guia prático/Fabiana Kauark, Fernanda Castro Manhães e Carlos Henrique Medeiros. – Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LEIS, Héctor Ricardo. **Sobre o conceito de interdisciplinaridade.** Cadernos de pesquisa interdisciplinar em ciências humanas. ISSN 1678-7730 Nº 73 – FPOLIS, AGOSTO 2005. Disponível em: <http://ppgich.ufsc.br/files/2009/12/TextoCaderno73.pdf>. Acesso em 24 de nov. 2016.

MACHADO, Weily Toro. **O Estudo de Caso como Método de Pesquisa Científica**, 2006. Disponível em: <http://www.classecontabil.com.br/artigos/o-estudo-de-caso-como-metodo-de-pesquisa-cientifica>. Acesso em: 27 nov. 2016.

MARCONI, M. de A. e LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico/ Jean Pierre Marras. – [13.ed.]. - São Paulo: Saraiva 2009.

_____, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico/ Jean Pierre Marras. – 14. ed. - São Paulo: Saraiva 2011.

MARTINS, Nilton Pereira. **A importância da segurança e qualidade de vida no trabalho.** Administradores.com, 5 de novembro de 2016. Disponível em:

<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/a-importancia-da-seguranca-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/114751/>. Acesso em: 10 nov. de 2016.

MATOS, Larissa Lopes. **O papel dos sindicatos diante da importância do diálogo social frente aos impactos no mundo do trabalho.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-papel-dos-sindicatos-diante-da-import%C3%A2ncia-do-di%C3%A1logo-social-frente-aos-impactos-no-mundo>. Acessado em: 19 de nov, 2016.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho:** um estudo de caso na área da construção civil. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/3048/000330877.pdf>. Acesso em: 20 de nov. 2016.

MIRANDA, Adílio Renê; GOMES, Francisco Carlos; GOMES, Maria Ângela Nascimento. **Uma avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho dos gerentes da construção civil,** 2006.

MONTEIRO, Luciano Fernandes; LIMA, Hugo Leonardo. **A importância da saúde e segurança no trabalho nos processos logísticos,** 2005.

MORAES JUNIOR, Valdério Freire; ARAUJO, Aneide Oliveira. **A interdisciplinaridade no curso de ciências contábeis:** práticas docentes nas universidades do estado do rio grande do norte. Disponível em: <http://www.repec.org.br/index.php/repec/article/viewFile/42/45>. Acesso em: 27 nov. 2016.

NUNES, Maria Heloisa de Mendonça. **Qualidade de Vida no Trabalho:** um estudo com contadores por meio da aplicação do modelo de Hackman e Oldham. /Maria Heloisa de Mendonça; Orientador. Alex Moreira. – 2012. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/maria-heloisa-de-mendonca-nunes.pdf>. Acessado em: 20 de nov. 2016.

OLIVEIRA, Larissa Teixeira. **A higiene e a segurança do trabalho aplicada em estabelecimentos de saúde**, 2014.

RIO, Rodrigo Pires do. **LER/DORT Ciência e Lei**. Novos Horizontes da Saúde e do Trabalho – Belo Horizonte: Livraria e Editora Health, 1998.

ROSSI, Ana Maria. PERREWÉ, Pamela L. e SAUTER, Steven L. **Stesse e qualidade de vida: perspectivas atuais da saúde ocupacional**/Ana Maria Rossi, Pamela L. Perrewé, Steven L. Sauter (organizadores). 1. Ed. – 3, reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

RUGGIERO, Alberto. **A importância de integrar pessoas à organização**. Disponível em: http://www.rh.com.br/Portal/Grupo_Equipe/Artigo/10479/a-importancia-de-integrar-pessoas-a-organizacao.html. Acesso em: 02 nov. 2016.

SEGURANÇA e medicina do trabalho. 62. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 797 p. (Manuais de Legislação Atlas).

SILVA, Bárbara de Oliveira; OLIVEIRA, Adriana Leônidas. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA ÁREA DA CONSTRUÇÃO CIVIL**, 2012.

SNELL, Scot. **Administração de Recursos Humanos**/Scot Snell, George Bohlander; tradução Maria Lúcia G. L. Rosa e Solange Aparecida Viscont; revisão técnica Flávio Bressan. – São Paulo: Cengage Learning, 2009.

THIESEN, Juarez da Silva. **A interdisciplinaridade como um movimento articulador no processo ensino-aprendizagem**. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782008000300010 . Acesso em: 24 de nov. 2016.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. (artigo). Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº. 1, janeiro/março, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas** /Sylvia Constant Vergara. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

WALDHELM NETO, Nestor. **Como dimensionar a CIPA passo a passo**. Disponível em: <http://segurancadotrabalhonwn.com/como-dimensionar-a-cipa-passo-a-passo/>. Acesso em: 19 nov de 2016.

APÊNDICE 1 – Roteiro para entrevista semiestruturada

- HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

1. Quais as medidas que são trabalhadas para evitar/prevenir Acidente de Trabalho?
2. Possui alguma função que tenha participação em sinistro Acidente de Trabalho ao empregado?
3. Quando se deve efetuar uma Participação Obrigatória de Acidente?
4. Como é feita avaliação de riscos com profissionais?
5. Existe uma vistoria em segurança e higiene no trabalho? Se sim, com que frequência?
6. Como é são passadas as informações para prevenção?
7. Quais são as medidas de autoproteção que são utilizadas?
8. Existe CIPA? Quem são seus representantes?

- QVT

9. Quais programas de QVT são utilizados?
10. Quais os benefícios alcançados tanto para o empresário/empresa de criar condições para promover a qualidade?
11. Quando foi implantado? Quais as dificuldades para trabalhar a QVT?
12. E para os funcionários? Quais os benefícios?
13. Como é feita a medição do nível da qualidade de vida no hospital?
14. Os funcionários apresentam algum comportamento ou sintoma quando há a ausência de condições não satisfatórias para o trabalho?
15. Quais as ações que proporcionam qualidade de vida que dão resultados a curto/médio prazo no hospital?
16. Dentre os programas qual o mais importante?

- RELAÇÕES COM SINDICATOS E EMPREGADOS

17. Como é a relação do hospital com sindicato?

APÊNDICE 2 – Nova Logomarca e companhia subir degraus ajuda perder calorias!
Você Sabia? Consulte um especialista.



ANEXO 1: CIPA Informa

CIPA Informa

SANTA LUZIA

1º DE DEZEMBRO
DIA MUNDIAL DE LUTA
CONTRA A AIDS

Nº 14 | dezembro | 2016

AIDS

É o estágio mais avançado da doença que ataca o sistema imunológico. A Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, como também é chamada, é causada pelo HIV. Como esse vírus ataca as células de defesa do nosso corpo, o organismo fica mais vulnerável a diversas doenças, de um simples resfriado a infecções mais graves como tuberculose ou câncer.

Formas de contágio

Como o HIV, vírus causador da AIDS, está presente no sangue, sêmen, secreção vaginal e leite materno, a doença pode ser transmitida de várias formas:

- Sexo sem camisinha;
- De mãe infectada para o filho durante a gestação, o parto ou a amamentação;
- Uso da mesma seringa ou agulha contaminada por mais de uma pessoa;
- Transfusão de sangue contaminado com o HIV;
- Instrumentos que furam ou cortam, não esterilizados;

Faça o teste

Saber do contágio pelo HIV precocemente aumenta a expectativa de vida do soropositivo. Quem busca tratamento especializado no tempo certo e segue as recomendações do médico ganha em qualidade de vida.

Os exames laboratoriais e os testes rápidos, que detectam os anticorpos contra o HIV, são realizados gratuitamente pelo SUS, nas unidades da rede pública e nos Centros de Testagem e Aconselhamento – CTA.

Evitar a doença não é difícil. Basta usar camisinha em todas as relações sexuais e não compartilhar seringa, agulha e outro objeto cortante com outras pessoas.

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes Órgão 2014-2017

Adelton Passos, Aline Rodrigues, Andreza Bezerra, Camilla Cincinato, Cristiane Bastos, Erick Martins, Fernando Leal, Gisele Andréa, Givaldo Vieira, José Wellington, Luana Dantas, Maria Célia, Maria de Lourdes, ~~Marjôw~~ Jefferson, Nilda Trajano.

www.aids.gov.br

.ANEXO 2: Alguns equipamentos utilizados no Santa Luzia – O Hospital dos Seus Olhos.

FOTO	EQUIPAMENTO (Ficha)	FABRICANTE	CA	QTD
	AVENTAL NAPA	PLASTCOR DO BRASIL LTDA	21075	
	BOTA PVC CANO CURTO, nº 35	FUJIWARA	28286	
	BOTA PVC CANO CURTO, nº 37	FUJIWARA	28286	
	BOTA DE COURTO, nº 35	FUJIWARA	31013	
	CAPA DE CHUVA	CAPSEG	11040	
	CAPACETE CLASSE B	3M	29638	
	CINTURÃO ABDOMINAL LOMBAR	DIGITADOR	**	
	CINTO DE SEGURANÇA	HERCULES	10253	
	FITA DEMARCAÇÃO DE SOLO AMARELA	**	**	
	FITA DEMARCAÇÃO DE SOLO VERMELHA	**	**	
	FITA DEMARCAÇÃO DE SOLO AMARELA-PRETA	**	**	
	FITA ZEBRADA AMARELA-PRETA	**	**	