

VÍCIOS E PROBLEMAS CAUSADOS A SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO TRABALHADOR E SUA DIRETA LIGAÇÃO COM A ROTINA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Jessica Orico de Abreu (IC) e Virginia do Socorro Motta Aguiar (Orientador)

Apoio: PIBIC Mackenzie

RESUMO

O presente trabalho teve a finalidade de relacionar os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho e seu impacto diário na vida dos trabalhadores. Buscou-se desenvolver um estudo cujo objetivo principal foi verificar a importância que este tema apresenta atualmente e relacionar o mesmo com doenças físicas e/ou mentais que os empregados desenvolvem devido à rotina de trabalho além verificar as atitudes e aplicações do tema que já estão presentes nas organizações e ambientes de trabalho. Dentre os principais resultados obtidos, constatou-se que o tema Qualidade de Vida no Trabalho é de suma importância aos trabalhadores, mas o mesmo não se encontra tão presente quanto era esperado. Neste estudo foi verificada a quantidade de trabalhadores em geral que são afastados com licença médica por doenças desenvolvidas devido às situações vividas dentro de uma organização, sendo grande a quantidade de trabalhadores nessas condições, o que recorre a uma necessidade cada vez mais presente por ações de melhorias no ambiente de trabalho. Estas aumentariam o rendimento, como foi verificado, melhorando a relação entre a empresa e o funcionário, desenvolvendo um bom clima organizacional e uma boa cultura organizacional, contribuindo para a saúde do trabalhador dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Clima Organizacional. Melhoria Contínua.

ABSTRACT

Among the main results, Life Quality at Work is extremely important for workers, but it is not as present on their routines as it should be. The quantity of employees that go on a medical or health license in behalf of the conditions they are supposed to face inside the organization are alarming. The number indicates a need of improvement inside the working zone. Those improvements are able to maximize the efficiency of the company, as it was verified, and create a better relationship between the company and the employee, such as develop a good environment for the organization and to create a great culture for it as well. This research has the aim goal to relate the definitions of Life Quality at Work and its impact on the daily routine of the employees. The main concept was to develop a research which focus was the relevance of Life Quality at Work and to relate it with physical and/or psychological diseases that

employees can present due to their routine. Therefore, verify the applications of the theme that are already present in the organizations.

Keywords: Life Quality at Work. Organization Environment. Improvement.

1. INTRODUÇÃO

Diversos pensadores e estudiosos desenvolveram teorias relacionadas à administração e compreensão das necessidades humanas. Na década de quarenta, Abraham Maslow anunciou sua teoria sobre motivação, propondo que os fatores de satisfação e motivação do ser humano se dividem em cinco níveis, dispostos em uma pirâmide, como ilustrado na Figura 1. As necessidades fisiológicas e de segurança, consideradas básicas, ficam na base, e a necessidade de realização pessoal do ser humano fica no topo da pirâmide.

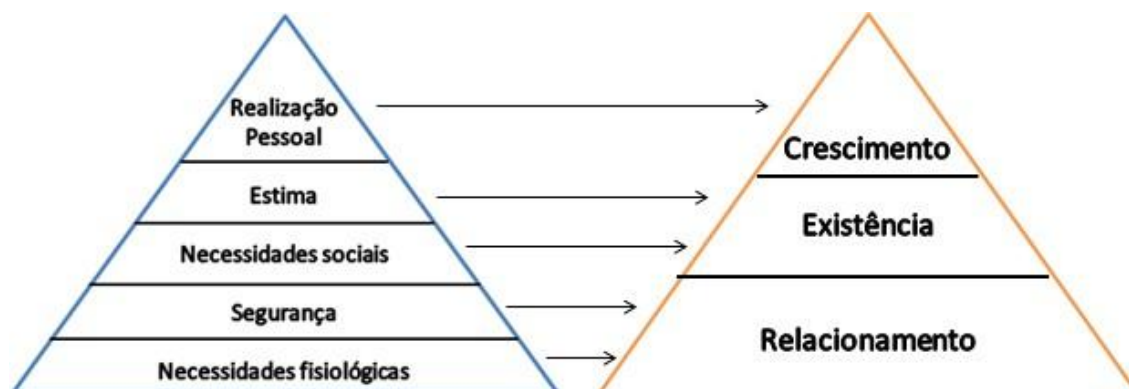
Em 1973, Alderfer publicava a teoria ERG, do inglês *Existence, Relatedness and Growth*, ou seja, Existência, Relação e Crescimento, que procurava explicar sobre as motivações humanas através da análise da satisfação de necessidades. Esta Teoria se diferencia da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, pois considera apenas três níveis de necessidades: de existência, de relacionamento e de crescimento e enfatiza que os trabalhadores podem criar a necessidade de um nível mais elevado sem serem satisfeitas completamente as necessidades dos níveis inferiores. Além disso, ao contrário de Maslow, o autor citado defendia que no caso de necessidades superiores frustradas, as necessidades do nível inferior se tornam importantes. Na Figura 2 é possível ver essa comparação entre as duas teorias.

Figura 1. Teoria das necessidades de Maslow.



Fonte: adaptado de Robbins (2002).

Figura 2. Comparação da Teoria de Maslow com a Teoria ERG.



Fonte: adaptado de Robbins (2002).

Dentro desse contexto, esta pesquisa aborda a seguinte problemática: Como a análise e aplicações dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho podem impactar diretamente na saúde do trabalhador e no seu bem-estar e também levar à melhoria da relação do mesmo com a empresa em situações diárias?

Como objetivo geral, pretendeu-se analisar as situações que ocorrem durante a rotina diária do trabalhador na organização em que o mesmo é empregado, de forma a identificar o que seria uma relação saudável entre sua vida pessoal e seu dia a dia no ambiente de trabalho.

Para alcançar o objetivo geral, os objetivos específicos da pesquisa foram:

- Verificar qual é a relação do gestor com seus subordinados, abordando o que é considerado como atitude ideal para um gestor em seu papel de liderança;
- Analisar se os trabalhadores reconhecem a aplicação da Teoria de Maslow diariamente em seu ambiente de trabalho;
- Verificar os requisitos buscados pelos trabalhadores quando questionados sobre o ambiente de trabalho ideal;
- Identificar se os trabalhadores relacionam a utilização de substâncias lícitas, como o álcool, e ilícitas, outras drogas, com as condições de trabalho que são oferecidas diariamente para os mesmos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Walton (1975) criou um modelo de análise de experimentos importantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho, dividindo seu estudo em oito categorias: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho seguras e saudáveis; Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas; Crescimento contínuo e garantia de emprego; Integração social na organização e Relevância social no trabalho.

Segundo Rosa (1998), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é a busca contínua de melhorias dos processos de trabalho. Essas melhorias são necessárias para incorporar as novas tecnologias e aproveitar o potencial humano, individual e de equipe. No contexto empresarial a QVT se insere na qualidade organizacional e na melhoria contínua da organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser afetada por questões de necessidades humanas e tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, como variedade e identidade de tarefa (FERNANDES e GUTIERRES, 1998).

No contexto apresentado, observa-se que a economia clássica, onde o principal objetivo é gerar lucros, não possui mais espaço no mercado de trabalho do século XXI, por consequência, surge o Capitalismo Consciente. Este Introduziu o balanço social, que pelos critérios da *Social Accountability – SA8000* e da *Accountability – AA1000*, seria apenas um subconjunto de um todo maior chamado responsabilidade social. As certificações sociais surgiram nos EUA com o objetivo de atestar que as organizações devem possuir procedimentos internos corretos, onde as mesmas participam de ações não lucrativas em áreas como a cultura, assistência social, educação, saúde, meio ambiente e defesa de direitos. (GARRETT e TACHZAWA. 2010 p. 59). A responsabilidade social está se transformando num parâmetro e referencial de excelência para o mundo dos negócios e o Brasil corporativo como um todo. Segundo a fundação para o Prêmio Nacional da Qualidade (2004), as organizações socialmente responsáveis devem abordar suas responsabilidades perante a sociedade e o exercício da cidadania. (GARRETT e TACHZAWA, 2010, p. 65).

Aplicando-se os conceitos do Capitalismo Consciente, onde gerar lucros é importante, mas não como único objetivo final, uma organização consegue gerar um modelo de negócios onde são trabalhados produtos ou serviços, mas também soluções ou melhorias para causas sociais, ambientais, econômicas, etc. Problemas sociais ou econômicos que são compartilhados por nações do mundo inteiro, ou mesmo de sociedades e comunidades locais, são oportunidades de negócios para as organizações. (CLARO, 2017).

A busca por melhores condições de vida entre empregados e empregadores se ampliou em decorrência das mudanças ocorridas na sociedade pós-industrial. As novas tecnologias que geram o desemprego estrutural (eliminação dos postos de trabalho) e os efeitos da internacionalização dos mercados intensificaram a concorrência e a pressão por maior produtividade da mão de obra. Essa produção focaliza ainda a importância do planejamento de recursos humanos como um processo da cadeia produtiva de uma organização, centrada e apoiada na motivação e no desempenho das pessoas que dela fazem parte. (GARRETT e TACHZAWA, 2010, p. 45).

Em 1985, Huntigton e Eisenberger publicaram *Perceived Organization Support*, ou seja, Suporte Percebido para a Organização, uma das teorias mais importantes sobre Clima Organizacional. Reforçando a necessidade de que a organização reconheça e providencie o bem-estar do trabalhador, evitando o absentismo e aumentando o compartilhar e a troca de ideias entre os trabalhadores. É afirmado que o compromisso que o trabalhador possui com a organização é influenciado pela percepção do compromisso que a organização tem com o mesmo.

O clima organizacional é definido como a atmosfera presente nas organizações e percebido diariamente pelos próprios funcionários. Essa atmosfera está ligada ao comportamento dos gestores para com suas respectivas equipes e colegas de trabalho (SCHNEIDER, SALBAGGIO e SUBIRATS, 2002). A Cultura Organizacional apresenta a forma como o ambiente de trabalho é visto. (GLISSON, 2007). É a partir da conquista de um Clima Organizacional positivo que a empresa estabelece a base fundamental para empreender um caminho de crescimento sustentado, que possa habilitá-la a enfrentar os desafios que se colocam no dia a dia empresarial (idem, 2007). Portanto, a aplicação periódica de uma Pesquisa de Clima Organizacional, por exemplo, é necessária para que cada gestor conheça os pontos fortes da empresa e de sua equipe e o que precisa ser melhorado. Consequentemente, decisões mais assertivas vão ser tomadas para reorganizar os métodos já existentes e traçar novas diretrizes.

As organizações, em geral, são influenciadas diariamente pelas constantes transformações dos ambientes que atuam no mercado que estão presentes e das tecnologias disponíveis. A partir do século XX, com o desenvolvimento e transformação dos conceitos de administração, a hierarquia de Maslow, o conceito de Ford e o *Just-in-time*, da Toyota, as pessoas também estão em constante transformação.

Wallau (2003, p.136) afirma que “o trabalho faz com que o homem encontre o significado e razão para viver, quando se configura como experiência saudável, necessária á sobrevivência e também enriquecida pelas trocas afetivas entre as pessoas”. Deming (1990, p.1) reforça essa linha de pensamento, definindo qualidade como “o que seu desempenho o satisfaz”. É preciso que haja espaços para o desenvolvimento das habilidades das pessoas e a pratica da liberdade, criação, experimentação de novos métodos e da produção de conhecimentos. (GARRETT e TACHZAWA, p. 104, 2010).

O Clima Organizacional tem como objetivo não só analisar o nível de satisfação e motivação, mas principalmente compreender a relação entre a empresa e as pessoas. Os tipos de pesquisas organizacionais internas são representados no Quadro 1, adaptado da pesquisa de Fischer (1996).

Quadro 1. Pesquisas organizacionais internas.

Tipo	Metas	Status
<u>Pesquisa de Satisfação</u>	Medir a satisfação dos funcionários com a empresa e colegas de trabalho, assim como suas respectivas ações no ambiente que esta inserido.	É de uso frequente em empresas com metodologia simplificada.
<u>Pesquisa de Motivação</u>	Identificar os fatores que interferem na motivação dos funcionários. O tema difere-se de satisfação pois o mesmo foca em uma análise mais subjetiva.	Pouco exercida. Por focar em identificar mais elementos subjetivos que a primeira, é voltada para o futuro, para a predisposição do funcionario em relação às suas atitudes futuras.
<u>Pesquisa de Clima Organizacional</u>	Analisar as relações entre empresa e funcionário. Focando em aspectos de concordancia das politicas da empresa, direcionamento do negócio, rotina de trabalho entre outros.	Uso frequente na maioria das empresas com um RH bem estruturado.
<u>Pesquisa de Cultura Organizacional</u>	Relatar e analisar as crenças e valores que direcionam o comportamento organizacional. Essa pesquisa leva em consideração a historia do grupo pesquisado e variáveis subjetivas que interferem no comportamento geral.	Por ser tratar de uma pesquisa que exige metodologias sofisticadas, é pouco aplicada atualmente. Mesmo sendo frequente na literatura, esse tipo de pesquisa é polemizada dentro de duas proprias teorias na antropologia, psicologia e na sociologia.

Fonte: adaptado de Fischer (1996).

Introduzindo o conceito de saúde para o tema até então discutido, segundo Sznclwar e Zidan (2000) existem aspectos que contribuem fortemente para o aparecimento de doenças ocupacionais. Os aspectos relevantes foram adaptados ao tema e são citados a seguir:

- Forte pressão temporal caracterizada pela necessidade constante de superar-se ou de manter ritmos acelerados durante jornadas de, ao menos, seis horas;
- Restrição à livre movimentação pela necessidade de manter-se ligado ao posto de trabalho com pequenas interrupções ao longo da jornada;
- Estimulo à competitividade entre colegas, devido a programas de produtividade focados na individualização da produção;
- Conflitos constantes com superiores hierárquicos e ausência de espaço organizacional para expressão, discussão e resolução de problemas.

Um estudo feito pela BEECORP (2017), afirma que mesmo cumprindo a carga horária previamente estabelecida, o colaborador pode ter um ritmo muito intenso de trabalho devido aos prazos muito curtos ou quando deve assumir uma grande quantidade de tarefas. Isto pode levar o colaborador ao estresse físico e/ou psicológico, o que consequentemente afeta sua disposição e seu sistema imunológico. A pessoa fragilizada por tal cenário pode desenvolver distúrbios e doenças como ansiedade, hipertensão arterial, doenças cardiovasculares, úlceras e gastrite. De acordo com dados obtidos na pesquisa do IBGE em 2014, cerca de 3,5 milhões de pessoas com mais de 18 anos têm ou já tiveram diagnóstico de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) no Brasil

e 27 milhões de brasileiros adultos (maiores de 18 anos) são acometidos por doenças crônicas na coluna.

Relacionando as definições de clima organizacional e qualidade de vida no trabalho, observa-se que, dados publicados pelo INSS, no ano de 2016, 75,3 mil trabalhadores foram afastados em razão da depressão, com direito a recebimento de auxílio-doença em casos episódios ou recorrentes. Os mesmos representaram 37,8% de todas as licenças em 2016 motivadas por transtornos mentais e comportamentais, que incluem também estresse, ansiedade, transtornos bipolares, esquizofrenia e transtornos mentais relacionados ao uso de álcool e drogas ilícitas.

De acordo com Rocha (2017), predisposição para essas doenças, especialmente a depressão, decorrentes de uma carga exaustiva de trabalho, e de um ambiente muito estressante, pode fazer com que o ambiente de trabalho seja o fator responsável por desencadear o problema.

Segundo Silva (2017), o trabalho pode, de fato, ter impacto sobre a saúde do trabalhador. O termo “estresse” vem da física, para você medir o estresse de uma ponte, por exemplo. Se passar mais peso do que o previsto, a ponte estressa e rompe. Com o ser humano é a mesma coisa. Se ele passa a trabalhar 12h por dia, por exemplo, vai se estressar e romper, quebrar. Empresas do mundo estão atentando para um problema real no contexto do ambiente de trabalho: o uso de substâncias químicas pelos funcionários, que leva prejuízos diretos e indiretos às corporações. Os dados foram apresentados pela psicóloga americana, diretora da *River Region Human Services*, Karen Garret, em uma visita ao Brasil durante a Federação de Comercio de São Paulo em 2006. Nos EUA as despesas anuais somando a queda na produtividade e despesas médicas tiveram um custo de mais de US\$100 bilhões. 40% de todos os acidentes de trabalho estavam relacionados ao consumo de drogas, álcool e tabaco. Em seu seminário, a psicóloga apresentou que as pessoas comprometidas por problemas de dependência química trabalham com 67% de sua capacidade produtiva.

Quanto ao trabalho apresentado por Garret (2006), a autora afirma que os funcionários envolvidos com drogas e/ou álcool faltam 2,5 vezes mais, chegam tarde três vezes mais e usam cinco vezes mais os serviços de saúde disponíveis pela empresa do que os outros funcionários. Os resultados obtidos no estudo concluíram que muitos executivos acabam se tornando dependentes químicos devido a fatores como estresse, pressão por resultados, sobrecarga de trabalho e falta de reconhecimento de seus supervisores. A pesquisa concluiu ainda que, no Brasil, as empresas que mais sofriam com esses tipos de situação eram os setores de transporte de cargas e as companhias aéreas. O uso do bafômetro foi incorporado à algumas rotinas de trabalho das empresas.

3. METODOLOGIA

O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa exploratória, onde inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica em livros, teses, artigos e dissertações, buscando-se diversas interpretações de autores da literatura sobre o tema estudado. A estrutura da pesquisa está ilustrada a seguir:

Etapa 1: Pesquisa bibliográfica

Os temas estudados foram relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, saúde ocupacional, Clima Organizacional, Cultura Organizacional e bem-estar do trabalhador. Foram feitos levantamentos em fontes primárias e secundárias, principalmente em livros, artigos, teses e documentos. Foram buscados ainda artigos e notícias focados em problemas, tanto físicos quanto mentais, que o empregado pode desenvolver no seu ambiente de trabalho.

Etapa 2: O Instrumento de pesquisa e os entrevistados

Foi realizada uma pesquisa cujo instrumento utilizado foi um questionário que continha 13 afirmações para serem analisadas de acordo com a Escala de cinco pontos Likert, cujos itens de classificação foram: discordo totalmente, discordo parcialmente, indiferente, concordo parcialmente ou concordo totalmente.

O questionário foi aplicado aos funcionários de uma empresa de grande porte do segmento gráfico cuja população era composta por 773 funcionários. A amostra, definida por acessibilidade, foi formada por 525 funcionários que responderam à pesquisa. Os sujeitos respondentes da pesquisa foram colaboradores dos setores de chão de fábrica e o administrativo.

Etapa 3: Análise dos resultados obtidos

Buscou-se analisar e avaliar as variáveis relacionadas quanto ao significado de Qualidade de Vida no Trabalho, rotina diária, problemas de saúde e os aspectos relacionados aos objetivos específicos, que poderiam ocorrer no ambiente de trabalho.

Etapa 4: Recomendações e conclusão

Os dados coletados no questionário foram tratados e analisados, gerando uma base de dados advinda dos resultados obtidos e relacionada aos diversos elementos pesquisados. Os dados foram então agrupados de acordo com teorias e estudos mais recentes, quanto ao que deveria ocorrer para se obter um ambiente de trabalho e cultura organizacional positivo, relacionando-os aos objetivos propostos.

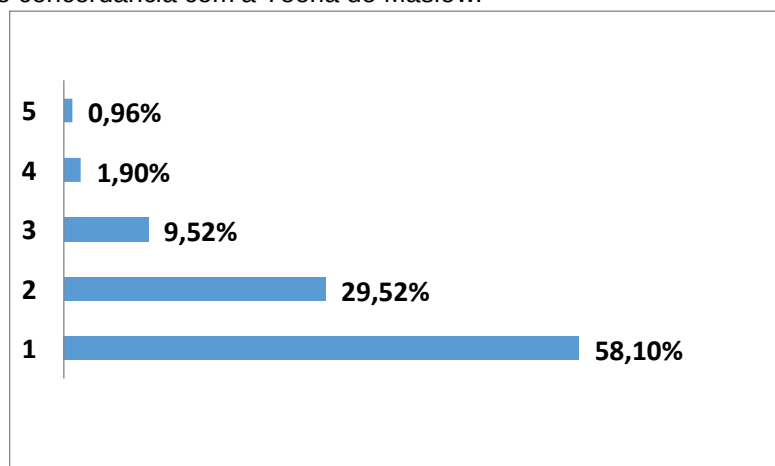
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através do questionário aplicado à pesquisa, foram obtidas respostas de 525 funcionários, dos quais: 50,8% eram do setor de acabamento; 34,3% do setor de impressão; 9,14% de matrizes; 4% de manutenção e 1,7% de recebimento e almoxarifado.

Das 13 afirmações, foram selecionadas sete afirmações, apresentadas a seguir, escolhidas de acordo com os resultados mais relevantes no grau de concordância e/ou discordância com os cinco pontos da escala Likert, sendo: 1.Concordo totalmente; 2.Concordo parcialmente; 3.Indiferente; 4.Discordo parcialmente; 5.Discordo totalmente.

- a) Segundo a Teoria de Maslow, as cinco necessidades fundamentais que devem ser supridas são: as fisiológicas, de segurança (estabilidade), sociais, autoestima (reconhecimento) e a realização pessoal (desenvolvimento).

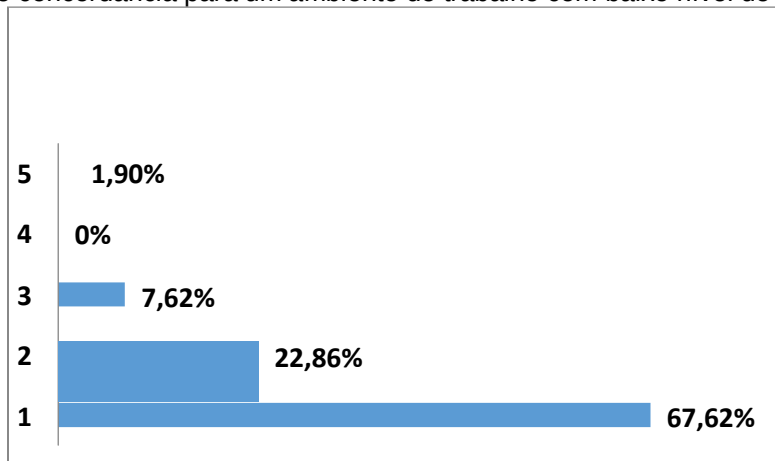
Gráfico 1. Grau de concordância com a Teoria de Maslow.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

- b) Deve-se buscar um ambiente de trabalho com baixo nível de estresse, confortável e com energia positiva.

Gráfico 2. Grau de concordância para um ambiente de trabalho com baixo nível de estresse.

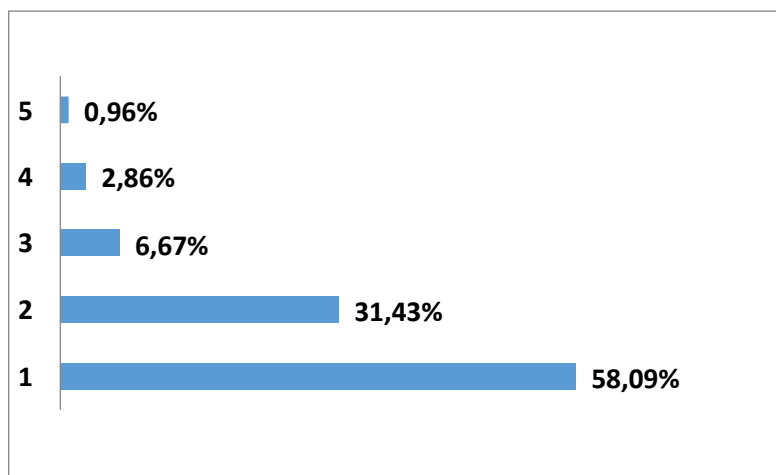


Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Observa-se, pelo grau de concordância das afirmações, que a busca por um ambiente de trabalho adequado obteve um grau concordância alto. Este resultado remete a tese inicial, onde foi apresentado que problemas e desconfortos causados à rotina de trabalho podem e devem ser evitados. A concordância com a Teoria das Necessidades de Maslow indica que a mesma é muito aplicada no ambiente de trabalho e seu conceito principal permanece atual.

- c)** O reconhecimento das responsabilidades individuais leva o trabalhador a cumprir com suas metas e a atingir o resultado de trabalho que lhe é esperado.

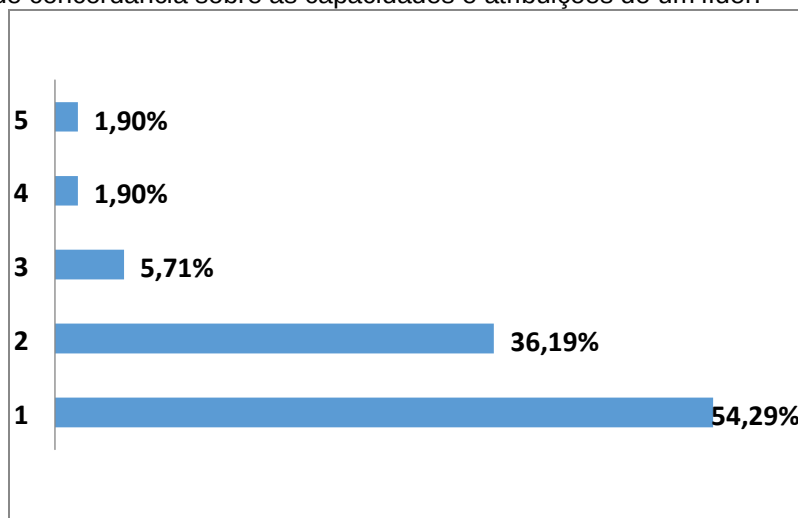
Gráfico 3. Grau de concordância para o reconhecimento das responsabilidades individuais do trabalhador.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

- d)** A capacidade de um administrador (chefe) de motivar, dirigir, influenciar e comunicar-se com seus subordinados é de extrema importância. O administrador só pode liderar se os subordinados (funcionários) estiverem motivados para segui-lo.

Gráfico 4. Grau de concordância sobre as capacidades e atribuições de um líder.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

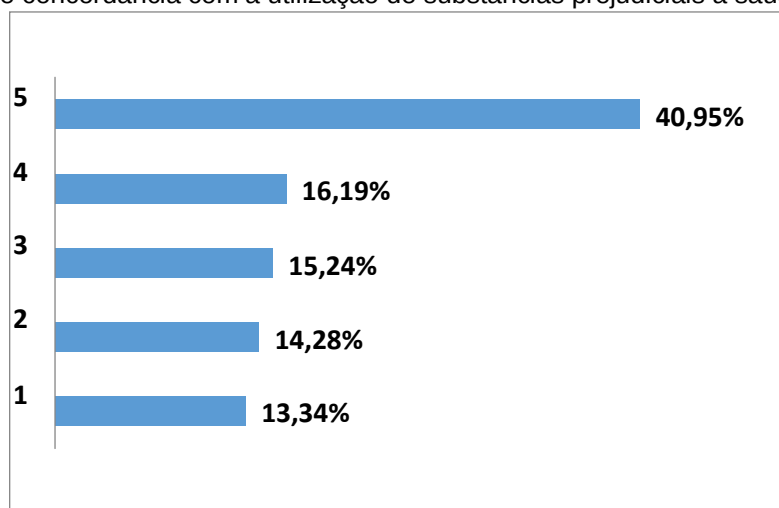
Um ponto a ser ressaltado é que quando o trabalhador não compreende e/ou não possui conhecimento sobre suas responsabilidades o mesmo não entende a importância de

seu trabalho e sua contribuição para a organização como um todo. Logo, a produtividade e o clima organizacional são afetados.

Citando um dos pilares do Capitalismo Consciente, os líderes conscientes devem entender a importância de participar ativamente nas realizações das metas de sua equipe, assim como participar ativamente na entrega dos resultados. Se o que a meta da equipe não foi atingida, de acordo com a teoria do líder consciente, a equipe toda incluindo o líder deve agir diferente buscando melhores resultados. (CLARO, PRISCILA. 2017).

- e)** A utilização de substâncias lícita (álcool) e ilícita (drogas) diária do trabalhador tem direta relação com as condições de trabalho que são oferecidas pela empresa.

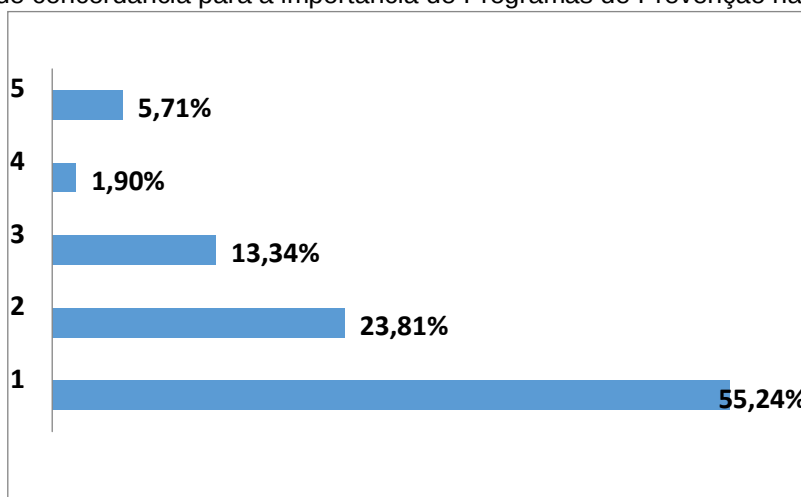
Gráfico 5. Grau de concordância com a utilização de substâncias prejudiciais à saúde do trabalhador.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

- f)** O comprometimento da empresa em investir na implantação de programas de prevenção e tratamento sobre o uso do álcool e de outras drogas é de suma importância para a vida e bem-estar do trabalhador, sabendo-se que no mínimo 7,5% são dependentes químicos.

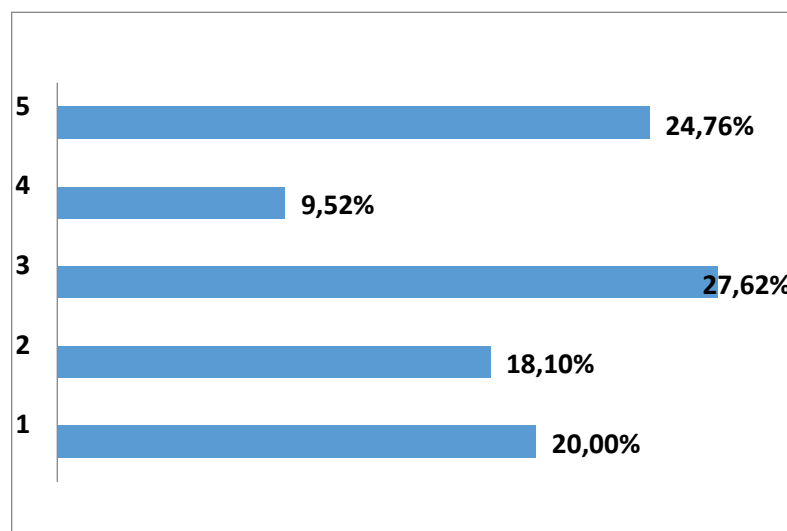
Gráfico 6. Grau de concordância para a importância de Programas de Prevenção na empresa.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

- g) A empresa investe na implantação de um Programa de Prevenção e Tratamento do Abuso e Dependência do Álcool e outras Drogas.**

Gráfico 7. Grau de concordância para a existência de um Programa de Prevenção contra as drogas no geral.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Considerando o grau de concordância e discordância obtida, foi observado que programas de prevenção e tratamento sobre o uso do álcool e de outras drogas é uma forma da organizacional reconhecer o seu papel na vida do trabalhador, que vai muito além de apenas a rotina de trabalho.

Quando questionados sobre a ligação entre as condições de trabalho diárias com o uso de substâncias lícitas e ilícitas, os entrevistados discordaram em sua maioria. O problema se trata de um assunto mais pessoal do que profissional, mas que a ocorrência do mesmo nunca deve ser induzida ou ignorada por nenhuma organização. Segundo a OMS (2017), a qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo atendidas/satisfeitas, ou que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e realização pessoal, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa realizada, foi possível analisar a atual aplicação da teoria de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Foi observado que existem diversos exemplos de como definir o termo QVT, relacionando-o com Clima e Cultura Organizacional, mas, principalmente, com o bem-estar do trabalhador.

No desenvolvimento da pesquisa foram utilizados vários dados relacionados à saúde. Através dos mesmos comprovou-se que certas doenças existem devido à rotina do trabalho (genérica), assim como quadros clínicos que pioram devido à situação que o trabalhador é exposto regularmente em seu ambiente de trabalho.

Através da metodologia de pesquisa proposta, buscou-se identificar falhas e pontos críticos durante a rotina de trabalho nas organizações. Para isto, foi utilizado um questionário com afirmações focando nos temas de QVT, Clima e Cultura Organizacional e saúde ocupacional. Assim o entrevistado demonstrou o seu grau de concordância ou discordância com o que foi exposto.

O papel da empresa na vida dos trabalhadores foi identificado como fator essencial para o mesmo, dentro e fora da organização. Muitas das ações tomadas no ambiente de trabalho afetam diretamente o comportamento e a relação entre a empresa e o trabalhador. Portanto, os objetivos específicos de estudo das teorias de QVT, relacionando as mesmas com o bem-estar dos trabalhadores, priorização dos problemas de saúde física e/ou psicológica desenvolvida devido ao ambiente organizacional e a demonstração de alguns planos de melhorias foram atingidos.

Tendo em vista um tópico importante do objetivo inicial desse estudo, que buscava afirmar que a utilização de substâncias, como o álcool e as drogas, está diretamente ligada com o dia a dia do trabalhador na organização, não foi possível obter um grau de concordância significativo para tal afirmação. Entretanto, conclui-se que a preocupação pela saúde do trabalhador é também um dever da organização responsável pelo mesmo e, principalmente, que a organização pode e deve gerenciar programas de conscientização e ajuda para seus funcionários. Além disso, é de suma importância que o Clima Organizacional seja positivo, o que afeta diretamente a produtividade do trabalhador e de sua equipe. O reconhecimento individual e a perspectiva de crescimento dentro da organização onde o trabalhador está inserido foi observado como um ponto crítico na satisfação do mesmo com o seu papel exercido diariamente no ambiente de trabalho.

6. REFERÊNCIAS

BRANDALIZE, Adalberto e CORRÊA, Vinícius Eduardo. **Stress no ambiente de trabalho**. Disponível em: <www.professorbrandalize.hpg.com.br>. Data de acesso: 05/05/2018

EINSENBERGER, Robert e HUNTINGTON, Robin. **Perceived organizational support**. *Journal of applied psychology*, Vol 71. (1986). Disponível em < www.classweb.uh.edu>. Data de acesso: 14/07/2017.

GARRET, Alexandre e TACHIZAWA Takeshy. **Crenças e valores em nossas organizações**. (2010).

GONÇALVES JUNIOR, Mario. **O Assédio moral, o estresse e os portadores de DDA.** Revista de Direito Trabalhista, v.10 n.01 (2004). Disponível em <www.migalhas.com.br>. Data de acesso: 10/10/2017.

LIMONGI, Ana. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas.** (2012). Disponível em <edisciplinas.usp.br>. Data de acesso: 07/11/2017.

LIPP, Marilda E. Novaes e TANGANELLI, M. Sacramento. **Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre homens e mulheres.** Psicologia: Reflexão e Crítica, p. 537-548. (2002).

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Viagem em torno da Segurança e da Saúde no Trabalho.** Revista LTr. 68-07/788, Vol. 68, n. 07. (2004).

REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos; **"Gestão do Trabalho e Estresse Ocupacional: estudo em uma Organização de Serviços"**. (2004). Disponível em <www.adm.ufba.br>.

ROCHA, Renato. PORTO, Marcelo. YARA, Monica. MORELLI, Gabriel. MAESTÁ, Nailza. WAIB, Paulo Henrique e BURINI, Roberto Carlos. **Efeito de estresse ambiental sobre a pressão arterial de trabalhadores.** Rev. Saúde Pública vol.36. São Paulo. Outubro (2002). Disponível em <www.scielo.br>.

URURAY, Gilberto. **Uma realidade que custa caro às empresas.** Jornal do Brasil, Setembro (2006). Disponível em: <www.jb.com.br>. Data de acesso: 12/01/2018.

URURAY, Gilberto. **Trabalhar prejudica a saúde.** Brazilian Business. Outubro (2006), p. 50. Disponível em: <www.jb.com.br>. Data de acesso: 07/01/2018.

NUNES, Paulo. **Teoria das Necessidades de Alderfer.** Janeiro (2016). Disponível em: <www.knoow.net>. Data de acesso: 05/10/2018.

FERREIRA, Andre. DEMUTTI, Carolina. GIMENEZ, Paulo. **A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional.** Setembro (2010). Disponível em <www.sistema.semead.com.br>. Data de acesso: 06/10/2018.

Sebrae Nacional. **A importância de um bom clima organizacional na empresa.** Dezembro (2017). Disponível em <www.sebrae.com.br>. Data de acesso: 14/02/2018.

Contatos: jess.orico@gmail.com e virginia-aguiar@hotmail.com