



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade De Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas – FATECS

MARINA DOS SANTOS COSTA RIBEIRO

**QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA DOS FUNCIONÁRIOS DE
CONDOMÍNIOS DO DF.**

**Brasília
2016**

MARINA DOS SANTOS COSTA RIBEIRO

**QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA DOS FUNCIONÁRIOS DE
CONDÔMIOS DO DF.**

Trabalho de Curso (TC) Apresentado
como um dos requisitos para conclusão
do curso de Administração de Empresas
do UniCEUB – Centro Universitário de
Brasília.

Orientadora: Prof. Tatiane Araújo

Brasília 18 de Maio de 2016

Banca examinadora:

Professora Tatiane Araújo
Orientadora

Professor (a):
Examinador

Professor (a):
Examinador

BRASÍLIA
2016

RESUMO

O presente artigo discorre sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e saúde e segurança dos funcionários de condomínios residenciais do DF. O principal objetivo da pesquisa foi levantar a percepção dos funcionários em relação a sua saúde no ambiente de trabalho. Foi apresentado, como base teórica, para subsidiar as demais fases da pesquisa, o modelo de Silva e March (1997) que apresenta as seis dimensões da saúde: emocional, física, profissional, social, espiritual e intelectual, formando assim, a saúde total do trabalhador. O instrumento da pesquisa foi ocasionando um questionário em Qualidade de Vida no Trabalho, respondido por 37 funcionários de seis condomínios residenciais de portes diferentes no DF. Após análise de dados, foi identificado a predominância da saúde total em relação ao trabalho e às atividades realizadas. Os condomínios são vistos, em geral, de forma positiva e considerados um bom local de trabalho. A única dimensão falha na análise de dados foi quanto ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI). A falta de utilização desses equipamentos é prejudicial à saúde e a segurança do colaborador.

Palavras-chave: Saúde e Segurança do Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Dimensões da Saúde Total.

1 INTRODUÇÃO

Desde o período da Revolução Industrial, os operários trabalham de forma árdua, sem atender suas necessidades básicas, sem tempo para repouso por várias horas no dia. O cansaço e a falta de motivação desses empregados afetavam a produção das organizações, trazendo alta rotatividade e muitas doenças relacionadas ao excesso de trabalho.

Foi somente com a sistematização dos métodos de produção, que surgiram as preocupações com as condições de trabalho, e começaram a ser estudadas de forma científica. Na década de 50, iniciaram-se os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com o objetivo de melhorar a motivação, a saúde, as emoções e até mesmo as experiências do trabalhador fora da organização. (FERNANDES, 2001)

As organizações procuram adaptar-se às constantes alterações do mercado, buscando integrar-se às transformações sociais, econômicas e culturais. Deram-se conta de que as pessoas são parte interativa e passaram a ser visualizadas como parceiras fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, é a parte mais importante das organizações. Sendo assim, as pessoas não são mais tratadas como simples funcionários e sim como parceiros de negócios.

De acordo com Silva e Marchi (1997) é no trabalho que as pessoas passam a maior parte do seu dia, e é por meio dele é realizada grandes parte das aspirações almejadas. Desta forma, o trabalho tem um papel relevante na vida e deve desvinculá-lo das noções de castigo e tortura. As empresas vêm percebendo a necessidade de empregar programas de QVT para seus colaboradores, para motivar os funcionários e aumentar a sua produtividade.

Manter um bom relacionamento com os funcionários é fundamental para o sucesso de qualquer empresa, inclusive para os condomínios residenciais. Quando não há um ambiente favorável, o desempenho dos funcionários fica comprometido, além de prejudicar as políticas de gestão da organização.

As atividades inerentes aos cargos dos funcionários de condomínios são de extrema importância, pois estão diretamente ligadas à segurança e ao bem-estar dos moradores. Dependendo das condições de trabalho desses funcionários, podem gerar situações de desequilíbrios físico e psicológico aos trabalhadores.

Diante do exposto, a pesquisa buscará responder a seguinte problemática: Qual a percepção dos funcionários de condomínios residenciais do DF quanto à QVT?

O presente artigo tem como objetivo geral, levantar as percepções dos colaboradores de condomínios residenciais a cerca das seis dimensões de Silva e Marchi (1997) quanto à saúde no trabalho. Os objetivos específicos são: Estabelecer uma análise comparativa das percepções em diferentes tipos de condôminos; Caracterizar o Modelo das seis dimensões de Silva e Marchi (1997); Verificar com os funcionários dos condomínios do DF, suas percepções sobre QVT e a saúde dos colaboradores.

Um estudo nesta área é relevante, no ponto de vista acadêmico, por ser inexistente artigo que direcione o estudo da saúde do trabalhador e QVT na área de condomínios, e por ser relevante para qualquer organização. No ponto organizacional, a pesquisa contribui para aplicação da QVT e enfatiza a importância da saúde do trabalhador, tanto para as empresas que terceirizam o serviço para os condomínios, quanto para a própria administração do condomínio, que contratam diretamente os seus empregados. No ponto de vista social, o estudo enfatiza a importância da QVT e a saúde do colaborador para as organizações.

O objeto do estudo é a Qualidade de Vida e Promoção da Saúde em Condomínios Residências. Para iniciar a teoria da pesquisa, reuniram-se pontos de vista dos autores, Cardella, Fernandes, Limongi – França, Vieira e etc., conceituando Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde e Segurança no Trabalho, caracterizando os fatores contribuintes para promover a saúde dos colaboradores e, por fim, conceituar as seis dimensões de Silva e March (1997), que visa à saúde física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual dos colaboradores.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Qualidade de Vida no trabalho gera sensação de bem-estar social e psicológico na vida do indivíduo e, para sua concretização, é necessário investir na promoção da saúde do colaborador.

Após a Revolução Industrial, a QVT passou a ser ponto central na vida no indivíduo, onde os mesmos almejam um ambiente de trabalho agradável, confortável e seguro para executarem suas tarefas. Na década de 50, na Inglaterra, começaram

os estudos entre indivíduo, trabalho e organização, que se denominou Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (RODRIGUES, 2001).

Em detrimento da globalização presente no século XX, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando força no mercado. Atualmente, é evidente que trabalhadores com nível de QVT mais elevado são mais produtivos e felizes.

No entanto, Silva e Marchi (1997) afirmam que muitas pessoas confundem o termo Qualidade de vida com uma vida confortável, pouco trabalho e obrigações, ou um bom nível de cuidado com o corpo. Para os autores, Qualidade de Vida é um nível de alcance dos objetivos do indivíduo através do estabelecimento de um plano de vida, este, que impõe condições para lutar pelo que se pressupõe e com um grau razoável de controle da própria vida.

Assim, "Qualidade de vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias, mas também aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional, no repensar contínuo da Empresa." (GAZETA MERCANTIL *apud* LIMONGI-FRANÇA 2004, p.42)

Sabe-se que na realidade atual as pessoas passam a maior parte de suas vidas trabalhando e que, com a alta competitividade no mercado, o homem está cada vez mais ligado ao trabalho, buscando sobressair-se em suas funções organizacionais. Mesmo diante desse cenário e da concorrência no mercado à busca pela QVT, é incansável, independente do cargo, justamente por dedicarem tanto tempo de suas vidas nesse ambiente. Os fatores que afetam a QVT são: salário, saúde, segurança, bem-estar, respeito, autonomia e desenvolvimento profissional.

Limongi-França (2004) defende que QVT é um leque amplo, que vai desde cuidados médicos, estabelecidos pela legislação, até atividades voluntárias de lazer e motivação estabelecida por empregadores e empregados.

2.1 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Foi na década de 70 que surgiu o incremento maior com a saúde e segurança no trabalho para prevenção de acidentes e doenças, a fim de diminuir o número das mesmas. A nova forma de administrar o bem-estar são demonstradas por sinais das organizações, tipos de trabalho e estilo de vida individual (VIEIRA, 2005; LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Conforme Cardella (2011) a boa gestão em saúde e segurança no trabalho depende do empenho do empregado e do empregador em evitar acidentes e em trazer benefícios para ambas.

Assim, a saúde no trabalho passou a ser direito dos trabalhadores, regido pela Constituição e inscrita no Sistema Único de Saúde (SUS). O trabalhador luta pela sobrevivência, enfrentando diversas causas de problemas sociais, sendo a principal delas a falta de preparo do funcionário, que se dá pela ausência de sistema de comunicação eficaz dentro da organização. A falta de compreensão das informações passadas são as principais causas dos acidentes. Dessa forma, são necessárias mudanças tecnológicas e estratégicas. A melhor medida a ser adotada é o treinamento dos funcionários, separados por nível de escolaridade, de abstração e função para que reconheçam a importância da saúde e segurança no trabalho. (VIEIRA, 2005)

Cardella (2011) diz que é necessário a implantação de uma gestão que seja capaz de promover alterações de valores, afetos, crenças e procedimentos, tudo com conhecimento e informação.

“A relação entre saúde e qualidade de vida parece óbvia: o próprio senso comum nos diz que ter saúde é a primeira e essencial condição para que alguém possa qualificar sua vida como de boa qualidade”. (SILVA; MARCHI, 1997, p. 25)

“É por meio da voz dada ao trabalhador, e da consideração dos seus gestos, das suas opiniões, sentimentos e vivências que se compreende o seu trabalho real, ou seja, a sua atividade. Compreende-se, sobretudo, em que circunstâncias as exigências das situações de trabalho colocam em risco o bem-estar no trabalho.” (FERREIRA, 2011, p. 22)

Silva e Marchi (1997) afirmam que um Programa de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde (PPS) é de interesse do empregado e do empregador. Para os empregados as vantagens é uma vida melhor, mais longa, saudável e mais feliz, onde o indivíduo tem sensação de bem-estar interior através de uma melhor relação com o trabalho, tornando-o prazeroso e desejável. Para as empresas a vantagem do PPS é que com o engajamento emocional dos colaboradores, os mesmos ficam mais criativos e com a capacidade elevada para vencer os obstáculos.

2.2 FATORES CONTRIBUENTES PARA A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde e segurança no trabalho congrega bem-estar mental, social e físico dos colaboradores. Tanto o trabalhador quanto a organização precisam participar de medidas de saúde e segurança no trabalho para serem bem sucedidos. Quando se aborda o tema saúde no trabalho automaticamente engloba a segurança, porém o contrário não acontece, não é porque se tem um ambiente seguro que o mesmo será saudável (BUREAU, 1996).

No ano de 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de melhorar condições subumanas de trabalho e melhorar as questões trabalhistas. A missão da OIT é de garantir a oportunidade de um trabalho de qualidade para as pessoas (OIT, 2016).

No Brasil, a Lei de nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, e as Normas Regulamentadoras de Segurança do Trabalho, trazem a obrigatoriedade do empregador e do empregado a cumprirem as medidas de Segurança e Medicina do Trabalho.

É importante ressaltar que, de acordo com o Art. 157 do decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 da CLT, as empresas são obrigadas a cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina no trabalho, instruir os empregados sobre as mesmas a fim de evitar acidentes no trabalho e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. O Art. 158 compete ao empregado observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na aplicação das normas.

As Normas Regulamentadoras - (NR) de Segurança e Medicina do Trabalho foram instituídas pela Portaria de nº 3.214 de 8 de junho de 1978 com o objetivo de minimizar os riscos que os colaboradores correm. As mesmas são obrigatórias para os empregadores, empregados, empresas públicas e privadas. No caso do não cumprimento, as empresas e empregadores serão submetidos às penalidades previstas na legislação pertinente.

Segundo Vieira (2005) nos últimos dez anos as Normas Regulamentadoras sofreram mudanças. Uma delas foi à criação da NR-05 que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (CIPA), que mudou a visão do trabalhador em relação aos riscos nos locais de trabalho. Posteriormente as normas

NR-07 e NR-09 também obtiveram mudanças. A NR-09, que cita os Riscos Ambientais, tornou obrigatório o controle periódico das Normas de Atividade e Operações Insalubres - NR-15 e Atividade e Operações Perigosas - NR-16, transformando em Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). A NR-07 que trata de Exames Médicos trouxe a obrigatoriedade da realização de exames médicos, criando o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), demonstrando a preocupação com a saúde dos trabalhadores.

Outra maneira eficaz de se promover a QVT é aplicando os Programas de Promoção da Saúde do Trabalhador (PPST), que são estratégias na qual influenciam as organizações e os colaboradores. Com o crescente número de doenças cardíacas, mentais, estresse e etc., surgiu a necessidade de implantar o PPST nas empresas, melhorando o estilo de vida dos trabalhadores. Algumas das vantagens da implantação dos PPST para os colaboradores são: melhoria na saúde física e mental, aumento da satisfação no trabalho, melhoria da qualidade de vida, aumento da autoestima e melhoria da autoimagem e sentimento de bem-estar. Algumas das vantagens da implantação dos PPST para as organizações são: aumento da produtividade, diminuição do absenteísmo, diminuição das doenças ocupacionais e conseqüentemente, diminuição dos gastos com saúde e outros custos (SILVA, 2014).

Atualmente, proporcionar saúde e segurança ao colaborador é obrigação, regida por leis pertinentes, e margem de ganho para as organizações, pois proporcionar integridade física, mental e minimizar riscos, aumenta a qualidade de vida dos colaboradores.

2.3 O MODELO DE SILVA E MARCH

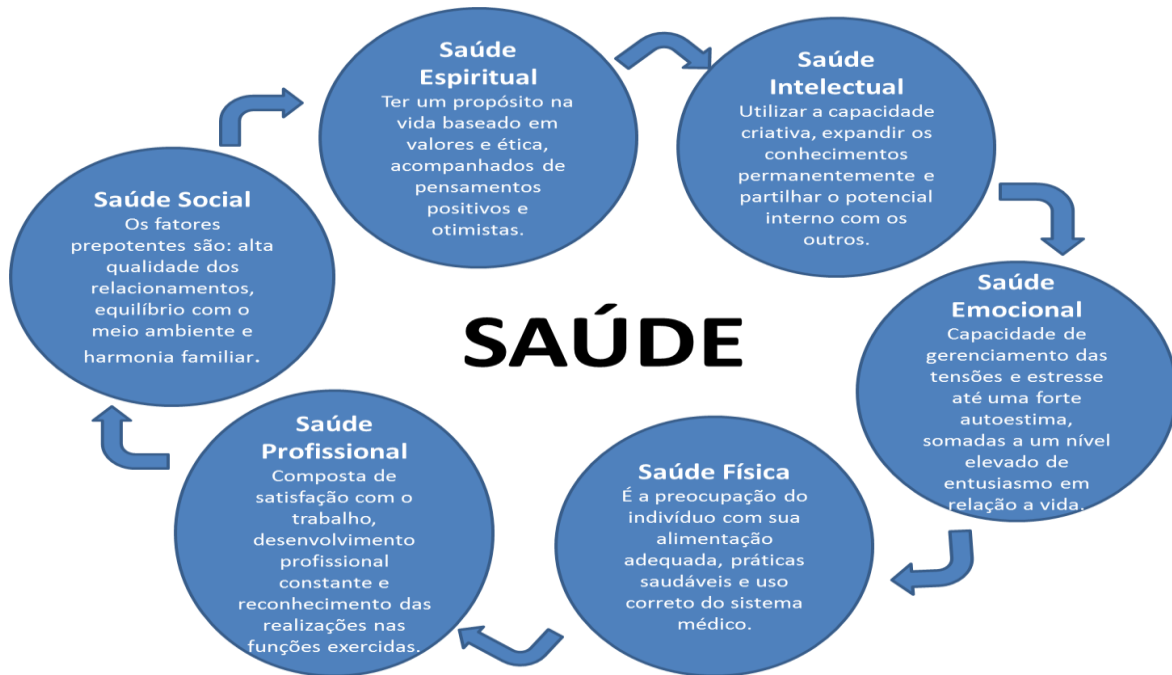
As seis dimensões propostas pelos autores trazem o conceito de saúde, passando por todas as áreas consideradas fundamentais para o desenvolvimento da saúde total do indivíduo. A saúde para ser completa precisa estar com as seis dimensões em equilíbrio.

Silva e March (1997) citam que a maioria das pessoas estão preocupadas com a saúde e, conseqüentemente, com a qualidade de vida. É fato que a saúde está diretamente ligada ao estilo de vida de cada indivíduo e a hábitos saudáveis. A

saúde é a decorrência do controle adequado das áreas físicas, emocionais, sociais, profissionais, intelectuais e espirituais do indivíduo, formando assim a saúde total.

Diante desse contexto, os autores propuseram uma análise da Qualidade de Vida em seis dimensões, sendo: físico, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual. Estas são apresentadas na figura 1.

Figura 1 - As Seis Dimensões da Saúde



Fonte: Adaptado de Silva e De Marchi (1992, p. 9).

O modelo proposto estabelece uma análise das variáveis e de ocasiões no ambiente de trabalho que passam a corroborar com a promoção da saúde nas seis dimensões.

Ao apresentar a dimensão de saúde emocional, Silva e March (1997) reforçam o olhar para capacidade de gerenciar as tensões e estresse do indivíduo. Observa-se nas teorias que estresse ocupacional é quando o estresse influencia de forma negativa na vida profissional do indivíduo.

Entendem-se como estresse ocupacional, quando as necessidades de realizações profissionais e pessoais juntamente com sua saúde mental e física, estão prejudicando a interação com o trabalho, não conseguindo enfrentar situações com recursos adequados. “Esse tipo de estresse ocorre quando há percepção do trabalhador de sua inabilidade para atender as demandas solicitadas pelo trabalho, afetando não só o indivíduo como também as organizações” (SILVA, 2010).

Silva e March (1997) expõem que dentro das seis dimensões existe a preocupação do indivíduo com a saúde física.

Ergonomia é a relação entre o trabalho e o trabalhador, visando à segurança do trabalho e a prevenção de acidentes durante as atividades realizadas. A mesma é regulamentada pela NR-17 e visa adaptar as condições de trabalho e as características psicofisiológicas dos trabalhadores, proporcionando mais conforto, segurança e desempenho ao colaborador. A aplicação da Ergonomia dentro das organizações visa produtividade, qualidade na produção e afastam adoecimentos relacionados às atividades realizadas pelos colaboradores (TEIXEIRA, 2010).

Existem três domínios que dividem a ergonomia, são elas: Ergonomia Física – Inclui o estudo da postura de trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios muscular-esqueléticos, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde. Ergonomia Cognitiva – Conjunto de processos mentais, como a memória, raciocínio e resposta motora que afetam a interação do ser humano e outros elementos dentro do sistema. Ergonomia Organizacional – Visa potencializar os sistemas existentes na organização incluindo a estrutura, as políticas e processos da organização (FREITAS, 2012 apud VIEIRA, 2005).

A satisfação com o trabalho, o desenvolvimento profissional e o reconhecimento fazem parte da saúde profissional do colaborador (SILVA; MARCHI, 1997). Dentro desse contexto, sabe-se que colaboradores satisfeitos são mais dispostos, tendem a falar bem da empresa, desenvolvem expectativas relevantes em relação ao trabalho, ajudam outros colaboradores e contribuem para um melhor ambiente de trabalho. Para as organizações, saber o que motiva seus funcionários é de extrema importância (ALMEIDA; TACCONI, 2015).

Dessa forma, a motivação pode mudar ao decorrer da vida do indivíduo, levando-o a realizar uma determinada ação. Já a satisfação é contraditória, pois cada indivíduo se satisfaz de uma forma, geralmente os fatores satisfatórios são salários, benefícios e ambiente de trabalho.

Outras duas variáveis citadas por Silva e Marchi (1997) são os fatores prepotentes, ligados à qualidade dos relacionamentos, equilíbrio com o meio ambiente e a harmonia familiar e, a variável do propósito na vida baseado em valores e ética acompanhados de pensamentos positivos e otimistas. Tais variáveis estão respectivamente ligadas ao Clima e Cultura organizacional.

O clima organizacional é a visão do colaborador em relação ao seu ambiente de trabalho e influencia o comportamento do indivíduo tanto pelo lado positivo quanto pelo negativo. O clima é o reflexo da cultura organizacional em uma empresa e, toda empresa, independente do porte, tem uma cultura. O colaborador deve conhecê-la e fazer parte da mesma. O clima e a cultura estão ligados a QVT, quando não se tem, ambos ficam desfavoráveis gerando resultados negativos a organização (SIQUEIRA; NETO, 2015).

Para Silva e Marchi (1997) existem dois maiores desafios empresariais em relação à saúde do trabalhador. O primeiro dele é a necessidade do colaborador está motivado, saudável e preparado para a competição no mercado. E a segunda é a empresa proporcionar a seus funcionários exigências em relação à qualidade de vida. “Pessoas saudáveis representam negócios saudáveis, com melhores lucros e maior retorno de investimento. O grande capital da empresa é representado por pessoas capazes, aptas, sadias, equilibradas, criativas, íntegras e motivadas.”

Vieira (2005) diz que a QVT é embasada na filosofia humanista, na qual valoriza o trabalho humano equilibrando o indivíduo com a organização. O trabalho exaustivo, a falta de motivação e a insatisfação com o ambiente de trabalho podem gerar, ao colaborador, estresse, cansaço e problemas sérios à saúde, o que automaticamente afeta o seu rendimento em suas funções no ambiente de trabalho. Para as organizações, trabalhadores com as características acima, afetam o rentabilidade da empresa e podem dificultar a mesma a atingir os objetivos esperados.

“A responsabilidade do profissional na área de segurança e higiene no trabalho para proporcionar uma vida melhor ao trabalhador envolve não só o conhecimento das condições ambientais, mas principalmente as psicossociais, objetivando a desejada convivência harmoniosa dentro da empresa” (VIEIRA, 2005).

O Economista Gabriel Karpat, em 2013 no site sindiconet, reforçou que é extremamente desgastante aos Síndicos a rotatividade de funcionários, não importa se são terceirizados ou contratados diretamente pelo condomínio, o desgaste é semelhante. Quando se retira um funcionário, o mesmo leva consigo todo o aprendizado que acumulou pelo período trabalhado. Com base nesse relato, nota-se a necessidade de estudar a QVT dos colaboradores de condomínios.

3 MÉTODO

Segundo Gil (1999), o método define o caminho para chegar a uma finalidade através de procedimentos intelectuais e técnicos para atingir o conhecimento. A metodologia da pesquisa em questão é exploratória, pois se trata de um tema em um contexto pouco explorado.

De acordo com Acevedo e Nohara (2006) a pesquisa exploratória é a primeira etapa da investigação, a mesma não verifica hipóteses e tem como objetivo proporcionar maior compreensão da investigação, permitindo que o pesquisador delinear de forma mais precisa o problema.

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Esse tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis (GIL, 1999, p. 43).

A pesquisa foi identificada como quantitativa, pois houve aplicação de questionários fechados para os funcionários dos condomínios, havendo assim, coleta e tabulação de dados e construção de gráficos analisados estatisticamente.

Segundo Moreira (2002) as pesquisas quantitativas são analisadas estatisticamente ou matematicamente, através dos dados coletados por meio de questionários fechados e escalas de medidas.

3.1 INSTRUMENTO

O Instrumento utilizado para a coleta de dados da pesquisa em questão foi por meio de questionário, aplicados presencialmente aos funcionários dos condomínios residenciais do DF.

O questionário é uma técnica de investigação com um número de questões apresentados por escrito, com objetivo de conhecer opiniões referentes a um determinado assunto (GIL, 1999).

O questionário foi composto por 31 questões fechadas contendo de 3 a 5 alternativas de respostas, que foram escolhidas e divididas dentro das seis dimensões do modelo de Silva e Marchi (1997), com o objetivo da percepção dos funcionários dos condomínios em relação à saúde no ambiente de trabalho.

3.2 PARTICIPANTES

A população escolhida para aplicação do questionário foi por conveniência e acessibilidade. O critério de inclusão foram seis condomínios residenciais situados no DF, de portes diferentes, com quantidades de funcionários distintos e com colaboradores contratados diretamente pelos condomínios e terceirizados por empresas de contratação de mão-de-obra.

A busca de heterogeneidade entre os participantes é a função na qual encontram-se dentro dos condomínios, sendo elas: porteiros, zeladores, auxiliares de serviço geral, manutenção, encarregados e garagistas.

O questionário foi aplicado a 37 funcionários de diferentes condomínios, dentre eles, 19% declarou que teria como escolaridade o ensino fundamental, 62% o ensino médio e 19% graduados.

3.3 PROCEDIMENTOS

Primeiramente foi elaborado o questionário a partir das seis dimensões do modelo de Silva e Marchi (1997) e testado antes da aplicação para que não houvesse falhas. Ao aplicar o questionário teste, foi notada a dificuldade de compreensão da terminologia “eventualmente” e o tempo para aplicação do mesmo foi de 30 minutos. Após a aplicação do questionário teste, foi identificada a necessidade de trocar a terminologia “eventualmente” para “às vezes”, melhorando assim a compreensão na reaplicação do instrumento.

O questionário foi aplicado aos funcionários de forma presencial pelo pesquisador para que, se houvessem dúvidas, o mesmo pudesse saná-las.

Os colaboradores que responderam os questionários foram: 13 porteiros, 5 zeladores, 13 auxiliares de serviços gerais, 4 encarregados, 1 garagista e 1 funcionário de manutenção.

4 ANÁLISE DE DADOS

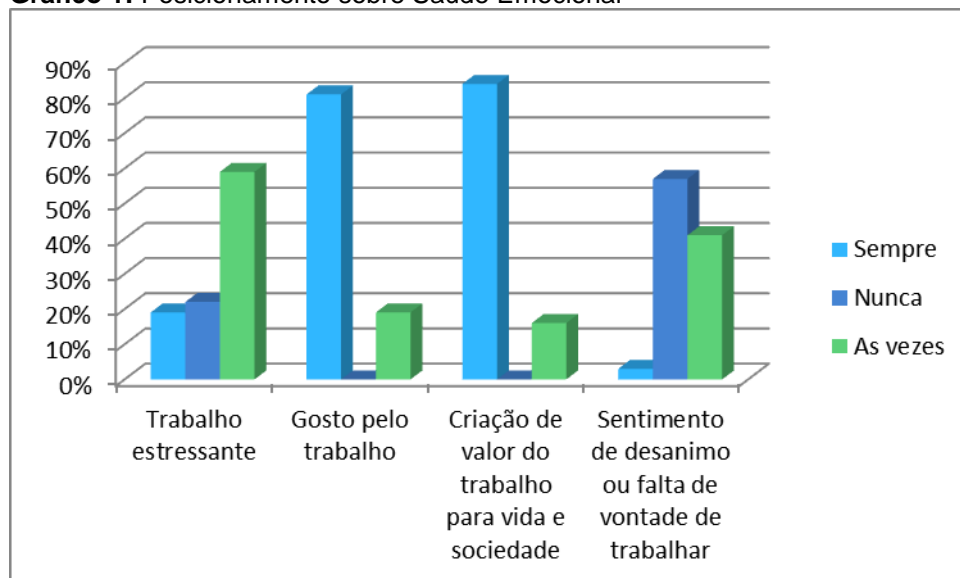
As perguntas foram elaboradas dentro das seis dimensões que completam a saúde total do modelo de Silva e Marchi (1997), sendo elas: saúde emocional, física,

profissional, social, espiritual e intelectual, dessa forma, segue análise de cada dimensão da saúde questionada.

Na primeira dimensão foi analisada a percepção dos funcionários em relação a sua saúde emocional. Percebe-se que 59% dos colaboradores acham o trabalho às vezes estressante, 81% gostam do seu trabalho, 84% afirmam que o seu trabalho tem valor para a sua vida e para a sociedade e 57% nunca sentem desânimo ou falta de vontade de não ir trabalhar.

Como se pode verificar, apesar do trabalho ser considerado por algumas vezes estressante, os colaboradores gostam do que fazem e consideram os seus afazeres importantes para a vida e sociedade.

Gráfico 1: Posicionamento sobre Saúde Emocional



Fonte: Elaborada pela autora (2016)

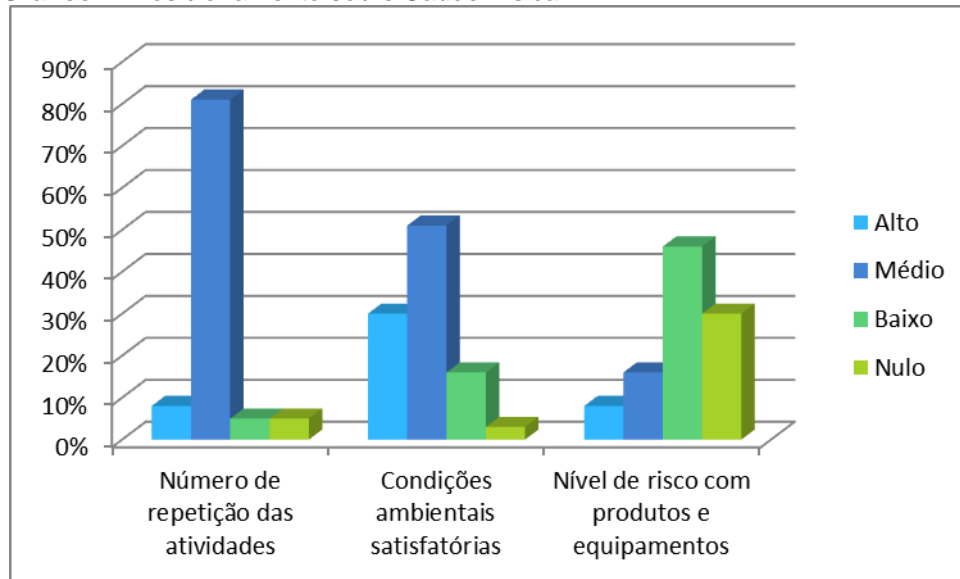
De acordo com Silva e Marchi (1997), para o gerenciamento das tensões e estresse no trabalho os colaboradores devem ter uma autoestima e entusiasmo da vida elevada. O trabalho é estressante quando o colaborador tem a percepção do ambiente de trabalho como ameaçador e quando não conseguem enfrentar situação por sua saúde emocional e física estarem abaladas (SILVA, 2010).

Diante o resultado, há uma predominância quanto ao gostar do trabalho, o que pode indicar a percepção de estresse apenas eventualmente, o sentimento reforçado pela declaração de nunca sentirem desânimo e considerarem o trabalho realizado importante para a própria vida e para a sociedade. Entretanto, se por outro lado, não há gosto pelo que se faz, o colaborador poderá ter mais propensão ao estresse e ao desânimo. O ideal é que no ato da contratação, por exemplo, o perfil

seja alinhado à tarefa, potencializando o sentimento de prazer no dia a dia da operação.

Já na segunda dimensão o foco foi a saúde física dos colaboradores. Nesta, representada no gráfico 2, 81% dos funcionários dizem que o nível de repetição de suas atividades é mediana, 51% afirma que o ambiente do trabalho é satisfatório e 46% falam que o nível de riscos com produtos e equipamentos é baixo.

Gráfico 2: Posicionamento sobre Saúde Física



Fonte: Elaborada pela autora (2016)

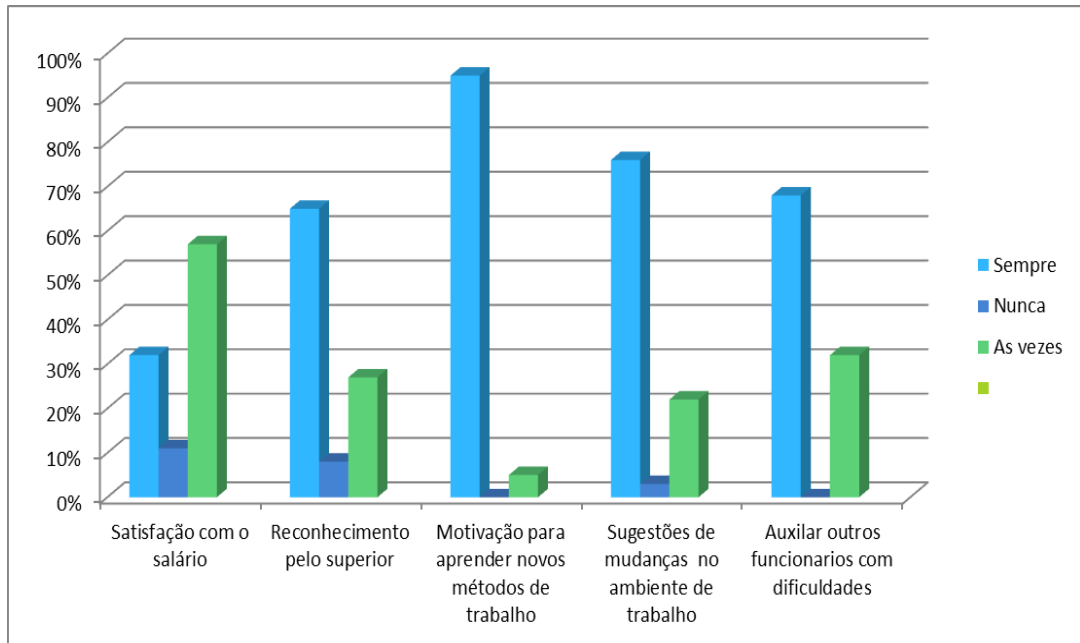
A NR-17 refere-se à ergonomia, que é a avaliação do trabalhador em relação ao seu ambiente de trabalho, proporcionando ao mesmo conforto, segurança e desempenho eficiente. Todos os equipamentos e produtos utilizados pelos colaboradores devem ser apropriados, de forma a não prejudicar as condições de trabalho e às características psicofisiológicas dos trabalhadores (MTPS, 2016).

Diante esse resultado, pode-se afirmar que no contexto da saúde física dos colaboradores, os mesmos avaliam o ambiente de trabalho com condições satisfatórias, ou seja, o condomínio oferece aos seus colaboradores um ambiente em boas condições para realização das atividades mesmo elas sendo com nível mediano de repetições, cumprindo a determinação da NR-17 oferecendo produtos e serviços que não prejudicam a saúde do colaborador.

Ao abordar os aspectos relacionados à saúde profissional dos colaboradores, demonstrada no gráfico 3, foi verificado que 57% dos funcionários nem sempre estão satisfeitos com o seu salário, 65% dos mesmos sentem-se reconhecidos pelos superiores, 95% afirmam que estão sempre motivados para aprenderem novos

métodos de trabalho, 76% dizem estar sempre confortável para sugerir mudanças no ambiente de trabalho e 68% afirmam que auxiliam sempre seus colegas com dificuldades em suas atividades.

Gráfico 3: Posicionamento sobre Saúde Profissional



Fonte: Elaborada pela autora (2016)

Essa dimensão tem relação com a satisfação e motivação dos colaboradores. Por mais que não estejam totalmente satisfeitos, os mesmos estão sempre motivados para executarem suas funções e aprenderem técnicas novas de trabalho.

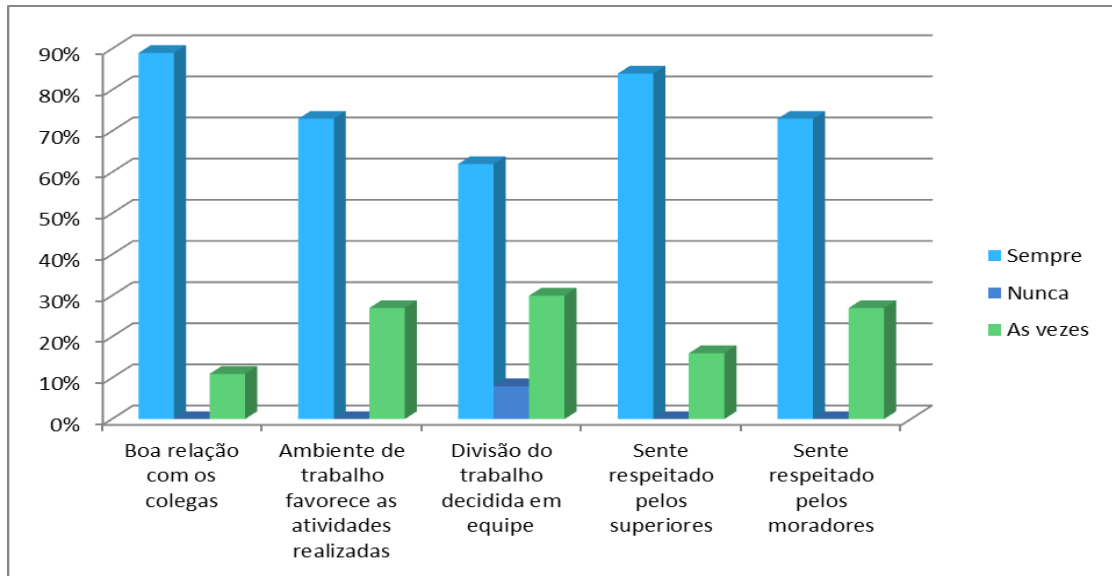
Segundo Almeida e Tacconi (2015) saber o que motiva os funcionários é de extrema importância para as organizações, pois funcionários satisfeitos tendem a ajudar outros colaboradores e contribuir para um melhor ambiente de trabalho.

Fica nítido o destaque à oferta de oportunidade para aprender novos métodos de trabalho. Pode ser que a adesão a práticas de educação possa reforçar esse desejo e promover motivação. Os colaboradores afirmam que são reconhecidos pelos superiores, fator este, que de certa forma, está relacionado com o fato dos mesmos se sentirem confortáveis para sugerir mudanças no próprio ambiente de trabalho e auxiliarem colaboradores com dificuldades nas atividades.

A quarta dimensão foi analisada por meio de cinco questões que estão relacionadas aos fatores prepotentes. Analisando a dimensão saúde social dos colaboradores presente no gráfico 4, pode-se perceber que 89% têm uma boa relação com os colegas de trabalho, 73% dizem que o ambiente em que trabalham

favorece as atividades realizadas, 62% falam que a divisão do trabalho é feita em equipe, 84% afirmam ser respeitados pelos superiores e 73% garantem que sempre são respeitados pelos moradores do condomínio em que trabalham.

Gráfico 4: Posicionamento sobre Saúde Social

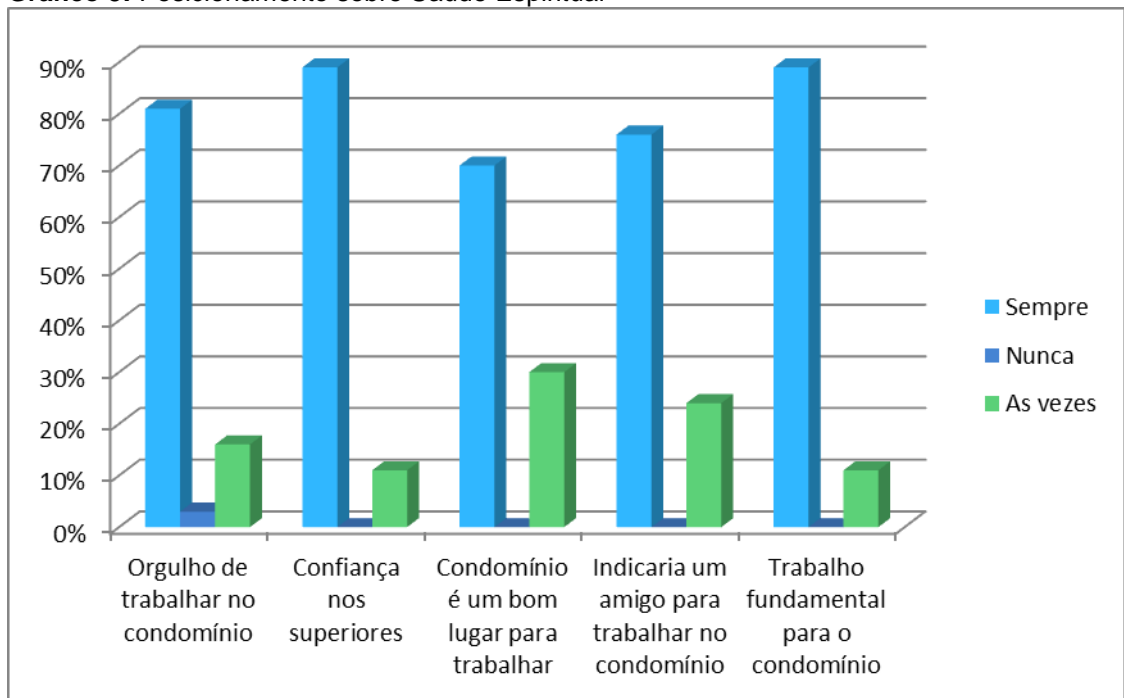


Fonte: Elaborada pela autora (2016)

Diante das afirmações observadas, a dimensão saúde social está diretamente relacionada com o clima da organização, que, segundo Soares (2003), clima organizacional é a percepção do indivíduo em relação ao seu ambiente de trabalho, em aspectos como produtividade, satisfação, compromisso e motivação dos funcionários.

O destaque dado ao sentimento de bom relacionamento com os colegas de trabalho e a percepção de ser respeitado pelos superiores e moradores pode resultar um clima amistoso no ambiente de trabalho, o que corrobora com a realização das atividades de maneira eficaz.

O propósito dos valores e ética e pensamentos positivos e otimistas dos colaboradores estão ligados à saúde espiritual (SILVA; MARCHI, 1997). No gráfico 5, pode-se observar que 81% dos funcionários orgulham-se sempre de trabalhar nos condomínios, 89% confiam em seus superiores, 70% afirmam que o condomínio é um bom lugar para trabalhar, 76% dos funcionários indicariam um amigo para trabalhar no condomínio e 89% consideram seu trabalho fundamental para o condomínio.

Gráfico 5: Posicionamento sobre Saúde Espiritual

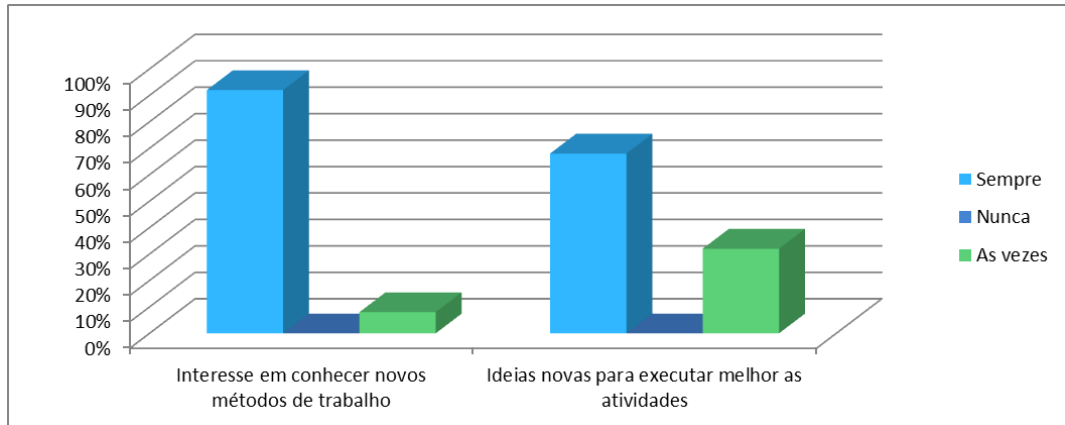
Fonte: Elaborada pela autora (2016)

Podemos dizer que essa dimensão está diretamente relacionada com a cultura da organização e que os funcionários dos condomínios pesquisados estão vinculados à cultura do condomínio. Diante das porcentagens observadas no gráfico cinco, a maioria dos colaboradores sente-se confortável com o trabalho e com a gestão do ambiente em que se encontram, trazendo resultados positivos às mesmas.

Siqueira e Neto (2015) afirmam que o clima e a cultura organizacional estão ligados a qualidade de vida no trabalho, pois quando o colaborador não tem QVT à organização também sofre as consequências e conseqüentemente, o funcionário acaba trazendo resultados negativos para a mesma.

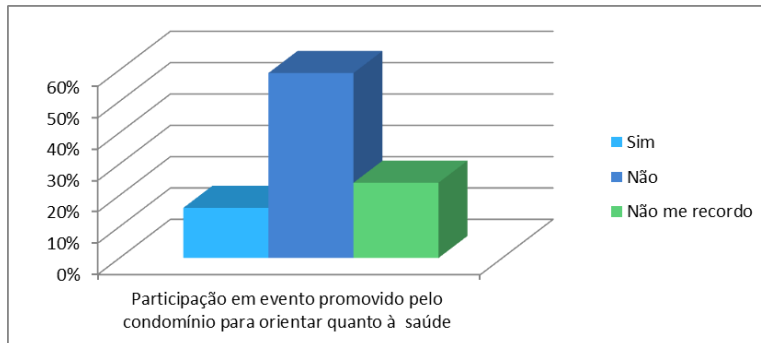
Esses fatores considerados positivos pelos colaboradores mostram o quanto os mesmo estão inseridos na culta e no clima organizacional do condomínio, pois pela porcentagem apresentada demonstram visão otimista do referido trabalho e demonstram conhecimento quanto ao ambiente e gestão onde estão inseridos.

Na última dimensão, a análise partiu de dois gráficos para a interpretação da saúde intelectual dos colaboradores. O gráfico 6 apontou que 92% dos colaboradores tem interesse em conhecer novos métodos de trabalho e 68% dizem ter ideias inovadoras para executarem suas atividades melhor.

Gráfico 6: Posicionamento sobre Saúde Intelectual

Fonte: Elaborada pela autora (2016)

Já no gráfico 7 foi observado que 59% dos funcionários de condomínios nunca participaram de eventos produzidos pelo próprio condomínio para orientá-los em relação à saúde.

Gráfico 7: Posicionamento sobre Saúde Intelectual – Eventos de saúde

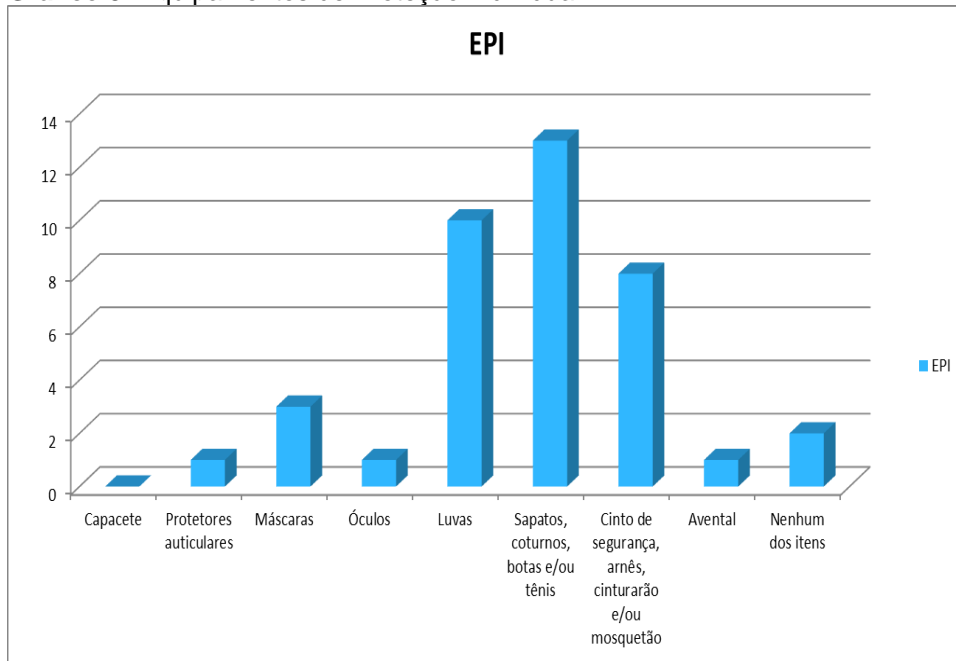
Fonte: Elaborada pela autora (2016)

Nota-se então, que nessa dimensão os funcionários desenvolvem sua criatividade para melhorar o desenvolvimento de suas atividades organizacionais e dessa forma, melhorar o desempenho agregando valor a organização. Porém, enxerga-se a necessidade da gestão condominial para orientar quanto à saúde dos colaboradores, em relação à alimentação, atividades físicas e até mesmo se ideias inovadoras estão aptas para desenvolvimento e dentro das normas de segurança e saúde. Para Silva e Marchi (1997) a dimensão saúde intelectual é a análise da capacidade criativa, da expansão dos conhecimentos e do potencial interno com os outros.

O gráfico 8 pondera sobre a utilização dos Equipamento de Proteção Individual (EPI) dos colaboradores. É possível observar a quantidade da amostra, totalizando 37 questionários respondidos por colaboradores, sendo eles: 13

porteiros, 5 zeladores, 13 auxiliares de serviço gerais, 4 encarregados, 1 garagista e 1 funcionário de manutenção. Dessa forma, seria necessário que obtivéssemos outras quantidades de respostas em relação à utilização dos EPI. O esperado era que 19 funcionários respondessem que fazem a utilização de equipamentos, como: luvas, sapatos, coturnos, botas e/ou tênis, avental, óculos, máscaras e que, no mínimo 2 deles, respondessem se utilizam capacetes.

Gráfico 8: Equipamentos de Proteção Individual



Fonte: Elaborada pela autora (2016)

A NR-6, que cita a obrigatoriedade dos EPI, obriga o empregador a oferecer equipamentos e ao empregado a utilizá-los, revelando que esses equipamentos são obrigatórios para a proteção da saúde e segurança do colaborador (MTE, 2003).

Uma matéria publicada por Oliva (2011) na revista direcional condomínios, pondera que os colaboradores dos condomínios devem utilizar obrigatoriamente os equipamentos de proteção individual. Botas, luvas e avental são obrigatórios para atividades que envolvam umidade, óculos são necessários em atividades que utilizem produtos químicos e o cinto de segurança para tarefas acima de dois metros de altura, já as luvas são a prevenção de acidentes que envolvam corte e indispensável para a coleta de lixos.

Diante a análise dos dados, pode-se notar que os condomínios proporcionam a seus funcionários um ambiente agradável de trabalho. Há uma percepção positiva por parte dos colaboradores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho. Nota-se,

entretanto, que os dados alcançados são uma fonte de diagnóstico que pode auxiliar na elaboração de programas de QVT para os condomínios e que os benefícios esperados podem favorecer não somente os funcionários, mas também os moradores. Espera-se que motivados, eles tendam a prestar um serviço com maior excelência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se que o objetivo da pesquisa foi alcançado, pois o estudo apontou que os colaboradores dos condomínios apresentam saúde no trabalho, nas dimensões: emocional, física, profissional, social, espiritual e intelectual.

Pode-se dizer, portanto, que o problema de pesquisa foi respondido, já que foi identificada positivamente a percepção pelos colaboradores da saúde e Qualidade de Vida em relação ao trabalho executado.

Foi observado que a gestão condominial precisa fiscalizar e orientar os colaboradores em relação ao uso dos equipamentos de proteção individual, sendo este, o único item em que foi detectada a falha na segurança e saúde dos funcionários. Seria interessante que a administração do condomínio, realizasse eventos interativos, de forma periódica, para informar a importância da saúde no trabalho, a seriedade do uso dos EPI e sobre a qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Tais realizações seriam interessantes para reforçar os aspectos mencionados positivos pelos colaboradores.

A limitação encontrada ao aplicar o questionário foi que, em um dos condomínios não foi autorizado que o mesmo fosse aplicado junto ao pesquisador, sendo necessário deixar o instrumento de pesquisa no local e busca-lo em outro momento.

Como sugestão de agenda futura, a proposta é que o questionário seja aplicado novamente em outros condomínios e a tabulação dos dados seja realizada separadamente por condomínio e regiões administrativas do DF, para análise ser aprofundada por região.

6 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, I. C. S.; TACCONI, M.F.F.S. Satisfação e Motivação dos Funcionários no IFRN – Campus Natal Central. *Holos*. Ano 31, v5, p. 367-378. jun. 2015. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/viewFile/2292/1162>>. Acessado em: 02 abr. 2016.
- BUREAU. *A Saúde e Segurança no Trabalho*: uma coleção de módulos. 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_modulos2.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2016.
- ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. *Monografia no Curso de Administração*: guia completo de conteúdo e forma. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2007.
- CARDELLA, Benedito. *Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes*: uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas. São Paulo: Atlas, 2011.
- FERNANDES, Eda. *Qualidade de Vida no Trabalho*: como medir para melhorar. 2. ed., São Paulo: Atlas, 2001.
- FERREIRA, Mário Cesar. *Qualidade de Vida no Trabalho*: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA, 2011.
- FREITAS, Audrey Sanny Alves de. *A Ergonomia em benefícios de Qualidade de vida do Trabalhador*. 2012. 44 f. Monografia (pós-graduação). Universidade Estadual da Paraíba, Paraíba. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6950/1/PDF%20-%20Audrey%20Sanny%20Alves%20de%20Freitas.pdf>>. Acessado em: 02 abr. 2016.
- GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas*: Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 1999.
- GONÇALVES, Edwar Abreu. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*. 2. ed., LTR, 2003.
- KARPAT, Gabriel. *Rotatividade de funcionários*: veja como reter os bons colaboradores em seu condomínio. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.sindiconet.com.br/10060/Informe/Gabriel-Karpap/Rotatividade-de-funcionarios>>. Acessado em: 05 de mar. 2016.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho – QVT*: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial . 2. ed., São Paulo: Atlas, 2004.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. Normas Regulamentadoras. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

MOREIRA, Daniel Augusto. *O Método Fenomenológico na Pesquisa*. São Paulo: Thomson, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

OLIVA, Luiza. *Segurança do Trabalho: exigências legais na rede de proteção aos trabalhadores*. 2011. Disponível em: <<http://direcionalcondominios.com.br/sindicatos/materias/item/942-seguranca-do-trabalho-exigencias-legais-na-rede-de-protecao-aos-trabalhadores.html>> Acessado em: 14 abr. 2016.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. *Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial*. 8.ed., Petrópolis: Vozes, 2001.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. *Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Best Seller, 1997.

SILVA, Paulo Sergio Cardoso. *Programas de Promoção da Saúde de trabalhador e suas influencias: uma revisão de literatura*. Revista Eletrônica Gestão & Saúde. V.5,n.2 p. 727- 752 , 2015. Disponível em: <<http://gestaoesaude.unb.br/index.php/gestaoesaude/article/view/698/pdf>> . Acesso em: 02 abr. 2016.

SIRQUEIRA, Cícera Fernandes; ALMEIDA NETO, José de. Fatores influenciadores na Cultura e no Clima Organizacional que refletem na Motivação, Liderança e Comunicação de uma empresa em Juazeiro do Norte – CE. *Revista de Psicología*. ano 9, n. 25,p. 180 – 202. fev. 2002. Disponível em: <<http://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/320/432>> Acessado em: 02 abr. 2016.

TEIXEIRA, Clarissa Stefani. Saúde e Qualidade de vida nos processos de trabalho: um enfoque pertinente para a ergonomia. *Revista Atividade Física, Lazer e Qualidade de vida*. Manaus, v.1, n.1, p. 7-25, nov. 2010.

VIEIRA, Sebastião Ivone. *Manual de Saúde e Segurança no Trabalho: qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: LTR, 2005. V.2.