

A INFLUENCIA DO AMBIENTE DE TRABALHO E DO ESTILO DE VIDA SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR

MIRIAN DAMARIS BENAGLIA (UNIP)

mi_benaglia@yahoo.com.br



O trabalho é entendido como todo esforço que o homem, no exercício de sua capacidade física e mental, executa para atingir seus objetivos. A má estruturação, tanto em termos técnicos como organizacionais pode levar o indivíduo a uma variedade de doenças e afecções; e o excesso de horas-extras a mortes prematuras. Considerando que o estado de saúde precário significa não somente fracasso para conseguir a produtividade máxima, como também sangria de riquezas e recursos; e os baixos níveis de saúde induzem a muitos custos diretos e indiretos, desviando recursos e facilidades que deveriam ser aplicados para fortalecer e construir a economia, ministérios, órgãos estaduais bem como as universidades e até mesmo as próprias organizações estão procurando identificar de que forma o trabalho e do estilo de vida vem interferindo na saúde do trabalhador, como e porquê esse processo trabalho-doença ocorre; no intuito de criar mecanismos de prevenção e auxílio para os envolvidos.

Palavras-chaves: Trabalho, Ambiente de Trabalho, Qualidade de Vida, Estilo de Vida

1. Introdução

O trabalho é entendido como todo esforço que o homem, no exercício de sua capacidade física e mental, executa para atingir seus objetivos. Este trabalho, no momento da História Antiga e Idade Média, estiveram associados a algo penoso, difícil, de grande esforço, sofrimento e fadiga, denotando um conceito negativo.

Entretanto, durante o período do Renascimento, o trabalho passou a ter conotação de valor recebendo da Teologia influências que modificaram sua concepção: pelos registros bíblicos da Criação do homem, no Éden, o trabalho não podia mais ser considerado uma atividade dolorosa, mas fator de desenvolvimento e equilíbrio da mente humana, no processo de transformação dos objetos da natureza para satisfazer suas necessidades.

Agregado a este contexto, está a transformação de cada indivíduo, que precisa de saúde física, mental e até mesmo da espiritual para ter bom desempenho na execução das atividades laborais. Acrescidas às questões pessoais e de estilo de vida, temos os fatores ambientais de trabalho, que interferem na saúde do trabalhador. A má estruturação, tanto em termos técnicos como organizacionais pode levar o indivíduo a uma variedade de doenças e afecções e o excesso de horas-extras a mortes prematuras.

Considerando que o estado de saúde precário significa não somente fracasso para conseguir a produtividade máxima, como também sangria de riquezas e recursos, e os baixos níveis de saúde induz a muitos custos diretos e indiretos, desviando recursos e facilidades que deveriam ser aplicados para fortalecer e construir a economia, ministérios, órgãos estaduais bem como as universidades e até mesmo as próprias organizações estão procurando identificar de que forma o trabalho e o estilo de vida afetam a saúde do trabalhador, como e por que esse processo trabalho-doença ocorre; no intuito de criar mecanismos de prevenção e auxílio para os envolvidos.

Nesse sentido, o presente estudo teve por objetivo, através de revisão bibliográfica sobre o tema e o uso de instrumentos em forma de questionário “Perfil do Ambiente e Condições de Trabalho e Perfil do Estilo de Vida”, proposto por Nahas (2000), demonstrar a extrema importância e necessidade de estruturar um ambiente de trabalho, bem como favorecer intervenções que visem modificar o estilo de vida dos colaboradores através de programas voltados à Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no trabalho, visando à conscientização e orientação dos trabalhadores no trato de si mesmos concluindo-se que, sem dúvida, ter saúde é a condição fundamental e imprescindível à capacidade produtiva do homem.

2. O impacto do ambiente de trabalho e do estilo de vida na saúde do trabalhador

Durante a Revolução Industrial os modelos de administração, organização e sociedade passaram por transformações. A economia se baseava fundamentalmente na fabricação de produtos homogêneos produzidos em linha de montagem, com o controle de tempos e movimentos e pela produção em série. Além da separação entre a execução e o planejamento: onde a execução baseava-se principalmente na fragmentação das funções (trabalho parcelar) e pela construção e consolidação do operário-massa; enquanto a gerência se preocupava com o planejamento do trabalho. (PONTES, 2006)

Nesse novo cenário, o modo de produção em massa transcendeu a fábrica e se espalhou por todos os outros setores da economia. Após a 2ª Guerra Mundial, as indústrias americanas que produziam em grande escala (produção em massa) para o consumo, passaram a dominar o

mercado global. A organização dessa maneira de produzir, que se baseava na hierarquia, padrão e rotina foram essenciais para que os trabalhadores apenas executassem suas tarefas em uma determinada função, enquanto à gerência tomaria as decisões sobre os processos de produção.

Porém, o fato de se elevar à produtividade e os lucros, não fizeram com que as condições de trabalho dos operários melhorassem. O sistema de produção em massa causava diversos problemas de ordem psicológica e emocional, resultado da alienação e aborrecimento devido ao tipo de trabalho executado. (PONTES, 2006)

A essa realidade, acrescentam-se à perda de importância de determinadas profissões e setores, flexibilização dos contratos de trabalho, terceirização de serviços, oferta de trabalho autônomo, postos de trabalho temporário e a perda do poder de barganha de quem procura emprego. (LACMAN, 2004, pg.26)

Como o trabalho compõe um dos ambientes mais próximos ao homem e cada vez se trabalha mais, pois “*Ainda é preciso fazer mais, com menos recursos*”, Maximiano, (2000), a ponto de uma pessoa dedicar o equivalente a um terço de sua vida ativa no desempenho de alguma função econômica, o trabalho em si, seu espaço e o modo como está organizado, tende a interferir diretamente sobre a saúde de quem o executa. (SIVIERI, 1995)

Nesse sentido, em 2001, o Ministério da Saúde, já alertava que as condições de trabalho (sejam elas físicas, químicas e biológicas) vinculadas à sua execução e a sua organização (estruturação, hierarquia, divisão de tarefa, jornada, ritmo, trabalho em turno, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva) favoreceriam o adoecimento do trabalhador, bem como o desencadeamento de distúrbios psíquicos.

Somados a este quadro, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2002, disponibilizou informações gerais sobre saúde, segurança e bem-estar mundial dos trabalhadores; no intuito de alertar sobre a situação vigente que tem preocupado milhares de profissionais em todo o mundo, recomendando a redução de riscos, visando à promoção de uma vida mais saudável; pois as empresas têm enfrentado sérios problemas com o aumento nos custos de assistência médica relacionados a problemas de saúde decorrentes não só das atividades laborais relacionadas à globalização, ao uso intensivo da tecnologia e a uma maior competição entre as organizações, mas também de comportamentos não saudáveis (ou de risco). Só no Brasil, estima-se a perda de US\$ 49 bilhões nos próximos anos por mortes precoces, decorrentes de doenças crônicas não infecciosas. (OGATA, 2012)

Sabe-se que no Brasil, a sinistralidade – despesas médicas, hospitalares e laboratoriais – tem aumentado sistematicamente acima da inflação. Os gestores por sua vez, têm utilizado ferramentas na tentativa de controlar essa despesa, como o acompanhamento sistemático dos pacientes de maior risco e a elaboração de protocolos clínicos. Porém esses procedimentos ainda não têm sido suficientes para amenizar o problema. É preciso então que as condições, os espaços, bem como a organização dos processos de trabalho em si sejam analisadas no intuito de se criar mecanismos de prevenção e auxílio aos trabalhadores e às organizações, buscando evitar o processo trabalho-doença reduzindo, dessa forma, os riscos à saúde do trabalhador, como maneira prática de melhorar esses resultados.

Nas palavras de Karasek (1979), caso o trabalhador possua controle sobre seu trabalho, as exigências, conflitos ou outros estressores podem atuar como simples instigadores da ação,

não levando a problemas de saúde. Mas, a falta de controle, de outra forma, impede que o trabalhador atue sobre aqueles fatores, e transforme a energia potencial do *stress* em energia de ação e desencadeie o processo de adoecer.

O significado do termo adoecer, aparentemente, não nos traria a menor dificuldade, se adoecer não fosse visto pelo indivíduo como uma ameaça do destino, pois adoecer é estar enfermo, imperfeito, não funcionando bem, é estar anormal. Adoecer, portanto, modifica a relação do paciente com o mundo e consigo mesmo.

Adoecer tornou-se, então, uma expressão do comprometimento do organismo humano que surgia devido a causas biológicas (vírus, bactérias), hereditariedade ou causas físicas e químicas (frio, calor, poluição, intoxicações).

Para atuar sobre processo físico, químico ou biológico, foram desenvolvidos métodos científicos para melhor atuar junto ao problema. Porém, o mesmo não aconteceu na compreensão dos agentes psicológicos (emoções e conflitos) e os agentes psicossociais (representados pelo ambiente socioeconômico e pela organização do trabalho). (LIMONGI e RODRIGUES, 2011)

Para uma pessoa adoecer, é preciso além da existência de elementos nocivos no ambiente; ser ou estar sensível a ação de agentes do ambiente. Então, há interação recíproca entre múltiplos fatores envolvidos na causalidade das doenças – o potencial patogênico do agressor, a susceptibilidade do organismo e o ambiente na qual está imersa. (LIMONGI e RODRIGUES, 2011, pg.26)

Atualmente, a legislação de vários países reconhece que existe uma relação de agentes físicos, químicos ou biológicos como produtores de doenças ocupacionais. No entanto, apesar das inúmeras evidências, ainda não se atingiu o estágio, mesmo nos países mais industrializados, de que a organização e as relações no trabalho influenciam no processo de adoecimento do trabalhador. (LIMONGI e RODRIGUES, 2011)

As razões para essas dificuldades estão localizadas em múltiplos aspectos, mas sem dúvida podemos incluir o saber médico, restrito apenas aos aspectos biológicos, não suficientes para uma compreensão mais completa do processo de adoecer, quando este decorre dos esforços de adaptação ao *stress*, que não podem ser adequadamente constatados e entendidos sem a utilização de métodos adequados. (LIMONGI e RODRIGUES, 2011)

A forma como os indivíduos de uma dada sociedade se situam em relação à doença, ou como a percebem, é fundamental na determinação do modo de enfrentamento desta doença. Os mesmos sintomas ou enfermidades podem ser interpretados de maneiras completamente diferentes por indivíduos de culturas diversas ou em contextos diferentes. Assim, a doença está intimamente relacionada à cultura, e a saúde e a forma de reconhecer e tratar a doença estão diretamente relacionadas à visão de mundo do sujeito, a qual é influenciada, em grande parte, por crenças, atitudes e valores culturalmente construídos, que congregam sistemas referenciais, tanto populares como científicos diferenciados entre si. (VIEIRA e MARCON, 2008)

Por esta razão, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), convencionou legislação específica para a melhoria do trabalho com um foco especial direcionado à saúde, higiene, satisfação e segurança do trabalhador.

Numa perspectiva mais subjetiva, pode-se dizer que ter um ambiente saudável para se trabalhar é ter um espaço que proporcione qualidade de vida ao trabalhador, pois a relação que existe entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade traduz uma latente realidade: a de que empresas deixam de lucrar, gastam em excesso e têm grande custo social, devido a sua má gestão dos processos nos quais os trabalhadores estão envolvidos. (GALEANO et al, 2010,online)

Para assegurar melhores condições de trabalho e evitar o processo de adoecimento, é preciso que o ambiente de trabalho ofereça condições adequadas para as atividades laborais. Nesse sentido, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define que um local de trabalho saudável é aquele em que os “trabalhadores e gestores colaboram em um processo contínuo de melhoria para proteger e promover a saúde, o bem-estar, a segurança e sustentabilidade do seu local de trabalho.”

Abaixo está a figura que exemplifica o modelo de um ambiente de trabalho saudável.

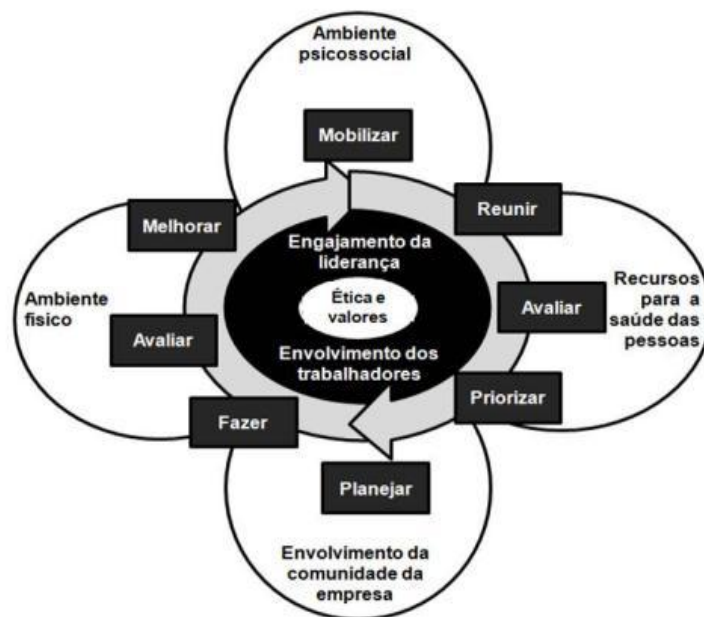


Fig.01: Modelo do ambiente de trabalho saudável

Segundo a Associação Brasileira de Qualidade de Vida - ABQV, (2012), a adesão aos princípios dos ambientes de trabalho saudáveis é essencial, pois evita afastamentos e incapacidades para o trabalho minimizam os custos com saúde e os custos associados com a alta rotatividade e aumenta a produtividade em longo prazo bem como a qualidade dos produtos e serviços. O modelo proposto consiste em um processo de melhoria contínua que tem como base ética e valores, engajamento da alta liderança e envolvimento dos

trabalhadores atuando em quatro dimensões: ambiente físico (minimização dos riscos ocupacionais específicos), ambiente psicossocial (incluindo organização do trabalho e cultura organizacional), recursos e suporte à saúde nos locais de trabalho (incluindo programas de prevenção, gerenciamento de doenças e de retorno ao trabalho após afastamento por doença) e participação da comunidade da organização (trabalhadores, seus familiares e toda a comunidade impactada pelas operações da empresa).

Nesse sentido, as empresas devem considerar demais fatores como os custos de prevenção versus os custos resultantes de acidentes, as conseqüências financeiras das violações jurídicas de leis e normas de segurança e saúde no trabalho e a saúde dos trabalhadores como importante patrimônio da empresa.

Um local de trabalho, seja um escritório ou uma oficina, deve ser sadio e agradável. O homem precisa encontrar aí condições capazes de lhe proporcionar um máximo de proteção e, ao mesmo tempo, satisfação no trabalho [...]. (VERDUSSEN, 1978)

Ocorre, porém, que o mundo do trabalho tem manifestado a existência de uma cultura de sacrifício da saúde em prol do sucesso profissional. A competitividade entre empresas e a globalização da economia pioraram a situação, levando à constatação de que o ambiente profissional, em geral, parece ser desfavorável à mudança de atitude e comportamentos relacionados com a saúde. (OGATA,2012)

As modificações dos processos de trabalho, ocorridas nas últimas décadas em nível “macro” (terceirização da economia) e “micro” (automação e informatização) , combinadas à urbanização acelerada e à popularização das tecnologias poupadoras de esforços na vida diária das pessoas, contribuíram, respectivamente, para a menor demanda energética laboral e para um lazer cada vez mais passivo. (Mendes & Dias, 1991)

Drucker, (2011) também comenta sobre as mudanças de ordem qualitativa no último século, como a transformação da força de trabalho, do trabalho essencialmente manual e pouco qualificado para atividades basicamente sedentárias e intelectuais, começando pelos países desenvolvidos, estendendo-se de forma progressiva para os emergentes.

A todas essas evoluções e inovações somam-se ainda as alterações no processo e na organização do trabalho, intensificando o ritmo e ampliando as jornadas, tornando-se assim, uma ameaça à saúde e ao bem-estar do trabalhador.

Nada é mais precioso na vida que a saúde. Um indivíduo precisa estar bem para realizar suas tarefas, contribuir com o grupo e com os negócios; pois indivíduos saudáveis e felizes produzem mais, faltam menos, sofrem menos acidentes e adquirem menos doenças graves. (OGATA,2012)

Embora possa haver empenho das empresas em gerir a saúde de seus trabalhadores, na busca por resultados positivos por uma produtividade maior, por incrível que pareça, muitos colaboradores permanecem num estilo de vida não saudável mesmo sabendo de todos os prejuízos de uma rotina desequilibrada. (OGATA,2012)

É grande o impacto dos hábitos pessoais e do estilo de vida em nossa saúde. Sendo assim, as mudanças comportamentais podem ser muito efetivas na área de prevenção e controle das doenças associadas à inatividade física, alimentação inadequada e outros hábitos de vida errôneos. (NAHAS, 2003)

Talvez esse quadro seja reforçado por falta de consciência dos malefícios desse comportamento, não sabendo como mudar ou melhorar os seus hábitos ou mesmo por não conseguir fazê-lo.

Nesses casos, o principal desafio das empresas que trabalham com programas de qualidade de vida e promoção da saúde são engajar e incentivar o colaborador a participar dessas propostas, no intuito de mudar o comportamento e o estilo de vida em relação a sua saúde, visando reduzir os comportamentos e os fatores que interferem no equilíbrio biopsicossocial, antes que esse se transforme em doença.

Maria Nieira, Diretora do Departamento de Saúde Pública da Organização Mundial da Saúde (OMS), colocou que “o sucesso dos negócios depende da saúde dos trabalhadores” e nesse sentido sabe-se que uma força de trabalho saudável e motivada é fator diferencial dentro de uma organização. Um indivíduo precisa gozar de saúde para realizar suas tarefas, contribuir com o grupo e com os negócios da empresa, pois profissionais motivados, saudáveis e felizes produzem mais, faltam menos ao trabalho, sofrem menos acidentes e adquirem menos doenças graves.

3. A importância da promoção do estilo de vida saudável nas empresas

O momento histórico atual, sem dúvida, tem chamado a atenção para a importância de uma profunda reflexão a respeito das sociedades industriais contemporâneas e os impactos provocados à saúde do trabalhador. Considerando que o século XX foi marcado pela rapidez e intensidade nas mudanças sociais e tecnológicas,

A globalização, o uso intensivo da tecnologia e a maior competição entre as empresas exigem que as pessoas tenham o máximo desempenho no trabalho. (OGATA, 2012)

Em resposta às demandas de alto desempenho, “muitos empregados têm trabalhado cada vez mais, fazendo com que a maioria relate ter algum nível de estresse, o que leva ao crescimento do número de acidentes, ao adoecimento e à perda da produtividade.” (OGATA, 2012)

Mais de 30% das pessoas relatam ter níveis elevados de estresse. Mas, o que muitos ainda não se atentam, é que o estresse pode afetar seriamente a produtividade nas empresas. (LIPP, 2004)

Como o *stress* tem ligação entre o indivíduo e o meio em que ele está inserido, sua relação com o ambiente de trabalho é quase que inevitável. Nas últimas décadas, o *stress* relacionado ao trabalho – *stress* ocupacional (traduzido dos termos em inglês “*job stress*” e “*work stress*”) tem se transformado num problema altamente custoso e cada vez mais comum para os empregadores e empregados em todo o mundo. (MARTINS, 2010)

Diante de perspectivas nada promissoras, vinculadas a ausências no trabalho causadas por condições laborais e *stress*, a Organização Mundial da Saúde (OMS), se reuniu com os ministros da saúde em Outubro de 2004, em Tallinn, Copenhague para discutir a necessidade

de ação em relação ao assunto, pois 50-60% de todos os dias de trabalho perdidos em países da União Européia estão relacionadas ao *stress* x trabalho ou *stress* ocupacional. Revelou ainda que 60% (sessenta por cento) das mortes no mundo são causadas pelo *stress* no trabalho.

Existem várias razões para que ocorra *stress* no ambiente de trabalho:

A intensa responsabilidade com pouca ou nenhuma autoridade, expectativas, prazos e parcelas impraticáveis, diminuição da empresa, reestruturação ou mudança de emprego, treinamento inadequado, falta de reconhecimento, tempo inadequado para realizar as responsabilidades do trabalho, incapacidade de expressar as preocupações, falta de criatividade e autonomia, muita coisa para fazer com poucos recursos, falta de descrições claras no trabalho, dificuldades de tráfego par ir e voltar do trabalho, manter-se em dia com a tecnologia, cuidado inadequado do filho, pobres condições de trabalho (iluminação, barulho e ventilação), assédio sexual, discriminação racial e violência no local de trabalho. (SEAWARD,2009)

Como os níveis de *stress* estão “aumentando na maioria dos subgrupos populacionais do hemisfério ocidental e afetam pessoas de quase todas as idades em quase todos, senão todos, os países desenvolvidos do mundo” (Nedley, 2009), o processo de adoecimento é quase que irreversível.

Adoecer é uma expressão do comprometimento do organismo humano devido a causas biológicas (vírus, bactérias), hereditariedade ou causas físicas e químicas (frio, calor, poluição, intoxicações), agentes psicológicos (emoções e conflitos) e agentes psicossociais (representados pelo ambiente socioeconômico e pela organização do trabalho). (LIMONGI e RODRIGUES, 2011)

Nos Estados Unidos gastam-se de 50 a 75 bilhões de dólares por ano em despesas diretas e indiretas relacionadas a problemas de saúde, de ordem ocupacional. Isto dá uma despesa e 750 dólares por ano por pessoa, que trabalha. (BERNICK, 2010, *online*)

Já no Brasil, a situação não é muito diferente. Segundo informações da ISMA/BR (2012), cerca de 70% dos brasileiros se afastam do trabalho por *stress* e como se tem visto, o custo humano do *stress* é alto, pois o indivíduo pode desenvolver hipertensão, doenças gástricas, doenças cardiovasculares, doenças mentais (neurose e depressão), cânceres (pela queda da imunidade), dependências químicas, alterações osteomusculares e envelhecimento precoce.

Os transtornos psíquicos, são hoje, uma das principais causas de afastamentos no trabalho e de aposentadorias precoces, com forte impacto nas contas da Previdência, que em 2007, contabilizou 9.000 (nove mil) casos de afastamentos do trabalho relacionados a doenças da mente - reações ao stress grave e a depressão. (Lancman,2004)

Contudo, avaliar a presença do *stress* nos locais de trabalho, não é uma tarefa simples. A complexidade do fenômeno tem levado à formulação de uma multiplicidade de conceitos,

pois o *stress* associa-se de formas variadas a todos os tipos de trabalho, prejudicando não só a saúde, mas o desempenho dos trabalhadores. (LIMONGI e RODRIGUES, 2011)

Nesse sentido, os gestores de saúde e os recursos humanos precisarão oferecer programas de qualidade de vida que proporcionem a melhoria do estado de saúde e bem-estar das pessoas. Isso pressupõe que esses programas tenham abordagens transversais e intersetoriais, multiprofissionais com ações custo-efetivas e baseadas em evidências científicas; que conseqüentemente, trarão benefícios evidentes não só para os indivíduos, mas também para as organizações. (OGATA,2012)

Ainda nas palavras de Ogata (2012), os programas de qualidade de vida e promoção da saúde, quando bem estruturados, com comunicação, atividades em grupo, avaliações integradas e ambiente de suporte podem trazer, no prazo de três a cinco anos, um retorno sobre o investimento entre US\$2,15 a US\$5,64 para cada dólar investido. (OGATA,2012)

Se for considerado que o máximo desempenho pessoal na empresa, escola e nos negócios somente é alcançado quando atingimos níveis excelentes de saúde por meio de um estilo de vida saudável, as organizações, iniciariam os programas de qualidade de vida não mais sob a preocupação com os custos da assistência médica, absenteísmo, acidentes de trabalho, afastamentos por doenças e diminuição da produtividade; mas sim pela melhoria no estado de saúde de bem-estar de seus colaboradores, com evidente retorno não apenas para as organizações, mas para a sociedade como um todo.

“Uma abordagem mais eficiente para ter melhores resultados financeiros é a promoção da saúde do empregado.” (OGATA apud GOETZEL et al., 2009)

Mas, para oferecer um programa de qualidade de vida que promova a saúde do colaborador é preciso, primeiramente, usar instrumentos que revelem os fatores negativos do ambiente de trabalho e suas respectivas condições, bem como seu estilo de vida, para que as ações possam ser efetivas pois, o ambiente de trabalho, as condições de trabalho e cada hábito do dia-a-dia tem grande influência na saúde geral e na qualidade de vida de todos que ali trabalham.

Isto porque tudo está interligado: os quesitos do ambiente de trabalho (ambiente físico e social, desenvolvimento e realização pessoal, remuneração e benefícios e relevância do trabalho) juntamente com a disciplina na alimentação, a atenção aos relacionamentos, o controle do *stress*, a prática de atividades físicas e o comportamento preventivo em questões de saúde e segurança favorecem ou não a qualidade de vida de vida do trabalhador.

O equilíbrio dos cinco pilares que formam o Pentágulo do Ambiente e Condições de Trabalho, somados a harmonia entre os cinco pilares que formam o Pentágulo do Bem-Estar, instrumentos que demonstram graficamente os resultados obtidos através dos questionários do perfil do ambiente e condições do trabalho e perfil do estilo de vida individual, demonstrado em figura no formato do Pentágulo (estrela), facilita a visualização dos seguimentos abordados contribuindo para que o colaborador possa levar uma vida mais saudável dentro e fora da empresa, pois no final, os instrumentos aferiram o ambiente e as condições de trabalho, bem como os hábitos pessoais, apontando o que precisa ser mudado. (Picolo, Gomes, Viebig. apud NAHAS, 2003)

A aplicação do PACT (Pentágulo do Ambiente e Condições de Trabalho) consiste em 15 perguntas fechadas que representam características ambientais e das condições de trabalho

relacionadas ao bem-estar individual. A cada item deve-se considerar a escala: [0] Ruim, [1] Regular/Sofrível, [2] Bom (Boa), [3] Excelente.

Na transcrição dos dados para a representação pictorial, o participante deverá primeiramente deixar em branco se foi marcado zero para o item; preencher o centro até o primeiro círculo se marcou [1] ; preencher o centro até o segundo círculo se marcou [2] e preencher o centro até o terceiro círculo se marcou [3]. Ao usar diferentes cores no momento do preenchimento do PACT (Pentáculo do Ambiente e Condições de Trabalho) é possível identificar quais são as características ambientais e das condições de trabalho relacionadas ao bem-estar individual, o que facilita a tabulação dos dados. Os procedimentos descritos facilitam a visualização das informações no PACT (Pentáculo do Ambiente e Condições de Trabalho) e consequentemente orienta quais devem ser as ações promotoras da saúde e do bem-estar naquele ambiente de trabalho.

A aplicação do PBE (Pentáculo do Bem-Estar) também consiste em 15 perguntas fechadas, havendo uma auto-avaliação sobre o estilo de vida do indivíduo, que avalia o conjunto de ações habituais que refletem suas atitudes e valores, porque as ações têm grande influência na saúde geral e qualidade de vida da pessoa. Para cada item deve-se considerar a escala: [0] Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida, [1] Às vezes corresponde ao seu comportamento, [2] Quase sempre verdadeiro no seu comportamento e [3] A afirmação é sempre verdadeira no seu dia a dia; faz parte de seu estilo de vida. Os procedimentos descritos facilitam a visualização das informações no PBE (Pentáculo do Bem-Estar) e consequentemente orienta quais devem ser as ações promotoras da saúde e do bem-estar para cada indivíduo.

Na transcrição dos dados para a representação pictorial, o participante deverá primeiramente deixar em branco se foi marcado zero para o item; preencher o centro até o primeiro círculo se marcou [1] ; preencher o centro até o segundo círculo se marcou [2] e preencher o centro até o terceiro círculo se marcou [3]. Ao usar diferentes cores no momento do preenchimento do PBE (Pentáculo do Bem-Estar) é possível identificar qual é o item mais presente no estilo de vida do indivíduo avaliado, o que facilita a tabulação dos dados e consequentemente orienta quais devem ser as mudanças nos hábitos e estilo de vida que precisam ser melhorados, no intuito de adotar mudanças que promovam o seu bem-estar e saúde. Nesse sentido, quanto mais preenchido estiver o Pentáculo do Bem- Estar, melhor.

Ambos os instrumentos, o PACT (Pentáculo do Ambiente e Condições de Trabalho) e PBE (Pentáculo do Bem-Estar) foram utilizados para aferir as características ambientais e das condições de trabalho relacionadas ao bem-estar individual e o nível de qualidade de vida dos colaboradores da Agência da Previdência Social, na cidade de Jaboticabal, interior de São Paulo. A amostra foi constituída por 11 colaboradores da área administrativa da Agência Previdência Social, na cidade de Jaboticabal, interior de São Paulo, sendo três homens e oito mulheres.

Abaixo, a tabulação dos dados do PACT (Pentáculo do Ambiente e Condições de Trabalho) e PBE (Pentáculo do Bem-Estar):

Componentes	Índice	Classificação
-------------	--------	---------------

	Homens	
Ambiente de Trabalho	1,1,1	R,R,R
Ambiente Social	3,2,3	P,P,P
Desenvolvimento e Realização Profissional	1,1,2	R,R,P
Remuneração e Benefícios	0,1,1,	N,R,R
Relevância Social do Trabalho	2,2,2	P,P,P

Tabela 01: Pentáculo do Ambiente e Condições de Trabalho respondido por homens.

Componentes	Índice Mulheres	Classificação
Ambiente de Trabalho	2,1,2,2,0,1	P,R,P,P,N,R
Ambiente Social	2,2,2,3,2,2	P,P,P,P,P,P
Desenvolvimento e Realização Profissional	1,2,2,3,1,2	R,P,P,P,R,P
Remuneração e Benefícios	1,1,1,2,0,2	R,R,R,P,N,P
Relevância Social do Trabalho	1,2,2,2,3,3	R,P,P,P,P,P

Tabela 02: Pentáculo do Ambiente e Condições de Trabalho respondido por mulheres.

Componentes	Índice Homens	Classificação
--------------------	----------------------	----------------------

Nutrição	1,2,1	R,P,R
Atividade Física	2,1,1	P, R,R
Comportamento Preventivo	1,2,2	R, P,P
Relacionamento Social	2,1,1	P,R,R
Controle do Stress	1,1,2	R,R,P

Tabela 03: Pentáculo do Bem-Estar respondido por homens.

Componentes	Índice Mulheres	Classificação
Nutrição	2,2,1,2,1,2,3,2	P,P,R,P,R,P,P,P
Atividade Física	1,1,1,2,1,1,3,1	R,R,R,P,R,R,P,R
Comportamento Preventivo	3,2,3,2,2,3,3,1	P,P,P,P,P,P,P,R
Relacionamento Social	2,3,2,3,3,2,3,2	P,P,P,P,P,P,P,P
Controle do Stress	2,3,1,2,2,2,3,2	P,P,R,P,P,P,P,P

Tabela 04: Pentáculo do Bem-Estar respondido por mulheres.

Referências para os Pentáculos do Ambiente e Condições de Trabalho e do Bem-estar :

Índice	Classificação
Menos de 1	Índice Negativo
Entre 1 e 1,99	Índice Regular
Entre 2 e 3	Índice Positivo

Os resultados na tabulação dos dados no PACT (Pentáculo do Ambiente e Condições de Trabalho) demonstraram que para os homens, os itens: ambiente de trabalho,

desenvolvimento e realização profissional e remuneração e benefícios precisam ser melhorados (apresentaram maior índice regular na classificação dos dados); enquanto que para as mulheres, o que mais pesou foi o ambiente de trabalho e a remuneração e benefícios, pois foram os que apresentaram maior índice regular na classificação dos dados. Isso demonstra que ambos pontuaram quase os mesmos itens (ambiente de trabalho, desenvolvimento e realização profissional e remuneração e benefícios) para o aperfeiçoamento do ambiente e das condições do seu trabalho.

Já os resultados na tabulação dos dados no PBE (Pentáculo do Bem-Estar) demonstram que os homens, em geral, tem menos cuidado consigo mesmos quando o assunto é saúde; enquanto que para as mulheres, o problema maior foi a inatividade (ausência de atividade física), embora elas tenham mais cuidado consigo mesmas e com os demais aspectos relacionados à saúde. Portanto, a pesquisa demonstrou que os funcionários da Agência da Previdência Social, na cidade de Jaboticabal, no interior de São Paulo apresentaram, ao responderem as perguntas do perfil do estilo de vida individual, que os hábitos pessoais para cuidar da saúde são parcialmente positivos em quase todos os componentes estudados, com ressalva para atividade física e controle do *stress*.

Considerações finais

O momento histórico atual, sem dúvida, tem apontado para a importância de uma reflexão profunda a respeito das sociedades industriais contemporâneas e seus impactos sobre a saúde e a qualidade de vida do trabalhador; ressaltando que a relação entre trabalho, saúde e qualidade de vida possui dupla dimensão: dentro e fora das plantas industriais.

Considerando a íntima relação entre saúde e trabalho, podemos dizer que o estado de saúde dos trabalhadores não é independente de sua atividade de trabalho e que trabalhador é toda pessoa que exerce uma atividade de trabalho, independentemente de estar inserido no mercado formal ou informal de trabalho, inclusive na forma de trabalho familiar ou doméstico. Como adendo, lembramos que o mercado informal no Brasil tem crescido acentuadamente nos últimos anos.

Para que o trabalhador possa gozar de saúde é necessário compreender os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida bem como os fatores de riscos ocupacionais – físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho. Assim, as ações de promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador têm como foco as mudanças nos processos de trabalho que contemplem as relações trabalho-saúde em toda a sua complexidade.

Quando o ambiente e as condições de trabalho, bem como o estilo de vida do indivíduo estão em desequilíbrio, os problemas de saúde ocupacional aparecem e conseqüentemente, os custos de assistência médica para as empresas se elevam; o que acarreta numa maior preocupação sobre as questões de saúde.

Sabe-se que o nível de qualidade de vida no trabalho tem relação direta com as finanças e produtividade da empresa, e para tanto ações para a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, orientando os trabalhadores a terem um estilo de vida saudável precisam se

integrar à gestão empresarial com o objetivo de levar informações, aumentar a motivação e oferecer oportunidades para que se tenham práticas positivas em saúde, reduzindo os comportamentos e os fatores que tendem a interferir no equilíbrio do indivíduo, antes que esses se transformem em doença.

Mas, para intervir e agir no ambiente de forma a aplicar uma abordagem humanística, a organização precisa atuar em função que a possibilite reconhecer os indícios dos desequilíbrios e não em reação ao sofrimento.

Para tanto, o ciclo de ações voltadas à melhoria das condições de trabalho, qualidade de vida e promoção da saúde do trabalhador, com o intuito de prevenir o *stress* e custos adicionais, tem adquirido status estratégico cada vez maior não só na formulação de políticas de gestão de pessoas, mas presente nas decisões gerenciais dentro das organizações – harmonizar condições de trabalho e produtividade com a saúde e bem-estar do trabalhador, investindo em saúde, desenvolvimento e condições laborais que favoreçam um ambiente de trabalho equilibrado para uma organização de sucesso.

Referências

A.N.C.; Pícolo, A.F.O.; Gomes, C. M.; Viebig, R.F., *Aplicabilidade do Pentágulo do Bem-estar como ferramenta para nutricionistas*; Revista Digital, Buenos Aires, Año 13, nº 129, Febrero de 2009; Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd129/aplicabilidade-do-pentaculo-do-bem-estar.htm>>. Acesso em 30 abr. 2012.

Associação Brasileira de Qualidade de Vida, *Ambientes de trabalho saudáveis*, Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/artigos/Content.aspx?id=253>> Acesso em: 30 abr. 2012.

BRASIL, Ministério da Saúde, Departamento de Atenção Básica, Departamento de Ações Programáticas e Estratégias, Área Técnica de Saúde do Trabalhador. *Cadernos de Atenção Básica. Programa Saúde da Família - 5*; Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BENAGLIA, M.D.; *A Relação entre Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida*; – FATEC – Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga, 2006.

DRUCKER, P., *O Homem – O melhor de Peter Drucker*. São Paulo: Livraria Nobel, 2001.

KARASEK, R.A. *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesigning*. Administrative Science Quarterly, 24, p.285-308, June 1979

GALEANO, R. et al; *A Qualidade de vida no trabalho como fator de influência no desempenho organizacional*. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/11semead/trabalhosPDF/759.pdf>> Acesso em abr.2010

LANCMAN, S. SZNELMAN, L. *Christopher Dejours.: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Selma Lancman & Laerte I. Sznelman (organizadores). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2004. 346 pp. ISBN: 85-7541-044-X

LIMONGI, A.C.F.; RODRIGUES, A.L.; *Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática* / Ana Cristina Limongi-França, Avelino Luiz Rodrigues. - 4ª ed. – 4ª. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011

LIPP, M. *Stress no Brasil: Pesquisas Avançadas*. Campinas: Papirus, 2004

MAXIMIANO, A. C. A; *Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital*. Antonio César Amaru Maximiano. – 6ªed. – 5.reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, R. & DIAS, E.C. “*Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador*”. Revista de Saúde Pública, 25 (5), 341-349,1991.

NAHAS, M. V. *O pentágulo do bem-estar - base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos*. Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde. v.5, n.2, 2000.

NAHAS, M.V. *Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida saudável.* 3 ed. Londrina: Midiograf, 2003.

NAHAS, M.V. *Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.* 4.ed. Londrina: Midiograf, 2006.

NEDLEY, N.; *Como sair da depressão: prevenção, tratamento e cura /* Neil Nedley: tradução Carlos G. Michel – Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2009.

OGATA, A.; BRAMANTE, A. C. [et al.], *Profissionais saudáveis, empresas produtivas: como promover um estilo de vida saudável no ambiente de trabalho e criar oportunidades para trabalhadores e empresas /* Alberto Ogata (organizador); Antonio Carlos Bramante...[et.al]. – Rio de Janeiro: Elsevier:SESI, 2012.

PONTES, S. K.; *Produção enxuta e saúde do trabalhador: um estudo de caso.* 2006. 136 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção - CCET-Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia. EP) – Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, São Carlos, 2006.

SALLES, de P.E.M.;FEDERIGHI, W.J. *Qualidade de vida no trabalho (QVT): A visão dos trabalhadores.* In: Mundo da saúde. São Paulo, 2006.

SEAWARD, B. L.; *Stress – Aprenda a lidar com as tensões do dia-a-dia e melhore sua qualidade de vida/* Brian Luke Seaward; tradução Maria da Graça da Silva; revisão técnica Maria Filomena Fontes Ricco. – São Paulo: Editora Novo Conceito, 2009

SESI, 2006. *Cartilha de qualidade de vida e bem estar.* Disponível em: <<http://www.sesisp.org.br/home/2006/alimentacao/cartilhasesi.pdf>.> Acesso em: 03 maio 2012.

SIVIERI, L.H. *Saúde no trabalho e mapeamento dos riscos.* In:TODESCHINI, R. (Org.). Saúde, meio ambiente e condições de trabalho: conteúdos básicos para uma ação sindical. São Paulo: CUT/Fundacentro, 1995. p.75-111.

SOUTO, D.F.; *Saúde no Trabalho: uma revolução em andamento.* Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2004.

UNITED NATIONS. “Resolution A-64-l.52-Follow-up to the Outcome of the Millenium Summit, 64th Session General Assembly”. New York: United Nations, 2009.

(VÁRIOS AUTORES, IL.) *Programa de Qualificação Profissional da Secretaria do Emprego e Relação do Trabalho – SERT.Conteúdos Gerais. Caderno do trabalhador, v.6;* pg. 19. São Paulo: Fundação Padre Anchieta, 2010.

VERDUSSEN, R., *Ergonomia: a racionalização humanizada do trabalho* – Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1978.

VIEIRA, M.C.U.; MARCON, S.S., *Significados do processo de adoecer: o que pensam cuidadoras principais de idosos portadores de câncer;* Rev. esc. enferm. USP, vol.42, no.4, São Paulo, Dec. 2008 - ISSN 0080-6234

WORLD HEALTH ORGANIZATION, *Regional Office for Europe*, WHO concerned about absence from work due to stress-related conditions, Discussions alert health ministers to the need for action Press release EURO/14/04, Copenhagen, Tallinn, 4 October 2004.

ANEXOS

PERFIL DO AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

O *ambiente* e as *condições de trabalho* têm grande influência na saúde geral e na qualidade de vida de todos os indivíduos.

Os itens abaixo representam características ambientais e das condições de trabalho relacionadas ao bem-estar individual. Manifeste-se sobre cada item considerando a seguinte escala:

- [0] Ruim
- [1] Regular/ Sofrível
- [2] Bom (Boa)
- [3] Excelente

Componente: **Ambiente Físico**

- a. Condições de limpeza e iluminação do seu local de trabalho.
[0] [1] [2] [3]
- b. Adequação ergonômica do mobiliário e equipamentos.
[0] [1] [2] [3]
- c. Condições de ruído e temperatura.
[0] [1] [2] [3]

Componente: **Ambiente Social**

- a. Relacionamento com os demais trabalhadores.
[0] [1] [2] [3]
- b. Relacionamento com seu(s) chefe(s) imediato(s).
[0] [1] [2] [3]
- c. Oportunidades para expressar suas opiniões relacionadas ao trabalho.
[0] [1] [2] [3]

Componente: **Desenvolvimento e Realização Profissional**

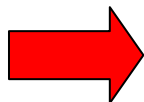
- a. Oportunidades de crescimento e aperfeiçoamento profissionais oferecidos pela empresa.
[0] [1] [2] [3]
- b. Nível de conhecimento / habilidade para realizar suas tarefas.
[0] [1] [2] [3]
- c. Grau de motivação e ânimo ao chegar para trabalhar.
[0] [1] [2] [3]

Componente: **Remuneração e Benefícios**

- a. Remuneração em relação ao trabalho que realiza
[0] [1] [2] [3]
- b. Benefícios de saúde oferecidos pela Empresa aos trabalhadores
[0] [1] [2] [3]
- c. Oportunidades de lazer e conagraçamento entre trabalhadores e familiares
[0] [1] [2] [3]

Componente: **Relevância Social do Trabalho**

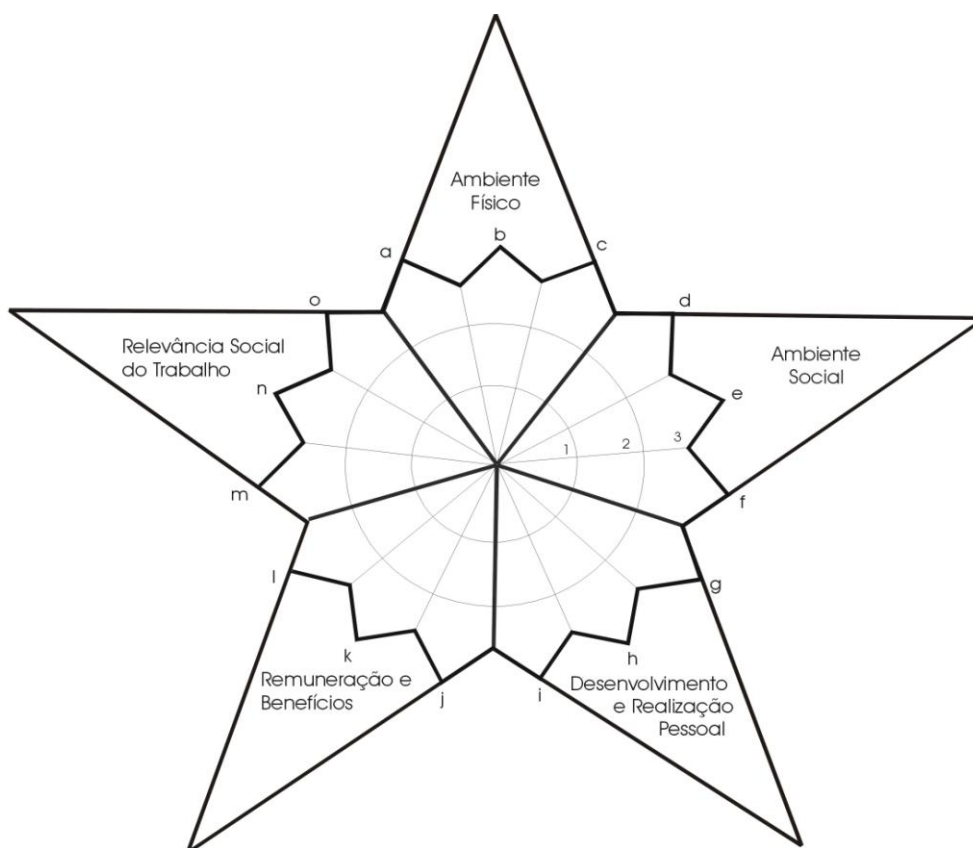
- a. Imagem da Empresa perante a sociedade
[0] [1] [2] [3]
- b. Relevância do seu trabalho para a empresa e a sociedade
[0] [1] [2] [3]
- c. Nível de equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal / familiar
[0] [1] [2] [3]



Considerando suas respostas aos 15 itens da página anterior, procure colorir a figura abaixo construindo uma representação pictorial do ambiente e das condições do seu trabalho.

- Deixe em branco se você marcou zero para o item;
- Preencha do centro até o primeiro círculo se marcou [1] ;
- Preencha do centro até o segundo círculo se marcou [2] ;
- Preencha do centro até o terceiro círculo se marcou [3] .

Perfil do AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO - Data: ___/___/____



O **ESTILO DE VIDA** corresponde ao conjunto de ações habituais que refletem as atitudes e valores das pessoas. Estas ações têm grande influência na saúde geral e qualidade de vida de todos os indivíduos.

Os itens abaixo representam características do estilo de vida relacionadas ao bem-estar individual.

Manifeste-se sobre cada afirmação considerando a escala:

- [0] Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida
- [1] Às vezes corresponde ao seu comportamento
- [2] Quase sempre verdadeiro no seu comportamento
- [3] A afirmação é sempre verdadeira no seu dia a dia; faz parte de seu estilo de vida.

Componente: **Nutrição**

a. Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e verduras.

[0] [1] [2] [3]

b. Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces.

[0] [1] [2] [3]

c. Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo.

[0] [1] [2] [3]

Componente: **Atividade Física**

a. Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas/intensas, e forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana.

[0] [1] [2] [3]

b. Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular.

[0] [1] [2] [3]

c. No seu dia a dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador.

[0] [1] [2] [3]

Componente: **Comportamento Preventivo**

a. Você conhece a sua PRESSÃO ARTERIAL, seus níveis de COLESTEROL e procura controlá-los.

[0] [1] [2] [3]

b. Você NÃO FUMA e ingere ÁLCOOL com moderação (menos de 2 doses ao dia).

[0] [1] [2] [3]

c. Você sempre usa cinto de segurança e, se dirige, o faz respeitando as normas de trânsito, nunca ingerindo álcool quando vai dirigir.

[0] [1] [2] [3]

Componente: **Relacionamento Social**

a. Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos.

[0] [1] [2] [3]

b. Seu lazer inclui reuniões com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações.

[0] [1] [2] [3]

c. Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social.

[0] [1] [2] [3]

Componente: **Controle do Stress**

a. Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar.

[0] [1] [2] [3]

b. Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado.

[0] [1] [2] [3]

c. Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer.

[0] [1] [2] [3]

Perfil do ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL - Data: ___/___/____

Instrumento Pentáculo do Bem-Estar (NAHAS, 2000).

