

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**

**BARBARA CRISTINA DE ARAÚJO SANTOS**

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA EM UM CAPS AD:  
IMPLANTAÇÃO DO PROJETO ABAIXO *STRESS***

FLORIANÓPOLIS (SC)

**2014**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**

**BARBARA CRISTINA DE ARAUJO SANTOS**

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA EM UM CAPS AD:**

**IMPLANTAÇÃO DO PROJETO ABAIXO *STRESS***

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Linhas de Cuidado em Enfermagem – Atenção Psicossocial do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista.

**Profa. Orientadora: Adriana Remião Luzardo**

FLORIANÓPOLIS (SC)

**2014**

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

O trabalho intitulado **Programa de Qualidade de Vida em um Caps ad: Implantação do Projeto Abaixo Stress**, de autoria do aluno Barbara Cristina de Araújo Santos foi examinado e avaliado pela banca avaliadora, sendo considerado **APROVADO** no Curso de Especialização em Linhas de Cuidado em Enfermagem – Área Atenção Psicossocial.

---

**Profa. Adriana Remião Luzardo**  
Orientadora da Monografia

---

**Profa. Dra. Vânia Marli Schubert Backes**  
Coordenadora do Curso

---

**Profa. Dra. Flávia Regina Souza Ramos**  
Coordenadora de Monografia

FLORIANÓPOLIS (SC)  
2014

## **DEDICATÓRIA**

*Ao meu pai José (in memória), que ao longo dos primeiros meses do curso esteve sempre ao meu lado me apoiando e incentivando sempre.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por me manter forte, apesar de todas as atribuições durante o curso.

À Diana, minha tutora, pelo carinho, pois poucas pessoas são tão empenhadas e dedicadas ,por vezes pensei em desistir devido as atribuições que passei ,mas ela me manteve forte,no foco do curso .

À Adriana, minha orientadora, pela paciência.

À minha mãe, guerreira em todas as horas.

Ao meu marido, e meu filho João Pedro, pela compreensão nas horas de ausência.

A minha gerente Cleide Damasceno pela oportunidade de realizar o curso.

E aos amigos do Caps Ad “Casa Azul” pelo apoio.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>11</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>14</b>
<b>4 RESULTADOS.....</b>	<b>16</b>
4.1 O Projeto Abaixo <i>Stress</i> .....	16
4.2 O Plano de Ação.....	17
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>20</b>
<b>APÊNDICE – MATERIAL EDUCATIVO.....</b>	<b>22</b>

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1 – Método PDCA.....	15
Quadro 1 – Plano de Ação – Projeto Abaixo Stress.....	17

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

<b>CAPS AD</b>	CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL DE ÁLCOOL E DROGAS
<b>GL</b>	GINÁSTICA LABORAL
<b>PQVT</b>	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
<b>QV</b>	QUALIDADE DE VIDA
<b>QVT</b>	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



## RESUMO

Este trabalho pretendeu demonstrar a importância de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) na geração de saúde e bem estar dos colaboradores do CAPS AD Pirituba “Casa Azul”; por meio do desenvolvimento de cartazes para ginástica laboral. A atividade laboral tem impacto na vida e no bem estar do indivíduo, podendo, em determinadas situações, levar ao desgaste emocional e a incidência de várias doenças, motivo pelo qual a organização do trabalho tem papel fundamental no processo de QVT. Com uma proposta de intervenção, implantou-se um PQVT com o objetivo de *entender os fenômenos relativos à qualidade de vida dos colaboradores do CAPS AD Pirituba/SP, desenvolvendo ações que promovam o bem estar no ambiente de trabalho* para a melhoria da qualidade do colaborador não só nas atividades laborativas, mas em seu cotidiano. Essas ações contemplam prioritariamente as atividades para reduzir e minimizar a causa dos agravos identificados e aqueles que atendam as expectativas dos colaboradores. A metodologia aplicada ao projeto foi a Tecnologia da Educação e utilizou como instrumento a análise de SWOT e o ciclo PDCA, uma vez que se trata de um projeto aplicado, e que os conhecimentos adquiridos serão utilizados para aplicação prática na solução de problemas existentes no referido serviço. Concluiu-se neste estudo que um programa adequado de QVT busca uma organização mais humanizada, proporciona condições de desenvolvimento ao indivíduo, ao mesmo tempo contribui para o sucesso organizacional e que mesmo com restrições orçamentárias é possível desenvolver programas sem grandes custos para a instituição.

## 1 INTRODUÇÃO

Hoje além do conhecimento técnico, a motivação e o comprometimento dos funcionários com a qualidade é o grande diferencial para a excelência do trabalho realizado. O interesse pela qualidade de vida no trabalho se dá em função da globalização e da busca pelo capital intelectual em termos de maior competitividade organizacional.

As organizações visualizam que quanto mais evidenciarem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), maiores retornos terão sobre a produtividade, se tornando assim cada vez mais competitivas. O dia a dia em uma instituição requer não só habilidades técnicas e qualidade do trabalho, mas é importante que o colaborador esteja com a sua saúde física e mental em harmonia.

Então, as organizações, perceberam que o seu grande capital é mesmo o homem.

Estudiosos acreditam, de que a QVT traz e/ou facilita a satisfação e bem-estar do trabalhador na execução das suas tarefas nas organizações, uma vez que os motiva no sentido da criatividade, espírito de equipe e empreendedorismo para atingir as metas organizacionais e, como resultado, aumenta a probabilidade de se obter qualidade de vida e valorização pessoal, social e familiar.

Historicamente, as organizações têm procurado apostar em dois componentes do capital humano, a saber: investimento em equipamentos e ferramentas de trabalho para o aumento da produtividade e formação contínua para atualizar os trabalhadores às novas exigências e mudanças do mercado. No entanto, as organizações ignoram ou minimizam a saúde e o bem-estar dos seus trabalhadores (ABQV, 2013).

As organizações perceberam que a Qualidade de Vida do Trabalhador é muito importante, pois envolve dimensões não só no trabalho, mas biopsicossociais do indivíduo. Práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos empregados e conseqüentemente financeiramente nas empresas. Falta de atenção, baixa motivação, diminuição de produtividade e alta rotatividade criam uma energia negativa que repercutem no ambiente de trabalho, na família e na sociedade.

Frequentemente a QVT é associado à melhoria das condições físicas do trabalhador, programas de lazer, estilo de vida saudável, instalações adequadas, benefícios e atendimento das

reivindicações. Entretanto, o atendimento a essas necessidades, envolve custos adicionais, o que pode ser obstáculo para implantação de programas para a qualidade de vida no trabalho.

Por este fato, este trabalho tem relevância social para a instituição CAPS AD Pirituba "Casa Azul", pois poderá utilizar as ações de prevenção em saúde e bem estar no trabalho como ferramenta para melhorar a qualidade de vida, ao proporcionar melhores condições de laborais, além de associar a ações que promovam qualidade de vida no trabalho.

Neste processo, surge, então, o seguinte questionamento: ***como propiciar a QVT em um Centro de Atenção Psicossocial de Álcool e Drogas?***

No sentido de buscar resposta ao questionamento levantado elencou-se como objetivo deste trabalho: ***entender os fenômenos relativos à qualidade de vida dos colaboradores do CAPS AD Pirituba/SP, desenvolvendo ações que promovam o bem estar no ambiente de trabalho.***

Da mesma forma os objetivos específicos foram:

- a) Desenvolver ações educativas para a prevenção de doenças no ambiente de trabalho do CAPS AD Pirituba/ SP;
- b) Desenvolver ações de promoção à saúde no ambiente de trabalho do CAPS AD Pirituba/ SP.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O termo qualidade de vida (QV) foi utilizado pela primeira vez pelo presidente norte americano Lyndon Johnson em um discurso em 1964, em referencia ao sistema bancário, afirmando que as metas de uma nação não podem ser mensuradas através de seu balanço bancário, mas sim, da qualidade de vida que esta possua (FLECK, 1999).

No Brasil apenas na década de 80 é que surgiu uma atenção especial para esta área (Ayres, 2004). Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a despertar interesse novamente nos Estados Unidos, a partir de 1979. Segundo Bartoski e Stefano, 2007, as metodologias voltadas para a valorização da pessoa e do trabalho em equipe, evidenciava maior comprometimento dos funcionários para com o trabalho, e aumento dos níveis de produtividade nas respectivas organizações.

Para Lacombe ( 2005), as pessoas trabalhavam, antigamente, para “ganhar a vida”, hoje ao contrário o trabalho que ganha à vida das pessoas. Nos dias atuais a maioria das pessoas é consumida pelo trabalho, tendo-o como prioridade, e determinante para sua sobrevivência e qualidade de vida.

Para Pilatti, 2008, muitas vezes os avanços da tecnologia e a QVT não são temas convergentes, nem sempre a evolução tecnológica será um fator de aumento da QVT, porém, em alguns casos os trabalhadores braçais podem ser beneficiados, e os trabalhadores que utilizam o conhecimento são prejudicados pelo excesso de trabalho causado pelas evoluções tecnológicas e pela falta de tempo livre.

Segundo França Júnior e Pilatti, 2004, do ponto de vista empresarial, o maior diferencial, provém de recursos humanos e não mais apenas da tecnologia, mas o verdadeiro diferencial entre uma empresa líder no mercado de uma empresa comum é o capital intelectual nela empregado.

Para Limongi-França 1996, qualidade de vida no trabalho representa as ações de uma organização com propostas de inserção de melhorias e mudanças administrativas, na estrutura e na tecnologia existentes no seu ambiente.

Mesmo com alguns conceitos diferentes por alguns autores é importante ressaltar que desde sua origem a QVT enfatiza o bem-estar, a motivação e a satisfação do trabalhador em sua atividade laboral, viabilizando melhorias em sua vida pessoal e profissional, conseqüentemente suas atitudes pessoais refletem em sua produtividade na empresa e no convívio familiar e social.

Sant'Anna, Kilimnik e Moraes, 2011, afirmam que todos trazem em si um ponto em comum: a QVT como um movimento que objetiva humanizar o trabalho, participação nas decisões e aumento do bem estar dos trabalhadores.

Observa-se que a QVT tem uma visão holística da organização, viabilizando um clima organizacional mais humanizado e um sistema de trabalho voltado para o crescimento do indivíduo.

A QVT deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimento de recursos de feedback do desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (Walton,1976).

Segundo Limongi-França, 1996, atualmente verifica-se o reconhecimento da importância da QVT para todos os funcionários, em todas as categorias, qualquer que seja seu nível de formação e/ou setor de trabalho, tendo em vista a efetiva contribuição para a melhoria da produtividade e das condições ambientais de trabalho.

Para Oliveira e colaboradores, 2013, embora no setor privado esse tema ainda necessite de maior espaço e destaque; no setor público essa carência é ainda maior, pois poucos estudos são realizados sobre QVT de funcionários públicos.

Chiavenato, 1999, afirma que os programas são desenvolvidos geralmente visando prevenir problemas de saúde de seus funcionários, tendo como caráter a mudança do comportamento e do estilo de vida do funcionário dentro e fora do trabalho. Os programas de QVT buscam identificar os fatores que interferem na satisfação dos funcionários, tornando maior a participação dos colaboradores, fazendo com que os funcionários se sintam motivados, facilitando o processo produtivo.

Muitos pesquisadores tem se empenhado na elaboração de modelos para identificar os fatores que ajudam e influenciam a QVT. Estudos realizados por Freitas e Souza, 2009, Pedrosa e Pilatti, 2010, analisaram os principais modelos existentes na literatura: Walton, de 1973; Hackman e Oldham, de 1974; Westley, de 1979; Werther e Davis, de 1981; Nadler e Lawler, de 1983. Com base na pesquisa realizada, Freitas e Souza, 2009, destacam que Walton fundamenta melhor a denominação de QVT, pois apresenta um conjunto de critérios sob o ponto de vista

organizacional, dando início a estudos sobre o tema, acreditam ainda que o modelo de Walton é o mais abrangente por apresentar dimensões que vão além do ambiente de trabalho.

Observa-se de acordo com Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), embora os estudos sobre QVT tenham evoluído, que as pesquisas sobre essa temática tendem para uma reestruturação em termos de técnicas e métodos. Isso no momento leva os pesquisadores a explorarem as condições globais do local onde se desenvolve o trabalho, destacando em especial o cargo, interações entre colegas, setores incluindo também as políticas organizacionais, fazendo com que a ênfase deixa de ser o sedentarismo e o stress e passa a ser no equilíbrio entre trabalho e lazer que resulte em melhora da QVT.

Essa abordagem de caráter mais amplo faz-se necessária, pois apesar de a vida global e a QVT serem distintas, uma influencia a outra. Assim, a insatisfação no trabalho pode causar desajustes na vida social e familiar e fora do ambiente de trabalho insatisfações nesses contextos (social e familiar) podem influenciar a atividade laboral (BITENCOURT, 2004).

### 3 METODOLOGIA

Este trabalho monográfico utilizou a Tecnologia da Educação, a partir da qual foi confeccionado um material educativo, visando a atuação no Programa de Qualidade de Vida do Trabalhador.

Na Tecnologia da Educação, o produto é um material educativo ou recurso tecnológico, que durante ou ao final de sua prática se mostra útil ao grupo de sujeitos envolvidos (REIBNITZ et al, 2013).

O cenário de implementação foi o CAPS AD Pirituba, conhecida como “Casa Azul”, que é uma unidade da Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo, em atividade desde 2002, e tem o objetivo de acolher pessoas que fazem uso indevido de álcool e outras drogas, que se apresentem em situação de risco biopsicossocial em consequência deste uso. Oferece atendimento individual, em grupo e orientação a população do distrito de Pirituba, Perus e Jaraguá.

Pirituba localiza-se na região noroeste do município de São Paulo, limitando-se geograficamente ao norte com o município de Caieiras, a oeste com Santana do Parnaíba, Cajamar, Barueri e Osasco, a leste com os Distritos da Freguesia do Ó e Brasilândia ao sul com os Distritos Lapa e Butantã e o rio Tietê. O Distrito de Pirituba é assentamento antigo e densamente povoado, tendo surgido às margens da Estrada de Ferro Santos - Jundiaí há pouco mais de um século. Jaraguá e Anhanguera apresentam as piores condições socioeconômicas, processo de intenso assentamento, conjuntos habitacionais em construção além de residências individuais irregulares, chamando atenção as diversas áreas de invasão.

É uma região na qual houve piora da exclusão social na última década. As regiões vizinhas a Pirituba, em direção à periferia têm indicadores socioeconômicos e de exclusão social e um aumento significativo nos índices de violência.

A equipe do CAPS AD Pirituba “Casa Azul” conta com: 01 Médico Psiquiatra; 01 Psicóloga; 02 Enfermeiras; 01 Assistente Social; 04 Auxiliar de Enfermagem; 01 Médico Clínico; 01 Auxiliar Administrativo; 01 Gerente; 02 Profissionais do serviço de higiene e limpeza e 02 vigilantes. Conta ainda com 02 voluntárias que oferecem aos pacientes atividades de Yoga e oficina de artes.

O espaço físico consiste em uma recepção pequena; 2 consultórios multiuso; 01 sala para grupo (capacidade para 12 pessoas), que são usadas por 07 profissionais em forma de revezamento, 01 sala atelier nos fundos (sem mobiliário), 02 banheiros para população usuária e 01 banheiro para funcionários, 01 copa para funcionários.

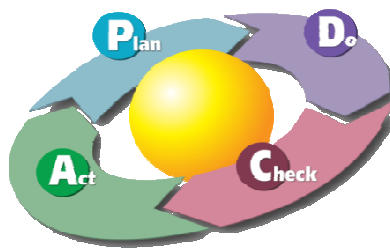
No contexto desse serviço não havia programa ou ação voltada a Qualidade de Vida do Trabalhador. Após uma **Roda de Conversa** foram elencadas as necessidades dos colaboradores a respeito da qualidade de vida no trabalho, sendo proposta a elaboração de um plano de ação que contemplasse essa perspectiva.

Foi utilizada a análise de **SWOT** como forma de apontar as fragilidades e potencialidades da proposta, a partir da qual se chegou a conclusão acerca da relevância e viabilidade do projeto.

A chamada **Matriz SWOT** é um método de diagnóstico que visa à identificação do quadro geral de uma organização frente ao seu ambiente competitivo sob as perspectivas internas, seus pontos fortes e fracos, bem como externa, com ameaças e oportunidades. Todavia, essa matriz não se propõe somente a descrever a empresa, mas também para indicar soluções estratégicas para questões a serem implementadas (DAYCHOUW, 2007).

O Programa também teve como instrumento o **Ciclo PDCA** (Figura 1), que permite o planejamento dinâmico e replanejamento das ações realizadas, por meio de um ciclo que busca o aprimoramento e a melhoria do que foi planejado inicialmente, bem como, para as novas ações capazes de serem aplicadas.

Figura 1 – Método PDCA



Fonte: Longo; Vergueiro (2003).

A aplicação do ciclo de aperfeiçoamento contínuo por meio do Método PDCA, o qual significa: Planejar (**Plan**), Desenvolver (**Do**), Controlar (**Check**) e Aprimorar (**Act**). É um método que permite que a empresa mantenha a qualidade e a excelência conquistadas mediante uma filosofia de gerenciamento eficaz (LONGO; VERGUEIRO, 2003).



## 4 RESULTADOS

O programa de Qualidade de Vida do Trabalhador foi implantado inicialmente com um conjunto de ações interligadas visando uma crescente melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Todas as ações do Programa foram focadas visando atingir as esferas biológicas, psicológicas e sociais do colaborador, proporcionando condições de bem estar, facilitando o trabalho em equipe pela melhoria do relacionamento interpessoal.

A análise ou verificação dos resultados alcançados e coletados deu-se por meio do terceiro passo do PDCA. Ele ocorreu concomitantemente com a realização do plano de ação, momento em que se verificou que o trabalho estava sendo realizado da forma devida, e que era possível continuar com sua execução. Nessa etapa também é realizada uma análise estatística dos dados, a qual auxilia a detectar e reconhecer erros e falhas e assim corrigi-los.

No ultimo passo do ciclo PDCA, foram realizadas as ações corretivas, e após se iniciou o ciclo novamente levando ao processo de melhoria contínua.

As ações de Qualidade de Vida no Trabalho foram executadas por meio de um programa , intitulado Programa Abaixo *Stress*, direcionado ao alcance dos objetivos específicos.

Assim, as ações deveriam contemplar prioritariamente as atividades que reduziriam ou minimizariam a causa dos agravos identificados e aqueles que atendessem as expectativas dos colaboradores.

### 4.1 O Projeto Abaixo *Stress*

Tem por finalidade combater o *stress* muscular causados pela rotina dos afazeres do dia a dia, através de atividades de alongamento e ergonomia.

A Ginástica Laboral (GL) está sendo cada vez mais adotada pelas empresas no combate a fadiga e cansaço físico e mental, melhorando o desempenho dos colaboradores, trazendo muitos benefícios para a empresa e para os trabalhadores, pois além da promoção da saúde, aumenta a disposição para o trabalho e melhora a integração entre os colaboradores.

## 4.2 O Plano de Ação

Diante da proposta de desenvolvimento de um cartaz destinado a ginástica laboral, a equipe mostrou-se interessada. Assim, decidiram pela confecção de um cartaz educativo ilustrado com figuras, facilitando a comunicação visual e o acesso por parte dos sujeitos. Esse procedimento foi fundamentado na filosofia freireana, permitindo que a educação ocorra em uma relação horizontal, dialógica, recíproca e verdadeiramente humana (FREIRE, 1988).

A escolha por construir um material de forma conjunta com o fisioterapeuta e a participação dos colaboradores, favoreceu a ação educativa, em que se buscou a troca de experiências e informações, reflexão e problematização sobre os temas, utilizando as vivências cotidianas como fonte de conhecimento e de ação transformadora da realidade.

Segue quadro que resume as ações realizadas para efetivação do projeto.

Projeto Abaixo Stress						
O que fazer?	Por que fazer?	Como fazer?	Quem vai fazer?	Quando vai fazer?	Custo da Ação	Recursos
Realizar atividades de alongamento e ergonomia, por meio de ginástica laboral	Combater o <i>stress</i> muscular causados pela rotina dos afazeres do dia a dia.	A cada hora de trabalho o colaborador deve levantar-se e, por aproximadamente 5 minutos, realizar as seguintes tarefas: - Movimentar-se tranquilamente respirando fundo e soltando ar devagar. - Alongar os músculos das pernas, braços e as articulações, principalmente das mãos e do antebraço, se utiliza com muita frequência o computador. - Em cada seção serão afixados desenhos de exercícios específicos de alongamentos para os grupos musculares mais exigidos.	Fisioterapeuta	A partir de fevereiro serão afixados os cartazes para melhor visibilidade os cartazes serão trocados a cada três meses.	Baixo	Material para confecção de cartazes

Quadro 1 – Plano de Ação – Projeto Abaixo Stress

O cartaz foi confeccionado em folha A4 (210x297mm) em formato de configuração “paisagem”. O texto ficou no formato descritivo correspondente a cada etapa, sendo sempre acompanhado por uma ilustração. Para Freitas (2008) esse formato aumenta a retenção do conteúdo pelo leitor.

No cartaz produzido, utilizaram-se desenhos de linhas simples, de forma a complementar e reforçar as informações escritas. Os autores Moreira, Nóbrega e Silva (2003) destacam a importância da ilustração para atrair o leitor, despertar o interesse pela leitura e auxiliar na compreensão do texto.

A cada hora de trabalho o colaborador deve levantar-se e, por aproximadamente cinco minutos e realizar as seguintes tarefas:

- Movimentar-se tranquilamente respirando fundo e soltando o ar devagar;
- Alongar os músculos das pernas, braços e as articulações, principalmente das mãos e antebraços, pois se utiliza com muita frequência o computador;
- Em cada momento de atividade eram afixados desenhos de exercícios específicos de alongamento para os grupos musculares mais exigidos.

O desenvolvimento de um cartaz, no qual os colaboradores atuaram efetivamente no processo de desenvolvimento do material, mostrou-se eficaz na condução do alcance do objetivo proposto, estimulando novas estratégias educativas.

Após sua impressão, o cartaz foi apresentado e discutido com a Gestora da Unidade, momento que se decidiu que o cartaz seria afixado em todos os setores da unidade, sendo trocado a cada três meses.

O custo para realização do projeto foi relativamente pequeno, uma vez que os recursos necessários concentraram-se para a confecção dos cartazes, e o mesmo pode ser confeccionado com recursos próprios, como papel sulfite e impressora da própria unidade.

Nesse momento, utilizou-se dessa simples estratégia para contribuir com a QVT, mas outras medidas como esta podem ser realizadas e planejadas para acontecerem cotidianamente nos ambientes de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implantação de um Programa de Qualidade de Vida do Trabalhador, por mais simples que possa parecer num primeiro momento, exige comprometimento de todos durante a sua execução. Entre outros fatores, envolve: pesquisa, estudo, treinamento, organização, planejamento, disponibilidade, controle e retroalimentação. Além do principal fator na equipe, que exige muito manejo de todos os integrantes, pois há insatisfações, dedicação mais de uns alguns conflitos e resistências de outros.

A busca pela QVT, não pode ser considerada como um custo nas planilhas das empresas, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva. Cada empresa deve começar a fazer a sua parte para a mudança cultural das práticas de saúde e de minimização de riscos no ambiente de trabalho, tendo em mente que através das práticas de prevenção de riscos ocupacionais, resultará em ganho à instituição.

Mesmo sem muitos recursos financeiros pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. O gestor tem a responsabilidade de criar um ambiente onde às pessoas possam sentir-se bem. Elas também precisam saber o que a instituição espera que eles produzam e de que maneira. É necessário lembrar sempre que o nosso maior capital é o homem, que as pessoas têm um papel importante na organização e que outras pessoas contam com elas.

Assim, um programa de QVT deve atingir todos os níveis, é importante lembrar que ainda há muito por fazer, mesmo com tantos estudos no Brasil, os serviços públicos de saúde ainda são carentes de pesquisas sobre o tema.

## REFERÊNCIAS

- ABQV. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Saúde Corporativa: o Capital Humano do Século 21, despesas ou investimento?** Disponível em: <http://www.abqv.org.br/artigos013.php>>. Acessado em: 20/08/2013.
- AYRES, K.V; SILVA, I.P. **Stress e qualidade de vida no trabalho: a percepção de profissionais do setor de hotelaria.** 4º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho; 2004; Porto Alegre, RS. Porto Alegre: ISMA-BR; 2004.
- BARTOSKI, C.; STEFANO, S.R. **Qualidade de vida no trabalho em agências bancárias de Laranjeiras do Sul: um estudo de múltiplos casos.** Rev Eletrônica Lato Sensu., v. 2, n. 1, 2007.
- BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre: Bookman; 2004.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus; 1999.
- DAYCHOUW, M. **40 ferramentas e técnicas de gerenciamento.** 3 ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.
- DEJOURS, C.A. **Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez; 1996.
- FLECK, M.P.A et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Rev Bras Psiquiatr.**, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999.
- FRANÇA JÚNIOR, N.R; PILATTI, L.A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho.** 11º Simpósio de Engenharia de Produção; 2004; Bauru, SP. Bauru: UNESP; 2004.
- FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido.** Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1988.
- FREITAS, A.L.P.; SOUZA, R.G.B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p.136-54, 2009.
- FREITAS, A.A.S.; CABRAL, I.E. O cuidado à pessoa traqueostomizada: análise de um folheto educativo. **Esc. Anna Nery Rev. Enferm.** v.12, n.1, p.84-89, mar. 2008.
- GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G.L; VILARTA, R. **Qualidade de vida e fadiga institucional.** Campinas: IPES Editorial; 2006.
- LACOMBE, F.J.M. **Recursos humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva; 2005.

- LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho** [tese]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1996.
- LONGO, R.M.J; VERGUEIRO, W. Gestão da qualidade em serviços de informação no setor público: características e dificuldades para sua implantação. **RDBCI.**; v. 1, n. 1, p. 39-59, 2003.
- MOREIRA, M.F.; NÓBREGA, M.M.L.; SILVA, M.I.T. Comunicação escrita: contribuição para a elaboração de material educativo em saúde. **Rev Bras Enferm.** v.56, n.2, p.184-8, 2003.
- OLIVEIRA, R.R. et al. **Percepção de satisfação de qualidade de vida no trabalho - QVT** para docentes de um IFET em relação ao Programa PROEJA [Internet]. 10º SeGET; 2013. Disponível em: [http://www.aedb.br/seget/artigos10/500\\_2010%20SEGET%20QVT\\_PROEJA.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos10/500_2010%20SEGET%20QVT_PROEJA.pdf). Acessado em: 02/12/2013.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho** [dissertação]. Ponta Grossa: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2010.
- REIBNITZ, K.S. et al. **Curso de Especialização em Linhas de Cuidado em Enfermagem: Desenvolvimento do processo de cuidar.** – Florianópolis (SC): Universidade Federal de Santa Catarina/Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2013.49 p.
- REIS JÚNIOR, D.R.; PILATTI, L.A. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78** [dissertação]. Ponta Grossa: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2008.
- SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier; 2011.
- WALTON, R.E. A calidad de la vida en el trabajo: su significado e importância. **Administración de Empresas.**, v. 6, n.71, 1976.

## APÊNDICE – MATERIAL EDUCATIVO

