

SALÃO DE BELEZA: UM OLHAR SOBRE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR DO SETOR DE CUIDADOS COM AS MÃOS¹

BEAUTY SALON: A LOOK UPON THE PHYSICAL AND MENTAL HEALTH OF WORKERS OF THE HAND CARE SECTOR

Valéria Bevilaqua² e Liana Bohrer Berni³

RESUMO

O objetivo da presente pesquisa foi identificar a percepção de qualidade de vida no trabalho, refletir sobre a saúde física e psicológica de manicures, entender a rotina de trabalho, assim como analisar o que significa ter qualidade de vida para essas profissionais. Trata-se de um estudo qualitativo, do tipo exploratório, realizado com quatro manicures de um salão de beleza, no interior do Rio Grande do Sul. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com 17 questões abertas, envolvendo temas como reconhecimento, aperfeiçoamento, ergonomia, entre outros. O estudo revelou as concepções de qualidade de vida dentro e fora do âmbito do trabalho para as profissionais, envolvendo aspectos financeiros e de saúde. Ainda, expôs que a vida pessoal e o trabalho se misturam, influenciando um ao outro e que saúde e qualidade de vida no trabalho são dois temas que devem ser estudados juntamente e não de forma dissociada, por interferirem diretamente um no outro. Faz-se necessária maior atenção ao setor de manicures, além do desenvolvimento de programas que valorizem a saúde física e mental dessas trabalhadoras.

Palavras-chave: manicure, qualidade de vida, trabalho.

ABSTRACT

The purposes of this study were to identify the perception of quality of life in the workplace, to reflect upon the physical and psychological health of the manicures and to understand the work routine. This is a qualitative and exploratory study and it was performed with four manicures of a beauty salon in a city of Rio Grande do Sul. Four semi-structured interviews with 17 open questions were carried out involving themes as recognition, improvement, ergonomics, and others. The study showed the conceptions of quality of life inside and outside the workplace for those professionals, involving financial and health aspects. In addition, it showed that personal life and professional life mix themselves, influencing each other, and that health and quality of life in the workplace are two issues that should be studied alongside and not separated, due to the direct intervention of one on the other. The manicure sector needs more attention, along with the development of programs that value the physical and mental health of those workers.

Keywords: manicure, work, quality of life.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso - TCC.

² Aluna do curso de Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações - Universidade Franciscana. E-mail: val_0705@hotmail.com

³ Orientadora - Universidade Franciscana. E-mail: liana.berni@ufn.edu.br

INTRODUÇÃO

O conceito de trabalho veio ocupar um lugar privilegiado no campo da reflexão teórica nos dois últimos séculos, tornando-se um importante objeto de estudo, pois, anteriormente, ocupava uma posição secundária (BORGES; YAMAMOTO, 2004). O trabalho estável, herdado da fase taylorista-fordista, caracterizado pelo molde da contratação e por ser regulamentado, vem sendo substituído pelos mais variados modos de informalidade. A mudança de cenário tem contribuído para que se considere a flexibilidade da organização do trabalho como uma forma de precariedade, que resulta em situações como cortes salariais, abolições de leis que protegem os trabalhadores, resultando em problemas que envolvem negociações trabalhistas, com profissionais cada vez menos qualificados (KIM et al., 2017).

Para Antunes (2014), essa nova morfologia de trabalho, mesmo que abranja os mais distintos tipos de informalidade, amplia o universo do trabalho invisibilizado, potencializando novos mecanismos geradores de valor. Com o crescimento da informalidade, tem-se demonstrado uma ampliação acentuada de trabalhadores que são submetidos a contratos temporários, sem garantia de estabilidade, sob a ameaça direta de desemprego e com um denominador comum: a flexibilidade em termos de acordos, tempo, espaço e contratos organizacionais (KIM et al., 2017).

Essa ameaça e essa instabilidade trazem consequências para o trabalhador. Para o Ministério da Saúde do Brasil (BRASIL, 2001), a falta de trabalho ou a ameaça de perda deste, geram um sofrimento psíquico no sujeito, pois desestabiliza a vida material do trabalhador e de sua família. Para Dejours (1992), o significado do trabalho e o sentido do sofrimento são considerados elementos essenciais para a compreensão da relação saúde-trabalho. Segundo o autor, haveria um sofrimento fruto da história psíquica do sujeito e um sofrimento originado da situação na qual o sujeito se encontra no trabalho.

O setor de serviços, incluindo os salões de beleza, nos quais se inserem as manicures, existe porque tem a capacidade de proporcionar melhor desempenho empresarial por meio da satisfação das necessidades dos clientes. Esse tipo de serviço exige maior personalização e diferencial para que atraia mais clientes, já que enfrentam grande concorrência. Para que isso ocorra, as empresas devem investir na melhoria da qualidade dos serviços para haver aumento na satisfação (RIBEIRO; THIESEN; TINOCO, 2013). Para uma empresa apresentar bons resultados, precisa que seus trabalhadores estejam satisfeitos e tenham saúde.

Diante dessa preocupação com a saúde do trabalhador, este estudo foi realizado com manicures que trabalham em um salão de beleza. O objetivo foi identificar a percepção de qualidade de vida no trabalho, refletir sobre sua saúde física e psicológica, entender a rotina de trabalho, assim como analisar o que significa ter qualidade de vida para essas profissionais.

Os trabalhadores podem não só adoecer fisicamente em decorrência do trabalho, como também apresentar sofrimento mental. Este ocorre em função da organização do trabalho, que envolve a divisão da tarefa, o conteúdo, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc. As sobrecargas físicas

e psicológicas denunciam o dano que afeta a capacidade de controlar o sofrimento e sua intensidade. A atividade laboral pode ser fonte de prazer e sofrimento, caracterizada pela constante luta do trabalhador pela busca do prazer e por evitar o sofrimento, tendo como finalidade o equilíbrio psíquico (MONTEIRO et al., 2007). Cada profissional deve estar em sintonia com a sua atividade e ferramentas de trabalho para que seja garantida a saúde, tanto física quanto mental, e que para que não sofra possíveis consequências caso isso não seja levado em consideração. Para isso, torna-se importante estudar os diversos ambientes de trabalho e as profissões.

Segundo Merlo et al. (2014), desde os tempos mais remotos, o trabalho ocupa um lugar importante na vida das pessoas. Na pré-história, era visto como fonte de sobrevivência, quando os indivíduos trabalhavam para ter o seu alimento. Nos tempos atuais, outras funções foram sendo agregadas ao sentido do trabalho, como bem-estar, autorrealização, fonte de prazer e um fator importante na construção da subjetividade dos sujeitos. Dessa forma, o trabalho passa a ter um papel tão importante na vida das pessoas, que desenvolve uma relação direta com as condições de saúde física e mental, pois afeta diretamente a relação de prazer e sofrimento na atividade laboral, podendo ser transformado em adoecimento. É nessa relação que se dá a estreita ligação com a saúde.

O modelo de gestão no trabalho pode ser um potencializador para a ocorrência de mal-estar em trabalhadores. Também coloca em risco a eficiência e a eficácia do processo de trabalho de forma duradoura quando inibe a autonomia na execução de tarefas, estabelece prazos extensos, impõe controle por parte de chefias e colegas, estabelece metas sem a participação dos trabalhadores interessados e põe obstáculos à atividade humana de adaptação ao trabalho real (FERREIRA, 2008).

O contexto de trabalho pode aumentar o risco de acidentes, doenças, riscos e retrabalho quando não incorpora e se adapta às características singulares de um grupo de trabalhadores. Para que isso não ocorra, faz-se necessário levar em conta as exigências físicas (estrutura e funcionamento do corpo humano e seus limites em termos de postura, deslocamento, desgaste energético e gestos), cognitivas (dissociabilidade entre conhecimento e ação, além dos limites de cada ser humano) e afetivas (produção ininterrupta de significação psíquica e sentimentos de mal e bem-estar provenientes do trabalho) (FERREIRA, 2008).

O trabalho influencia a saúde e o adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras, principalmente no que diz respeito ao ambiente em que é realizado. Na realidade brasileira, são frequentes as agressões à saúde provocadas por ruídos, contatos com substâncias químicas e agentes biológicos e as agressões causadas por problemas na relação com instrumentos de trabalhos e pelas más condições ergonômicas e ambientais de forma geral (MERLO et al., 2014).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) abandonou a visão de saúde como inexistência de doença para uma visão que afirma a concepção de bem-estar envolvendo aspectos do indivíduo biológico, além das dimensões psicológica, social e espiritual (SAMPAIO, 2015). Ferreira (2008) considera que essa perspectiva de promoção do bem-estar é um dos qualificadores para a qualidade de vida no trabalho.

O trabalho sempre esteve presente na história da humanidade. É considerado uma ação que transforma a realidade e que tem como objetivo a satisfação das necessidades humanas. Com ele, o homem transforma a natureza e a si mesmo e, assim, todo o seu significado depende do contexto em que a pessoa se encontra.

Por isso, torna-se importante conhecer mais sobre as diversas atividades laborais, pois todas podem gerar prazer e sofrimento aos indivíduos, e é a partir desse melhor entendimento que o psicólogo organizacional e do trabalho pode pensar nas melhores formas de intervenção, já que “não se separa a vida na família, em casa, da vida no trabalho, em seus diversos locais. Gradativamente, inclusive, esses ambientes misturam-se, confundem-se, tornando essa separação ainda mais complicada.” (MERLO et al., 2014, p. 12).

MATERIAL E MÉTODOS

A presente pesquisa é resultado do trabalho final da pós-graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações e foi aprovada pelo comitê de ética, CAAE 59331316.8.0000.5306. Trata-se de um estudo com uma proposta qualitativa do tipo exploratória e realizado com quatro manicures em um salão de beleza localizado numa cidade do interior do Estado do Rio Grande do Sul. A empresa existe há dez anos no mercado, tendo o gestor e proprietário como um dos principais cabeleireiros da sua equipe. Esse salão conta com serviços de cabeleireiros, manicures, massagistas, tatuadores, *bodypiercings* e esteticistas. Ao total, o local possui com 29 colaboradores, sendo cinco destes manicures. Os serviços prestados são de forma autônoma, de modo que apenas a recepção e o serviço de higienização possuem contrato de trabalho com a empresa.

O salão possui um gerente encarregado na área de Gestão de Pessoas, que tem o cuidado com a saúde dos funcionários e que desenvolve reuniões semanais, setoriais e gerais para que sejam discutidas situações dos próprios colaboradores, além de pautas para a melhoria do ambiente de trabalho. Esse colaborador está se especializando na área de Departamento Pessoal, e o gestor também participa de cursos envolvendo a temática de gestão de pessoas.

Os critérios de inclusão do estudo foram: estar trabalhando na função a mais de seis meses, independentemente do local, e desejarem participar do estudo. Já os critérios de exclusão foram: menos de seis meses na profissão ou não desejarem participar da pesquisa. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com 17 questões abertas. Essas questões envolviam temas como qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho, reconhecimento e satisfação. As profissionais também foram questionadas sobre ergonomia, problemas com saúde física e uso de medicamento e estresse no trabalho.

Os trabalhadores que se incluíram nesses critérios foram abordados individualmente, no local de trabalho, apresentados os objetivos do estudo e convidados a participar. As entrevistas foram gravadas em formato de áudio, com a autorização das profissionais e descartadas ao final das análises.

O período de coleta de dados foi entre outubro e novembro de 2016. Foram realizadas entrevistas individuais, no horário e local de trabalho, com duração média de 25 minutos. Durante a realização da pesquisa, uma das colaboradoras integrantes do setor de manicures foi desligada da empresa e não chegou a participar das entrevistas.

As entrevistadas foram identificadas ao longo do estudo por letras do alfabeto seguidas de sua idade. Os perfis das participantes são: A: 46 anos de idade, está na profissão de manicure há 20 anos, fez o curso por intermédio de sua mãe e é a única a estar no salão desde que abriu; B: 39 anos, é manicure há dez anos, fez o curso porque sempre gostou da profissão e achou que desempenharia a tarefa durante toda a vida e está no local há dois anos e meio; C, 24 anos, não tem o curso de manicure, mas trabalha na profissão há sete anos e foi influenciada por um parente que tinha salão de beleza e que a incentivou a seguir no trabalho, estando no salão há três anos; e D: 21 anos de idade, tem o curso há seis anos, mas desempenha a função há quatro e quis seguir na profissão, pois queria um trabalho como autônoma devido à dificuldade de conseguir emprego na cidade em que residia. Desempenha a atividade de manicure no salão há quatro anos.

A escolha pelo local deu-se pela relação da pesquisadora, que havia realizado estágio profissional no período de um ano e que facilitou o contato com as profissionais. A escolha pelo setor deu-se pelo fato de existirem poucos estudos que envolvam a profissão e que denunciou a necessidade, incentivando a pesquisa. Além disso, a valorização que o local deu para a oportunidade de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho e a forma diferenciada de gestão realizada chamaram a atenção da pesquisadora e contribuiu para que se desse a atenção necessária a todos os setores, podendo conhecer suas deficiências.

Após a realização das entrevistas, elas foram transcritas. A análise das respostas foi feita por análise de conteúdo de Bardin (2011).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O conceito de qualidade de vida no trabalho refere-se à percepção das necessidades individuais, do ambiente social e econômico e da expectativa de vida. Essas questões devem ser consideradas pelas organizações valorizando as condições de trabalho, seu significado e os padrões de relacionamento no ambiente (SAMPAIO, 2015).

A qualidade de vida no trabalho faz ligações com a motivação, a satisfação e a noção de saúde e segurança no trabalho, envolvendo discussões recentes sobre a organização das atividades laborais. Essa expressão pode ser associada à saúde física e mental e a segurança e, em geral, ao bem-estar dos trabalhadores. Sendo assim, a qualidade de vida no trabalho valoriza a quantidade de poder dos trabalhadores sobre o processo de trabalho e seu impacto sobre a saúde (LACAZ, 2000).

Para a entrevistada D, 21 anos, qualidade de vida no trabalho é ter *“uma cadeira boa, pra não me dar dor nas costas, ter um lugar mais apropriado, porque aqui não é tanto. É pequeno, é apertado, até pro cliente. E eu gostaria de ter um lugar todo branco, higienizado”*. Já para a participante C, de 24 anos, é *“atender bem, saber que eu tô fazendo um trabalho bom, direito. Que eu tô satisfazendo minhas clientes. E estar bem com os colegas, com meu patrão. Ficar tranquila, não ter briga”*. A entrevistada B, de 39 anos, também traz o bom relacionamento com os colegas e o gestor como resposta para a questão: *“um bom relacionamento com as pessoas, com os colegas”*.

A manicure A, 46 anos, diz que ter qualidade de vida no trabalho é *“ah eu, pra mim assim, eu não gosto que acumule minha agenda. Eu preciso ter um tempinho pra mim almoçar. Não quero cliente uma atrás da outra. Eu gosto de ter um tempo pra eu subir, respirar. Eu não gosto daquela correria”*

A qualidade de vida no trabalho pode ser considerada como a percepção do bem-estar pessoal no trabalho, levando em consideração as dimensões relativas às necessidades biológicas humanas, psicológicas, sociais e organizacionais. Essa percepção pode ser analisada em aspectos intrínsecos e extrínsecos. As condições intrínsecas são aquelas que *“dizem respeito a cada pessoa, como sua personalidade, história de vida, dinâmica da sua autoestima, grau de exigência para si, entre outros.”* (LIMONGI-FRANÇA, 2015, p. 551). Os aspectos extrínsecos levam em consideração a comparação com pares e grupos ocupacionais, socioeconômicos e também as práticas de gestão de pessoas da organização, onde são estabelecidos os contratos de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2015).

As falas trazidas pelas participantes da pesquisa caminham junto com a teoria encontrada sobre qualidade de vida no trabalho, quando as respostas ilustram o que os autores mencionados relatam sobre o bem-estar dos trabalhadores, o poder que estes têm sobre a sua atividade e a comparação entre os pares e equipes de trabalho. Além disso, o cuidado com a saúde física e mental também retrata e faz parte importante da atenção que é necessária às questões de qualidade de vida no trabalho no cotidiano dos trabalhadores.

Quando questionadas sobre sua saúde, se esta era afetada por sua atividade laboral, três das manicures dizem nunca ter sentido necessidade de procurar auxílio médico, mas fizeram uso de remédios denominados *“relaxantes musculares”* para o alívio de dores, como ilustra a fala da participante C: *“eu uso aquelas salompas, que coloca no pescoço e tomo um dorflex, só. Não faço nada mais”*. Apenas a entrevistada A relata que nunca fez uso de medicamentos e que faz exercícios físicos regulares para cuidar da postura e de sua saúde: *“não, tu sabe que não. As pessoas até me perguntam. Uma que eu faço musculação né? Já pra isso. Pra cuidar, dar resistência”*.

A entrevistada C afirma que não toma nenhuma medida para cuidar de sua saúde física. As entrevistadas D e A praticam exercícios físicos regulares, frequentando academia para diminuir os impactos causados pela rotina de trabalho. A participante B não pratica exercícios, mas toma medidas ao longo do dia de trabalho para evitar dores, principalmente envolvendo a postura e a forma de sentar na cadeira de trabalho: *“Eu corrijo assim, sem deixar que isso me afete daqui um tempo. [...] Eu mesmo*

que percebi em função disso né? porque eu fico muito tempo dobrada em função de pé (pedicure) principalmente, né?”.

No que se refere à saúde mental e ao estresse no trabalho, as respostas giraram em torno do relacionamento com clientes, como relata a entrevistada C: *“alguma cliente que estressa um pouco. Mas são poucas. São clientes cheias de mania. Mais exigentes”*. A participante A também relata questões com clientes em relação ao estresse no trabalho: *“Sempre tem algum problema com cliente, mas é tranquilo”*.

Também sobre a saúde, a participante A diz que é importante ter um horário mais adequado para as refeições, mesmo que ela seja a responsável por sua agenda: *“claro que dá pra eu riscar a minha agenda do meio dia à uma, por exemplo. Agora se eu quiser falar contigo, aqui, posso ficar cinco horas sem atender, sou eu que decido. Mas é que as vezes, o dinheiro fala mais alto, né?”*.

Para as outras entrevistadas, a questão da saúde envolvia o relacionamento com os colegas e um bom atendimento ao cliente. Em resposta à questão sobre qualidade de vida no trabalho, a entrevistada C diz que o significado, para ela, dava-se ao fato de que a necessidade de estabilidade financeira era grande, devido a questões fora do âmbito de trabalho, que faziam com que o trabalho fosse corrido, sem intervalo entre as clientes: *“Eu moro de aluguel, tô tentando comprar uma casa. E aqui, eu tô fazendo cabelo e maquiagem e eu quero aumentar a minha clientela”*.

Ao serem questionadas sobre existir algo que desagradasse na profissão, a manicure A, de 46 anos e que desempenha a função há 20, diz que *“sempre tem, né? Nem tudo é sempre perfeito né? mas eu deixo passar [...] Essa parte da desvalorização da manicure, como o cabeleireiro, por exemplo, a gente não tem muito destaque, né?!”*. Com o conhecimento dos anos em que as manicures desempenham suas tarefas no salão e as questões que as desagradam, foi necessário conhecer também a sua rotina de trabalho e como elas a organizam.

Ao serem questionadas sobre a sua rotina de trabalho, todas as participantes trouxeram respostas envolvendo a compra de materiais e a higienização dos utensílios e espaços que utilizam. A entrevistada B relata: *“daí eu chego e daí já em seguida vou ver os material que eu usei um dia antes, daí já vou esterilizar, deixo tudo preparado, a mesa... pra esperar as cliente. O atendimento normal assim, mantendo tudo organizado”*. A participante A diz: *“chego aqui no salão, eu gosto de tomar meu café aqui, aí depois eu preparo meu material e espero as minhas clientes. Eu que faço a minha agenda”*.

A participante C traz: *“no meio da semana não faço tanto unha, é mais no fim de semana, que enche mais. Cada um faz o seu. E tem uma tabela, da limpeza do autoclave, com o nome de cada uma. Aí deixa numa bandeja, aí quando enche a bandeja, bota o de todo mundo”*.

A resposta da participante D mostra a ligação que ela faz com rotina de trabalho e a responsabilidade com o atendimento das clientes e a satisfação que tem em trabalhar no salão: *“eu que comando a minha agenda. Meu horário é das nove às sete, mas eu chego quase dez horas, e aí eu atendo as clientes com responsabilidade. Eu atendo as clientes no horário, tipo se tu marcou as duas eu deixo dez minutos só de tolerância. Se tu atrasou, não tem choro, marco outra. E eu nunca me incomodei*

com cliente e coisa e tal, só por causa de horário, né? Às vezes elas atrasam 15 minutos e dizem que não. Mas é bem bom assim, trabalhar aqui, eu adoro.”

Com o conhecimento da rotina e a conclusão de que o salão tem mais demanda aos finais de semana, deu-se a necessidade de ter o conhecimento sobre a percepção de qualidade de vida fora do âmbito do trabalho e como as manicures percebiam a sua própria qualidade, além do que faziam fora do salão. As atividades de lazer podem ser ilustradas pela fala de C, quando questionada sobre o que fazia para descansar da rotina de trabalho: *“eu mais saio domingo, com meu marido. Vamos em algum amigo, na universidade, comemos algo fora”*.

Para Minayo (2000), o Índice de qualidade de vida pode ser medido de maneiras subjetivas e objetivas. A maneira objetiva refere-se sempre a questões como renda, situações de emprego/desemprego, consumo alimentar, propriedade de terra e de domicílios, acesso a transporte, qualidade do ar e outras. A forma subjetiva envolve respostas de como as pessoas se sentem ou o que pensam de suas vidas e como percebem o valor que os componentes materiais ocupam no seu cotidiano. Para a autora, qualidade de vida é uma síntese, um mistura biológica-social, envolvendo condições mentais, ambientais e culturais. Dessa forma, pode-se dizer que a questão da qualidade de vida tem seu conceito baseado no que a própria sociedade define e se mobiliza para realizar e “ao conjunto das políticas públicas e sociais que induzem e norteiam o desenvolvimento humano, as mudanças positivas no modo, nas condições e nos estilos de vida” (MINAYO, 2000, p. 15).

Quando questionadas sobre o que significava ter qualidade de vida. A manicure B, 39 anos, diz *“que é principalmente saúde. Mas tu não tem que viver também só pra trabalhar. [...] E eu acho que a qualidade de vida é tu ter um retorno bom no teu serviço mas tu também ter um momento pra ti, pra sair. Não que tenha que sair todo final de semana. Não. Eu acho que tu também tem que ter um qualidade de vida em casa. Pra ter descanso, se tu quer comer algo diferente tu encomenda. Mas não aquela coisa que tu tenha que viver 24 horas dentro do serviço. Eu não acho que isso seja qualidade de vida.*

Para C, 24 anos, ter qualidade de vida é *“trabalhar bem, estar tranquila em casa, com a minha família. Estar junto com a minha família, bem, principalmente”*. A manicure D, 21 anos, diz que, para ela, qualidade de vida é *“ter uma boa noite de sono, não ter dores, como eu falei. Ter um emprego bom, que tu vá ganhar bem, que tu pode contar né? com o dinheiro que tá ali... no caso”*.

A qualidade de vida pode variar de indivíduo para indivíduo e provém de resultados da variedade de experiências presenciadas pelos sujeitos. Uma qualidade de vida considerada boa precisa oferecer condições para que os sujeitos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades em todas as atividades por eles desempenhadas (PEDROSO; PILLATI, 2012). A inteligência no trabalho, uma dessas condições, permite que se atinjam objetivos, pois as pessoas são levadas, em muitas circunstâncias, a produzir as quantidades necessárias e acabam por sacrificar a qualidade do trabalho. Quando isso acontece, começam um processo de traição de si mesmas que irá fragilizá-las e adoecê-las psicologicamente (MERLO, 2014).

É correto afirmar que a qualidade de vida pode se relacionar diretamente com o prazer pessoal, tendo em vista que recebe interferência da vida cotidiana em todos os seus aspectos. Dessa forma, ela pode ser vista como um fator dependente da satisfação do sujeito, assim como dos ambientes com os quais ele tem contato (PEDROSO; PILLATI, 2012). A qualidade de vida fora do ambiente de trabalho também influencia a atividade laboral, sendo ilustrada pelas falas das participantes em que, mesmo conseguindo diferenciar o trabalho da vida pessoal, trouxeram os dois âmbitos em suas respostas envolvendo a percepção de qualidade de vida.

Ainda assim, segundo Merlo (2014, p. 18), “é necessário partir do fato de que trabalhar e encontrar as maneiras de atingir os objetivos supõe, de fato, uma implicação pessoal considerável”, ou seja, as pessoas não pensam apenas no trabalho, mas levam isso para casa e vice-versa. Um ambiente influencia o outro, podendo envenená-lo ou torná-lo mais agradável, conforme a percepção e as vivências da pessoa diante esses ambientes e as formas como enfrenta as situações cotidianas.

É importante que o trabalhador se sinta integrado positivamente à atividade laboral que exerce, sentindo que não há, entre si e o trabalho, diferenças exageradas que possam gerar sofrimento. O trabalho é fonte de satisfação de diversas necessidades humanas, e a busca pela qualidade de vida nele traz a melhoria das condições de saúde no ambiente laboral (PIZZINATO et al., 2014). Esse ambiente tem ligação direta com a produtividade, já que um clima positivo e acolhedor possibilita o manejo das demandas de trabalho, prevenindo os estressores que causam adoecimento no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise das respostas dadas pelas entrevistadas e a reflexão acerca dos temas qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, foi possível concluir que o setor das manicures merece uma atenção maior por parte dos setores da saúde. Ademais, necessita do desenvolvimento, por parte das empresas de embelezamento, de ambientes, serviços e programas que valorizem a saúde física e mental dessas profissionais.

Quanto à percepção da qualidade de vida no trabalho, foi possível identificar que envolve aspectos do trabalho e da relação com a equipe, além do próprio setor e com o gestor. Ao psicólogo, caberia a tarefa de auxiliar o desenvolvimento das equipes e relacionamento entre colaboradores, além de intervir, junto aos colaboradores, nos impactos que o trabalho pode ter em sua vida pessoal.

Nota-se que as profissionais não são instruídas a cuidarem de seu bem-estar físico, cabendo-lhes buscar outros auxílios e meios para que, no futuro, não sejam castigadas pelo tempo de trabalho que realizaram sem a devida ergonomia. Sugere-se, aos centros de estética e embelezamento, a criação de programas envolvendo ginástica laboral, com o auxílio de profissionais capacitados, que possam diminuir os impactos da intensa jornada de trabalho semanal das manicures, além de cuidados com o ambiente do salão, envolvendo um local adequado para o desenvolvimento da atividade, com luzes e espaços com qualidade.

A partir das respostas das participantes, a rotina de trabalho das profissionais foi conhecida tanto no que se refere à agenda como aos materiais que utilizam durante os atendimentos com as clientes. Com base nas informações, foi possível concluir que as manicures controlam sua rotina de trabalho conforme suas necessidades financeiras e também físicas, como pausa para almoço e descanso. As respostas evidenciaram que as profissionais, às vezes, trabalham em demasia para suprir suas necessidades, ultrapassando seus próprios limites e, em muitas ocasiões, não realizando intervalos entre seus atendimentos.

Com relação à percepção de qualidade de vida para as profissionais, as respostas envolveram questões como família, descanso, saúde e o próprio desenvolvimento no trabalho, levando a concluir que a atividade laboral faz parte da qualidade de vida das profissionais e que pode determinar as suas satisfações com o tema. O trabalho esteve presente nas respostas de todas as profissionais e parece ser um fator determinante para que as manicures considerem sua qualidade de vida de forma satisfatória, levando à conclusão de que parece ser difícil dissociar a atividade laboral desempenhada e a vida pessoal.

Após a análise, confirmou-se a importância do estudo e da atenção ao setor pesquisado, pois, ao longo da pesquisa, as entrevistadas confirmaram a pouca visão dada à profissão no sentido de que não há estudos que a envolvam e o quanto se sentem desvalorizadas em relação aos outros setores existentes em um salão de beleza. Por isso, também, cabe esforços maiores por parte de gestores e gerentes nos trabalhos envolvendo qualidade de vida, desenvolvendo todos os setores do salão, para que seja considerada satisfatória entre todos os colaboradores, diminuindo as chances e possibilidades de adoecimentos mentais e físicos.

O fato de não haverem estudos que envolvam saúde, qualidade de vida e trabalho e manicures dificultou a pesquisa. Entretanto, serve como incentivo para os profissionais da área da saúde desenvolver estudos que possam incrementar e auxiliar na saúde e prevenção ao adoecimento do setor de manicures.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In: MERLO, Á. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (Org.). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BORGES, L. O. et al. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Representação no Brasil da OPAS/OMS. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organizado por Elizabeth Costa Dias. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

KIM, H. N. et al. Do formal ao informal: executivos que migraram para o trabalho flexível. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 19, n. 63, p. 133-152, 2017.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Org.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

MERLO, Á. R. C. et al. **Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora**: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde - SUS. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

MERLO, Á. R. C. Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In: MERLO, Á. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (Orgs.). **Atenção à saúde mental do trabalhador**: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

MINAYO, M. C. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

MONTEIRO, J. K. et al. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 27, n. 3, p. 554-565, 2007.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Guia de Avaliação da Qualidade de vida e Qualidade de Vida no Trabalho**. Ponta Grossa: UEPG, 2012.

PIZZINATTO, A. et al. Significado do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do sistema judiciário. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 7, n. 2, p. 188-198, jul.-dez. 2014.

RIBEIRO, J. L. D.; THIESEN, J. P. K.; TINOCO, M. A. C. Determinantes da satisfação e atributos da qualidade em serviços de salão de beleza. **Produção**, v. 23, n. 3, p. 609-624, 2013.

SAMPAIO, M. E. C. A percepção de qualidade de vida no trabalho de empreendedores iniciantes no Estado de São Paulo. **Revista Brasileira de Psicodrama**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 6-13, 2015.