

PROMOÇÃO DE SAÚDE E OS RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

HEALTH PROMOTION AND RISKS IN THE WORK ENVIRONMENT¹

**Alini Basso de Souza², Giovana Durigon Alves³, Luiza Constante Oliveira⁴,
Luiza Nicole Lazzaretti⁵, Suelen Cossetin Battisti⁶ e Liana Bohrer Berni⁷**

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo refletir sobre os fatores envolvidos na saúde dos trabalhadores, analisando de forma específica os possíveis riscos, além de investigar estratégias de minimização dos mesmos. Esse artigo trata-se de uma revisão de literatura do tipo qualitativa. Foram realizadas buscas através das bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (Pepsic), a rede social ResearchGate, anais de eventos e revistas científicas, durante o mês de dezembro de 2020. Para avaliação das informações, utilizou-se o método de análise de Bardin. Os resultados mostraram que quando o ambiente de trabalho oferece um apoio social, existe o sentimento de autonomia sobre suas atividades, aliando-se com a promoção de saúde, proporcionando um maior bem-estar. Caso as condições de trabalho sejam desfavoráveis, ocorre um aumento da tensão entre os trabalhadores. Portanto, para prevenção do estresse, é necessário que sejam realizadas adaptações das atividades às necessidades, habilidades e expectativas dos trabalhadores.

Palavras-chave: Bem-estar, estratégias defensivas (Coping), psicologia, saúde dos trabalhadores, saúde mental.

ABSTRACT

This study aimed to reflect on the factors involved in workers' health, specifically analyzing the possible risks, in addition to investigating strategies to minimize them. This article is a qualitative literature review. Searches were carried out through the Scientific Electronic Library Online (SciELO) databases, Electronic Journals in Psychology (Pepsic), the ResearchGate social network, event proceedings and scientific journals, during December 2020. To evaluate the information, we used up the Bardin method of analysis. The results showed that when the work environment offers social support, there is a feeling of autonomy about their activities, allied with health promotion, providing greater well-being. If working conditions are unfavorable, there is an increase in tension between workers. Therefore, to prevent stress, it is necessary to adapt activities to the needs, skills and expectations of workers.

Keywords: *Well-being, defensive strategies (Coping), psychology, workers' health, mental health.*

1 Artigo produzido na disciplina de Psicologia e Saúde do Trabalhador do curso de Psicologia da Universidade Franciscana (UFN)

2 Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade Franciscana (UFN). E-mail: luiza.constante@ufn.edu.br

3 Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade Franciscana (UFN). E-mail: alini.basso@ufn.edu.br

4 Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade Franciscana (UFN). E-mail: giovana.durigon@ufn.edu.br

5 Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade Franciscana (UFN). E-mail: luiza.lazzaretti@ufn.edu.br

6 Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade Franciscana (UFN). E-mail: suelen.cossetin@ufn.edu.br

7 Docente do curso de Psicologia da Universidade Franciscana (UFN). E-mail: liana.berni@ufn.edu.br

INTRODUÇÃO

A palavra trabalho possui diversos significados, podendo ser atribuída a sentimentos de dor, tortura, fadiga, ou então a ação do homem de transformar a matéria em objeto, em resumo, seria toda atividade que o ser humano desempenha para sobreviver e realizar-se. Em português, a palavra trabalho pode ser atribuída a dois significados gerais: O primeiro está ligado ao desempenho de uma atividade que traga prestígio para o indivíduo, pela qual seja possível que ele se expresse; Já o segundo significado, diz respeito a uma ação repetitiva que requer esforço contínuo, a qual priva o indivíduo de sua liberdade e traz diversos incômodos, além de proporcionar apenas resultados consumíveis (ALBORNOZ, 1994). Com base nesse segundo significado, um olhar sobre a saúde do trabalhador torna-se necessário, pois essa rotina exaustiva muitas vezes acaba trazendo um adoecimento para esses indivíduos.

Através dos fatores de complexidade e variedade frequentes na ocorrência dos acidentes de trabalho, surgiu a necessidade de se pensar em possíveis maneiras de intervenções para que esses acidentes não se tornem contínuos. No entanto, os fatores citados acima podem estar articulados aos modelos que representam práticas participativas, construtivas e direcionadas para a realização da autonomia dos indivíduos e das comunidades, tais como os modelos de intervenções. Com isso, esses modelos utilizam técnicas e tecnologias que tentam solucionar problemas e atender necessidades de saúde individuais e coletivas, como, por exemplo, realização de intervenções para promoção de saúde dos trabalhadores, seguindo um determinado modo de dispor dos meios técnicos científicos existentes para intervir sobre riscos e danos dos trabalhadores (MARZIALE; JESUS, 2007).

Além disso, segundo Marziale e Jesus (2007), existem modelos explicativos que abrangem a promoção da saúde, eles estabelecem quadros comparativos entre diferentes culturas e sistemas de tratamento, e podem também, classificar-se em duas categorias: modelos centrados nas tomadas de decisão e no comportamento individual, e o modelo de interação entre os indivíduos e os prestadores de serviço. Deste modo, utilizar esses modelos explicativos e de intervenção no campo da promoção da saúde do trabalhador proporciona a possibilidade de compreensão sobre os problemas trabalhistas com maior facilidade e, assim, também contribuem para a promoção de conhecimento, reflexão e decisão no ato de agir e cuidar, possibilitando maiores oportunidades para a realização de uma boa promoção de saúde e prevenção de doenças para os trabalhadores.

O presente trabalho teve como objetivo geral promover uma reflexão sobre os fatores que abrangem a saúde do trabalhador, analisando de forma específica seus possíveis riscos e agravos, além de investigar estratégias de minimização dos mesmos. Buscou-se analisar também o papel que a psicologia possui neste contexto, auxiliando em uma prevenção de adoecimento e promoção da qualidade de vida aos trabalhadores. Além disso, a saúde mental é crucial no ambiente de trabalho, pois influencia diretamente no desempenho e na qualidade de vida dos sujeitos. Um ambiente que não

proporciona uma promoção de saúde aos seus funcionários poderá ocasionar o adoecimento e aparecimento de transtornos mentais e comportamentais, sendo relevante o debate acerca das questões que envolvem a saúde dos trabalhadores.

METODOLOGIA

A presente pesquisa trata-se de uma revisão de literatura do tipo qualitativa, a qual baseou-se em um estudo de caráter não sistemático, que se caracteriza pela não restrição por data de publicação, local de origem ou idioma da obra. Assim, como critério de inclusão era necessário apenas que a produção se encaixasse no tema proposto, o qual visava estudar sobre a promoção de saúde do trabalhador, levando em consideração os riscos e agravos envolvidos, além de formas de prevenção ou minimização dos mesmos. Durante o mês de dezembro de 2020, foram selecionados um total de 16 obras a partir das bases de dados Scientific Electronic Library Online (Scielo), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (Pepsic), a rede social ResearchGate, anais de eventos, livros e revistas científicas. Para analisar os materiais coletados, foi aplicado como referência o modelo de Bardin (2016) para a análise de dados qualitativos, o qual se baseia em três etapas básicas: Pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

A primeira fase, chamada de pré-análise, procura escolher quais obras serão utilizadas na revisão, além de propor hipóteses, desenvolver os objetivos e organizar como será feita a análise. Na segunda etapa, é realizada a exploração do material, que pode ser considerada a análise propriamente dita, onde são empregadas as decisões que foram propostas na fase anterior. O terceiro e último procedimento é o tratamento dos resultados, onde serão interpretados os materiais achados durante a pesquisa, a partir dos quais será possível elaborar conclusões para o estudo (BARDIN, 2016). Após a realização do processo, foi possível criar tópicos para melhor discutir sobre os assuntos que foram encontrados durante a análise.

FATORES DE RISCO E POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS (COPING) QUE PODEM SER UTILIZADAS PARA EVITAR OS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

As mudanças econômicas, sociais e culturais que ocorreram no mundo contemporâneo, trouxeram impactos significativos na maneira de gerir as organizações e no que envolve a gestão de pessoas, o que trouxe diversas repercussões para a saúde do trabalhador. Neste contexto, uma análise sobre os desencadeadores do estresse ocupacional se tornou de grande valia, pois é preciso reconhecer a grande influência que os fatores psicossociais têm dentro dessa dinâmica, para então pensar em formas de intervir para amenizar os estressores. Assim, embora o estresse ocupacional seja considerado multideterminado, os fatores externos ao ambiente de trabalho

ainda não são incluídos como possíveis ativadores (REIS; FERNANDES; GOMES, 2010), o que acaba restringindo essa visão multifatorial.

Segundo Reis, Fernandes e Gomes (2010), o trabalho é uma das principais formas do sujeito se inserir no meio social, tanto pelo viés econômico, quanto pelas simbologias que lhe são atribuídas, além de ser um importante objeto de investimento afetivo. Desta forma, as autoras afirmam que um ambiente trabalhista que ofereça um apoio social, possibilita que o trabalhador utilize suas habilidades e permita que ele tenha uma certa autonomia sobre suas atividades, pode ser um aliado na promoção de saúde do trabalhador, proporcionando assim um maior bem-estar. Porém, caso as condições de trabalho sejam desfavoráveis, pode ocorrer um aumento da tensão entre os indivíduos, o que pode gerar um sofrimento e até distúrbios mentais. Portanto, conforme as autoras, para que se possa prevenir a ocorrência de estresse ocupacional, é necessário que se realizem algumas adaptações das atividades às necessidades, habilidades e expectativas dos trabalhadores.

O coping pode ser caracterizado como um meio que utiliza esforços cognitivos e comportamentais que visam responder a possíveis demandas externas e internas consideradas excessivas ao indivíduo. Isso ocorre quando se apresenta alguma situação prejudicial, sendo desenvolvidas estratégias de enfrentamento com o intuito de não haver considerável afetação com essas questões. Além disso, o coping se divide em dois grupos, os quais são estratégias focalizadas na emoção e as focadas no problema, que procuram modificar o problema existente, o que poderia ocasionar a extinção da fonte do sofrimento. Já as estratégias focadas na emoção tem o intuito de modificar o estado emocional, quando existe uma impossibilidade de mudança das circunstâncias. Ademais, existem várias questões que podem influenciar na escolha das estratégias de coping, entre elas está a avaliação cognitiva realizada com base na situação, ou seja, relacionada com a crença que o indivíduo tem sobre o controle do problema e se é possível que haja uma mudança ou não (MARQUES; BARROSO, 2019).

Segundo Marques e Barroso (2019) as situações que demandam maior sobrecarga de trabalho, mantêm um maior uso das estratégias focadas na emoção. Já nos casos que existe maior autonomia no trabalho, as estratégias focadas no problema são mais utilizadas. Com isso, é possível ressaltar que a autonomia traz um empoderamento para o sujeito, contribuindo para que ele utilize mecanismos para a resolução de problemas relacionados ao trabalho. Assim, é relevante destacar que a utilização de estratégias unicamente centradas na emoção, podem minimizar a tensão, mas não conseguem solucionar o problema. E isso acarreta uma possível diminuição da autovalorização, realização no trabalho, aumento do estresse e insatisfação profissional. Com essas informações, pode-se salientar que existem estratégias mais funcionais e adaptativas que outras, portanto, o uso de mais de uma estratégia possibilita um leque maior de recursos que podem auxiliar o trabalhador no enfrentamento e amenização dos impactos do trabalho.

Em um estudo realizado por Melo *et al.* (2016), os resultados mostraram que os trabalhadores que possuíam um maior índice de estresse utilizavam mais a fuga-esquiva, o confronto, ou o afastamento

como estratégias defensivas. Já as pessoas que sofriam com a síndrome de Burnout utilizavam mais a fuga-esquiva como estratégia de Coping, mas quase não utilizavam estratégias defensivas como a resolução de problemas e controle. Desse modo, os autores afirmam que a utilização de estratégias de Coping focalizadas no problema podem ser mais eficientes na prevenção de possíveis adoecimentos decorrentes do trabalho, pois permitem um melhor manejo das situações adversas que surgem no cotidiano profissional. Ademais, a pesquisa também indicou que a realização de intervenções que auxiliem os trabalhadores a desenvolver essas habilidades também são pertinentes, pois trazem efeitos positivos na forma como eles lidam com seus problemas e, conseqüentemente, diminuem os estressores ocupacionais.

Nesse viés, segundo a ideia dos autores, as intervenções de coping voltadas para o problema podem ser ofertadas pelas instituições empregadoras, através de capacitações e treinamentos (MELO *et al.*, 2016). Vale destacar então, que a aplicação destas estratégias centradas na resolução de problemas, podem gerar maior bem-estar ao indivíduo no ambiente de trabalho. Além disso, pode ter influência significativa no desempenho da realização das atividades ocupacionais realizadas, assim como nos aspectos físicos, psicológicos e sociais.

Assim, pode-se considerar que deve existir um incentivo através dos profissionais que atuam diretamente na área que abrange a saúde do trabalhador, pois eles têm maiores chances de encontrarem soluções que proporcionem promoção de saúde de forma ética, assumindo posicionamentos de modo crítico e consciente, advogando pela saúde e pelo direito do trabalhador. Ademais, esses profissionais podem tentar encontrar medidas preventivas específicas que busquem maiores saberes interdisciplinares que proporcionem o bem-estar do trabalhador (MARZIALE; JESUS, 2007).

Observando o cenário, há uma precariedade no estabelecimento da relação das condições de trabalho e a saúde do trabalhador, devido ao contexto que muitos profissionais estão inseridos que não os proporciona mínima qualidade de vida. Assim, eles enfrentam diversos desafios, como desgaste físico, emocional e sobrecarga, sendo esses só alguns dos fatores que influenciam negativamente na qualidade de vida e na saúde dos trabalhadores. Portanto, fica evidente a necessidade de intervenção por parte das instituições de trabalho, sendo ela muito relevante, de modo a minimizar os efeitos e impactos negativos causados por diversos aspectos, durante a prática profissional.

POSSÍVEIS AGRAVOS QUE PODEM AFETAR A SAÚDE DO TRABALHADOR

Os trabalhadores são submetidos a grandes cargas de trabalho pelas empresas, sendo constantemente cobrados da máxima produtividade e qualidade de serviço, o que demanda o máximo de seu desempenho. Visto isso, é importante que os empregadores proporcionem um equilíbrio durante as atividades, com períodos de descanso. Além disso, é necessário que sejam pensadas estratégias que visem a melhoria do ambiente ocupacional, com o intuito de torná-lo mais saudável, podendo haver

uma diminuição do nível de estresse, pois, a síndrome de burnout afeta não só o trabalhador, mas também a equipe e a instituição empregadora (NUNES; AMARAL, 2018). O sujeito com síndrome de Burnout possui excessivos e prolongados níveis de estresse no trabalho, é uma síndrome que pode causar sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia, sentimentos negativos relacionados ao próprio trabalho e conseqüentemente reduzindo a produtividade no trabalho (NEVES, 2019).

Com isso, pode-se relatar que dentre as conseqüências dessa síndrome para a empresa, estão os acidentes de trabalho, licença à saúde, diminuição da qualidade de vida no trabalho e o aumento de conflitos interpessoais (CARDOSO *et al.*, 2017). Desse modo, é importante que a empresa siga as normas que protegem a saúde do trabalhador, para evitar sobrecargas e as conseqüências que podem ser geradas por ela.

Segundo Cândido e Souza (2016), existem fatores que podem acabar provocando a síndrome de Burnout, entre eles estão as altas expectativas em relação ao salário e as condições de trabalho, dificuldades de enfrentar as frustrações e o aumento do individualismo, em conseqüência de uma pressão para a realização de resultados. Além disso, o sujeito que é acometido pela síndrome acaba possuindo um desgaste quando ordenado, um empenho maior no trabalho e um desejo menor por novas atividades. De acordo com os mesmos autores, a síndrome pode ser considerada um problema social, devido ao aumento de casos de trabalhadores afetados pelo Burnout. O tratamento correto para essa síndrome necessita em primeiro lugar de um diagnóstico detalhado, não confundindo-a com algum outro transtorno psicológico como ansiedade, depressão ou transtorno de humor.

Neste viés, o ambiente ocupacional está relacionado ao risco de adoecimento por decorrência da síndrome de Burnout (SB), além de situações de estresse, tristeza, exaustão e baixa realização profissional. Destaca-se ainda, que a síndrome gera manifestações comportamentais significativas, que causam impactos negativos na vida do indivíduo como, por exemplo, a irritabilidade, o que afeta diretamente na produtividade e qualidade do trabalho exercido. Desta forma, para que possam ocorrer intervenções com eficácia, é importante que haja um reconhecimento prévio da presença dos sintomas (NUNES; AMARAL, 2018). Nos dias atuais, as pessoas apresentam preocupações e cansaço, o que pode ser por vezes natural, pois existem muitas demandas para além do trabalho que o indivíduo precisa manejar, como os estudos e a família. No entanto, quando aparecem sintomas extremos de esgotamento, é indispensável a procura de atendimento especializado, porque além da síndrome comprometer o desempenho, o seu agravamento pode acarretar outros adoecimentos.

Além disso, os trabalhadores estão expostos a vários outros adoecimentos como LER e DORT. De acordo com Brasil (2021) LER/DORT são síndromes que se relacionam com as atividades trabalhistas, essas doenças podem acarretar sintomas como dor, sensação de peso e parestesia, tanto nos membros superiores, quanto nos inferiores. Araújo e Paula (2003), afirmam que as atividades profissionais que demandam muito esforço e movimentos repetitivos, quando realizadas por longos

períodos de tempo, podem gerar as síndromes. Além disso, a cada dia aumenta consideravelmente a quantidade de trabalhadores acometidos pelas mesmas.

Com as mudanças tecnológicas que ocorreram na atualidade, o sedentarismo se tornou um dos grandes problemas para a saúde pública, pois o trabalho, que antes era manual, hoje em dia é substituído pelo trabalho usando máquinas (SILVA *et al.*, 2020), o qual geralmente é repetitivo e estático. Assim, Silva *et al.* (2020) afirmam que as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) são uma das patologias que mais afastam os trabalhadores brasileiros das suas atividades laborais atualmente, e refletem os impactos desse tipo de trabalho mecanizado. Conforme Moraes e Bastos (2012), às LER/DORT estão diretamente relacionadas ao trabalho repetitivo e podem causar sequelas permanentes, provocando a invalidez no sujeito. Essas síndromes geram também a interrupção do cumprimento das tarefas do dia a dia, pois a dor e a fragilidade que o sujeito sente nos membros e na coluna se torna crônica.

Convém ressaltar que a realização de trabalhos repetitivos não é o único desencadeador dessas patologias, pois as LER/DORT possuem uma causa multifatorial, a qual engloba fatores biomecânicos, organizacionais e psicossociais. Além de ser multidimensional, podendo ir desde a dimensão individual até a dimensão grupal ou social. Logo, embora os movimentos repetitivos sejam necessários para que ocorra a manifestação dessas doenças, não se pode dizer que eles são os únicos responsáveis, pois existem diversos trabalhadores que realizam esse tipo de atividade, mas não adoecem (MORAES; BASTOS, 2012).

Para que se possa prevenir essas doenças decorrentes do trabalho, uma orientação postural pode ser de grande valia para auxiliar na minimização dos impactos negativos dos ambientes organizacionais. Sendo necessário que se invista no campo da ergonomia como forma de garantir uma maior qualidade de vida para os trabalhadores e, conseqüentemente, obter também impacto positivo na empresa. Uma importante medida preventiva é a prática de atividades físicas no ambiente organizacional, a qual pode ser realizada através da ginástica laboral, e devem ser incentivadas pela empresa. Desta forma, a ginástica laboral visa promover uma maior qualidade de vida e tornar o trabalho um pouco menos desgastante, proporcionando um maior conforto para o trabalhador, o que poderá reduzir as lesões osteomusculares e os afastamentos por LER/DORT (SILVA *et al.*, 2020).

Porém, mudar apenas os fatores biomecânicos e organizacionais não seria suficiente, pois, como já foi mencionado, as LER/DORT possuem caráter multifatorial. Assim, Moraes e Bastos (2012) mencionam que a Psicologia Positiva vem trazendo contribuições para a saúde dos trabalhadores acometidos, as quais podem ser aproveitadas e incitar novas pesquisas nesta área, o que poderia englobar os fatores psicossociais envolvidos nessa dinâmica. Ademais, os autores afirmam que ainda deve ser esclarecido o porquê de certas pessoas não sofrerem com a síndrome, mesmo realizando trabalhos repetitivos, enquanto outras acabam adoecendo. Para responder essas questões, eles dizem ser necessário a participação da Psicologia, pois só assim seria possível explicar a relação que existe entre

os fatores psicossociais, biomecânicos e organizacionais, juntamente com as dimensões individuais, grupais e sociais.

Portanto, segundo Moraes e Bastos (2012), o objetivo principal das LER/DORT é eliminar fatores de risco que possam vir a prejudicar a saúde dos trabalhadores, pois defendem uma construção mais intersubjetiva e dinâmica do processo saúde e doença, através do aumento da margem de manobra e do reconhecimento profissional. Esses dois fatores equilibram as demandas do trabalho e regulam o estresse. Além disso, as LER/DORT são afetadas pelo reconhecimento profissional, sendo que a perda da identidade pode resultar em respostas somáticas, sinal de uma procura patológica por maior reconhecimento social do que aquele encontrado no grupo profissional. Com isso, é preciso discutir sobre os programas de preparação para a aposentadoria, sendo uma estratégia eficaz de promoção, qualidade de vida e saúde para os trabalhadores.

OS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA COMO ESTRATÉGIA DE PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

Segundo Silva, Almeida e Moraes (2008), os programas de preparação para aposentadoria são pensados por algumas empresas, na qual se preocupam com a qualidade de vida de seus funcionários, criando este programa (PPA). Esse programa consiste em mostrar para os funcionários que estão em fase de pré-aposentadoria, condições e meios, de que é possível ter uma boa aposentadoria. Assim a empresa auxilia os seus funcionários para que consigam desfrutá-la, ocupando seu tempo com atividades prazerosas.

O ser humano passa por diversos ciclos ao longo da vida, dentre os quais o produtivo, após esse período, o indivíduo tende a passar por uma fase em que se sente invalidado ao se aposentar, pois o trabalho fez parte de sua vida. Acostumado a trabalhar, ao tornar-se aposentado, é possível que o indivíduo venha a sentir-se velho e inútil, esta fase de aposentadoria pode gerar uma situação propícia a um quadro de depressão ou o desenvolvimento de doenças (SILVA; ALMEIDA; MORAES, 2008).

Para o programa de PPA não existe uma regra, pode ser elaborado de maneiras diferentes, as quais a empresa fórmula conforme suas necessidades, mas basicamente consiste nos funcionários preencherem um formulário, que tem como o principal objetivo obter dados que possam ajudar a empresa a preparar o programa, conforme as particularidades de cada indivíduo. Após, é feita uma entrevista com o sujeito para discutir a respeito e esclarecer suas dúvidas sobre a aposentadoria, depois busca-se reunir e interpretar essas informações. O departamento de RH, deve incentivar o futuro aposentado a participar do Programa PPA, o qual poderá contar com palestrantes, médicos, psicólogos, assistentes sociais, como também um agente do INSS e advogados especializados na área previdenciária pública e privada, para auxiliá-los a descobrir quais atividades realizar após a aposentadoria (SILVA; ALMEIDA; MORAES, 2008).

Segundo Murta *et al.* (2014), no Brasil, dentro do contexto organizacional, existem atualmente cerca de 400 profissionais que já podem se aposentar, mas possuem o desejo de continuar trabalhando. Além disso, cerca de 40% do quadro de 3926 servidores possui critérios para se aposentar mas não se aposentam, o que corresponde a mais de 1500 pessoas.

Deste modo, a transição que ocorre na aposentadoria, pode ser facilitada quando se é implementado situações ou vivências dentro do contexto organizacional, enquanto o sujeito ainda está na instituição e ainda executa suas atividades de trabalho. Assim, é possível preparar a pessoa para novas possibilidades, pois a vida não acaba com o encerramento da carreira (ZANELLI, 2000). O programa do PPA contribui para resgatar sonhos, repensar os próprios valores e despertar mudanças. Além disso, consiste num trabalho multidisciplinar, que possui como objetivo propiciar ao indivíduo a melhoria da qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho (SILVA; ALMEIDA; MORAES, 2008). Neste sentido, pode-se perceber que os programas de preparação para a aposentadoria se configuram em uma importante estratégia de promoção de saúde e qualidade de vida do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto, às mudanças sociais que ocorreram na era contemporânea, geram consequências para o bem-estar do trabalhador. Assim, pode-se perceber que o ambiente ocupacional muitas vezes demanda excessivas cargas de trabalho, exigindo qualidade nas atividades e um máximo desempenho do indivíduo, o que pode acarretar sobrecarga, causando sofrimento e até distúrbios mentais. Entretanto, se o trabalhador estiver em um ambiente que possibilite-lhe operar de acordo com suas habilidades, oferecendo apoio e permitindo autonomia em suas atividades, colaborando para um desempenho maior e um bem-estar melhor em sua saúde. Portanto, é necessário que as instituições empregadoras estejam atentas para a saúde de seus colaboradores, investindo assim, em estratégias que possam auxiliá-los no enfrentamento e minimização dos impactos causados por essa intensa cobrança por produtividade.

Uma das estratégias para as demandas externas e internas que exigem muito do sujeito é o coping, ele é um recurso eficaz para problemas no trabalho, ajudando na prevenção de adoecimentos e permitindo uma melhor gestão das situações adversas, através de estratégias focadas no problema e na emoção. Ademais, existem outros meios que podem ser usados pelas empresas como um investimento na ergonomia, pois através dela os trabalhadores teriam maior qualidade de vida e melhor desempenho nas atividades ocupacionais, ginásticas laborais que colaboram para que o trabalho se torne menos exaustivo, além da psicologia positiva que contribui para manter uma boa qualidade da saúde dos indivíduos.

Algumas empresas já pensam em programas para garantir aos seus funcionários uma boa aposentadoria, como o (PPA), sendo uma estratégia que conta com multiprofissionais, além de auxiliá-los em atividades prazerosas para aproveitar seu tempo, evitando assim, o desenvolvimento de um quadro de depressão ou de outros adoecimentos. Assim, os programas de preparação para a aposentadoria contribuem para o encerramento da carreira do indivíduo, contribuindo de forma a repensar e despertar mudanças. Dessa forma, as estratégias apresentadas fornecem ao trabalhador uma forma de enfrentamento às demandas que muitas vezes sobrecarregam a saúde e a qualidade de vida do indivíduo.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**, 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. Disponível em: <https://bit.ly/3v4z885>. Acesso em: 25 ago. 2021.
- ARAÚJO, M.A; DE PAULA, M.V.Q. LER/DORT: um grave problema de saúde pública que acomete os cirurgiões dentistas. *Revista APS*, v. 6, n. 2, p. 87-93, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://bit.ly/3JFoZD1>. Acesso em: 24 ago. 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3ppLHYj>. Acesso em: 14 dez. 2020.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)**. Editora Ministério da saúde: Brasília. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3GZOUUg>. Acesso em: 21 ago. 2021.
- CÂNDIDO, J; SOUZA, L. R. Síndrome de Burnout: As novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia PT: O Portal dos Psicólogos**. ISSN 1646-6977, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3H11fHD>. Acesso em: 10 dez. 2020
- CARDOSO, H. F, BAPTISTA, M. N, SOUZA, D. F. A, JÚNIOR, E. G. (2017). Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 121-128, abr-jun. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3v5JyED>. Acesso em: 11 dez. 2020.

GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. 4, p. 712-725, dez. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004>. Disponível em: <https://bit.ly/33Hdb3W>. Acesso em: 09 de dez. de 2020.

MARQUES, A. C. C.; BARROSO, S. M. Estratégias de coping de psicólogas em um CAPS não governamental. **REFACS**, Uberaba, MG, v. 7, n. 4, p. 458-469, 2019. DOI: 10.18554/refacs.v7i4.3639 Disponível em: <https://bit.ly/3v0YhRf>. Acesso em: 09 dez. 2020.

MARZIALE, Maria Helena Palucci; JESUS, Lílian Carla de. Modelos explicativos e de intervenção na promoção da saúde do trabalhador. **Acta paul. enferm.**, São Paulo, v. 21, n. 4, p. 654-659, 2008. Disponível em: <https://bit.ly/3JHeQFN>. Acesso em: 13 dez. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002008000400019>.

MELO, L. P.; CARLOTTO, M. S.; RODRIGUEZ, S. Y. S.; DIEHL, L. Estratégias de enfrentamento (coping) em trabalhadores: Revisão sistemática da literatura nacional. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 68, n. 3, p. 125-144, dez. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3LZgtkm>. Acesso em: 10 dez. 2020.

MORAES, P. W. T.; BASTOS, A. V. B. As LER/DORT e os fatores psicossociais. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 65, n. 1, p. 02-20, jun. 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3BE5O9V>. Acesso em: 12 dez. 2020.

MURTA, Sheila Giardini *et al.* Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais! **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 27, n. 1, p. 01-09, Mar. 2014 . Disponível em: <https://bit.ly/3s7yzsA>. Acesso em: 13 dez. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722014000100001>.

NUNES, B. X; AMARAL, M. S. Síndrome de burnout, uma correlação com o ambiente de trabalho: Uma Revisão. REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R. P. **Revista Científica FacMais**, v. 15, n, Dez. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/34Wy63t>. Acesso em: 10 dez. 2020.

SILVA, A.; LINARDI, B. R.; PEDRO, C. V. D. N.; CAMPOS, P. H. O.; BARBOSA, P. H.; OLIVEIRA, C. E.; DELBIM, L.; MARTELLI, A. Lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e redução da qualidade de vida. **Revista CPAQV- Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida**, Mogi Guaçu, v. 12, n. 2, p. 1-9, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3LRrhF>. Acesso em: 11 de dez. de 2020.

SILVA, E.M; ALMEIDA, R.M; MORAES, L.S. PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria. **SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 4,2007. Minas Gerais-MG. Anais eletrônicos. Minas Gerais, 2008. p. 1-7. Disponível em: <https://bit.ly/3BKHKCo>. Acesso em: 10 dez. 2020.

ZANELLI; J. C. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, Edição Especial Temática, p. 157-176, 2000.