



INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR PRESIDENTE TANCREDO DE ALMEIDA
NEVES

DANIELA APARECIDA DA SILVA

**FATORES GERADORES DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA DO TRABALHO**

SÃO JOÃO DEL REI

2014

**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR PRESIDENTE TANCREDO DE ALMEIDA
NEVES**

DANIELA APARECIDA DA SILVA

**FATORES GERADORES DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de
Administração do Instituto Presidente Tancredo
de Almeida Neves – IPTAN para obtenção do
título de graduada, sob a orientação da Prof^a.
Esp. Adna Maria Gomes de Castro Bretas.

SÃO JOÃO DEL REI

2014

DANIELA APARECIDA DA SILVA

**FATORES GERADORES DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de
Administração do Instituto Presidente Tancredo
de Almeida Neves – IPTAN para obtenção do
título de graduada em Administração.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Esp. Adna Maria Gomes de Casrto Bretas

Prof. Dr. Fábio Abreu dos Passos

Prof^a. Msc. Edilene Maria da Conceição

SÃO JOÃO DEL REI

2014

À Deus pela força espiritual. Ao meu
companheiro Edraldo pelo incentivo, apoio e
compreensão ao longo desse percurso

AGRADECIMENTOS

À minha mãe pelo incentivo nas horas de cansaço e desânimo e todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, meus sinceros agradecimento.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 DOENÇAS OCUPACIONAIS	12
1.1 A relação saúde e trabalho	12
1.2 Conceituando doenças ocupacionais	15
1.3 Origem das doenças ocupacionais e suas principais consequências.....	17
1.4 Mais comuns doenças ocupacionais, suas características e agentes Causadores	18
1.4.1 Síndrome de Bournot	18
1.4.2 LER/DORT	19
1.4.3 Stress ocupacional	20
2 PSICOLOGIA DO TRABALHO.....	22
2.1 A Psicologia do Trabalho ou Psicologia Organizacional:conceitos iniciais	22
2.2 Breve histórico da Psicologia do Trabalho.....	24
2.3 As três faces da Psicologia do Trabalho: evolução do termo	25
2.4 Função da Psicologia Organizacional.....	26
2.5 A importância da Psicologia organizacional parao cotidiano das empresas	28
3 PRINCIPAIS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA DO TRABALHO NA PREVENÇÃO DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS	30
3.1 Fatores que contribuem para o desenvolvimento de doenças no ambiente de trabalho.....	30
3.2 Instrumentos de prevenção e melhoramento da saúde do trabalhador	33
3.2.1 Ergonomia	33
3.3 Qualidade de vida no trabalho	36
3.4 A Psicologia do Trabalho e a prevenção das doenças do trabalho causadas por fatores psicológicos.....	38

3.5 Sugestão de ações de prevenção de doenças ocupacionais e promoção da qualidade de vida no trabalho.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42

RESUMO

O trabalho constitui-se numa ação que faz parte da vida das pessoas desde a Antiguidade. É através dele que muitas vezes as pessoas conseguem a sua independência financeira, concretizam seus sonhos profissionais e de consumo. Mas, muitas vezes também, é em nome do trabalho que adoecem e em alguns casos, perdem inclusive a vida. O que ocorre é que em muitas vezes o trabalho acaba se transformando em sofrimento e passa a ser a causa do adoecimento, físico e mental das pessoas. Em virtude disso o presente trabalho tem por objetivo abordar as contribuições da Psicologia do Trabalho no contexto das organizações com o propósito de contribuir para a prevenção dessas doenças. Assim, após a conceituação de trabalho, doença e o enfoque em algumas doenças ocupacionais o trabalho traz ainda sugestão de ações que possam ser desenvolvidas nas organizações buscando contribuir na prevenção das doenças ocupacionais.

Palavras-chave: Doença ocupacional; Psicologia do Trabalho; Prevenção de doenças ocupacionais.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: As três faces da Psicologia do Trabalho.....	25
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Doenças e Acidentes Mortais-2008	31
---	----

INTRODUÇÃO

O objeto de estudo do presente trabalho é a doença ocupacional sob a perspectiva da Psicologia do Trabalho. Sabe-se que os funcionários são parte do patrimônio das organizações e que deles depende o seu sucesso. Diante disso, acredita-se que ao se oferecer boas condições de trabalho, maior será a sua produtividade. Nesse sentido, crê-se que é fundamental estar sempre atento não somente à saúde do trabalhador, mas as suas próprias condições de trabalho dos funcionários.

Em função disso acredita-se ser fundamental para as empresas desenvolver um diagnóstico, especialmente tendo em vista as doenças ocupacionais, que tantos transtornos e prejuízos. Esse trabalho poderá ser feito com o apoio da Psicologia do Trabalho, que entre outras coisas, visa estudar e compreender o trabalho e o seu significado para o homem.

Sendo assim, a relevância da presente pesquisa se justifica pela necessidade iminente das organizações em reconhecer, prevenir e minimizar os impactos das doenças ocupacionais em seu cotidiano, contando para isso, com a ajuda da Psicologia do Trabalho.

Se faz de suma importância a pesquisa de tal tema, pela necessidade de mostrar às empresas a relevância do assunto. Uma vez que todo esse avanço tecnológico, essa busca desenfreada por lucro e o acúmulo de tarefas e de turnos podem alterar o comportamento mental e físico dos colaboradores.

Tal trabalho apresentará um leque maior de esclarecimentos no que tange aos possíveis causadores dessas patologias e também colaborará para a elucidação de instrumentos de prevenção destes transtornos. Além de contribuir para ampliar o conhecimento de discentes que possam estar com a mesma preocupação em relação à forma como as empresas tratam seus funcionários.

Sob esta perspectiva, o problema de pesquisa deste trabalho tem por objetivo identificar quais as possíveis contribuições da Psicologia do Trabalho na prevenção das doenças no contexto das organizações.

Nesse sentido, espera-se ainda identificar algumas das principais causas de adoecimento do trabalho, bem como sua forma de prevenção, além de abordar algumas especificidades da relação entre saúde e trabalho.

Para que haja êxito na realização deste estudo será necessária uma única etapa, constituída de uma pesquisa bibliográfica dos maiores autores desta área, bem como algumas consultas em monografias, artigos e em sites especializados na internet, sobre o mesmo assunto que são estresse ocupacional, psicologia do trabalho entre outros.

O primeiro capítulo fará uma abordagem das chamadas doenças ocupacionais, abordando para tanto, uma concepção de trabalho e a própria relação entre trabalho e doença. Além disso traz algumas das doenças ocupacionais e suas principais consequências para o indivíduo.

O segundo capítulo focará a Psicologia do Trabalho ou Psicologia Organizacional, especialmente sua forma de ação. Além de apresentar um conceito da mesma acompanhado de um breve histórico, o capítulo abordará ainda de forma mais ampla a função da Psicologia do Trabalho e sua importância para as organizações.

O terceiro capítulo tratará as principais contribuições da Psicologia do Trabalho tendo em vista a prevenção das doenças ocupacionais, tanto em virtude de fatores físicos como psicológicos, trazendo ainda sugestões de como desenvolver ações nesse sentido.

1 O TRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS

As doenças ocupacionais são aquelas adquiridas em virtude da exposição do indivíduo a condições e agentes que podem desencadeá-las. Tem se constituído numa das mais comuns justificativas que induzem ao afastamento do trabalho, prejudicando o indivíduo de diversas formas.

Antes, porém, de se adentrar mais especificamente nessa questão das doenças ocupacionais acredita-se ser interessante primeiramente compreender a relação saúde e trabalho.

1.1 A relação saúde e trabalho

Entende-se que para que se faça uma reflexão crítica acerca da relação saúde e trabalho seja necessário, primeiramente, uma compreensão dos termos.

A palavra trabalho tem origem latina, *tripalium*. O tripalium era um instrumento feito por paus com ponteiros de ferro que eram utilizadas pelos agricultores para processar os cereais. Dessa forma, há uma associação entre a palavra trabalho ao verbo *tripaliare*,

[...] que significava "torturar sobre o trepalium", mencionado como uma armação de três troncos, ou seja, suplício que substituiu o da cruz, instrumento de tortura no mundo cristão. Por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo. (BUENO,1988, p.25)

Desde então, surge uma associação do conceito de trabalho ao conceito de sofrimento, de punição e até mesmo de escravidão.

No entanto, essa visão foi se modificando ao longo do tempo, em resposta as diversas transformações que ocorriam. Assim, de acordo com Woleck (s.d., p. 4) tem-se que:

Na tradição cristã, a Reforma Protestante fez com que o trabalho passasse a ser visto como instrumento de salvação e como forma de realizar a vontade divina. Na tradição oriental, as religiões viam o trabalho como uma atividade que harmoniza os homens com a natureza e que desenvolve o seu caráter.

Observa-se então que naquela época já se delineava uma nova concepção de trabalho sendo diferente de apenas uma ligação ao termo sofrimento. O trabalho

passou a ser colocado como algo capaz de dignificar o homem, chegando a ser compreendido como um instrumento de salvação. Ainda na visão de Woleck (s.d., p. 4)

No final da Idade Média, expressava-se o trabalho com o sentido positivo que passou a incorporar: era encarado como uma ação autocriadora, e o homem, em seu trabalho, como senhor de si e da natureza. Deu-se valorização positiva ao trabalho, considerado, então, como um espaço de aplicação das capacidades humanas. Acompanhava-o a noção de empenho, que é o esforço para atingir determinado objetivo. Naquele período, surgiram mudanças significativas que produziram lastros que sustentariam a Era Moderna. Entre as mudanças encontram-se a revolução agrícola, o surgimento das cidades e, sobretudo, a implantação da sociedade patriarcal, com valores e conceitos que vieram dominar a sociedade ocidental moderna.

Interessante mencionar que as transformações que iam ocorrendo no cenário mundial refletiam nas ações e na forma de compreensão, na visão de mundo das pessoas e assim ocorre até hoje. Assim, na Idade Média a visão de trabalho foi se transformando, acompanhando a evolução dos acontecimentos daquela época, e refletindo uma nova forma de pensar das pessoas.

Observa-se que o trabalho passou a ser visto de forma positiva e dessa maneira não era somente associado a sofrimento e escravidão. O homem passou a descobrir a necessidade e a importância do trabalho e o quanto isso poderia contribuir para a sua vida e de sua família.

Na modernidade o trabalho passou a ser encarado como uma forma de manter as necessidades, conquistar coisas novas, auto-realizar-se. Nesse sentido, Ribeiro (2008, p. 3) coloca que no mundo contemporâneo,

Entende-se trabalho como uma atividade central que ocupa parte importante do espaço e do tempo no qual se desenvolve as vidas das pessoas. A atividade laboral é mais do que vender sua força em troca de remuneração. Há uma remuneração social embutida neste processo. O trabalho não significa apenas meio de sobrevivência, mas também possibilidade de manter contato com outras pessoas, de ter uma ocupação, de se reconhecer como parte integrante de um grupo ou da sociedade. Representa, ainda, uma significativa oportunidade de desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando como uma importante fonte de auto-realização, de experiências psicossociais e de sentido de vida.

O trabalho passou a ser então compreendido como uma forma de manter-se num mundo capitalista, cheio de gastos e de desejos de se ter cada vez mais e mais. O trabalho passou a ser compreendido tanto como uma forma de sustento, de manutenção das necessidades básicas, como também uma forma de enriquecer, de realizar sonhos, desejos.

Sabe-se que a sociedade capitalista, fomentada pela globalização, vive num tenso cenário onde a todo instante se trabalha visando o lucro. E nesse novo contexto o trabalho

[...] estrutura o tempo, enquanto o consome cada vez mais intensamente. Provê a rede central de relações, da mesma forma que retira o indivíduo do convívio de seus familiares e de outros círculos sociais. Dá significado e um papel a desempenhar, enquanto reduz a dignidade humana a sua utilidade nas engrenagens econômicas. É um direito disputado por muitos, ao mesmo tempo que um dever indesejado por outros tantos (MARTINS, 2001, p.22):

Movidos pela necessidade ou apenas pelo desejo de obter maiores lucros, cada vez mais as pessoas têm tido jornadas exaustivas de trabalho, em condições quase nunca favoráveis que acabam por incidir diretamente em sua saúde.

1.2 Conceituando saúde

Mas e o que se compreende por saúde? De acordo com a OMS – Organização Mundial da Saúde tem-se que saúde “[...] não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de perfeito bem-estar físico, mental e social” (SEGRE, FERRAZ, 1997, p. 539).

Observa-se então um conceito mais amplo de saúde, como se pode verificar por meio de Ribeiro (2008, p. 5) que completa dizendo ainda que:

Saúde é a capacidade do indivíduo de tolerar, de enfrentar e de superar as infidelidades e as agressões do meio. É a possibilidade de cair enfermo e recuperar-se. Não pode ser reduzida a um mero equilíbrio ou capacidade adaptativa, implica muito mais do que a capacidade de viver em conformidade com o meio. Expressa-se na possibilidade de detectar, interpretar e reagir, enfim, de instituir novas normas em condições diversas (ser normativo é diferente de ser normal).

Vê-se então que a saúde é algo bem mais amplo do que o conceito que se imagina. Ela compreende muito além do bem-estar físico do indivíduo, atentando-se ainda para o seu bem-estar psicológico.

Tendo então um entendimento de trabalho e de doença, já se acredita ser possível discutir a relação entre eles. Na visão de Jacéia Netz (2003, *apud* VIEGAS, 2010, p. 8) tem-se que:

A relação entre saúde e doença não é apenas de bom ou mau funcionamento do corpo, mas uma interação muito mais ampla do homem com os ambientes (físicos e sociais) que o cercam, da sua maneira de relacionar-se com outros homens, da sua condição de trabalho.

Para que seja possível compreender o processo de doença relacionado ao ambiente de trabalho, é preciso antes compreender o trabalhador como um indivíduo inserido num determinado espaço, onde ele ali não só desempenha as atividades que lhe são atribuídas, mas também onde estabelece relações sociais.

Diante disso, Campos (2011, p. 703) enfatiza que: “[...] a relação saúde-trabalho representa uma construção social, relacionada com o conhecimento científico existente e com as características do processo de produção”. Laurell, Noriega (1989, *apud* SALIM, 2003, p. 3) afirmam que:

[...] pressupõe-se que a partir da determinação histórica e social dos processos de saúde e doença se torna possível analisar os impactos dos ambientes de trabalho (condições materiais) e das formas de organização do trabalho (condições sociais historicamente determinadas) na vida dos trabalhadores.

Pode-se dizer então que a saúde e trabalho estão interligadas e que, em virtude do trabalho, o indivíduo pode vir a adoecer. No entanto, para que isso aconteça de fato, muitos são os fatores que poderão contribuir conforme será abordado mais à frente.

1.3 Conceituando doenças ocupacionais

Compreende-se que a saúde do trabalhador depende de uma série de fatores, sendo que alguns dizem respeito inclusive à forma de organização da própria empresa. Dessa forma é possível dizer que existe uma estreita relação entre

as condições de trabalho e uma série de doenças, que em vista disso, ganharam o nome de doenças ocupacionais.

De acordo com o Ministério da Previdência Social a doença ocupacional é definida como aquela “[...] adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, desde que constante da relação de que trata o Anexo II do Decreto nº 2.172/97”. (BRASIL, 2006).

Castro e Lazzari (2003, p. 468) definem as doenças ocupacionais como sendo:

[...] aquelas deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo indivíduo. Valendo-nos do conceito oferecido por Stephanes, são as que resultam de constante exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, ou mesmo de uso inadequado de novos recursos tecnológicos, como os da informática. Dividem-se em doenças profissionais e do trabalho.

Com a finalidade de auxiliar na caracterização da doença é utilizada a CID – Classificação Internacional de Doenças como uma instância universal que como o próprio nome sugere, classifica uma série de doenças relacionadas ao trabalho por meio de suas causas.

Em termos de classificação de doenças ocupacionais existe ainda o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM) que também apresenta uma série de doenças relacionadas trabalho (CAMARGO; NEVES, 2004, p. 27).

Acredita-se que existam alguns fatores ligados diretamente com as doenças ocupacionais, como o estresse, a carga horária, as condições do ambiente, o próprio contato com máquinas e substâncias químicas, a própria força e postura empregadas ao realizar uma atividade.

Frente a isso Lima e Lima (2009, p. 12) colocam que:

Todas estas questões, aliadas à problemas como a falta de treinamento e de sinalização adequada, falta de equipamento e o desrespeito e até mesmo o não conhecimento das normas de segurança são fatores contribuintes diretos para as doenças ocupacionais.

Pode-se identificar ainda um conjunto de agentes nocivos à saúde do trabalhador, como ruídos, vibrações, temperaturas extremas, umidade, pressões

anormais e principalmente radiações. Há ainda poeira, gases tóxicos e outras substâncias. (LIMA e LIMA, 2009, p. 12)

Com relação a esses agentes, os mesmos são chamados de agentes etiológicos das doenças profissionais e são definidos por Marano (2003) como as causas que podem provocar um desequilíbrio físico no indivíduo, que pode ser traduzido como alterações funcionais, trazendo consequências diretas para a sua saúde. Para Tersariolli *et al* (2005, p. 38) os agentes etiológicos estão agrupados em quatro classes:

- Agentes mecânicos: formados por ossos, músculos e ligamentos.
- Agentes biológicos: representados por organismos vivos que, dotados de ações patogênicas, podem agredir o organismo humano.
- Agentes físicos: são de natureza física que direta ou indiretamente atuam como fatores adversos, como temperatura extrema (calor, frio), o ruído, entre outros.
- Agentes químicos: representados por substâncias de natureza química, que podem apresentar-se sob forma de gases, líquidos e sólidos.

É importante mencionar ainda que além de todos os fatores mencionados anteriormente, acredita-se que as próprias condições de trabalho podem se tornar fatores desencadeadores de doenças ocupacionais como as cargas horárias elevadas, reflexo do clima organizacional, problemas de relacionamento e comunicação no trabalho, excesso de trabalho e responsabilidade, estresse. Tudo isso pode vir a contribuir.

1.4 Origem das doenças ocupacionais e suas principais consequências.

De acordo com Azevedo (2010) as questões relacionadas à saúde do trabalhador deram-se início ainda na Antiguidade.

De acordo com Marano (2003, p. 13), [...] nos papiros egípcios foram encontradas citações de certas anormalidades físicas ou psíquicas observadas entre os trabalhadores. Mas, ainda de acordo com o mesmo autor, foi somente em 1700

que as doenças relacionadas ao trabalho passam a despertar o interesse de médicos e de pesquisadores (MARANO, 2003, p. 14).

Acredita-se que após a Revolução Industrial os problemas de saúde relacionados ao trabalho tenham se agravado, não somente diante das condições em que os trabalhadores eram submetidos, mas também com relação às extensas jornadas, falta de equipamentos de segurança e os modos de produção que visavam tão somente a crescente produtividade.

Dessa forma pode-se dizer que as doenças ocupacionais ganharam maior destaque com a Revolução Industrial. Contudo, ainda em conformidade com a autora, somente no século XX é que se deu a criação da OIT – Organização Internacional de Trabalho, diretamente vinculada à ONU – Organização das Nações Unidas.

Baseando-se então na relação saúde e trabalho, pode-se dizer que as doenças ocupacionais foram surgindo à medida que o homem desenvolvia novos trabalhos, acidentava-se, adoecia por uma série de motivos, que acabaram por provocar o estudo dessa outra relação: doença-trabalho.

Assim, acredita-se que no decorrer das décadas muitas mudanças aconteceram no sentido de estabelecer em todo o mundo parâmetros mínimos que se voltassem não somente para a medicina do trabalho, mas principalmente para a própria saúde do trabalhador.

Diante disso, hoje em dia é possível se encontrar uma série de procedimentos que auxiliam na prevenção das doenças ocupacionais, conforme poderá ser visto ao longo dessa pesquisa.

1.5 Mais comuns doenças ocupacionais, suas características e agentes causadores

1.5.1 Síndrome de Bournot

De acordo com Carlotto (2002, p. 23) “*Burnout* é um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional”. Farber (1991, *apud* Carlotto, 2002, p. 24) coloca que os principais sintomas da síndrome os professores geralmente:

[...] sentem-se emocional e fisicamente exaustos, estão frequentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes. As frustrações emocionais peculiares a este fenômeno podem levar a sintomas psicossomáticos como insônia, úlceras, dores de cabeça e hipertensão, além de abuso no uso de álcool e medicamentos, incrementando problemas familiares e conflitos sociais.

Diante as colocações acima, tem-se que devido à Síndrome de Bournot os indivíduos passam a apresentar uma mudança de comportamento bastante significativa. Acredita-se que a principal característica seja a total perda de interesse. Sentimento esse que não se aplica exclusivamente ao trabalho, mas que se estende à vida social, aos afazeres domésticos, os cuidados com a família e até mesmo consigo próprio.

Tem-se na Síndrome de Bournout uma crise tamanha em que o indivíduo deixa de se reconhecer, se valorizar e passa a viver num mundo cheio de tristeza, desesperança. O próprio indivíduo passa a se desvalorizar frente a tudo.

Na visão de Pereira (2002, p. 14)

O bournout passou a ter protagonismo no mundo laboral na medida em que veio explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais do trabalhador e deste na organização.

Ainda segundo a autora, a principal causa do bournout é o estresse em nível crítico. O profissional acaba por desenvolver uma espécie de despersonalização, perdendo gradativamente o interesse pelas coisas, a começar relacionadas ao trabalho (PEREIRA, 2012, p. 13 e 14).

Esse estresse de nível crítico é definido por Siegrist (1999) citado por GUIMARÃES *et al* (2004, p. 73) como resultante de um desequilíbrio entre alto esforço despendido continuamente e a baixa recompensa obtida na vida educacional. Diante disso o indivíduo se vê como um incapaz, uma pessoa improdutiva.

Diante dos transtornos mentais causados pela síndrome a mesma encontra-se na classificação do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais e tem sido considerada uma das mais comuns e preocupantes doenças ocupacionais da contemporaneidade.

No que concerne à legislação a portaria 1339/99 do Ministério do Trabalho prevê a “síndrome de *burnout*” como relacionada ao trabalho mas a inclui no grupo II da classificação proposta e que corresponde a qualificação do trabalho como fator contributivo mas não necessário ao quadro clínico (JACQUES, 2003, p. 100).

Entretanto, de acordo com essa mesma portaria a referida síndrome encontra-se na lista das doenças ocupacionais que possibilitam o afastamento do trabalho.

1.5.2 LER/DORT

As Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados com o Trabalho (LER/DORT) consistem uma síndrome que traz como consequências graves danos, alguns irreversíveis aos trabalhadores, podendo ocasionar uma invalidez permanente. Marcada pela presença da dor crônica, a LER/DORT chega a impedir que o indivíduo conclua tarefas simples do cotidiano (MORAES e BASTOS, 2013, p. 01).

As doenças causadas por agentes mecânicos como a LER e a DORT tem se caracterizado como muito comuns no contexto das doenças do trabalho., fato esse justificado por Dângelo e Fattini (2002) que afirmam que “numa civilização mecanizada como a nossa” as lesões nos membros superiores são muito mais frequentes, e interferem na mobilidade destes membros, causando diminuição da eficiência da mão, sendo considerados mais graves que as que atingem juntas do membro inferior.

Browner (1984 citado por TAUBE, 2002, p. 30) define o adoecimento por LER como:

Doenças músculos-tendinosas dos membros superiores, ombro e pescoço, causadas pela sobrecarga de um grupo muscular particular, devido ao uso repetitivo ou pela manutenção de posturas contraídas, que resultam em dor, fadiga e declínio do desempenho profissional.

Na visão de Ferreira Junior (2000, p. 1) as lesões osteomusculares relacionadas ao trabalho são geralmente causadas pelo uso inadequado, excessivo e contínuo de determinada articulação, que comumente atinge os membros superiores, embora possa afetar todo o corpo.

Melo (2003) enfatiza que a presença desta doença ocupacional vem se dando ao longo dos últimos vinte anos, consistindo-se a mais comum quando se trata de doença ocupacional.

1.5.3 Stress ocupacional

Em sua etimologia a palavra estresse é deriva-se do latim: *estringere*. E segundo Rossi (1994, p. 13) a mesma foi muito usada já no século XVII conotando um sentido de adversidade ou aflição. Já no século XVIII ganhou o sentido de força, pressão ou esforço.

Para França & Rodrigues (2002), estresse é o estado do organismo que pode levar o indivíduo a produzir deformações na sua capacidade de resposta, ou seja, o indivíduo pode tornar-se apático frente a situações diversas, de forma a comprometer seu comportamento e seu relacionamento com outras pessoas.

Acredita-se ainda que uma vez que o estresse possa prejudicar de forma significativa as relações interpessoais, uma vez que pode conduzir o indivíduo à variações em seu comportamento, que podem deixá-lo tanto calado, quanto com um comportamento explosivo, dotado inclusive de agressividade.

Embora o termo estresse já venha sendo usado por um significativo período de tempo, o estresse relacionado ao trabalho é relativamente recente, tendo seu estudo mais efetivo se iniciado somente na década de 60 (TAMAYO, 2004, p. 79).

Ao se buscar uma definição de estresse ocupacional, Peixoto (2004, p. 7) afirma que “o estresse ocupacional pode ser definido como uma psicopatologia que decorre do desgaste laboral, através dos diversos tipos de pressões efetuadas sobre os trabalhadores, atingindo sua saúde psíquica”.

Diante de tudo o que se viu até aqui com relação ao conceito de trabalho enquanto meio de suprir necessidades ou como alavanca para o alcance de novas conquistas, muitas pessoas acabam-se tornando por demais ligadas ao trabalho, de forma a vir desenvolver com muita facilidade o estresse ocupacional.

Além disso, acredita-se também que o mesmo possa vir como uma resposta à frustração quando não se alcança o que se almeja ao se dedicar tanto ao trabalho.

2. PSICOLOGIA DO TRABALHO

Nesse capítulo será abordada a chamada Psicologia do Trabalho. Para tanto, será feita inicialmente uma apresentação conceitual seguida de um breve histórico da Psicologia do Trabalho ao longo do tempo.

Será abordada também a forma de trabalho da Psicologia Organizacional e a sua importância no contexto das organizações.

2.1 A Psicologia do Trabalho ou Psicologia Organizacional: conceitos iniciais

Ao se buscar uma conceituação de Psicologia do trabalho, foi possível encontrar diversas definições.

O termo Psicologia do Trabalho e das Organizações pode ser considerado como um campo recente da psicologia, especialmente no Brasil.

De acordo com Borges (2010, p. 1) a Psicologia do Trabalho e das Organizações é mencionada desde a primeira metade do século XX, no entanto, a profissão de psicólogo só foi regulamentada na década de 60, sendo que o interesse na área caiu entre as décadas de 70 e 80 em virtude da situação política do Brasil, no que diz respeito ao desenvolvimento das organizações.

Ainda segundo a mesma autora a partir de fins da década de 80, a Psicologia do Trabalho e das Organizações vem crescendo e sendo cada vez mais reconhecida.

Segundo Chiavenato, (2007, p.211), "A Psicologia Organizacional, consiste no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal". O autor coloca de forma mais ampla a atuação do psicólogo do trabalho, enumerando, inclusive, algumas das ações que ele pode desenvolver no contexto das organizações.

Na visão de Shein (1982, p. 8) a Psicologia Organizacional é na verdade um campo de atuação interdisciplinar que tem por objetivo identificar e compreender os fenômenos que ocorrem com os indivíduos no ambiente de trabalho.

Para Bastos (2004)

A Psicologia do Trabalho pode ser designada como campo de compreensão e intervenção sobre o trabalho e as organizações, visando analisar a interação das múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações, com a finalidade de

construir estratégias e procedimentos que promovam, preservem e restabeleçam o bem-estar.

Goulart e Sampaio (1998, p.13) definem a Psicologia do Trabalho como "[...] campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano, com vistas a promover a saúde do trabalhador e sua satisfação em relação ao trabalho".

No entanto, acredita-se que a Psicologia do Trabalho e Organizacional não pode ser condensada apenas nas colocações de Sampaio (1995, p. 4).

De um modo bem amplo, é possível dizer que a Psicologia do Trabalho e das Organizações objetiva, entre outras coisas, estudar os comportamentos do homem na realização de suas atividades de trabalho. Para Pereira (2009, p. 2):

A psicologia como ciência surgiu com Wundt na Alemanha no final do século XIX, ele é considerado o pioneiro na psicologia como ciência. A psicologia organizacional é conhecida como uma das diversas especializações da psicologia e refere-se à aplicação dos princípios e métodos psicológicos no ambiente de trabalho, sua fonte é a psicologia geral, mas principalmente a psicologia social.

A autora acima enfatiza que a psicologia organizacional é uma especialização, ou seja, um ramo da Psicologia mas que se aplica ao ambiente de trabalho. Garcia *et al* (2003, p. 22 citado por CAMPOS, 2011) afirmam que:

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa.

Essa colocação dos autores é bem significativa, uma vez que permite compreender que o trabalho da psicologia Organizacional não se atém apenas à teorias, mas que se alia a elas para colocar em prática os seus conhecimentos. E dessa forma, apresenta a sua forma de atuação numa esfera bem mais ampla.

2.2 Breve histórico da Psicologia do Trabalho

A Psicologia do Trabalho enquanto ciência começou a desenvolver-se ainda no princípio do século XIX. No entanto, devido ao avanço da indústria da época, era chamada de Psicologia Industrial.

A essa época era definida como "o estudo do comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição e uso dos bens e serviços de nossa civilização" (Tiffin & McCormick, 1975, p.3).

De início a Psicologia do Trabalho era voltada para o comportamento humano inserido no contexto industrial. Nesse sentido, os psicólogos aplicavam o seu conhecimento dentro desse espaço.

No entanto, com o passar do tempo a prática da Psicologia Organizacional foi mudando, ampliando não somente seu campo de trabalho, mas também a sua forma de atuação.

No Brasil, a Psicologia do Trabalho surge mais efetivamente na década de 30, conforme afirma Freitas (2009, p. 2):

A Psicologia no contexto do trabalho iniciou suas atividades no Brasil por volta da década de 30 e pelas mãos de outros profissionais, a saber: os administradores, os educadores, os engenheiros e os médicos, como disse anteriormente. As atividades iniciadas naquela época eram direcionadas ao trabalhador e sua função, tais como a análise e descrição de cargos; recrutamento e seleção; orientação profissional; dentre outras, baseando-se praticamente na psicometria. Atribuía-se mais importância à técnica, à testagem e aos seus resultados e classificações, e menos aos seus fundamentos e ao processo de construção. Buscava-se enquadrar e ajustar o trabalhador às suas funções, sendo estas últimas de maior importância que o primeiro.

Observa-se então que, no princípio a Psicologia do Trabalho não tinha o perfil que se verifica hoje. Os conflitos, os problemas eram mediados por outros profissionais. Na maioria das vezes as ações ficavam limitadas a testes e aconselhamentos.

Ainda com relação ao surgimento da Psicologia do Trabalho no Brasil, Santos (2010, p. 678-8) completa afirmando que:

No Brasil, a psicologia no âmbito do trabalho desenvolveu-se com mais intensidade no bojo do sistema capitalista e seus consequentes

pressupostos de organização do trabalho que culminou no que atualmente se chama de flexibilização do trabalho. Criada para atender às demandas do sistema produtivo, a Psicologia do Trabalho, apresentou-se constituída historicamente em três faces, cada uma apresentou concepções próprias sobre a relação homem-trabalho como será explicitado posteriormente.

Com relação as três faces da Psicologia do Trabalho as mesmas serão abordadas a seguir

2.3 As três faces da Psicologia do Trabalho: evolução do termo

Para compreender a Psicologia do Trabalho e o seu objetivo Sampaio (1995) afirma que é preciso analisá-la em suas três faces, que correspondem a momentos distintos da história da aplicação da Psicologia ao Trabalho no Brasil.

Quadro 1: As três faces da Psicologia do Trabalho

Face 1: Prática da Psicologia Industrial	Resumia-se inicialmente à seleção de pessoa e a divisão de funções. No entanto, conforme novos estudos eram realizados, mudanças foram acontecendo. A Psicologia do Trabalho passou então a ser entendida como a forma de reduzir os efeitos da organização mecanicista através da melhora no relacionamento com os empregados. Passava então a psicologia do Trabalho a se limitar às relações de trabalho e tudo o que se relacionava a ela.
Face 2: Psicologia Organizacional	Surgiu à medida em que os psicólogos do trabalho deixaram de se preocupar apenas com as relações de trabalho e passaram a preocupar-se também com as estruturas da organização, uma vez que passaram a compreender que a forma como eram estruturadas refletia diretamente no trabalho das pessoas, ampliando assim os objetos de estudo.
Face 3: Psicologia do Trabalho e Organizacional	Surgiu em meados da década de 70 quando se passou a estudar os efeitos do ambiente e da tecnologia no contexto da organização do trabalho.

Fonte: Santos *et al* (2011).

Ao se analisar o quadro anterior observa-se que essas chamadas três faces da Psicologia do Trabalho representam três momentos diferentes de sua história no Brasil. É possível diante disso identificar até a evolução da própria Psicologia do Trabalho.

Observe que inicialmente ela apenas se preocupava com a seleção de pessoal, por meio da realização de entrevistas e testes, preocupando-se apenas com o homem inserido no trabalho.

No segundo momento, passou-se a haver uma preocupação também com as relações que eram desenvolvidas no ambiente de trabalho. Percebeu-se, pouco a pouco, que essas relações poderiam influenciar de alguma forma o trabalho desenvolvido pelas pessoas.

Por fim, na última fase, passou-se a se preocupar também com os efeitos da tecnologia sobre os trabalhadores, sempre analisando-os dentro do ambiente de trabalho.

Como se pode notar a compreensão da Psicologia do Trabalho e de seu papel foi amadurecendo com o tempo, provavelmente à medida em que surgiam novas dificuldades. Hoje em dia a função da Psicologia Organizacional é bem mais ampla, como veremos adiante.

Essa mudança não ocorreu de um dia para o outro como afirmam Argimon *et al* (2007, p. 110):

A Psicologia Organizacional foi consolidando-se à medida que os psicólogos deixaram de se dedicar apenas aos postos de trabalho, para contribuírem também na discussão das estruturas da organização, mudando o foco da Psicologia Industrial. Com a exigência cada vez maior do mercado de profissionais, as empresas modernas parecem buscar uma inserção mais dinâmica e completa da psicologia.

Nesse contexto, foi emoldurando-se um novo perfil da psicologia do Trabalho e o resultado é o amplo trabalho que esses profissionais desenvolvem atualmente junto às organizações.

2.4 Função da Psicologia Organizacional

Como já se viu até aqui não só a Psicologia Organizacional em si, mas também a atuação de seu profissional passaram por muitas mudanças ao longo do tempo.

Tais mudanças surgiram como uma resposta às transformações que vinham ocorrendo (e ainda ocorrem) não tão somente no contexto das organizações, mas em todo o mundo. Assim,

Para discutirmos a atuação do psicólogo no âmbito empresarial, é importante considerar a interdisciplinaridade, que vem sendo difundida e trabalhada nas organizações como uma tendência inovadora e humanizada, tornando-se uma demanda cada vez mais visível no trabalho na pós-modernidade. Além disto, a partir da década de sessenta do século XX, grandes transformações ocorreram no cenário mundial, entre elas políticas, sociais, tecnológicas, etc. Com o advento da globalização e da informática, os profissionais e suas respectivas práticas foram se adequando a esta nova lógica pós-moderna (ARGIMON *et al* (2007, p. 110):

Assim, após as considerações feitas pelos autores acima sobre a atuação do psicólogo no contexto das organizações, é possível buscar agora como estes realizam o seu trabalho.

Compreende-se a atuação do Psicólogo do Trabalho como uma infinidade de possibilidades. Reconhece-se que são muitas as atribuições e papéis que ele pode ter no contexto das organizações.

Dentre as principais atribuições que o psicólogo do trabalho pode ter nas organizações pode-se citar:

[...] seleção, treinamento, desenvolvimento de pessoal, avaliação de desempenho, estudo da formação e funcionamento de grupos, estilos de liderança, comprometimento com os objetivos organizacionais, padrões de comunicação, etc. Inclui ainda aconselhamento psicológico, desenvolvimento organizacional por meio de diagnóstico de problemas e planejamento de mudanças e ainda atuação no âmbito da legislação trabalhista e relação com sindicatos intermediando os conflitos (SCHETTE, 2005 *apud* PEREIRA, 2009, p. 3).

Observa-se então que muitas são as ações que podem ser desenvolvidas pelo Psicólogo do Trabalho no contexto das organizações. No entanto, o que se vê é uma realidade bastante diferente da mencionada.

De acordo com Zanelli (2002, p. 17) “a formação profissional e o exercício das atividades de trabalho pelo psicólogo organizacional têm sido restritos, precários e deficientes”.

Não se pode afirmar que a formação desses profissionais é totalmente falha, ou que as empresas não abrem espaço para os Psicólogos. Acredita-se que o que pode haver é uma falta de comprometimento da empresa para com esse profissional, que muitas vezes não o permite o exercício da função como esse gostaria.

Acredita-se ser esse fato de certa forma lamentável, pois se sabe que as contribuições da Psicologia Organizacional são muitas e que poderiam estar contribuindo para o alcance de resultados cada vez mais positivos para a organização.

2.5 A importância da Psicologia organizacional para o cotidiano das empresas

Diante de tudo que se pode verificar até aqui nesse segundo capítulo, fica clara a ideia de que o Psicólogo do Trabalho tem se constituído numa peça de grande importância para as organizações.

Quer seja pelos cenários que mudam a todos os instantes, quer seja para lidar com conflitos, acredita-se que a presença desse profissional é fundamental para as organizações para que se possa, através dele, transformar funcionários em colaboradores, gente que “veste a camisa da empresa” e que é capaz de contribuir de forma significativa para o seu crescimento.

Além disso, acredita-se que um dos fatores de maior importância da Psicologia do Trabalho é o trabalho que realiza enfatizando as características individuais, os aspectos comportamentais e motivacionais no contexto das organizações, com vistas a contribuir para a organização do trabalho visando maior produtividade.

Com relação a essas características individuais, Silva e Munhoz (2011, p. 3) as apresentam como:

- 1 - Traços de comportamento ou traços de personalidade definidores de preferências ou temperamentos, que influenciam desempenho no trabalho, estilo de trabalhar em grupo, percepção da realidade e estilo de resolver problemas e tomar decisões.
- 2 - Atitudes que determinam reações favoráveis ou desfavoráveis em relação ao próprio indivíduo e à realidade e que influenciam os interesses e as motivações, contribuindo para definir o nível de esforço e desempenho dos indivíduos e dos grupos.
- 3 - Competências, ou aptidões e habilidades, que compõem o sistema de forças que definem as escolhas profissionais e o nível de desempenho dos indivíduos e dos grupos. Liderança, inteligência, mecanismos de aprendizagem e resolução de problemas são exemplos de aptidões que interessam aos estudos comportamentais.
- 4 - Sentimentos e emoções. Essas áreas do comportamento organizacional ganharam grande impulso no final do século XX, quando se popularizou a ideia de inteligência emocional.

Somente ao observar as características trabalhadas pelo Psicólogo do Trabalho é possível perceber a sua importância no contexto das organizações. Lidar com todas essas questões não é uma tarefa simplificada a nenhum gestor e sendo assim, em muito o trabalho do psicólogo organizacional contribui com a empresa.

Sabe-se ainda que os problemas que surgem no contexto das organizações podem colocar em cheque o desenvolvimento de suas ações, a sua produtividade, o clima organizacional e comprometer assim a sua posição no mercado.

Acredita-se que nos dias de hoje, tão importante quanto recrutar talentos e fazer com que se desenvolvam nas organizações e com ela contribuam, É preparar os indivíduos para lidar com os possíveis conflitos, de modo a superá-los sem que incidam negativamente no cotidiano da empresa.

Por tudo isso, compreende-se a figura do psicólogo do trabalho e o desenvolvimento de suas ações no contexto da empresa como muito significativa. E essa atuação coloca-se de forma ainda mais importante quando se pensa na relação entre trabalho e doença. Fator esse que prejudica as organizações e que merece ser olhado atentamente.

3. PRINCIPAIS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA DO TRABALHO NA PREVENÇÃO DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

É um hábito cultura perguntar as crianças o que elas pretendem, ser quando crescer, ou seja, perguntar-lhes qual profissão desejam seguir. Assim, as crianças apontam uma, ou até mesmo várias profissões, quase sempre justificando a sua escolha.

Pode-se dizer que, ao menos enquanto crianças, as profissões são escolhidas a partir de elementos característicos que se ligam a cada uma delas, como aventura, diversão, pelo fato de permitir salvar outras pessoas, por serem marcadas por atos de coragem e de bravura, por já ter o exemplo na família entre outras coisas.

Assim, as crianças afirmam que serão bombeiros, professores, mecânicos, jogadores de futebol e tudo mais o que lhe agrada.

Mas, com o decorrer do tempo, muitas vezes essa opção muda radicalmente e a escolha da profissão vem marcada por outros elementos, tais como o tempo de formação, a dinâmica do mercado de trabalho, o retorno financeiro, o prazer, a aptidão, a herança da família.

E em meio a esse processo há quem opte por profissões mais ou menos dinâmicas, de risco, ou mais tranquilas.

O que é uma realidade, porém, é que existem algumas profissões que por si só podem ser estressantes e outras que permitem uma vida social mais tranquila.

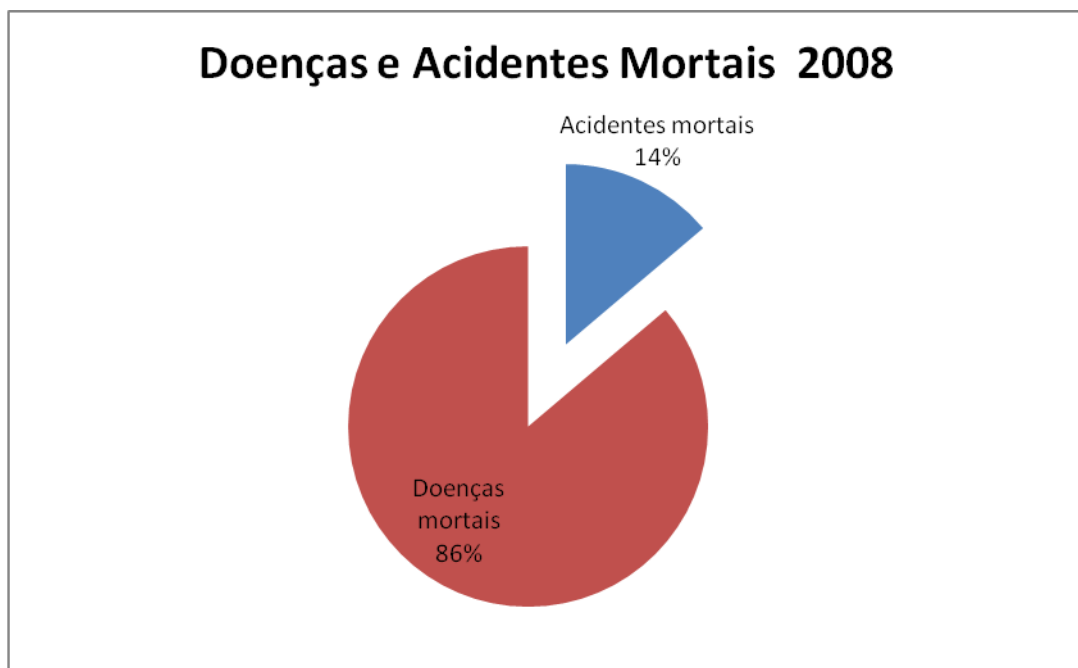
No entanto, sabe-se também que não é somente a profissão em si que pode causar adoecimento no trabalho. Existem situações, que vão muito mais além do estresse, que podem desencadear problemas sérios de saúde.

3.1 Fatores que contribuem para o desenvolvimento de doenças no ambiente de trabalho

O trabalho implica o desenvolvimento de uma série de ações humanas que pode implicar em riscos para a própria saúde do trabalhador.

As doenças ocupacionais tem merecido muita atenção, uma vez que tem sido a causa de um número muito maior de mortes do que os próprio acidentes de trabalho. Um exemplo disso são os dados fornecidos pela OIT – Organização Internacional do Trabalho em 2013 e que pode ser visualizada no gráfico a seguir:

Gráfico 1: Doenças e Acidentes Mortais-2008



FONTE: OIT, 2013, p. 4

Diante do que pode ser visto no gráfico acima, tão importante quanto se evitar os acidentes de trabalho, é o também de prevenir as doenças ocupacionais que podem levar o indivíduo ao risco de morte.

As doenças ocupacionais são causadas por uma série de agentes que pode ser físicos, biológicos, químicos, ergonômicos, ambientais e até mesmo psicológicos.

De acordo com a cartilha de Dicas de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho elaborada pelo SESI (2005, p. 54), existem diversos fatores que podem ocasionar as situações de adoecimento e acidentes de trabalho, a saber:

- falta de planejamento e gestão gerencial compromissada com o assunto;

- descumprimento da legislação;
- desconhecimento dos riscos existentes no local de trabalho;
- inexistência de orientação, ordem de serviço ou treinamento adequado;
- falta de arrumação e limpeza;
- utilização de drogas no ambiente de trabalho;
- inexistência de avisos, ou sinalização sonora ou visual sobre os riscos;
- prática do improviso (jeitinho brasileiro) e pressa;
- utilização de máquinas e equipamentos ultrapassados ou defeituosos;
- utilização de ferramentas gastas ou inadequadas;
- iluminação deficiente ou inexistente;
- utilização de escadas, rampas e acessos sem proteção coletiva adequada;
- falta de boa ventilação ou exaustão de ar contaminado;
- existência de radiação prejudicial à saúde;
- utilização de instalações elétricas precárias ou defeituosas;
- presença de ruídos, vibrações, calor ou frio excessivos; e
- umidade excessiva ou deficitária (BRASÍLIA, 2005, p. 54).

É possível notar que muitas dessas falhas podem ser facilmente evitadas, de forma a contribuir de forma significativa para com a saúde do trabalhador. Algumas questões podem até ser consideradas inadmissíveis, como a falta de exaustão correta para o ar contaminado, inexistência de informação, uso de máquinas e ferramentas com defeito; falta de higiene, ausência de instalações elétricas seguras.

Vale lembrar ainda que em algumas vezes o acidente ou a doença pode ser até causa da teimosia do trabalhador, que muitas vezes reluta na utilização do equipamento de proteção individual, ou quando no improviso, opta pelo “jeitinho brasileiro” conforme mencionado anteriormente.

Se por um lado a empresa tem a obrigação de oferecer as melhores condições de trabalho possível, até mesmo porque certamente cobrará resultados de seu funcionário, por outro, este também tem que fazer sua parte. Acredita-se que muitas vezes há um descumprimento das normas de segurança consentido por ambas as partes, o que certamente poderá trazer problemas tanto para a empresa, como para o próprio trabalhador.

Existem ainda situações onde o funcionário simplesmente aceita o não cumprimento das normas de segurança, a falta de equipamento de proteção individual, a falta de higiene e condições gerais insatisfatórias com medo de perder o

próprio emprego, sujeitando-se assim, a adquirir uma doença ocupacional ou até mesmo sofrer um acidente de trabalho.

Cabe, portanto às organizações desenvolver uma série de ações que atuem de forma preventiva, visando oferecer uma maior segurança à saúde dos trabalhadores.

Com relação a esse assunto, o será melhor abordado a seguir.

3.2 Instrumentos de prevenção e melhoramento da saúde do trabalhador

Viu-se que muitas das ações de prevenção de acidentes e doença no trabalho podem ser evitadas por meio de uma orientação correta dos colaboradores, do uso das ferramentas específicas, do uso dos equipamentos individuais de proteção entre outras coisas. Contudo, nem todos os casos podem ser evitados de maneira tão simples.

Um exemplo disso é o caso dos lavradores que por anos ficaram expostos aos resíduos dos agrotóxicos, dos motoristas expostos ao monóxido de carbono que polui o ar das grandes cidades, do contato do garimpeiro com o mercúrio entre tantos outros. Acredita-se que esse número das doenças ocupacionais seja tão mais alto do que o dos acidentes de trabalho também em virtude do grande número de pessoas que trabalham sem orientação (SESI, 2005, p. 10).

Assim, no caso das doenças causadas por agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais e acidentes de trabalho é possível se planejar a prevenção, realizando palestras, orientações e capacitações.

Existem hoje normas relativas à segurança do trabalho que devem ser observadas e respeitadas pelos empregadores. No entanto, muitos profissionais são autônomos e trabalham na informalidade de forma que, sem receber a orientação correta, estão mais propensos a desenvolver doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Muitas vezes a saída para prevenir doenças ocupacionais e acidentes de trabalho encontra-se na chamada ergonomia.

3.2.1 Ergonomia

Na visão de Vieira (2000) a ergonomia pode ser entendida como o estudo das adaptações do trabalho ao homem. Assim, por meio da ergonomia o indivíduo pode realizar as suas funções afetando o mínimo possível o seu corpo.

Segundo Luz (2013, p. 24) é papel da ergonomia pesquisar e sugerir a organização de um local adequado para a realização do trabalho, oferecendo além das condições necessárias para a execução das atividades, segurança e conforto, na medida do possível. Um exemplo da aplicação da ergonomia consta na figura a seguir:

Figura 1: Ergonomia aplicada ao trabalho



Fonte; www.tecnicasdesecretariadoprofessora.blogspot.com. 2010.

Observando mais atentamente a imagem anterior pode-se notar que a ergonomia cuida de detalhes pequenos, porém significativos quando relacionados ao conforto e à segurança de quem trabalha.

Nota-se também o cuidado com a luz, mostrando a melhor posição para as luminárias, alertando para a necessidade de poucos ruídos para facilitar a concentração, a postura corporal de forma a desgastar menos o corpo, o monitor na altura correta, o descanso para os pés entre outros.

Observa-se que a ilustração enfatiza ainda a organização do espaço de forma que se perca menos tempo procurando coisas.

Analisar essa imagem nos permite verificar que, de além do cuidado com a saúde do trabalhador (questão postural, a presença de apoios para braço, punho e pés, a luminosidade) espera-se que o mesmo fique mais confortável de forma a produzir mais e melhor. Nesse sentido, acredita-se investir em ergonomia não seja somente investir na tranquilidade do trabalhador, mas da organização em si.

Sob melhores condições o indivíduo se desgasta menos, fica menos estressado, produz mais e melhor e adoece menos. E com relação a isso a Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO afirma que:

A Ergonomia objetiva modificar os sistemas de trabalho para adequar a atividade nele existentes às características, habilidades e limitações das pessoas com vistas ao seu desempenho eficiente, confortável e seguro (ABERGO, 2000).

Nota-se que a afirmação acima menciona a questão do desempenho eficiente, que nada mais é do que a produtividade, sem, no entanto, precisar desgastar o funcionário para que ela seja alcançada.

Interessante que essa conceituação cita a palavra desempenho. O que nos remete à produtividade. Pode-se dizer então que a ergonomia visa contribuir ainda para que o indivíduo produza mais e com mais qualidade.

E seguindo essa linha de pensamento mais ampla Cockell (2004) afirma ainda que a ergonomia é uma prática que objetiva melhorar as condições específicas do trabalho humano, juntamente com a segurança do trabalho e que o atendimento aos requisitos ergonômicos possibilita maximizar o conforto, a satisfação e bem estar, garantindo a segurança dos trabalhadores, minimizando constrangimentos, custos humanos, otimizando as tarefas, o rendimento do trabalho e a produtividade do sistema humano-máquina.

3.3 Qualidade de vida no trabalho

Com relação à ergonomia e a busca de formas de proporcionar um modo de trabalho mais seguro e confortável para os funcionários é possível se falar em qualidade de vida no trabalho.

Aliás, o termo qualidade de vida tem sido muito enfatizado na atualidade. Até mesmo propagandas na televisão nos levam a refletir sobre a nossa qualidade de vida, o nosso bem-estar.

Algumas organizações não demonstram nenhuma preocupação com seus funcionários e nem imaginam o quanto perdem, ou deixam de ganhar, com essa desvalorização do trabalho, uma vez que se acredita que o funcionário cansado e insatisfeito não produz tudo o que pode. Ele está desmotivado e em muitos casos, chega a adoecer.

Acredita-se que a qualidade de vida no trabalho seja possível quando o funcionário tem condições de exercê-lo da maneira correta, é bem remunerado para sua função, não deixa que o trabalho reflita de forma negativa em sua vida pessoal, se sente de fato um colaborador da empresa, não sente a sua saúde ameaçada pelo trabalho, encontra um bom clima organizacional na empresa.

E se a produtividade é tão importante para a empresa, compreende-se que investir na qualidade de vida no trabalho é investir no aumento da produtividade, uma vez que se acredita que funcionários satisfeitos trabalham melhor, alcançados melhores níveis de produtividade.

Viu-se que essa busca pela qualidade de vida no trabalho data da Antiguidade, conforme salienta Vasconcelos (2011):

Historicamente exemplificando os ensinamentos de Euclides (300 a. C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas de Arquimedes, formulada em 287 a.C. , veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. (VASCONCELOS, 2011, p. 1)

Sendo assim, é possível dizer que desde que surgiu o trabalho, surgiu também a preocupação com a qualidade de vida desse trabalho.

Acredita-se, no entanto, que os itens que eram compreendidos como fundamentais para a qualidade de vida no trabalho já não devem ser os mesmos de hoje, pois de lá pra cá em muito a sociedade mudou, e com ela, as necessidades e desejos.

No entanto, ao buscar uma definição de qualidade de vida no trabalho, Julião (2001, p. 4) nos apresenta a seguinte:

[...] a QVT é o conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos e a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

A qualidade de vida no trabalho não diz respeito somente à qualidade do trabalho em si, mas de tudo que a ele se relaciona e que é capaz de influenciar na vida das pessoas fora do trabalho. Afinal, de que adianta ganhar bem, não ter tempo para desfrutar com a família, ou adoecer em virtude do trabalho?

Partido dessa reflexão acredita-se que a busca da qualidade de vida no trabalho deva ser uma constante, sempre procurando melhorar o que se pode e mudando o que é necessário a fim de alcançá-la.

Tem-se então que as organizações precisam estar alertas à essa questão, de forma a contribuir de todas as formas possíveis para o bem-estar de seus colaboradores, de forma a buscar juntamente, o aumento da produtividade.

Frente a isso, Julião (2001, p. 4) afirma ainda que:

A busca da produtividade e da qualidade tem constituído no fator principal para as empresas proporcionarem a qualidade de vida dentro das organizações e não fora delas como mecanismos compensatórios, visto que ao promover a saúde e o bem estar de seus funcionários, observando tarefas, desempenhos, desenvolvimento, elementos que a Qualidade de Vida no Trabalho gerencia, obtêm-se aumento de motivação, da satisfação e do desempenho dos trabalhadores.

Assim, mais do que contribuir para a questão do aumento da produtividade, a busca pela qualidade de vida no trabalho preocupa-se ainda

em oferecer aos funcionários um ambiente de trabalho agradável, seguro, permitindo-lhe realizar as suas atividades de forma satisfatória, atentando-se para a ergonomia e o seu bem-estar de forma geral.

E quando se fala em qualidade de vida no trabalho há de se pensar, conforme já foi dito, no ambiente de trabalho que constitui o clima organizacional. Um ambiente livre de fofocas, com predominância do respeito, cooperação, colaboração, em que todos assumam as suas responsabilidades e que estejam dispostos a trabalhar em equipe.

A preocupação com o clima no ambiente de trabalho é fundamental pois o mesmo está associado diretamente ao estresse, à depressão e demais doenças dessa natureza que não só contribuem para o adoecimento psíquico do indivíduo, como incidem diretamente na produtividade e no próprio clima organizacional da empresa.

Muitas vezes há um ambiente repleto de cobranças constantes pelo aumento de metas, responsabilidades, necessidade de cumprir prazos. Há ainda a competitividade que se instala de forma equivocada, fazendo com que os funcionários deixem de trabalhar em equipe e passem a trabalhar sozinhos de forma egoísta, deixando muitas vezes de contribuir com o colega e consequentemente, deixando de contribuir com a própria empresa.

Boa parte das doenças mentais do trabalho estão ligadas a esse tipo de situação, além de excesso de exigências da chefia, a questão do assédio moral, além da própria sobrecarga de trabalho e de responsabilidades.

Para evitar que situações dessa natureza ocorram é imperativo realizar um outro tipo de prevenção, dessa vez por meio da intervenção da Psicologia do Trabalho.

3.4A Psicologia do Trabalho e a prevenção das doenças do trabalho causadas por fatores psicológicos

Quando se trata das doenças causadas por fatores psicológicos é importante que se desenvolva outra forma de prevenção, nesse caso com a ajuda dos profissionais da Psicologia do Trabalho.

Existem diversos fatores, alguns deles já mencionados, que contribuem para que a empresa crie um clima organizacional pesado, que pode refletir de forma negativa sobre seus colaboradores e sua produtividade.

Um exemplo disso são os conflitos que surgem no dia a dia. Com relação a eles acredita-se que os mesmos devam ser gerenciados, visando permitir o menor impacto possível na equipe.

Mas para que o Psicólogo do Trabalho possa intervir de forma correta a minimizar todas as consequências negativas, é preciso que se faça. Primeiramente um diagnóstico, buscando evidenciar os maiores problemas que colocam em risco a equipe e seu trabalho.

Feito isso, acredita-se que com a mediação do diálogo, o psicólogo possa desenvolver ações de intervenção de forma a permitir a reflexão da realidade e a busca coletiva para a solução dos problemas.

3.5 Sugestão de ações de prevenção de doenças ocupacionais e promoção da qualidade de vida no trabalho

Para que o seu trabalho possa ser desenvolvido com o objetivo de contribuir para o surgimento das doenças ocupacionais, o psicólogo do trabalho deve atuar de forma ampla. Durante muito tempo o psicólogo do trabalho era responsável apenas pelo processo de recrutamento e seleção, mas na verdade, ele pode dar contribuições ainda maiores, acompanhando esses funcionários na organização.

Um diagnóstico é a ação básica para que se possa detectar as falhas que vem sendo cometidas pela empresa (condições de trabalho, extensão de jornada, remuneração, cobranças excessivas, má conduta de profissionais) e quaisquer outros elementos que possam influenciar na qualidade de vida no trabalho e na saúde do trabalhador.

Feito isso, o psicólogo buscará implementar as ações que julgar necessárias, cuidando especialmente de promover um clima organizacional em que as pessoas se sintam bem, trabalhando os conflitos existentes de forma a minimizá-los contribuindo assim para que os funcionários não sofram de doenças mentais relacionadas ao trabalho, como a depressão e a síndrome de burnout.

A manutenção do diálogo e o acompanhamento do trabalho são pontos primordiais que devem, portanto, ser explorados pelo psicólogo do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde os primórdios da humanidade o homem desenvolve atividades laborais. No início, realizava essas atividades apenas para a sua sobrevivência. Assim, caçava, pescava, construía abrigos, utensílios. Com o tempo essas atividades foram ficando cada vez mais elaboradas e dessa forma, surgiram as profissões, os trabalhos.

O trabalho é hoje fundamental para o sustento humano. Especialmente quando se está num contexto capitalista e que, além de suprir as necessidades, em muitas vezes caímos na armadilha do consumismo.

Longas jornadas, horas-extras, trabalhos de fim de semana. Há quem se dedique menos e há quem possua mais de um emprego. A questão é que muitas vezes o trabalho acaba se tornando um fator de desgaste. Desgaste físico e psicológico.

Trabalhos que às vezes ocorrem em condições insalubres, trabalhos que podem colocar a saúde e a vida das pessoas em risco. Isso sem se mencionar nas injustiças, a falta de valorização profissional, o clima organizacional negativo da empresa, a baixa remuneração entre outras tantas coisas.

Existe na verdade um conjunto de situações que podem levar o indivíduo ao adoecimento em decorrência do trabalho. Adoecimento físico e psicológico. E, com o objetivo de prevenir diretamente esse adoecimento, encontramos o Psicólogo do Trabalho que objetiva poder contribuir de forma a minimizar o impacto desses problemas na vida do indivíduo.

Diante disso, buscou-se reconhecer nesse trabalho, não somente os fatores geradores de doenças físicas e psicológicas relacionadas ao trabalho, mas também, conhecer de que maneiras o profissional da Psicologia do Trabalho pode atuar no contexto das organizações.

Viu-se então que existem diversas formas de atuação, lembrando que cada uma delas deve partir de um diagnóstico da realidade da empresa, buscando evidenciar os pontos que incidem negativamente na vida dos profissionais que nela atuam, de forma a fazer com que deixem de ser colaboradores da empresa. Isso uma vez que se compreende que, insatisfeito, cansado e doente o funcionário em nada contribui para com a organização, podendo até lhe trazer algum prejuízo.

Acredita-se, portanto, que um funcionário que trabalha mais satisfeito pode contribuir mais para com a organização. Por outro lado, o adoecimento no trabalho deve ser combatido de todas as formas, pois além de trazer consequências para o próprio indivíduo e suas famílias.

Sendo assim, o psicólogo do trabalho deve estar atento não apenas para as medidas preventivas de acidentes de trabalho, mas também às condições psicológicas e de estresse às quais os funcionários são mantidos na empresa. Assim, devem estar sempre realizando encontros, observações, capacitações, proporcionando momentos de diálogo que possam contribuir para que o funcionário se sinta bem no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABERGO, 2000. A certificação do ergonomista brasileiro - Editorial do Boletim 1/2000, Associação Brasileira de Ergonomia.

ARGIMON, Irani Iracema de Lima. O profissional de psicologia nas organizações: a significação dos valores empresariais no trabalho da psicologia. Disponível em: <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/363>. Acesso em maio 2014.

AZEVEDO, Márcia Valéria. **Atenção à saúde do trabalhador**. FACINTER. Curitiba. 2010

BENEFÍCIOS DA ERGONOMIA (2010). Disponível em: www.tecnicasdesecretariadoprofessora.blogspot.com. Acesso em julho de 2014.

BRASIL. (2206) Ministério da Previdência Social. **Manual do CAT**. Brasília, Disponível em: http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/paginas_perfis/perfil_Empregador_10_04-A5.asp . Acesso em fev/14

BORGES, Lívia de Oliveira. (2010). A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce?. In: Estudos de Psicologia, 15(3), setembro-dezembro/2010, 277-279. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a07v15n3.pdf>. Acesso em março de 2014

BUENO, Franciso da S. Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa. São Paulo: Lisa, 1988.

CAMARGO, Dúlio Antero de e NEVES, Sérgio Nolasco Hora das. Transtornos mentais, saúde mental e trabalho. IN: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães e GRUBITS, Sonia. Saúde Mental e Trabalho. Vol. II. 2004. São Paulo: Casa do Psicólogo.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al . Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 31, n. 4, 2011 . Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lng=en&nrm=iso Acesso em abril de 2014

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 7, n. 1, June 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100005&lng=en&nrm=iso. Acesso em fev/2014

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. Manual de Direito Previdenciário. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2003

CHIAVENATO, I (1983). Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, edição compactada.

COCKELL, F. F. Incorporação e Apropriação dos Resultados de uma Intervenção Ergonômica: Um Estudo de Caso. 2004. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) UFSCar, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos

DÂNGELO, José Geraldo; FATTINI, Carlo Américo. Anatomia humana básica. São Paulo: Atheneu, 2002

FERREIRA JUNIOR, M. Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde do trabalhador. São Paulo: Roca, 2000.

FREITAS, Sylvia Mara Pires de. Psicólogo do trabalho no mundo das práxis capitalista: reflexões fenomenológico-existenciais. Rev. abordagem gestalt., Goiânia, v. 15, n. 2, dez. 2009. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672009000200012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em março de 2014

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães et al. Modelo teórico de estresse ocupacional: desequilíbrio entre esforço-recompensa no trabalho (ERI). IN: GUIMARÃES, Liliana A.M. e GRUBITS, Sonia (orgs.). Série saúde mental e trabalho. Vol. 2 São Paulo: A Casa do Psicólogo, 2004

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicol. Soc.* [online]. 2003, vol.15, n.1, pp. 97-116. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v15n1/v15n1a06.pdf>. Acesso em fev/2014

JULIÃO, Patrícia. Qualidade de vida no trabalho: avaliação em empresa do setor automobilístico a partir do clima organizacional e do sistema de qualidade baseado na especificação técnica ISO/TS 16.949. USP. São Paulo, 2001

LIMA, Bruna de Oliveira e LIMA, Joelma Aparecida de. O papel do enfermeiro do trabalho na orientação e prevenção de acidentes e doenças laborais. 2009. Disponível em: http://www.iptan.edu.br/publicacoes/anuario_prodcientifica/arquivos/revista1/artigos/artigo09.pdf. Acesso em fev/14

LUZ, Adjane de Moura. A influência da ergonomia para o desempenho do trabalho: um estudo em uma agência bancária na cidade de Picos – PI. 2013. Disponível em: <http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/TCC%20DE%20ADJANE%20DE%20MOURA%20LUZ.pdf>. Acesso em maio de 2014.

MARANO, Vicente Pedro. Doenças ocupacionais. São Paulo: LTR, 2003

MARTINS, H. T. Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MELO, C.D. Doenças ocupacionais com ênfase a ler/dort. Florianópolis-SC. Monografia (Programa de Gestão Universitária)-Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2003.

MORAES, Paulo Wenderson Teixeira e BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. As LER/DORT e os fatores psicossociais. 2013. Disponível em: <http://seer.psicologia.ufrj.br/index.php/abp/article/view/788/751>. Acesso em fev de 2014

OIT. A prevenção das doenças ocupacionais. Relatório. Edição Abril de 2013. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf. Acesso em maio de 2014

PEIXOTO, Cristiani do Nascimento. Estratégias de enfrentamento de estressores ocupacionais em professores universitários. 2004. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Bournout, por quê? IN: BOURNOUT: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: A casa do psicólogo, 2002.

PEREIRA, Andressa Soares. Práxis da psicologia Organizacional: atuação do Psicólogo organizacional na cidade de Teresina – PI. 2009. Disponível em: http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/225.%20pr%C1xis%20da%20psicologia%20organizacional.pdf. Acesso em abril de 2014

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. As relações entre trabalho e saúde em tempos de reestruturação produtiva . 2008. Disponível em: <http://www.nucleohumanidades.ufma.br/pastas/EH/VIII/Carla%20Vaz%20dos%20Santos%20Ribeiro.pdf>. Acesso em fev/14

ROSSI, Ana Maria. Autocontrole: Nova maneira de controlar o estresse. 5ª Ed. Editora Rosa dos Tempos – Rio de Janeiro, 1994. 138p

SALIM, Celso Amorim. **Doenças do trabalho**: exclusão, segregação e relações de gênero. *São Paulo Perspec.* [online]. 2003, vol.17, n.1 [cited 2010-08-25], pp. 11-24. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100003&lng=en&nrm=iso . Acesso em fev/14

SAMPAIO, J.R. As três faces da Psicologia do Trabalho. *Psique*. Belo Horizonte. 5 (1). 60-66

SANTOS, Paola Lucena dos. *Psicologia Organizacional e do Trabalho: conceitos introdutórios*. 2011. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0247.pdf>. Acesso em março de 2014

SCHEIN, E. H. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

SCHETTE, Fátima Rosely. O papel da psicologia no desenvolvimento de líderes organizacionais segundo psicólogos e líderes. Campinas, 2005. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia – Centro de Ciências e Vida – PUC – Campinas. 182p.

SESI. Dicas de prevenção de doenças e acidentes de trabalho. 2005. Cartilha. SESI. Brasília. Disponível em: http://www.mdic.gov.br/arquivos/dwnl_1227209981.pdf. Acesso em abril de 2014.

SEGRE, M; Ferraz, FC. O conceito de saúde. *Rev. Saúde Pública* 1997, v.31, n.5, São Paulo.

SILVA, José Carlos da Silva e MUNHOZ, Claudio. Fator Motivacional no trabalho: a importância da Psicologia Organizacional. 2011. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/fator-motivacional-no-trabalho-a-importancia-da-psicologia-organizacional/68337/#ixzz2yINif900>. Acesso em abril de 2014.

TIFFIN, J., & McCormick, E. J. (1975). *Psicologia industrial*. São Paulo: EPU.

ZANELLI, J. Carlos. *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

TAMAYO, Álvaro (organizador) *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TAUBE, Oswaldo Luiz Stamato. *Análise da incidência de distúrbios musculoesqueléticos no trabalho do Bibliotecário: considerações ergonômicas com enfoque preventivo de LER/DORT*. 2002. 152 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

VASCONCELOS, Anselmo Freitas. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. 2001. IN: *Caderno de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 8. Nº1.jan-mar/2001. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf> . Acesso em maio de 2014.

VIEGAS, Ana Flávia C. B. A mulher bancária: doenças ocupacionais, profissão e família. IN: *Conversas e controvérsias*, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 4-18. 2010.

Disponível em:

<http://revistaseletronicas.pucrs.br/famecos/ojs/index.php/conversasecontrovercias/article/viewFile/6866/5004>. Acesso em fev/14

VIEIRA, Sebastião Ivone. Manual de saúde e segurança do trabalho. 1ª ed., Florianópolis: Mestra Editora, 2000

WOLECK. Aimoré. o trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica.

Sd. Disponível em:

<http://www.iesc.ufrj.br/cursos/saudetrab/trabalho%20ocupa%E7%E3o.pdf>. Acesso em fev/14