

SETOR CALÇADISTA E DOENÇAS OCUPACIONAIS: Discussões preliminares sobre a saúde do trabalhador

Breno Henrique de Souza Ruis
Eduardo Penteado Dau
Fernando Rodrigues de Carvalho
Ruy Jacinto Pacheco¹

Orientador(a): Prof^o. Ms. Arnaldo Antônio
Rufino Batista

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo geral analisar a saúde dos trabalhadores inseridos no setor calçadista abordando as doenças ocupacionais existentes no contexto. Inicialmente, como objetivos específicos, fazer um levantamento teórico sobre as indústrias calçadistas de Franca, identificando as doenças ocupacionais e a preocupação da qualidade de vida do trabalhador na cidade. A partir da pesquisa exploratória serão conceituados os temas indústrias calçadistas, fazendo uma abordagem histórica das empresas deste segmento na cidade de Franca, em seguida as doenças ocupacionais existentes no setor, e a busca da qualidade de vida dos trabalhadores para que a influência seja favorável na produtividade da empresa, além de colaborar para a saúde dos colaboradores, beneficiando a empresa e os funcionários. Além de trazer ao ambiente externo constantes mudanças, pois a partir de melhorias de determinada empresa, esta reflete na economia e crescimento da cidade. A pesquisa. O trabalho se preocupa em analisar o papel das indústrias calçadistas de Franca, visando melhorias no sistema organizacional Posteriormente, a partir de um levantamento prático, os autores, esboçaram em um primeiro momento, um roteiro de entrevista semi-estruturada com trinta funcionários de ambos os sexos de determinada empresa da cidade de Franca, que será realizada em outro momento, pois a atual situação da pesquisa é de coleta de dados. A entrevista visa em analisar o que foi visto em teoria com a prática, para obtenção de melhores resultados da pesquisa. É importante destacar, que o artigo é parte do Trabalho de Conclusão de Curso dos alunos do 7º Semestre de Administração do Centro Universitário de Franca – Uni-Facef que ainda está em desenvolvimento.

Palavras-chave: Indústria Calçadista; Doenças Ocupacionais; Qualidade de Vida no trabalho.

ABSTRACT: This article aims at analyzing the health of workers employed in the footwear sector addressing occupational diseases existing in the context. Initially, specific objectives, conduct a survey on the theoretical footwear industries of France, identifying occupational diseases and the concern of the quality of life of workers in the city. From the exploratory research themes will be respected footwear companies, making a historical approach of companies in this sector in the city of Franca, then occupational diseases existing in the sector, and the pursuit of quality of life of workers so that the influence is favorable productivity company, as well as collaborating on the health of employees, benefiting the company and employees.

¹Alunos regularmente matriculados no 7º semestre do Curso de Administração de Empresas – diurno – do Uni-Facef Centro Universitário de Franca.

Besides bringing constant changes to the external environment, as from improvements in certain company, this reflects the economy and growth of the city. Research. The paper is concerned with analyzing the role of footwear industries of France, seeking improvements in organizational system Subsequently, from a practical survey, the authors, drafted in the first instance, a script of semi-structured interviews with thirty employees of both sexes of a particular company in the city of Franca, which will be held at another time, because the current state of research is data collection. The interview aims to analyze what was seen in theory and practice, to obtain better search results. Importantly, the article is part of the Work Completion of course students of the 7th Semester Administration University Center Franca - Uni-Facef which is still in development.

Keywords: Footwear Industry; Occupational Diseases; Quality of Life at work.

1 INTRODUÇÃO

O artigo tem como proposta central apresentar uma reflexão teórica sobre a importância da análise no setor calçadista sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, abordando as doenças ocupacionais que atrapalham a produtividade da empresa e a saúde dos colaboradores.

Atualmente, a rotina de trabalho passou por grandes mudanças devido à globalização e a chegada da tecnologia avançada. Neste quesito se vê a importância de funcionários cada vez mais qualificados, tendo um ambiente de mercado exigente, tanto em qualidade de seus produtos e serviços, quanto na de seus funcionários.

Com tantas mudanças acontecendo nos dias atuais, as pessoas se tornaram mais ansiosas, tensas e nervosas. Dessa forma, se vê, em muitas empresas, a desmotivação, a falta de interesse, os problemas entre funcionários, ou então problemas entre líderes e subordinados, ou até mesmo problemas na família que são levadas para dentro das empresas onde trabalham. Assim, é fato que a saúde emocional do colaborador envolvido em problemas como citados acima, acarreta em consequências sérias para as organizações, dificultando a boa produtividade e um ambiente organizacional adequado.

Além de doenças mentais, é visto também as doenças físicas, que interferem de forma preocupante no desenvolvimento das tarefas das empresas, ocasionando em resultados negativos na produção. Estas doenças, geralmente são causadas por movimentos repetitivos, como a LER (Lesão por Esforços Repetitivos).

Para tanto, as empresas se encontram cada vez mais preocupadas com o bem estar de seus funcionários, buscando por pessoas mais motivadas e saudáveis para estarem no contexto organizacional.

Dessa forma, esse artigo encontra-se dividido por essa introdução, na sequência, um referencial teórico que aborda os temas indústrias calçadistas na cidade de Franca, doenças ocupacionais e qualidade de vida no trabalho, posteriormente, a metodologia que esclarece o desenvolvimento da pesquisa, as considerações finais e as referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INDÚSTRIA CALÇADISTA

Para abordar o tema indústria calçadista, é importante em um primeiro momento apresentar este setor dentro do país em geral, no Brasil, e em seguida fazer uma abordagem do tema dentro da cidade de Franca.

Gonçalves e Haffer (2010 *apud* CARVALHO, 2010) diz que atualmente a indústria calçadista, mesmo tendo passado por momentos de grande dificuldade, é responsável por aproximadamente quase a metade dos empregos formais e por cerca de 10% dos empregos industriais do Brasil, o que corresponde em aproximadamente um milhão de postos de trabalho e vem contribuindo, nos últimos cinco anos, com cerca de 13% do total de exportações do Rio Grande do Sul.

O Brasil além de ser um dos maiores produtores de calçados do mundo, é também um dos países que mais exportam calçados além de possuir o domínio sobre o mercado interno, o qual é responsável pelo consumo de 70% da produção nacional (GORNI; SIQUEIRA, 1999 *apud* CARVALHO, 2010).

Os estados do Rio Grande do Sul (Vale do Sino), São Paulo (especialmente Franca) e Ceará, juntos, representam 77% do emprego direto dos segmentos de couro e de calçados. Cada um desses estados apresentam características bem diversas no que se refere ao volume de produção, especialização da produção, antiguidade e tradição no setor e perfil da mão-de-obra (NORONHA; TURCHI, 2002 *apud* CARVALHO, 2010).

Carvalho (2010) observa que com a terceirização de parte da produção, a indústria calçadista de um modo geral teve uma boa redução dos custos

de produção. Entretanto, o Brasil não possui um estilo próprio de calçados. O tipo de calçado produzido no Brasil que atende as exigências do mercado interno e externo é ditado pelo design e marketing do comprador externo.

O setor calçadista nacional é composto por aproximadamente 4 mil empresas, que geral 260 mil empregos. Apresentando capacidade instalada estimada em 560 milhões de pares/ano, sendo 70% destinados ao mercado interno e 30% à exportação, e faturamento de US\$ 8 bilhões/ano. Com estes números, o Brasil se coloca como o 3º produtor mundial de calçados, com 4,7% de participação na produção mundial. (FERNANDES, *apud* SILVA, *et al* 2008).

Como já mencionado anteriormente, a cidade de Franca, é a cidade que mais comporta indústrias calçadistas no estado de São Paulo, e que são responsáveis por grande parte da produção e da economia do Brasil. Em seguida, é apresentado mais sobre as empresas calçadistas na cidade de Franca.

2.1.1 Indústria Calçadista na cidade de Franca

A cidade de Franca é composta por uma história importante de empresas calçadistas que fazem sucesso até nos dias atuais. Segundo Carloni (2006, *apud* SILVA *et al*, 2008), a capacidade de produção no final do século XIX era de 30 mil pares de calçados por mês e havia até então 18 fábricas. Em 1921 temos a fundação da primeira grande fábrica de calçados, a Calçados Jaguar que foi fundada por Carlos Pacheco de Macedo. Em 1930, foi fundada a fábrica Lopes de Melo e Calçados Peixe. Em 1935, foram fundadas uma das mais renomadas fábricas, a Calçados Samello, em seguida Agabê, Pestalozzi, Sândalo, Terra e Francano.

No ano de 1970, foi criada pelas fábricas Agabê, Pestalozzi, Sândalo e Terra, uma Cooperativa chamada INFAPEC, que deu início às exportações dos calçados produzidos em Franca. Hoje, já se pode ver novos nomes se formando e aparecendo como Calçados Mariner, Democrata, Carmem Steffans, Ferracini e Opananken, que lançou o calçado antistress (CARLONI, 2006 *apud* SILVA *et al* 2008).

A cidade tem produção estimada de 29 milhões de pares de calçados por ano (tem capacidade para produzir 37 milhões de pares por ano), ou seja, 6% da

produção nacional e responde por 3% das exportações totais (FERNANDES, 2002 *apud* SILVA, *et al* 2008).

Os principais tipos de calçados produzidos na cidade são sapatos em couro, botas de couro, tênis em couro, naylor e lona, em modelos masculinos e também femininos, produzindo calçados tanto para adultos, quanto para crianças (SILVA *et al*, 2008).

São cerca de 360 fabricantes de calçados, sendo 70% micro e pequenos; 20% de médio porte; e 10% correspondem a empresas de grande porte, dados do Sindicato da Indústria de Calçados de Franca. A este universo, juntam-se cerca de duzentos fornecedores de insumos especializados; vinte fabricantes de equipamentos; oito agentes exportadores; e dois mil prestadores de serviços. Todo este arranjo produtivo confere à Franca o título de segundo polo de produção de calçados no País, com um contingente de 19 mil empregos diretos (ARAÚJO *et al*, 2003).

O município de Franca junto ao de Ribeirão Preto, representa hoje a segunda maior área industrial do interior do Estado, que é composta por oito sub-regiões administrativas. A sub-região de Franca é composta por dez municípios: Pedregulho, Patrocínio Paulista, Restinga, Cristais Paulista, São José da Bela Vista, Rifaina, Itirapuã, Jeriquara e Ribeirão Corrente (CAVANI, 2006 *apud* SILVA *et al*, 2008).

Hoje, a cidade tem uma área totalmente destinada às indústrias de calçados, o chamado Distrito Industrial de Franca, e é considerado um dos mais modernos do país, nesta área. No local, encontram-se apenas indústrias e segmentos derivados de couro ou componentes para calçados. Tem uma área total de 191,62 há., 100% de água e esgoto, de energia elétrica, telefone e de área asfaltada (SILVA *et al*, 2008).

Segundo Neto (*et al* 2010, *apud* SILVA 2008), o setor calçadista de Franca emprega quase 27 mil pessoas na cidade conforme o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Calçado de Franca. Os autores ainda afirmam que a população de Franca gira em torno de 319 mil pessoas e que aproximadamente 27 mil pessoas estão atualmente ocupadas na produção de calçados e, segundo o Sindicato dos Sapateiros, desses 27 mil cerca de 7 mil estão trabalhando em bancas, fora do regime da CLT.

Apesar de passar por algumas dificuldades, como por exemplo, a concorrência chinesa, as indústrias calçadistas de Franca ainda continuam responsáveis pela principal economia da cidade, o calçado.

A partir da complexidade de empresas do setor calçadista em Franca, vê-se também o número volumoso de funcionários que exercem tais funções nestas organizações. A maioria destes colaboradores estão inseridos na produção. Além disso, algumas funções interferem não somente na saúde física do funcionário, mas na saúde mental, trazendo tensões, ansiedades, estresse, entre outras doenças causadas pelo ambiente de trabalho, tópico abordado a seguir.

2.2 DOENÇAS OCUPACIONAIS

Atualmente a sociedade em geral está cada vez mais se preocupando com a saúde e o bem estar, visando maior qualidade de vida. Esta sociedade, que se insere no contexto organizacional, está buscando melhores condições para se viver bem no ambiente de trabalho. Dessa forma, a conscientização das empresas aumentou, abordando no ambiente mais adequação de trabalho para que seus colaboradores se tornem mais motivados e comprometidos com a empresa.

Segundo Antunes (1999, *apud* SILVA *et al*, 2008), o grande desafio hoje é olhar para uma sociedade que vai além do capital, mas que tem que dar respostas imediatas para a barbárie que assola a vida cotidiana do ser social que trabalha.

Dentre os desafios enfrentados pelas empresas, um deles é como ter colaboradores saudáveis, motivados e em condições de enfrentar a imensa competição existente. Outro desafio é oferecer para os mesmos, condições de trabalho que proporcionem uma melhor qualidade de vida (SILVA *et al*, 2008). Os autores ainda apresentam que o fator saúde vem sendo abordado de forma mais abrangente, levando em consideração não somente os fatores físicos, mas também os psicológicos ou espirituais, sendo dada maior ênfase a estes últimos, pois para alguns estudiosos, o fator psicológico tem grande influência no desempenho físico.

As pessoas ao trabalhar, buscam por um objetivo, o retorno financeiro, e para isso e Silva e Marchi (1997, *apud* SILVA *et al*, 2008) coloca que é necessário que estas pessoas estejam em boas situações físicas, social, emocional, profissional, intelectual e espiritual. O autor aborda que a qualidade de vida está

relacionada a manter-se o equilíbrio interior diante das situações do dia-a-dia. Essas áreas são definidas por ambos da seguinte forma:

- Saúde física: é composta principalmente do quadro clínico do indivíduo, acompanhado de alimentação adequada, práticas saudáveis e uso de sistema médico;
- Saúde emocional: envolve desde uma adequada capacidade de gerenciamento das tensões e estresse até uma forte auto-estima, somados a um nível de entusiasmo em relação à vida;
- Saúde social: os fatores preponderantes são: alta qualidade dos relacionamentos, equilíbrio com o meio ambiente e harmonia familiar;
- Saúde profissional: é composta de uma clara satisfação com o trabalho, um desenvolvimento profissional constante e reconhecimento das realizações nas tarefas exercidas;
- Saúde intelectual: refere-se a utilizar a capacidade criativa sempre que possível, expandir os conhecimentos permanentemente e partilhar o potencial interno com os outros;
- Saúde espiritual: está relacionado a ter um propósito de vida baseado em valores e ética, acompanhados de pensamentos positivos e otimistas.

Depois de fazer uma abordagem da saúde física e emocional do trabalhador, é possível entender a importância de se preocupar com certas doenças, como as doenças ocupacionais.

As doenças ocupacionais estão fortemente ligadas em muitos ambientes de trabalho onde existem três tipos que são as doenças causadas pelo esforço repetitivo, por periculosidade, e estresse (SILVA, *et al* 2008). Os autores ainda colocam que estas doenças além de prejudicar o corpo das pessoas, ainda trazem prejuízos para as empresas, pois acarreta custos financeiros, e para que se tenha uma diminuição destes custos é necessário que a empresa tome a iniciativa de implantar programas de prevenção dessas doenças, além de implantar melhorias no ambiente de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2004), tais ambientes contemplam condições físicas/materiais e psicológicas/sociais. Muitas pessoas passam um terço de seu dia nos ambientes de trabalho, com isso os aspectos ambientais que atingem os sentidos podem afetar o bem estar físico, a saúde e a integridade física das

pessoas e em relação aos aspectos ambientais que atingem o bem estar psicológico, afetando a saúde mental e a integridade moral das pessoas.

Tendo um ambiente saudável no sentido de manutenção onde se tem destaque a iluminação, a temperatura, o ruído, a ventilação (ar condicionado, onde pode se causar muitas doenças como a renite), a limpeza de todos os setores e equipamentos em geral, e também a proibição de fumo em lugares fechados, com isso se consegue ter uma boa qualidade no exercício funcional da empresa (CHIAVENATO, 1994). Os autores dizem que existem outros fatores que também interferem no ambiente saudável além destes citados, como o ajuste ergonômico dos equipamentos, máquinas, mobiliário e adequação de cada pessoa nestes equipamentos. Com isso, reduzem-se doenças ocupacionais como Lesões por Esforço Repetitivo (LER), causadas pela má adequação de equipamentos e à intensa jornada de trabalho.

Para o Dr. Drauzio Varella a LER não é propriamente uma doença, e sim uma síndrome constituída por um grupo de doenças – tendinite, tenossinovite, bursite, epicondilite, síndrome do túnel do carpo, dedo em gatilho, síndrome do desfiladeiro torácico, síndrome do pronador redondo, mialgias, que afeta músculos, nervos e tendões dos membros superiores principalmente, e sobrecarrega o sistema musculoesquelético. O autor ainda cita que esse distúrbio provoca dor e inflamação e pode alterar a capacidade funcional da região comprometida. A prevalência é maior no sexo feminino. Ele caracteriza os sintomas a partir da avaliação de: dor nos membros superiores e nos dedos, dificuldade para movimentá-los, formigamento, fadiga muscular, alteração da temperatura e da sensibilidade, redução na amplitude do movimento, inflamação. O Dr. Drauzio aborda que é importante destacar que, na maioria das vezes, esses sintomas estão relacionados com uma atividade inadequada não só dos membros superiores, mas de todo o corpo, que se ressentem, por exemplo, se houver compressão mecânica de uma estrutura anatômica, ou se a pessoa ficar sentada diante do computador ou tocando piano por oito, dez horas seguidas (VARELLA, 2009).

A saúde nas organizações abrange problemas como o alcoolismo e dependência química de drogas, medicamentos, fumo, AIDS, estresse no trabalho, exposição a produtos químicos perigosos, como ácidos, exposição a condições ambientais frias, quentes, contaminadas, secas, úmidas, barulhentas e pouco iluminadas, como também hábitos alimentares inadequadas (obesidade ou perda de

peso), vida sedentária, sem contatos sociais e sem exercícios físicos e automedicação sem cuidados médicos adequados (CHIAVENATO, 1994).

Nas situações de estresse, automaticamente o mecanismo de defesa do organismo entra em ação e se prepara para enfrentar o desafio. Cada um de nós reage de uma maneira diferente diante das variadas situações. O que pode ser extremamente estressante para um, pode não ser para o outro. Estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente [...] é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores, como: traumas, emoções fortes, fadiga, exposição a situações de conflitos e problemáticas, etc. (CHIAVENATO, 1994).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Milioni (2003, *apud* SILVA *et al*, 2008), a expressão qualidade de vida tem um significado conforme os valores, filosofia e também os propósitos das pessoas e empresas que queiram usar como referência para o trabalho que desenvolvem a busca da felicidade do ser humano.

Para Limongi França (2004 *apud* SILVA *et al*, 2008), qualidade de vida é a sensação do bem estar, proporcionada pelo atendimento das necessidades individuais, do ambiente social e econômico e das expectativas da vida.

A qualidade de vida refere-se às condições de vida que podem ser favoráveis ou desfavoráveis em relação aos aspectos como a alimentação, saúde, trabalho, lazer, saneamento (SILVA *et al*, 2008). Os autores citam que a QVT foca o ser humano em todas as dimensões, como a mental, social, física, emocional e espiritual.

Nas empresas a qualidade de vida tem sido um dos objetivos principais na gestão da estratégia de pessoas, fazendo com que se tenham ações de melhoria do ambiente e condições de trabalho cada vez melhores, e várias técnicas de relaxamento, pois a qualidade de vida por ser muito ampla, e busca atender as pessoas em todas suas necessidades o tempo todo (SILVA *et al*, 2008). Os autores ainda citam que as organizações tendem a se preocupar constantemente com a competitividade onde requer produtividade com qualidade e para alcançá-la necessita de aumentar a satisfação dos empregados, para que eles possam desenvolver melhor o trabalho, os profissionais buscam a sobrevivência com qualidade, pois motivados e satisfeitos com certeza vão produzir produtos e serviços

de qualidade, e conseqüentemente as chances da organização sobreviver será maior. Como cita Deschamps (1997 *apud* SILVA *et al*, 2008), homens mobilizados e satisfeitos fazem a diferença. Assim é importante que a organização pense não somente na tecnologia e aumento de capital, mas também pensar nos recursos humanos, pois as empresas dependem do bem estar de seus funcionários para que consigam manter no mercado e até mesmo se sobreviver diante a tamanha competitividade.

Vários autores conceituaram a qualidade de vida, assim no presente artigo, podemos destacar alguns:

França (1997, *apud* ARAÚJO *et al*, 2003):

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa, que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento de pessoas, durante o trabalho na empresa.

França ainda esclarece que,

A origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes.

E conclui, ao afirmar que:

No contexto do trabalho esta abordagem pode ser associada à ética da condição humana. Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos operacionais observáveis no ambiente de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até o significado do trabalho em sim, relacionamento e satisfação no trabalho.

Para Fernandes (1996 *apud* ARAÚJO *et al*, 2003), embora diversos autores apresentem enfoques diferentes para o conceito de QVT, todos eles voltam seus conceitos para a questão da conciliação de interesses dos indivíduos e das organizações. A autora referencia a influência dos fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e o clima organizacional, influenciando no bem estar do trabalhador:

QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que

está inserida. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

De acordo com o que foi visto, percebe-se a importância da qualidade de vida dos trabalhadores, evitando doenças ocupacionais e problemas que dificultam na boa produtividade do colaborador de determinada organização, trazendo desmotivação e conseqüentemente problemas no crescimento e lucro da empresa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo foi propor uma reflexão teórica sobre a indústria calçadista analisando a qualidade de vida de seus colaboradores, evitando as doenças ocupacionais que interferem de forma negativa na produtividade das organizações.

Assim, foi realizado um levantamento teórico sobre o assunto, baseando-se exclusivamente em dados secundários, com a intenção de trazer aos autores maior familiaridade com o assunto.

Trata-se, portanto de uma pesquisa exploratória qualitativa trazendo discussões preliminares sobre os temas abordados, podendo proporcionar um entendimento mais amplo enriquecendo tais conhecimentos.

Para Gil (1996) o estudo de caso é essencialmente caracterizado por um estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados.

Segundo mesmo autor:

A maior utilidade do estudo de caso é verificada nas pesquisas exploratórias. Por sua flexibilidade, é recomendável nas fases iniciais de uma investigação sobre temas complexos, para a construção de hipóteses ou reformulação do problema. Também se aplica com pertinência nas situações em que o objeto de estudo já é suficientemente conhecido a ponto de ser enquadrado em determinado tipo ideal. Por exemplo, se as informações disponíveis fossem suficientes para afirmar que existem três tipos diferentes de comunidades de base e houvesse interesse em classificar uma comunidade específica em algum desses tipos, então o estudo de caso seria delineamento mais adequado (GIL, 1996).

Neste primeiro momento, foi utilizado exclusivamente dados secundários, para que posteriormente possa ser realizado um estudo de dados primários, acrescentando maiores conhecimentos da teoria com a prática para ao final da pesquisa. Desta forma, foi esboçado um questionário para futura entrevista com trinta funcionários de uma única empresa de ambos os sexos, a fim de buscar informações de trabalhadores na cidade de Franca, visando concretizar o que foi visto em teoria, ou até mesmo observar se na cidade existe um diferencial neste quesito e se tais funcionários estão obtendo qualidade de vida no trabalho, trazendo uma discussão prática a partir da entrevista. Em seguida é apresentado o questionário de perguntas para os funcionários que serão abordados em outro momento da pesquisa:

ROTEIRO DE ENTREVISTA/FUNCIÓNÁRIO

Nome da empresa:

Nome do funcionário:

Idade:

Sexo:

- 1- Há quanto tempo trabalha na empresa?
- 2- Qual função exerce na empresa?
- 3- Há quanto tempo exerce esta função?
- 4- Quantas horas você trabalha por dia?
- 5- Descreva sobre seu ritmo de trabalho e suas funções.
- 6- Seu setor apresenta boa iluminação?
- 7- Já ficou afastado do trabalho por algum motivo de saúde? Se sim, qual?
- 8- Pratica alguma atividade física?
- 9- A empresa onde trabalha proporciona alguma atividade ou alongamento antes de executar as tarefas ou em outro momento?
- 10- Você percebe que a empresa se preocupa com a qualidade de vida do trabalhador?
- 11- Qual ação sua empresa já proporcionou aos funcionários em relação a melhorias na saúde de todos da empresa?
- 12- Seu trabalho lhe impede de realizar alguma atividade fora da empresa?

- 13- Sente dores? (Coluna, tendões, cabeça, etc.) Durante ou após o turno de trabalho?
- 14- São utilizados agentes químicos no seu trabalho? (Cola de sapato, pigmentos, solventes e etc.).
- 15- Você acredita que seu trabalho exige muito esforço e concentração?
- 16- Como é a relação social com os funcionários e líderes?
- 17- Qual sua sugestão para que haja melhorias dentro da empresa em relação a sua saúde mental e física?

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de propor uma reflexão teórica analisando a indústria calçadista de Franca, visando a qualidade de vida de seus trabalhadores, este artigo foi escrito como parte do Trabalho de Conclusão de Curso de alunos de Administração de Empresas no Centro Universitário de Franca Uni-FACEF.

Como visto em estudos, na cidade de Franca existem muitas empresas do setor calçadistas, conseqüentemente, a maioria dos empregados francanos estão inseridos em organizações deste setor.

O ramo de calçados da cidade é responsável por grande parte da econômica não somente de Franca, mas do País, apresentando assim a importância destas organizações. Para tanto, os funcionários são apresentados como base dos bons resultados que as empresas proporcionam. É a partir deles, que os produtos e serviços precisam estar em boas condições para que possam ser comercializados, refletindo na economia e na empregabilidade da cidade e em seguida do País.

Com isso, se vê a necessidade de apoiar e se preocupar com a qualidade de vida dos trabalhadores destas empresas, de tal forma que a sociedade e as organizações busquem por tais objetivos como cuidar de seus colaboradores, para que o bem estar e a saúde estejam sempre presentes no ambiente.

As doenças ocupacionais, como citadas no artigo, são preocupantes no contexto organizacional, podendo elas ser físicas, emocionais, profissionais, sociais, intelectual e espiritual. Estas doenças interferem de forma negativa na motivação e comprometimento dos funcionários de uma empresa, pois elas limitam que tais atividades sejam executadas com eficiência, impedindo bons resultados finais para empresa.

Assim como a organização necessita de trabalhar com produtos de qualidade para que sejam reconhecidas no mercado onde se insere, seus pessoais também precisam estar qualificados e com qualidade em suas atividades, para que tais produtos e serviços possam sair de acordo com o esperado.

E para que as empresas calçadistas de Franca possam se manter no mercado e até mesmo apresentar constantes crescimentos, é importante que se preocupem com o bem estar e saúde de seus funcionários, visando melhores resultados e eficiência em produtos e serviços, trazendo melhorias no setor e na economia da cidade.

5 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Fábio Franciso Silva de; ARANTES, Leirenara Aparecida; MARTINS, Lucas Ribeiro; PAIVA, Octávio Luciano Machado; FREITAS, Saulo Cadan de; NEVES, Valdeir Elias. *A influência da qualidade de vida na produtividade dos colaboradores: Um estudo de caso em uma pequena indústria de calçados francana*. Franca, Uni-Facef, 2003.

CARVALHO, Christie Monique Bandeira de. *Desafios do emprego no setor calçadista de Franca: Um breve relato de suas condições*. Franca: Uni-Facef, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos na empresa: pessoas, organizações e sistemas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SILVA, Danilo César de Carvalho da; PEREIRA, Janea Aparecida; ALVES, Kédma Saturi. *A qualidade de vida no trabalho com vistas à promoção da saúde física e emocional do trabalhador no setor calçadista de Franca*. Franca: Uni-Facef, 2008.

VARELLA, Drauzio. *Lesões por esforços repetitivos*, 2009. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/corpo-humano/lesoes-por-esforcos-repetitivos-l-e-r-d-o-r-t/>> Acesso em: 23 mar. 2013.