

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

QUALITY OF LIFE

Adriana Macedo Procópio de Araújo¹
Fernanda Fernandes Gurgel²

RESUMO

O presente trabalho é resultante de uma releitura das bases teóricas acerca do tema Qualidade de Vida no Trabalho, e objetivou gerar um compêndio composto dos principais conteúdos históricos e teóricos sobre o tema abordado, especialmente no que se refere à importância da implantação do QVT na vida dos funcionários e nas empresas. As transformações no mundo do trabalho ao longo das décadas têm trazido novas percepções acerca do significado de trabalho, que vem a cada dia mais como algo constituinte do indivíduo, essencial a sua sobrevivência. O trabalho em questão irá mostrar a importância da implantação do QVT. Os benefícios que obtêm-se quando esse programa é instalado é visto por todos na empresa, pois há melhorias significativas em todos os departamentos. O ambiente de trabalho precisa ser avaliado e mudado se preciso para que todos sintam-se bem ao chegar no trabalho e sendo seu objetivo maior um local onde os funcionários possam se identificar e produzir com qualidade suas atividades diárias. As pessoas passam mais tempo na empresa que com seus próprios familiares, é importante que esse indivíduo possa ter seu momento de lazer e descontração através de dinâmicas e exercícios diários.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Saúde mental. Trabalho.

ABSTRACT

This work is the result of a reassessment of the theoretical foundations of the topic Quality of Work Life, and aimed to generate a compendium composed of major historical and theoretical concepts about the topic, especially with regard to the importance of the implementation of QWL in life officials and companies. Transformations in the world of work over the decades have brought new insights about the meaning of work, which comes every day something more like constituent

¹ Pós Graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte Potiguar – UNIRN – adriprocopio@hotmail.com

² Orientadora. Doutora em Psicologia Social. Professora do Centro Universitário do Rio Grande do Norte Potiguar – UNIRN Universidade Potiguar – fernandafgurgel@hotmail.com

of individual essential to its survival. The work in question will show the importance of the implementation of QVT. The benefits that accrue when the program is installed is seen by everyone in the company, as there are significant improvements in every department. The work environment needs to be evaluated and changed if needed to make everyone feel good when arriving at work and its main objective being a place where employees can identify and produce quality with their daily activities. People spend more time in the company with their own family members, it is important that this individual may have his moments of leisure and relaxation through dynamic and exercises daily.

Key words: Quality of life. Mental health. Work.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda um tema de importância para as empresas em todo o país, que é a Qualidade de vida no trabalho. O trabalhador passa mais de 40 horas semanais trabalhando, associado a isso tem aqueles que fazem faculdade, tem famílias pra cuidar como filhos pequenos, fazem cursos para complementar seus conhecimentos, dentre outros. No mundo capitalista que vive-se, as empresas preocupam-se mais com os resultados do que com sua equipe de trabalho.

A preocupação com os resultados é importante mas seus empregados também são, pois é através desses funcionários que os resultados são reais. No assunto em questão, foram apresentados os benefícios que o trabalhador proporciona para a empresa quando há uma preocupação com seu bem estar e ao conseguirem manter um equilíbrio do corpo e da saúde mental. A produção e eficácia das ações são elevadas quando os funcionários estão sendo mais valorizados financeiramente (gratificações, incentivos, promoções), como também encontrar um ambiente de trabalho harmonioso e propício a desenvolver suas atividades com eficiência na empresa. Segundo Bacher (2007, p. 02):

Capitalismo é um sistema econômico em que os meios de produção e distribuição são de propriedade privada e com fins lucrativos; decisões sobre oferta, demanda, preço, distribuição e investimentos não são feitos pelo governo, os lucros são distribuídos para os proprietários que investem em empresas e os salários são pagos aos trabalhadores pelas empresas.

O capitalismo também tem sido visto como elemento catalisador das relações socioeconômicas, principalmente pelo fato de elevar o trabalhador à categoria de

produto, como um valor de troca. É também evidenciado que o trabalhador dedica a maioria das suas ações cotidianas ao trabalho e, por isso, as relações interpessoais deveriam ser mais bem valorizadas e não concebidas como algo passageiro, imediato ou competências geradoras de sofrimento e dor.

Segundo a autora Oliveira (1997, p. 627), qualidade é a base de tudo, pois as empresas estão preocupando-se cada vez mais com esse requisito, que é de fundamental importância para quem busca eficiência e melhorias em seus serviços e produtos. Complementando, Carvalho (1994) explana também a tecnologia, que em alguns casos, são operadas através de trabalhadores:

Produzir qualidade, um dos objetivos principais para quem busca prioridade em qualidade, pressupõe uma transferência considerável da responsabilidade da qualidade para o trabalho de produção, buscando a integração de funções produtivas, controle de qualidade e sua organização. Aponta-se, portanto, para uma maior dependência das empresas com relação a seus trabalhadores, pois o acompanhamento de sistemas automatizados, que sempre podem apresentar falhas inesperadas, requer uma mão de obra responsável, atenta e conhecedora dos equipamentos.

Esses aspectos demonstram que, se o profissional está satisfeito com o seu trabalho, irá buscar formas de melhor exercer suas atribuições, como também passará a relacionar-se sob outras perspectivas com o meio no qual está inserido e com as pessoas que o rodeiam. Daí advém a certeza de que o trabalho exerce uma função significativa na vida do sujeito, além da característica da sobrevivência, o ser reconhecido como alguém capaz de produzir, exercer a sua cidadania frente à realidade econômica, social, política e cultural é um elemento significativo para a subjetividade do indivíduo.

As transformações decorrentes da nova ordem econômica mundial têm afetado em parte as relações econômicas, sociais e trabalhistas na contemporaneidade. Nesse preâmbulo, pode-se evidenciar um processo crescente de desvalorização da classe trabalhadora, que está cada vez mais acometida pelas pressões mais variadas do mundo do trabalho. Essas pressões estão fundamentadas num discurso que concebe o trabalho como fonte de satisfação e como meio peculiar para atingir a felicidade em outras esferas da vida pessoal.

Todavia, pode-se pensar também quando esse trabalho não se coloca mais como um elemento produtor de prazer e saúde, quando não atinge as expectativas

idealizadas, ou seja, quando ele, por exemplo, não se constitui como um meio de reconhecimento social. Como essas características afetam a classe trabalhadora?

Não pode-se falar em qualidade de vida sem antes mencionar seu surgimento e definição no Brasil e no mundo, onde levou-se em consideração a exaustiva jornada de trabalho de determinadas empresas e verificou-se que seu trabalhador estava adquirindo doenças decorrentes do grande esforço no trabalho. Explorara ainda sobre a motivação e a importância da qualidade de vida e sobre a implantação do programa Qualidade de Vida no Trabalho e os benefícios que o mesmo trará para a equipe de funcionários que possam participar seriamente de um programa que há anos vem trazendo mudanças positivas para as empresas que aderem ao programa. Acima de tudo, os benefícios que os indivíduos participantes podem proporcionar, pois alguns conseguem se livrar de transtornos, hábitos não saudáveis e obtêm sucesso e realização pessoal. Esse assunto será abordado de forma adequada na terceira seção.

Na quarta seção será apresentada sobre o surgimento do trabalho, as lutas para garantia dos direitos dos trabalhadores que suas conquistas. Será apresentada ainda a importância da saúde mental para pessoas que estão diretamente há trabalhos estressantes e com carga horária excessiva, que estão sobre pressão constantes.

O tema em questão apresenta-se relevante por ser essencial para a saúde da empresa e de quem nela trabalha, pois é como se fosse um termômetro que mede a produtividade, mas, mesmo assim, o mercado de trabalho funcionou por décadas com regimes antigos e sempre deu certo. As empresas ganham seu dinheiro, pagam salários aos funcionários, mas não proporcionavam algo que melhoraria a produção dessas pessoas, que era a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Este trabalho objetivou uma releitura dos principais autores acerca do tema Qualidade de Vida no Trabalho para assim enfatizar a sua relevância na busca pela melhoria no estilo de vida dos trabalhadores e conseqüentemente, melhores condições em seu ambiente de trabalho. Pretendeu-se também, que o compêndio resultante desta pesquisa, possa servir de base teórica para referencial de pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A busca por qualidade de vida no trabalho é antiga e começou na Inglaterra no século XX, mais foi na década de 60 que o movimento de melhoria da vida dos trabalhadores ganhou impulso, segundo a autora Abreu (2008, p. 34). Foi abordado principalmente pela segurança e saúde no trabalho, desenvolvimento das capacidades humanas, adequada e satisfatória e compensa pelo trabalho, integração social. Na década de 70, a QVT também foi vista como um movimento onde o gerenciamento participativo e democracia industrial foram adotados com frequência. Na década de 80, a QVT ganhou importância como conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade

A Qualidade de Vida no Trabalho é o maior determinante da qualidade na sociedade contemporânea, pois o trabalho passou a ocupar um lugar central na vida do homem, mais especificamente o trabalho organizacional. É através dele que é tirado o sustento e a garantia de que o homem possa organizar suas despesas e sua família esteja num contexto social. O trabalhador desde os primórdios sempre foi muito explorado e não havia respeito pelo trabalho do homem, havia dos “empresários” da época muita ganância por dinheiro e não pagavam-se aquilo que o trabalhador deveria ganhar por sua jornada de trabalho mensal.

No decorrer do trabalho serão utilizados vários autores para melhor compreensão do tema. Para falar da importância da qualidade de vida na saúde das pessoas o autor Nahas (2001), enfoca que com o passar dos anos, quando há mudança de maus hábitos para saudáveis, tem-se a valorizar ainda mais os fatores como satisfação, qualidade dos relacionamentos, realização pessoal, percepção de bem-estar.

Minayo (2000), foca na mudança de hábitos de forma permanente para que possa sentir as mudanças, podendo ser destacadas três, a histórica, a cultural e a de padrões de bem-estar estratificados entre as classes sociais, desigualdades muito fortes, onde a ideia de qualidade de vida relacionava-se ao bem estar das camadas superiores.

3 QUALIDADE DE VIDA – SURGIMENTO E DEFINIÇÃO

Esse tema nunca foi tão utilizado em todo o mundo. Quando fala-se em qualidade de vida lembra-se de bem estar, saúde equilibrada, exercícios físicos, dentre outros. Há uma necessidade de estar bem consigo mesmo para que através da motivação (propensa daqueles que conseguem equilibrar, corpo e mente) haja um desenvolvimento maior naquilo que lhe satisfaça, aumentando assim sua produção no trabalho, faculdade, escola, família, dentre outros. Fazer as atividades sem sentir tanta dor, estresse e poder repetir esse processo por vários dias sem precisar de alguém que fique lhe empurrando.

De acordo com os autores Gonçalves e Vilarta (2004):

Abordam qualidade de vida pela maneira como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano, envolvendo, portanto, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito. Essa abordagem indica, num primeiro momento, para as expectativas de um sujeito ou de determinada sociedade em relação ao conforto e ao bem-estar. Isso depende das condições históricas, ambientais e socioculturais de determinado grupo, ou seja, o entendimento e a percepção sobre qualidade de vida, nessa perspectiva, são relativos e variáveis. Qualidade de vida não se esgota nas condições objetivas de que dispõem os indivíduos, tampouco no tempo de vida que estes possam ter, mas no significado que dão a essas condições e à maneira com que vive. Nessa concepção, a percepção sobre qualidade de vida é variável em relação a grupos ou sujeitos. Para essa autora, o termo está relacionado ao significado que damos às condições objetivas da vida.

Já para o autor Nahas (2001, p. 05), a qualidade de vida é a “condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano”. Diante disso, o autor coloca em pauta que p ser humano precisa entender sua condição humana e que o conjunto irá proporcionar-lhe ao longo tempo. O tema em questão ganhou muito destaque na mídia porque sabe que envelhecer com saúde é um sonho de qualquer um, embora a receita seja árdua é preciso segui-la. Muitos chegam na velhice trabalhando (de forma moderada), mas chega com a mente e corpo sã e isso é difícil de achar, mas precisa ver como essa pessoa teve sua vida, as vezes regradas de alguns prazeres da vida como a gula e a preguiça.

O propósito é que o indivíduo tenha uma vida mas prolongada mas não com dificuldades de locomoção por exemplo, tenha uma vida digna de um ser humano, com saúde e que possa fazer suas necessidades sem precisar de pessoas para

tomar um banho ou preparar refeições simples. Dessa forma estará proporcionando uma vida melhor também a sua família e esses terão condições de estudar, ter uma saúde boa e passar para a sociedade um bem estar de equilíbrio e tranquilidade.

Minayo expressa ainda qualidade de vida como: “híbrido biológico-social, mediado por condições mentais, ambientais e culturais” (MINAYO et al., 2000). Ele coloca essa área como uma ordem biológica interligada diretamente em função de saúde, clínica, ou seja, ligando o bem estar com a ausência da dor. Dessa forma o indivíduo faz a ligação com controle de doenças ou sintomas das mesmas, ou o aumento da expectativa de vida. (FLECK et al., 1999, p. 20)

3.1 SURGIMENTO

O termo qualidade de vida foi mencionado pela primeira vez em 1920 por Pigou, em um livro sobre economia e bem-estar. Colocou em pauta a respeito do suporte governamental inexistente para pessoas de classes sociais menos favorecidas e o impacto sobre melhorias de suas vidas e orçamento do Estado (WOOD, 1999). Na época não foi valorizado e sim esquecido. Contudo, para outro autor, o termo qualidade de vida foi utilizado pela primeira vez por Lyndon Johnson, em 1964, então presidente dos Estados Unidos, que declarou: “...os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas”. (FLECK, 1999)

Qualidade de vida é o método usado para medir as condições de vida de um ser humano. Envolve o bem físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e também a saúde, educação, poder de compra e outras circunstâncias da vida.

Após a Segunda Guerra Mundial, o termo passou a ser muito mais utilizado, pois havia uma associação do sucesso com melhoria do padrão de vida, relacionado com a obtenção de bens materiais, como casa própria, carro, salário, e bens adquiridos, todos muito necessário e por isso muitos aderiram a “moda”. (NAHAS, 2001).

O termo qualidade de vida torna-se então uma forma de crescimento econômico, desenvolvimento social, como educação, saúde, lazer e passa a ser cada dia mais utilizado em variados locais. Foi utilizado ainda para criticar a política,

nas quais o objetivo era o crescimento econômico sem limites. A sociedade pode avaliar que os benefícios eram permanentes, pois aqueles que trabalhavam anos numa empresa, geralmente saía com doenças muitas das vezes irreparáveis, quanto que no mesmo período de anos de trabalho, pessoas conseguiam se aposentar sem danos a saúde. Com o passar dos anos, tem-se valorizado ainda mais os fatores como satisfação, qualidade dos relacionamentos, realização pessoal, percepção de bem-estar, possibilidades de acesso a eventos culturais, oportunidades de lazer, entre outros, como a felicidade, solidariedade e liberdade que todos precisam. (NAHAS, 2001)

Quanto aos benefícios permanentes atualmente existente, pode-se destacar três. A histórica, na qual em um determinado tempo de uma sociedade, existe um parâmetro de qualidade de vida, que pode ser diferente de outra época, da mesma sociedade. A cultural, que trouxe de volta valores antes esquecidos, porém essenciais para o crescimento de uma nação. E padrões de bem-estar estratificados entre as classes sociais, desigualdades muito fortes, onde a ideia de qualidade de vida relacionava-se ao bem estar das camadas superiores. (MINAYO et al. 2000, p. 10)

Qualidade de Vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Para que haja isso, é preciso ter motivação e saber designar objetivos a serem trabalhados e alcançados. Quando há objetivos alcançados, a mudança de comportamento é visível, antes uma comida não saudável por um alimento equilibrado e que proporciona uma sustentabilidade no organismo do indivíduo e uma mudança também em função do tempo, local, pessoa e contexto cultural.

Lembrando que, todos são capazes de obter essas melhoras em sua vida, pois é questão de sobrevivência mental e corporal. Quando os benefícios acontecem, precisa haver continuidade na mudança de hábitos, é um processo lento e a paciência será uma ferramenta indispensável para atingir-se o sucesso das metas a serem alcançadas e vencidas. O indivíduo precisa saber que seu corpo necessita de melhorias e que essas sejam de forma sustentáveis para que os benefícios sejam permanentes até a sua velhice e que seja passado esse hábitos saudáveis para sua família.

3.2 DEFINIÇÃO

Segundo o autor Betti (2002) define o termo “Qualidade de vida” como algo que sempre esteve presente no homem como vontade, mas que o tempo as vezes não deixa praticar tais mudanças ou maus hábitos. Completa ainda dizendo: “Significa uma forma de estabelecer valores. Caracterizar algo pela sua qualidade é estipular um nível bom ou ruim a ele; porém, essa atribuição é subjetiva, de acordo com o referencial e os elementos considerados.”

Já o autor Minayo et al. (2000, p. 10), define qualidade de vida como:

É uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Ambos autores colocam a definição como algo que depende muito da condição do indivíduo, como se quem decidisse fosse uma decisão própria. Como os benefícios serão para a pessoa, o psicológico encarrega de aceitar algumas mudanças de hábitos, apesar de ser o próprio cérebro também que as vezes libera determinadas condições de poder aceitar algumas recaídas.

Nos dias atuais o termo qualidade de vida nos mostra que é dar valor ao correto e poder sentir-se bem consigo mesmo é fundamental para realização de objetivos e metas que impomos em nossas vidas, uma delas é a profissional. Minayo et al. (2000, p. 10) especifica ainda a condição do termo que define “Qualidade de vida”:

Analisando o termo qualidade de vida, nota-se que o emprego da palavra Qualidade a essa forma de percepção de mundo estabelece uma existência inerente a esse campo de conhecimento, independente de ser considerado bom ou ruim. A qualidade de vida sempre esteve entre os homens; remete-se ao interesse pela vida. Logo, é possível estabelecer que qualidade de vida não é algo a ser alcançado, um objeto de desejo da sociedade contemporânea que deve ser incorporado à vida a partir de esforço e dedicação individual. Pelo contrário, é uma percepção que sempre esteve e sempre estará presente na vida do ser humano. O fato é que, a partir desse

tipo de análise, todos os sujeitos têm qualidade de vida, não sendo esse um elemento a ser alcançado através de ações embutidas no padrão de boa vida da sociedade contemporânea; porém, o interessante para a vida de cada um é buscar uma boa qualidade frente às suas possibilidades individuais de ação.

É posto a condição e definição de “Qualidade de vida” como algo que pode ser realizado na vida de qualquer indivíduo basta que ele sinta a necessidade e motivado ao ponto de fazer, pois ele mesmo irá sentir os benefícios. As vezes não é por vontade e sim obrigatoriedade, devida a alguma doença. Em suma, para a Organização Mundial da Saúde (OMS) (1995), é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

3.2.1 Importância da Saúde e do bem estar

Saúde e bem estar caminham juntas, pois o bem estar é o resultado daquilo que estamos fazendo corretamente e isso nos traz uma sensação de satisfação pessoal e com isso pode-se dizer que é uma realização. Pode-se dar um exemplo por exemplo de uma pessoa que conseguiu parar de fumar e sente-se bem consigo mesmo, pois seu organismo sabe que agora ela ganhou mais em saúde.

A saúde mental também é fundamental para seguirmos os as metas que o indivíduo determina em sua vida seja nos estudos, num concurso que deseja realizar, perda de peso, abandono do álcool ou do cigarro, dentre outros. A saúde mental é testada todos os dias, pois a sociedade cobra muito, é no ambiente de trabalho, em casa com os filhos e com o(a) companheiro(a), na escola. Em todos os departamentos e etapas de sua vida há cobranças e o estresse é gerado automaticamente.

Quando não conseguimos atingir algumas metas vem a frustração e em alguns casos as pessoas são obrigadas a conviver com elas pelo resto da vida, um exemplo disso são mulheres que tornam-se mãe muito novas e não tem condições de preparar-se melhor para o mercado de trabalho e precisa ficar dependente de seu esposo, quando tem ou de alguém que a ajude, na maioria dos casos um parente da família. Mesmo quando os filhos crescem não sentem-se preparadas para entrar uma sala de aula e o medo dar lugar as oportunidades dedica-se em

cuidar dos filhos, e quando os filhos crescem e saem de casa ela fica imaginando porque não voltou a estudar para que pudesse entrar no mercado de trabalho.

3.2.2 Qualidade de vida no trabalho

A origem do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começou em 1950, com o surgimento da abordagem sócio técnica. Somente na década de 60, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores.

Entretanto, a expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, então com isso surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente na Inglaterra e nos Estados Unidos, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados.

A Qualidade de Vida no trabalho é uma consequência da compreensão comprometida e abrangente das condições de vida no trabalho, incluindo aspectos como bem-estar social, saúde, segurança e capacitação sendo uma poderosa arma de competitividade de mercado, melhorando o desempenho e a produtividade além do aumento da confiabilidade do cliente.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é representado, no passado, pela busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal estar e do excessivo esforço físico no trabalho. Pode-se dizer que nas primeiras civilizações já se tem notícia de que teorias e métodos eram desenvolvidos com vistas a alcançar tais objetivos. Entretanto, foi apenas a partir da sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, primeiramente pela Escola de Relações Humanas. (SAMPAIO, 1999).

De acordo com Rodrigues (1994, p. 63), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos

em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

A Qualidade de Vida no Trabalho tem como meta, gerar uma organização mais humanizada, na qual os trabalhadores envolvem, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, tarefas adequadas, variedade e enriquecimento pessoal e intelectual do indivíduo. É evidente que nem todos os problemas de produtividade de uma empresa podem ser resolvidos pela Qualidade de Vida no Trabalho.

Não há Qualidade de Vida no Trabalho sem Qualidade Total, ou seja, sem que a empresa seja boa. A qualidade tem haver essencialmente com a cultura da organização. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a ela e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa – empregado. O ser humano fazendo a diferença na concepção da empresa e em suas estratégias (MATOS, 1997, 45).

Segundo Fernandes (1996, p. 44), “a qualidade é antes de tudo é uma questão de atitude. Quem faz e garante a qualidade são as pessoas, muito mais do que o sistema, as ferramentas e os métodos de trabalho”. Em algumas empresas, a implantação da Qualidade de Vida no Trabalho passa, portanto, pela conscientização definitiva da presença da informalidade na organização. Quando contrata uma pessoa para trabalhar, a organização burocrática geralmente ignora a existência do indivíduo enquanto ser, que se comporta informalmente, ou seja, ignora a QVT.

Quando uma pessoa ingressa em uma organização, parte de sua personalidade não se integra à empresa, mesmo que esta desenvolva esforços máximos para absorvê-la totalmente [...]. A fundamentação da inclusão parcial está no fato de o homem pertencer a vários grupos simultaneamente, ser obrigado a representar vários papéis ao mesmo tempo. Além de ser empregado, o indivíduo pertence a outros grupos, como a família, as entidades de classe, o grupo religioso, de amigos, dentre outros. E, sem dúvida, guarda fidelidade a eles, talvez em grau superior à própria empresa, pelo fato de neles encontrar oportunidades para dar vazão aos sentimentos. Entretanto, na empresa, a vinculação de caráter mecanicista e econômico dificulta ao homem externar sua totalidade como pessoa (AQUINO, 1979, 91).

Quando ingressamos em uma empresa, é importante passar por uma adaptação, pois o indivíduo irá passar mais tempo nela do que mesmo com sua família. Há imediatamente uma mudança de rotina e precisa haver uma

diferenciação de hábitos e até de comportamento em alguns casos. Busca-se com essa adaptação um aperfeiçoamento contínuo nas atividades exercidas pelo funcionário e que possa corresponder as expectativas de quem o contratou para se juntar a uma equipe e desenvolver trabalhos que possa proporcionar um crescimento mútuo enquanto empresa.

Segundo Mezzomo (2001, p. 182):

A qualidade de vida no trabalho é complexa, e sempre uma busca permanente da auto superação e do contínuo aperfeiçoamento englobando além dos serviços, produtos e pessoas, um planejamento pré estabelecido não se limitando apenas aos avanços tecnológicos, mas a recursos humanos capacitados, treinados, liderados, motivados e conscientes de suas responsabilidades, e exigindo comprometimento dos mesmos nas alterações da cultura organizacional e, com isso, participação efetiva do trabalhador favorecido a delegação de autoridade que fortalece a equipe com atribuições de autonomia e total responsabilidade para desempenhar seu trabalho visando a excelência da organização.

As organizações, à medida que avançam no tempo, são conduzidas a proporcionar um ambiente de trabalho que atende uma série de princípios básicos para se obter êxito nas atividades. Mas, para que tais empresas atinjam o sucesso terão de lidar antes com a variável mais complexa, o homem, pois cada indivíduo tem uma maneira de pensar, agir e reagir, e esse é um dos desafios de um Administrador de Empresas, estudar o homem e suas ações a fim de identificar como este pode trabalhar melhor quantitativa e qualitativamente.

A tecnologia é uma ferramenta que auxilia o homem a executar trabalhos que muitas vezes seriam cansativos. Os trabalhadores, considerados aqueles que aplicam seu conhecimento e força de trabalho na produção de bens e serviços, sejam operários, donas de casa, administradores ou profissionais liberais, quase sempre, em nosso país, tem sua condição de saúde e Qualidade de Vida relegada a segundo plano, diante das demandas por sobrevivência e dos interesses corporativos relativos à produção e ao lucro.

Nadler e Lawler (1983, p. 99), ao analisar as origens do movimento de qualidade de vida no trabalho, descrevem a primeira fase de 1969 a 1974, como um período em que grandes números de pesquisadores, acadêmicos, líderes sindicais e representantes do governo, preocupados com a relação entre os efeitos das atividades profissionais sobre a saúde e o bem-estar das pessoas e sua satisfação

no trabalho, começaram a se interessar pelas formas de influenciar a qualidade das experiências vividas pelas pessoas durante o período de trabalho.

Tais características do movimento perduraram até meados da década de 1970, época em que se sofreu, uma baixa, uma vez que nos Estados Unidos as atenções foram desviadas para problemas como inflação e custos de energia. A partir de 1979 surgiu novo interesse na QVT, estimulado pela competição internacional. Algumas iniciativas como as implantadas na General Motors, começaram a ganhar o apreço do público, coincidindo com uma crescente preocupação com a produtividade. Tais iniciativas produziram grandes quantidades de projetos americanos de QVT, que tiveram seu auge em meados dos anos 1980 (NADLER e LAWLER, 1983).

4 SURGIMENTO DO TRABALHO

Na Antiguidade, o trabalho era entendido como a atividade dos que haviam perdido a liberdade. O seu significado confundia-se com o de sofrimento ou infortúnio. O homem, no exercício do trabalho, sofre ao vacilar sob um fardo. Na tradição judaico-cristã, o trabalho associa-se à noção de punição, de maldição, como está registrado no Antigo Testamento (punição do pecado original). Na Bíblia, o trabalho é apresentado como uma necessidade que leva à fadiga e que resulta de uma maldição: “Comerás o pão com o suor de teu rosto” (Genesis 3:19). Decorre desse princípio bíblico o sentido de obrigação, dever e responsabilidade. A equiparação entre trabalho e sofrimento não é o de simples cansaço; representa, também, uma condição social (WOLECK, 2005).

De acordo com Bernal (2010), o conceito de trabalho como gerador de lucro surge com a modernidade, a partir da junção desses três fenômenos (Capitalismo, Iluminismo e o Estado - Nação) que se relacionam entre si. Esses três elementos foram formando a noção de trabalho e fazendo com que ela fosse adquirida e internalizada pelos cidadãos, de tal forma que o trabalho deixasse de ser algo meramente instrumental e passasse a ser o centro da vida dos sujeitos. O conceito de trabalho consolidou-se por volta do século XVIII, sendo este um produto do capitalismo industrial, que cada vez mais se constitui como algo fundamental do ser humano.

Segundo o autor, o trabalho vem a ser a essência da natureza humana, proporcionando-nos não apenas os meios materiais para viver, mas, também, nossa própria realização pessoal e nossos vínculos sociais. Sem trabalho o indivíduo nada seria nada. O trabalho é nossa essência e nossa condição de sobrevivência.

De acordo com Woleck (2005), o trabalho não está, necessariamente, contido no ciclo repetitivo vital da espécie. É por meio do trabalho que o homem cria coisas a partir do que extrai da natureza, convertendo o mundo num espaço de objetos partilhados. Diferencia-se, então, o labor do trabalho. O primeiro é um processo de transformação da natureza para a satisfação das necessidades vitais do homem. O segundo é um processo de transformação da natureza para responder àquilo que é um desejo do ser humano, emprestando-lhe certa permanência e durabilidade histórica.

Mészáros (2004) afirma que o trabalho nunca desaparecerá porque ele é uma parte da natureza, no sentido de que nós temos que trabalhar para sobreviver. Dessa maneira acredita-se que o trabalho seja resultado de uma forma de atividade muito árdua que permite ao sujeito ganhar as condições de existência e de sobrevivência. O autor afirma que nós não nos realizamos como seres humanos sem o trabalho, sendo isto um lado positivo, pois o trabalho não é apenas uma coisa árdua, mas também algo que traz satisfação para o sujeito.

Codó (1997) ressalta que para entender-se o que é trabalho, primeiramente tem-se que saber o que o trabalho não é. É preciso destacar que o trabalho não é mercadoria, porque a mercadoria é a forma adquirida pelo trabalho no capitalismo e que, portanto, também não é emprego, pois emprego é a outra forma assumida pelo trabalho no capitalismo, pressupondo vínculo contratual entre contratado e contratante, o pagamento de salário, estabilidade, qualificação do contratado, dentre outras.

O autor entende ainda que o trabalho seja uma realização de dupla transformação ocorrida entre o homem e a natureza, para a satisfação das necessidades humanas. Não obstante, acrescenta a existência do significado no conceito de trabalho, relatando sobre as duas facetas que o trabalho assume na história da humanidade, a saber: o trabalho criação e o trabalho tortura.

Nas sociedades primitivas que viviam da subsistência e na antiguidade clássica (Grécia e Roma) o trabalho era servil e era de competência dos escravos. O que existia era uma visão fragmentada das atividades, as quais suscitavam

valorizações sociais distintas que dependiam daqueles que as praticavam, escravos ou nobres, e as mesmas não eram executadas visando benefícios financeiros. É na Idade Média, no Cristianismo, que o trabalho passa a ter uma valorização, pois a sua utilidade social já justificava o seu desenvolvimento e a sua remuneração (BERNAL, 2010).

O autor explica que foi no início da Revolução Industrial, com o surgimento do capitalismo, que o trabalho passou a ter uma conotação diferente, pois aos poucos foi se desenvolvendo nas sociedades modernas um sistema financeiro, que visualizava o trabalho e os trabalhadores como principais fontes de riqueza das nações, sendo este o principal meio de se fazer crescer a riqueza.

Foi esse reconhecimento da nova face do trabalho e principalmente a introdução de novas tecnologias (desde a ponta de ferro das flechas até a internet) que foi se modificando a mentalidade das pessoas e dos povos. Agora não apenas a lucratividade entra em cena, mas também a aparição do indivíduo enquanto sujeito, tornando complexa a constituição da subjetividade individual, diante disto o homem fica sozinho perante seu destino e tem que buscar outras bases de sustentação. Daí surge a concepção capitalista de que o homem somente alcança sua plenitude quando, por meio do trabalho, imprime em tudo que é coisa a marca de sua humanidade.

Atualmente, compreende-se que a classe trabalhadora também incorpora o proletariado rural, que vende a sua força de trabalho para o capital. Como exemplo, aponta-se os assalariados das regiões agroindustriais, podendo englobar também o proletariado precarizado, o proletariado moderno, fabril e de serviços, part-time, que se caracteriza pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, que se encontra em expansão na totalidade do mundo produtivo.

Compreender a classe que vive do trabalho, a classe trabalhadora atualmente, de modo ampliado, implica entender este conjunto de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e desprovidos dos meios de produção. Como todo trabalho produtivo é assalariado, mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo, uma noção contemporânea de classe trabalhadora deve incorporar a totalidade dos trabalhadores assalariados (ANTUNES, ALVES, 2004).

Segundo os autores, a classe trabalhadora, portanto, é mais ampla que o proletariado industrial produtivo do século passado, embora este ainda se constitua

em seu núcleo fundamental. Ela tem, portanto, uma conformação mais fragmentada, mais heterogênea, mais complexificada, que somente pode ser apreendida se partir de uma noção ampliada de trabalho.

Compreende-se que as novas tecnologias estão produzindo profundas transformações no mundo do trabalho, entre as quais destacamos: flexibilidade do emprego, individualização das condições de trabalho, fragmentação da mão de obra, aumento das diferenças na temporalidade da vida profissional, entre outros. Tudo isso devido às políticas concretas que estão sendo adotadas, que estão levando a uma série de conseqüências socialmente perigosas e absolutamente letais para milhões de trabalhadores, como desemprego, precariedade do emprego, perda dos direitos trabalhistas, dentre outros. Esse contexto vem produzindo mais que alienação e miséria material, na verdade, ele está fazendo com que se perca o real sentido de comunidade, agora cada um passa a lutar sozinho pela sua liberdade (BERNAL, 2010).

Segundo Antunes e Alves (2004), as mutações ocorridas no mundo do trabalho na era da mundialização do capital constituem o capitalismo, porém constitui-o negativamente, pois é nele integrado no ato de venda da força de trabalho, pelo qual o capital adquire, com essa força, o uso dela; uso que constitui o próprio processo capitalista de produção. A força de trabalho, além de ser um dos elementos constitutivos da relação social que a aprisiona e “submete”, é também um elemento que nega aquela relação e por isso mesmo sua “subordinação” precisa ser reiteradamente afirmada.

4.1 SAÚDE MENTAL

A saúde mental é de vital importância para aqueles que trabalham, estudam e tem uma vida agitada, pois garantirá que possa tomar decisões e resolver problemas sabiamente, porque entende-se que está capacitado mentalmente para tal feito. Só é possível está ligada ao trabalho se o indivíduo compreender aquilo que escolheu para fazer como forma de trabalho, ou seja, em alguns casos as pessoas identificam-se com aquilo que faz e outras não. O ser humano sabe que é através deste feito que conseguirá sobreviver neste mundo denominado capitalista.

Os autores afirmam que desde a sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, da sua subsunção à lógica do capital. O que muda é a forma de implicação do elemento subjetivo na produção do capital, que, sob o taylorismo/fordismo, ainda era meramente formal e com o toyotismo tende a ser real, com o capital buscando capturar a subjetividade operária de modo integral. Observa-se que as transformações produtivas, ocorridas nas últimas décadas, são responsáveis pelas mudanças no mundo do trabalho, pois as mesmas impuseram a um grande número de trabalhadores uma nova realidade no mercado de trabalho, realidade mais complexa, heterogênea e fragmentada.

De fato, isso ocorre, sobretudo, porque, a partir da década de setenta do século XX, o capitalismo pós-guerra passou a ser substituído pela nova ordem mundial que, mediada pela globalização da economia e pela transnacionalização das estruturas de poder, exerceram seus efeitos sobre a reestruturação do trabalho (GUIMARÃES, GOULART, 2002, p. 20).

Nesse contexto, Codo (1985) salienta que, ao ter-se o trabalho separado do sistema de produção capitalista, o homem pode deparar-se com o prazer e com um trabalho com significado, com um porquê e um para quê. Porém, no capitalismo, os homens deparam-se, na maior parte das vezes, com o trabalho tortura, contudo, dificilmente se dão conta desse aspecto em suas relações, pois no momento em que o trabalho assume sua face de tortura, apresenta-se com outra natureza, já não mais de promotora do desenvolvimento de sua identidade profissional, mas sim de sua alienação.

Dessa forma, o homem não percebe no resultado dos seus esforços o que ele produz, pois é nesse momento que o trabalho possui um significado que perpassa as demais necessidades, os valores e a subjetividade daquele que trabalha. Por isso é que se destaca a importância do trabalho como elemento essencial do ser social, como um dos grandes alicerces da constituição psíquica do sujeito como afirmam Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004, p. 278).

Constata-se que os seres humanos dedicam grande parte do seu dia e de sua vida para o trabalho. Ou seja, se o dia possui vinte e quatro horas, pelo menos um terço dele grande parte das pessoas passa trabalhando. Portanto, é pertinente enfatizar aqui a afirmação de Pinheiro e Monteiro (2007, p. 36): “O trabalho

constituiu-se para o homem como um verdadeiro sentido de vida, uma grande parte dos trabalhadores tem no trabalho o único elo social fora do convívio familiar”.

Segundo Guimarães e Goulart (2002), nos países de desenvolvimento tardio como o Brasil, a absorção da globalização e a transição para o novo capitalismo vêm ocorrendo à custa de muito sofrimento porque, na verdade, essa realidade é demarcada por novos paradigmas sociais, políticos, econômicos e tecnológicos que têm a pretensão de se adequarem às imposições de um mercado exigente, globalizado e bastante competitivo como nos dias atuais.

Atualmente, compreende-se que mudanças tais como: reestruturação produtiva, adoção de novos métodos gerenciais, implementação de novas tecnologias, terceirização, automação e precarização das relações de trabalho, entre outras, provocaram alterações no modo de produção e nas relações de trabalho. Todas essas transformações inseridas no mundo do trabalho trouxeram à tona um contexto de trabalho desafiador, difícil, incerto, sem proteção social, enfim, uma proliferação de atividades informais ou de baixos salários para muitos setores. Fatores esses que podem influenciar direta ou indiretamente na saúde mental dos profissionais envolvidos nesse contexto (GUIMARÃES, GOULART, 2002).

Pode-se perceber que o trabalho é um processo natural dos sujeitos, instintivo, ele vem, como evolução. Compreende-se que cada sujeito responde ao meio conforme sua estruturação psíquica, e que de acordo com a demanda que lhe está sendo imposta e exigida ele busca meios de descarga de energia, que são chamadas de vias colaterais de descarga, o que é, em princípio, saudável.

Para Freud (1930), trabalho é a capacidade que um sujeito tem de amar e trabalhar; e a sua saúde mental pode ser medida por essa capacidade. Capacidade de amar, porque implica em deixar de olhar somente para si mesmo e voltar os olhos a outro que é diferente e único; porque implica em ter recursos para lidar com a falta e as perdas recorrentes. Dessa maneira o sujeito estaria exercendo o trabalho.

A saúde mental dos profissionais já vem sendo estudada ao longo dos anos. Porém, foi somente após a Segunda Guerra Mundial que ocorreu o reconhecimento de que a saúde do trabalhador também envolvia a saúde psíquica e isso levou vários estudiosos, de diversas áreas, a pesquisar a inter-relação existente entre trabalho e saúde psíquica (SANTOS, 2008).

A saúde mental no trabalho, para Manes (2006), é entendida como uma relação entre fatores individuais, sociais, ambientais, estratégias de enfrentamento e as particularidades do contexto e características do trabalho. Pode ser vista por estes dois prismas: 1) O processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com doenças mentais crônicas no contexto globalizado; 2) Os problemas de saúde mental de origem ocupacional, que é o foco mais próximo deste trabalho.

O avanço dos estudos na área de saúde mental e trabalho nos últimos anos, e o desenvolvimento e refinamento de instrumentos e metodologias de pesquisa, têm permitido uma melhor compreensão do que seja a saúde mental. A influência das mudanças que têm ocorrido no mundo do trabalho e um melhor entendimento do fator causador faz com que a responsabilidade e o ônus do adoecimento do trabalhador não se tornem um problema que atinge tanto as empresas quanto os profissionais. (SANTOS, 2008, p. 21).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT- (1998), os principais problemas de saúde mental relacionados ao trabalho são os estados depressivos, o transtorno de ansiedade; o transtorno por estresse pós-traumático (TEPT); o estresse ocupacional, a síndrome de burnout e a karoshi (morte por excesso de trabalho). Dentre esses, o estresse ocupacional tem tido maior destaque devido sua alta relação com as mudanças estruturais no mundo do trabalho, tornando-o de grande incidência entre os trabalhadores.

De acordo com Jacques (2003), existem alguns estudos que retratam a saúde mental e trabalho, nos quais podem ser distinguidos em grandes conjuntos de modelos teóricos em saúde mental e trabalho que são: as teorias sobre estresse, a corrente voltada para o estudo da psicodinâmica do trabalho e o modelo formulado com base no conceito de desgaste mental.

A autora propõe dois eixos constituídos por abordagens teórico-metodológicas diferentes: o primeiro se refere ao diagnóstico de sintomas de origem “psi” e sua vinculação às situações de trabalho, com forte influência da epidemiologia, especialmente como referência metodológica; o segundo, cuja ênfase não recai no diagnóstico de doenças ocupacionais, mas nas experiências e vivências dos trabalhadores sobre seus cotidianos laborais e suas situações de adoecimento, influenciados pelos conhecimentos produzidos pelas ciências sociais e pela psicanálise.

Para Codo, Sampaio e Hitomi (1993), saúde e doença não são fenômenos isolados que possam ser definidos em si mesmos, mas estão vinculados ao contexto socioeconômico e cultural, tanto em suas produções como na percepção do saber que investiga e propõe soluções.

Segundo Codo e Vasques-Menezes (1999), a falta de realização pessoal no trabalho constitui-se como a tendência desse profissional a avaliar-se negativamente e, de forma especial, essa avaliação negativa afeta a habilidade na realização do trabalho e a relação com as pessoas que atendem. O trabalhador sente-se descontente consigo mesmo e insatisfeito com seus resultados no trabalho. Dessa forma, fica evidente a importância do bem-estar e da saúde do indivíduo no trabalho, pois é no trabalho que se passa a maior parte do tempo.

Os autores compreendem que na saúde/doença mental é preciso considerar que as pessoas vivem num constante processo de interação das várias esferas da vida e da variedade de significados e sentidos que constroem tanto individual como coletivamente, por isso a saúde e o sofrimento devem ser pensados também como resultados da história dessas interações.

Dessa maneira, resgatar aspectos do trabalho para a compreensão dos processos subjetivos e dos processos de adoecimento psíquico do trabalhador não significa isolar este problema dos demais aspectos de sua história de vida, seu percurso profissional anterior e sua situação imediata de trabalho. Pelo contrário, o que se busca é a interação das várias histórias que o trabalhador apresenta para falar da dimensão do seu sofrimento, tanto aquelas qualificadas como objetivas, que podem ser submetidas ao crivo da observação ou verificação, como também as que entendemos como subjetivas, não se oferecendo facilmente à nossa compreensão, por estarem relacionadas às representações e aos sentidos que o trabalhador lhes empresta.

Sabe-se que, embora os avanços no campo de estudos sobre saúde mental e trabalho tenham sido significativos, é preciso admitir que isso ainda não possibilita uma garantia suficiente aos trabalhadores para que tenham direitos a benefícios em razão de adoecimento psíquico provocado em situação laboral; nem traz ainda mudanças efetivas, em maior escala, nas condições objetivas e na organização do trabalho. Constata-se, porém, que esses estudos podem oferecer elementos importantes para fundamentar reivindicações sindicais em torno da saúde mental dos trabalhadores. Além disso, esses estudos possibilitam a criação de uma base

importante de conhecimento para auxiliar os profissionais de saúde na identificação do sofrimento dos trabalhadores (SANTOS, 2008).

Assim sendo, cabe a todos os profissionais comprometidos com a saúde mental do trabalhador difundir e alertar os colegas sobre as causas e sintomas que provocam as doenças mentais, a fim de que a lei possa ser utilizada com critério e, desta forma, permitir o resgate dos direitos dos trabalhadores, bem como de sua dignidade, principalmente dos trabalhadores que estão incluídos nas categorias profissionais invisíveis socialmente que se encontram em posições marginalizadas, sejam através da esfera política, social, cultural ou pessoal, refletindo assim numa precarização do trabalho.

Vive-se atualmente numa sociedade desigual, com alta concentração de renda nas mãos de poucos, de exclusão social para muitos e oportunidades para poucos, principalmente daqueles que sobrevivem do trabalho informal. Sabe-se que essas novas formas de condições e organização do trabalho no mundo contemporâneo possuem fatores que interferem nos processos de saúde e bem-estar orgânico e social dos trabalhadores.

Percebe-se que essa importância se confirma, sobretudo, na ausência do emprego, pois é especialmente na situação de desemprego que a centralidade da atividade de labor se evidencia de forma contundente, pois o desemprego é na contemporaneidade um dos assuntos mais preocupantes, visto que se destaca como um fenômeno mundial, segundo Cordeiro e Costa (2006).

Fischer, Martins e Oliveira (2000) defendem que é interessante fazer uma reflexão sobre a situação do trabalhador que se encontra fora do meio de trabalho, o que pode trazer consequências para sua saúde mental, uma vez que o trabalho representa algo tão significativo na vida dos seres humanos, tanto pela questão material quanto pelo reconhecimento social. Vemos que muitos trabalhadores convivem com o risco de achar natural o sofrimento decorrente das condições do seu trabalho, pois para estes o pior é ficar desempregado, por isso é que dizem que o desemprego é um fantasma que assusta, fragiliza e afeta a condição de subjetividade do trabalhador.

A influência do trabalho na vida do homem é tão intensa que atinge até mesmo aquelas pessoas que estão desempregadas, pois as mesmas vivem em um mundo que é regido no sentido de tempo de trabalho. Percebe-se que a inexistência

do tempo determinado, de um ritmo, de horários e obrigações estabelecidos, deixa um vazio na vida dessas pessoas.

Dessa maneira, compreende-se que se na vida da pessoa não predominar o caráter organizador da rotina, pode gerar uma desordem que expressa um profundo sentimento de inutilidade e superficialidade, diante do desafio de dar sentido a uma vida sem trabalho. Por isso é que, para Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), os desdobramentos patogênicos da organização do trabalho são destacados, por muitos estudiosos, como fonte preponderante dos agravos psíquicos relacionados às atividades laborativas.

Dessa forma, aludindo a Freud (1930), percebe-se que o amor e o trabalho são as duas grandes áreas da vida de um ser humano, pois o adulto vive porque reproduz através do amor e produz através do trabalho. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004, p. 279) chegam à seguinte definição:

Saúde mental é a capacidade de construir a si próprio e à espécie. Distúrbio psicológico, sofrimento psicológico ou doença mental são rompimentos dessa capacidade. Os dois eixos centrais da produção de si mesmo são a reprodução e a produção, o amor e o trabalho.

Portanto, o trabalho, que é o nosso objeto de análise, permite construir e expressar o indivíduo, pois é uma necessidade intrínseca do ser humano e pode ser considerado um fator importante de promoção da saúde. Através do trabalho, o ser humano se realiza e se desenvolve em suas várias dimensões: psicológica, social e econômica.

Quando as expectativas do trabalhador em relação à sua atividade profissional são concretizadas, este experimentará bem-estar; e quanto maior for o desafio e o apoio no trabalho, assim como a variedade e as oportunidades de aprender e de por em prática sua capacidade, maior será a probabilidade de que esta pessoa experimente uma sensação positiva. No entanto, nem sempre o trabalho cumpre esse papel, cabendo então compreender em que momento ele deixa de promover a saúde e passa a ter influência negativa sobre o indivíduo.

Segundo, Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), isso acontece quando o trabalho deixa de ser saudável, quando perde o significado para o trabalhador, quando não favorece seu desenvolvimento, quando exige uma capacidade de adaptação incompatível com a realidade do indivíduo, enfraquece os vínculos

coletivos, quando não lhe é dado chance de expressão, e é realizado sob condições materiais e psicológicas inadequadas que apontam para alienação e apatia no trabalho.

De acordo com os autores podemos perceber que o modo como os indivíduos executam o seu trabalho tem influência sobre a forma como pensam, como vêem a sua independência e a sua liberdade, isso auxilia o indivíduo a compreender e construir a sua identidade. Referindo-se ao prazer de fazer determinada tarefa, podendo assim manifestar os seus valores, suas competências, seu interesse, de desenvolver a sua autonomia e o seu senso de responsabilidade.

Dessa maneira compreende-se que na sociedade atual o trabalho produtivo é aquele que é realizado de forma responsável, pois como Manes (2006, p. 24) afirma:

O trabalho moralmente aceito é aquele realizado de forma responsável, respeitando os valores da sociedade. O trabalho que é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias possui sentido. Pois, faz com que as pessoas se relacionem entre si, contribuindo com o desenvolvimento da identidade de cada indivíduo. Dá oportunidade de ajudar e de ser ajudado por outro indivíduo, de ser reconhecido pelos outros. Contribui para o desenvolvimento de laços sociais.

Portanto, para esse autor, inserir-se no mundo do trabalho assinala a conquista de uma identidade pela qual é possível adquirir reconhecimento social, passando então o sujeito a pertencer ao mundo da cultura e nele definir-se um lugar e uma existência. No entanto, no esforço de alcançar-se esse espaço e ser reconhecido pela produção no olhar do outro, acontece um elevado gasto de energia psíquica para dar conta de despojar-se de desejos e vontades em nome da civilização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Além de seus benefícios direto e indireto, é também uma consequência da compreensão comprometida e abrangente das condições de vida no trabalho, incluindo aspectos como bem-estar social, saúde, segurança e capacitação sendo uma poderosa arma de competitividade de mercado, melhorando o desempenho e a produtividade além do aumento da confiabilidade do cliente.

Além da qualidade de vida, uma aliada imbatível é a motivação. O conhecimento da motivação humana é indispensável para que o administrador possa realmente contar com a colaboração irrestrita de seus colaboradores. A motivação funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve. O nível de motivação varia entre as pessoas e dentro de uma mesma pessoa através do tempo; percebe-se que cada pessoa já traz, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações, sendo importante, encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas. O importante, então, é agir de tal forma que as pessoas não percam a sua sinergia motivacional.

O desenvolvimento tecnológico, a globalização e a transformação da sociedade mostram que a capacidade de sobrevivência das empresas depende forte e diretamente das habilidades e características das pessoas que nelas trabalham. São as pessoas que pensam, interpretam, raciocinam, tomam decisões e agem dentro das empresas. Para que isso aconteça é necessário que seus funcionários ajudem as empresas a prosperarem e alcancem seus objetivos como a lucratividade e com excelência. Diante disso, é preciso que os recursos humanos das organizações executem seus papéis fundamentais, funções ou tarefas, da melhor forma possível para alcançar as metas determinadas com eficiência.

A partir dessas transformações laborais, o trabalho, categoria central na vida do indivíduo, passa a ser concebido no sistema como um produto de troca, e não como processo de constituição identitária da subjetividade. Essa característica produz implicações expressivas na saúde do trabalhador, que não reconhecidos pela sua atividade de trabalho se sentem inúteis aos pressupostos preconizados pelo sistema capitalista.

Identifica-se, ainda, que as transformações no mundo do trabalho acabaram por criar um contexto cada vez mais competitivo, principalmente para as categorias

que não se encontram tão preparadas para enfrentar as exigências crescentes nas relações trabalhistas, que essas categorias representam em seu meio. Por isso, acreditamos que cada vez mais não apenas as organizações relacionadas ao trabalho, como também a sociedade deve ficar atenta ao modo como elas encaram essas transformações no trabalho, nas atividades, e sobre o reflexo que elas impõem sobre as categorias profissionais que têm suas atividades mais suscetíveis de serem marginalizadas.

Todas essas mudanças no mundo do trabalho trouxeram à tona um contexto de trabalho com muitas barreiras, difícil, incerto, sem proteção social, enfim, com uma proliferação de atividades informais ou de baixos salários para muitos setores. Fatores esses que podem influenciar direta ou indiretamente na saúde mental dos profissionais envolvidos nesse contexto. Nesse sentido, entendemos que as relações trabalhistas, hoje em processo de degradação, precisam conceber os sujeitos como seres transformadores e pensantes e não como valor de troca, mas como valor constituinte da identidade do homem.

Além de reconhecimento existencial, o sujeito se reconhecendo no e pelo trabalho, há também a necessidade de ser reconhecido pelos pares. Desse modo, a classe trabalhadora precisa do coletivo, que lute não somente para atender a falácia sindicalista de aumento salarial, que faz do trabalho um valor de troca e não um valor de realização pessoal; não o concebendo como categoria central do sujeito, e como um grande operador de saúde mental.

REFERÊNCIAS

ABREU, Dias Francine. **Qualidade de vida no trabalho**. Monografia (um estudo de caso da empresa Elkem). Faculdade de Administração da Serra. 2008, p. 34.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educ. Soc., Campinas, vol.25, n.87, p. 335 -351, maio/ago, 2004.

AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos**: uma introdução. São Paulo: Atlas, 1979, 88-104.

A evolução do varejo no mundo. Disponível em: <<http://www.ascarassociados.com.br/servicos/evolucao.htm>> Acesso em: 04 mai. de 2014.

BACHER, Christian. **O capitalismo, Ética e da Paradoxon de auto-exploração**. 2007, p. 02.

BOHLANDER, George. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BREVIDELLI, M.M.; SERTÓRIO, S.C.M. **TCC - Trabalho de Conclusão de curso**. São Paulo: látria, 2010.

CARVALHO, R. Q. **Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação**. In: Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: Um Debate Multidisciplinar. Petrópolis: Vozes. 1994, p. 93-123.

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

_____, Amado Luiz. **Metodologia científica**. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

_____, Idalberto, **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos Humanos nas organizações**, Rio de Janeiro, Elsevier, 2005.

CODO, Wanderlei. **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo. Coletâneas da ANPEPP, 1997.

CODO, Wanderley; SORATTO, L.; MENEZES, Vasques. (2004). **Saúde mental e trabalho**. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & V. B. Bastos (Eds.), Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre, RS: Artmed.

CODO, W Sampaio, J.; Hitomi, A. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**. Petrópolis: Vozes, 1993.

CORDEIRO, Denise; COSTA, Eduardo Antônio Pontes. **Jovens pobres e a educação profissional no contexto histórico brasileiro**. Revista Trabalho Necessário, ano 4 – número 4, 2006.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. **Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2003.

FERNANDES, E. Conte. **Qualidade de vida no trabalho – Como medir para melhorar**. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996, p. 44-49.

FISCHER, Frida Marina; MARTINS, Ignez Salas; OLIVEIRA, Denize Cristina. **Relatório final do Projeto: Saúde, educação e trabalho nos Municípios de Monteiro Lobato e Santo Antônio do Pinhal, SP**. Vol. iii. São Paulo, 2000.

FLECK, M. P. A, Leal OF, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, Santos L, Pinzon V. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida**. Rev Bras Psiquiatr, 1999; 21(1): 19-28.

FREUD, Sigmund. **“O mal estar na civilização”**, in Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. Edição standard brasileira [Vol. XXI]. Rio de Janeiro, Imago. [Trabalho publicado em 1930].

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULART, I. B; GUIMARÃES. **Cenários contemporâneos do mundo do trabalho**. In: Goulart. I. B. (Org) Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 17-36.

LOPES, M. H. B. M. **Pesquisa qualitativa em saúde: múltiplos olhares**. São Paulo: Hucitec, 2005.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MATOS, F. G. Fator Qualidade – **Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997, 38-49.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estagiário**. 3ª ed. São Paulo: Futura, 2000.

MEZZOMO, Clóvis. **Da sua Vida e dos Seus Negócios**. Sorocaba/SP, 2001, p. 182-194.

MÉSZÁROS, István. **A Globalização Capitalista é Nefasta**. 2004, Disponível em www.voltairenet.org. Acesso em 26/10/10.

MINAYO, M. C. S, Hartz ZMA, Buss, PM. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência, Saúde Coletiva 2000.

_____, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 10ª ed. São Paulo. Hucitec, 2006.

NADLE, David A. & LAWLER, Edward E. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983, p. 97-114.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina (PR): Midiograf; 2001.

OVEJERO BERNAL, Anastasio. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

OLIVEIRA, Simone. **A qualidade da qualidade**: uma perspectiva em saúde do trabalhador. Centro de Estudos de Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro/RJ. Brasil, 1997, p. 627.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho** – Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994, p. 63.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social**: estudos contemporâneos II. 1999.

SANTOS, Daniela Cristina. **A Gestão de Pessoas na capacitação em Terapia Ocupacional em Saúde Mental no Trabalho: Novas Competências e Mercado**, - Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, São Carlos, Jan – jun, 2008, n.1, p. 17-35.

WOLECK, Aimoré. **O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica**. Santa Catarina, 2005. Disponível em: <www.icpg.com.br> Acesso em: 09 mar. 2014.