



ECONOMIA SOLIDÁRIA, TRABALHO E GESTÃO

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM O AVANÇO DA TECNOLOGIA E AS ALTERNATIVAS DE UM VIVER COM QUALIDADE

¹BARBOSA, J.R.C., UFRJ, jbeta@mecanica.coppe.ufrj.br

²MACHADO, Luciana F., UFRJ, machado.lucianaf@gmail.com

³ JESUS, Henrique de Oliveira Santos Vieira de, UFRJ, oliveirahenrique2005@gmail.com

IANIA, C.S.T., UFRJ, ianiacassia@oceanica.ufrj.br

AMARAL, M.J.C., UFRJ, zeze@poli.ufrj.br

RESUMO

Este artigo visa propiciar de forma mais contextual, o significado das ações em QVT-Qualidade de Vida no Trabalho, explicitando sua criação, permeada por sua evolução na vida do trabalhador, trazendo para sua vida profissional segurança, confiabilidade e satisfação sob a ótica das ações desenvolvidas dentro das unidades do campus Fundão da UFRJ. O ser humano precisa de ter suas necessidades básicas atendidas para que possa evoluir, reproduzir e produzir em sociedade. Por ser um ser social, o homem tem a necessidade de aceitação, amor, compreensão e de um ambiente que possibilite seu desenvolvimento e aprimoramento enquanto profissional. A qualidade de vida no trabalho trouxe um diferencial para o trabalhador no tocante aos seus anseios e equilíbrio profissional. O trabalho evoluiu com o homem sem sair dele, desde a época das cavernas o homem procura através do trabalho obter não somente o seu sustento, mas sua morada, vestuário e conseqüentemente a possibilidade de manter sua família.

Palavras-chave: QVT, Qualidade de Vida no Trabalho, Trabalho, Qualidade de Vida, Motivação

INTRODUÇÃO

O presente artigo baseia-se na pesquisa que está sendo desenvolvida para minha dissertação de mestrado em Gestão Participativa do NIDES/UFRJ como tema central a QVT – Qualidade de Vida no Trabalho, sua implementação através de alguns centros e unidades dentro do campus Fundão da UFRJ além de estar vinculada à minha experiência enquanto funcionária desta instituição pública de ensino e pesquisa e na trajetória das ações relativas ao trabalho que não somente vivenciei, como observei sua modificação ao longo dos anos, na tentativa de uma melhor estrutura para o desenvolvimento das atividades profissionais dos funcionários desta instituição onde trabalho desde 1982. Pude vivenciar as mudanças que foram ocorrendo e nas transformações que com elas, influenciaram mudanças significativas aos trabalhadores, que tiveram que se ambientar ao uso de novas tecnologias, nem sempre recebendo um treinamento adequado para o novo exercício de suas atribuições profissionais. Nesse tocante, os outros autores deste artigo, também demonstram suas visões enquanto funcionários da mesma instituição bem como suas vivências em relação às modificações no



conceito trabalho e no desenvolvimento de ações pertinentes ao seu melhor desenvolvimento profissional.

Dentro deste contexto, algumas ações foram sendo implementadas ao longo dos anos, baseadas em novidades da reengenharia e fundamentada na ergonomia, que veio para fazer uma revolução nos ambientes organizacionais, avaliando as condições do trabalhador na prevenção de acidentes, uso de equipamentos de produção individual, entre outros direcionamentos no intuito de tornar os processos laborais mais salubres para que o trabalhador desenvolva suas atividades com plenitude, segurança e realização. A Tabela 1 a seguir reproduz essas definições em comparativo referencial trabalho x homem dentro de uma visão ergonômica.

Tabela 1: As definições sobre o referencial trabalho x homem com base em uma visão ergonômica.

REFERENCIAL	DEFINIÇÃO
O homem	Características físicas, fisiológicas, psicológicas e sociais do trabalhador; influência do sexo, idade, treinamento e motivação.
A máquina	Entende-se por máquina todas as ajudas materiais que o homem utiliza no seu trabalho, englobando os equipamentos, ferramentas, mobiliário e instalações.
O ambiente	Estuda as características do ambiente físico que envolve o homem durante o trabalho, como a temperatura, ruídos, vibrações, luz, cores, gases e outros.
A informação	Refere-se às comunicações existentes entre os elementos de um sistema, a transmissão de informações, o processamento e a tomada de decisões.
A organização	É a conjugação dos elementos acima citados no sistema produtivo, estudando aspectos como horários, turnos de trabalho e formação de equipes.
As consequências do trabalho	Aqui entram mais as questões de controles como tarefas de inspeções, estudos dos erros e acidentes, além dos estudos sobre gastos energéticos, fadiga e “stress”.

FONTE: Itiro Iida, Ergonomia, Projeto e Produção.



OBJETIVOS

O objetivo principal deste trabalho é elencar as práticas e ações implementadas em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) existentes em algumas unidades, de forma isolada ou em parceria entre órgãos, com coparticipação financeira ou gratuita no Centro de Tecnologia, sindicato (SINTUFRJ), COPPE, SESAT, Parque Tecnológico, entre outros dentro do Campus da UFRJ na Cidade Universitária da Ilha do Fundão, que servem como um paliativo para uma qualidade de vida no trabalho com ampliação de ações efetivas e de impacto na vida do trabalhador.

A identificação dessas ações e sua divulgação no tocante aos locais onde são desenvolvidas, seus desdobramentos e público-alvo, contribui um incentivo para que um número maior de trabalhadores possam ser engajados e conscientizados dessas políticas contributivas para seu bem estar pessoal, social e profissional, bem como encorajar para que mais ações sejam elaboradas e implementadas no sentido de proporcionar ao trabalhador uma qualidade de vida que impacte diretamente no âmbito profissional e social.

MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa baseia-se principalmente em identificar as ações através de uma pesquisa de suas localizações, fazendo um diagnóstico de sua abrangência no tocante aos usuários que são funcionários da instituição.

A qualidade de vida, impacta diretamente na QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), quando ela contribui para o bem-estar do trabalhador. As empresas privadas estão cada dia mais inovando e investindo em qualidade de vida no trabalho. No caso específico desse trabalho de pesquisa acadêmica, pode ser observado os entraves que essas ações carregam em suas implementações, não pela falta de capacidade dos gestores, mas por não existir uma verba ou rubrica específica para que elas ocorram. A qualidade de vida no trabalho para muitas empresas privadas, é o diferencial que proporciona a aquisição dos melhores profissionais, que estão mais preocupados em desenvolver suas atividades profissionais em um ambiente mais desestressante, humanizado e que ofereça inovações para um trabalho de qualidade e valorização profissional. LIMONGI-FRANÇA (2004) faz uma referência específica ao mundo empresarial, mas que se encaixa perfeitamente em todas as áreas de trabalhadores, incluindo os que estão em organizações governamentais, como é o caso dos funcionários da UFRJ. Limongi-França explicita que no mundo empresarial, os alinhamentos organizacionais e da dimensão humana são crescentes e frequentes, aumentando as chances de



um crescimento dentro da empresa, onde deva existir a compreensão de um processo de construção no administrar o bem-estar do funcionário em suas competências e habilidades.

Maslow ao priorizar os cinco tipos de necessidades humanas obedecendo uma hierarquia de valores, as descreveu como forma de minimamente satisfazer o ser humano nas suas necessidades básicas evoluindo para as necessidades superiores. Dentro das especificidades das necessidades descritas por Maslow, podemos descrevê-las da forma:

- Necessidades Fisiológicas ou Básicas:

Na hierarquia de Maslow as necessidades fisiológicas ou básicas são as vitais para a vida do ser humano, como o ar que respiramos, a água para sanar nossa sede e nossa higiene, além de servir para a produção de alimentos, o vestuário protetor do corpo e das intempéries, um abrigo para que possamos descansar e nos abrigar, locomoção para que possamos ir e vir para o lazer, o trabalho e outros direcionamentos necessários durante nossa vivência em sociedade e condições de trabalho com segurança, ergonomia e prevenção em sua saúde física e mental.

- Necessidades de Segurança:

São as previstas como ameaças externas, latrocínio e vandalismo, prevenção na escassez de alimentos, proteção para crianças, leis disciplinares que coíbam a desordem, trabalho digno e com chefias apropriadas e que levem em conta a prevenção de acidentes e a segurança do trabalhador, proteção e dignidade para uma vida em sociedade estável e estabilidade no emprego, aposentadoria digna e certa, atendimento básico em saúde e com qualidade.

- Necessidades Sociais ou de Aceitação:

Aceitação familiar e pela sociedade em que vive, participação familiar e do meio social, associação a outras pessoas, torcidas, clubes, afeição, atenção e carinho no convívio familiar, estímulos e encorajamento para prosseguimento de lutas pessoais e profissionais, amar e ser amado.

- Necessidades de Auto-estima ou Ego Status



Direito ao indivíduo de poder contar com amizades e familiares, respeito e dignidade no convívio, reconhecimento social pelos méritos e valores próprios, aprovação, autoridade respeitada, apresentação com aceitação por seus títulos conquistados, disputa baseada em seus valores e potencialidades, dominação ao próximo.

- Necessidades de Auto-realização:

Permissão da liberdade de novas experiências, realização dos desejos, inovação, criação, autodesenvolvimento de suas competências, crescimento e evolução profissional, pessoal, social, assumir novas responsabilidades e desafios, ajuda ao próximo e transmitir experiências e conhecimentos.

As necessidades explicitadas anteriormente poderão ser melhor visualizadas no Quadro 1:

Quadro 1 – As necessidades Humanas explicitadas segundo Maslow

NECESSIDADES HUMANAS				
Fisiológicas	Segurança	Sociais	Auto-Estima	Auto-Realização
Ar	Ameaças	Aceitação	Estima	Autonomia
Água	Privações	Participação	Respeito	Liberdade
Alimento	Proteção	Associação	Apreço	Liberdade para realizar novas experiências
Vestuário	Ordem	Afeição	Reconhecimento	Liberdade para inovar
Abrigo	Estrutura	Carinho	Aprovação	Liberdade para criar
Locomoção	Limites	Atenção	Consideração	Liberdade para se autodesenvolver
Condições de trabalho	Lei	Toques	Reputação	Experimentar
Sexo	Justiça	Estímulos	Dignidade	Crescer
	Previsibilidade	Amar	Autoridade	Autodesenvolvimento
	Chefe justo	Ser amado	Importância	Desafios
	Dependência	Sexo	Prestígio	Novas responsabilidades
	Protetor		Título	Ajudar o próximo
	Estabilidade		Fama	Transmitir ao próximo
	Aposentadoria		Dominação	
	Plano de Saúde		Sexo	



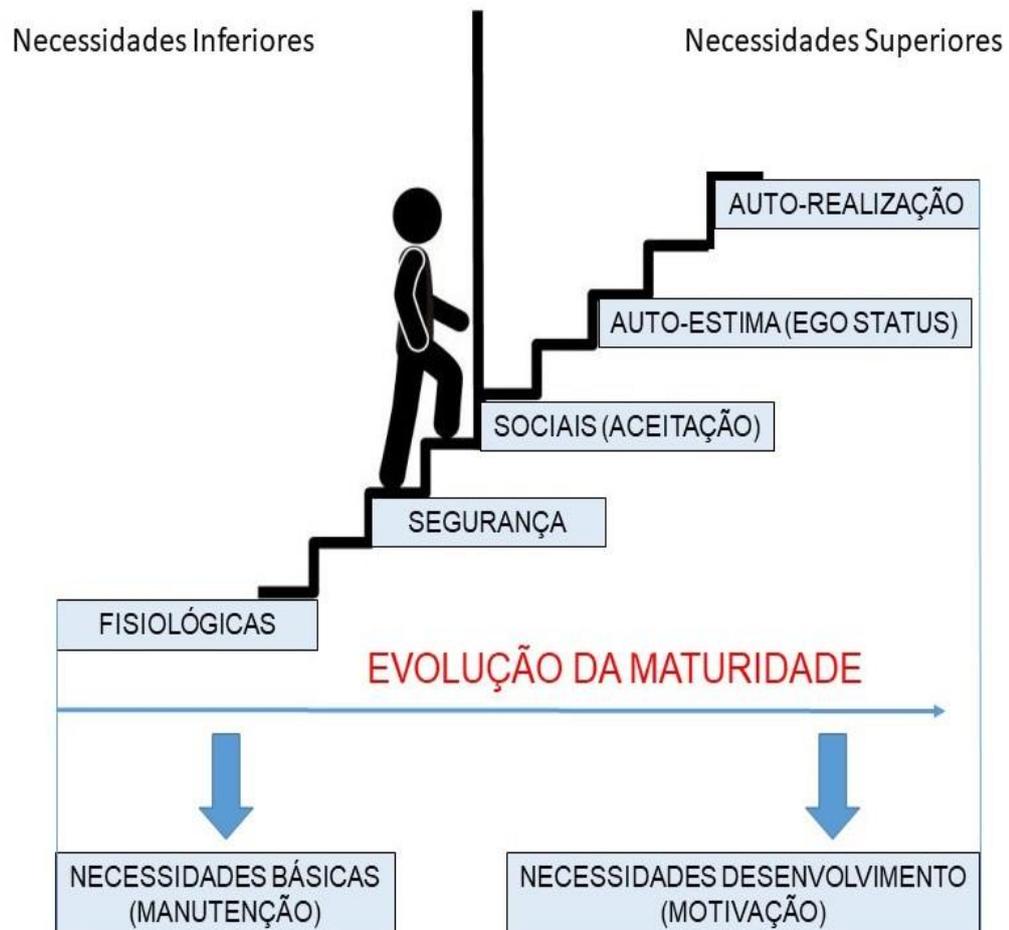
Sexo			Sexo
Básicas (Manutenção)		Desenvolvimento (Motivação)	

FONTE: Motivação, a Famosa Teoria de Maslow (Adilson Azevedo Silva)

Dentro do exposto pelos vários segmentos das necessidades humanas segundo Maslow, a QVT absorve essas teorias como parte de suas ações motivacionais para o trabalhador tanto como profissional quanto ser social e familiar, contribuindo para o seu crescimento e realização. A figura 1 reproduz, segundo Maslow, as necessidades básicas na manutenção do ser humano e as que reproduzem o seu desenvolvimento e motivação.

Figura 1: A teoria motivacional através das necessidades humanas de Maslow

TIPOS DE NECESSIDADES HUMANAS SEGUNDO MASLOW



Fonte: Motivação, A Famosa Teoria de Maslow (Adilson Azevedo Silva), construção da autora.



A QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), retratada por SAVIANI (2007) afirma que o homem é um ser social e, portanto, ele tem uma necessidade natural e eterna de produzir, renovar, crescer através do seu trabalho, onde ele se diferencia dos animais a partir do momento em que começa a produzir sua subsistência.

SIMONI (1996) retrata que esse processo de evolução foi gradativo e com uma variável de erros e acertos, em que a passagem do machado de pedra para uma viagem à lua foi referendado pelo acúmulo de conhecimentos garantidos por séculos de estudos e trabalhos práticos e acadêmicos. Assim, o homem tem o passar da história do trabalho originado pela sua própria sobrevivência, passando pela escravidão, colonização, feudalismo e capitalismo em todas as suas formas, onde o mundo do trabalho chega ao final do século XX apresentando uma conjuntura diferenciada e com novos valores.

BARBOSA (2008) descreve com argumentos baseados na teoria de Maslow essa nova trajetória profissional, em que o trabalhador não somente luta por melhores salários e um quadro de carreira que o faça progredir enquanto profissional, ele anseia por melhorias que venham contribuir para que sua qualidade de vida seja o mais próximo da realização plena dentro de suas atividades funcionais. Um ambiente adequado e que não lhe ofereça riscos para sua saúde física e mental começa a ser pensado e exigido como facilitador para um melhor desempenho de suas atividades. Com a evolução dentro desse processo, novas demandas foram sendo apresentadas e com elas surge a necessidade de alternativas que minimizem os conflitos profissionais, o cuidado com a saúde física/mental do trabalhador, motivado por um trabalho continuado e com vistas ao complexo mundo das mudanças efetivas, onde poucas vezes a valorização da expressão “custo/benefício” foi tão efetivamente empregada.

Estudos apontam que o absenteísmo entre os profissionais das diversas áreas tem sido crescente por doenças e patologias oriundas do trabalho. Nesse contexto a prevenção com a saúde ocupacional e organizacional deve ser uma preocupação dos gestores, e um norte para que ações sejam cada vez mais estudadas e implementadas para evitar os afastamentos, e aposentadorias precoces.

Assim como as mudanças trouxeram significativas contribuições para a melhoria da vida do trabalhador, tanto na sua forma de ambiente organizacional quanto nas leis que



regulamentam suas atividades diárias, também foram surgindo patologias dele oriundas. DEJOURS, C. (1988) em sua análise com vários profissionais das mais diversas áreas traduz não somente a incerteza do complexo mundo homem x trabalho, mas uma preocupação real ao surgimento dessas psicopatologias ao citar que “apesar da adaptação do trabalho ao homem e da adaptação do homem ao trabalho, os riscos permanecem grandes, as condições de trabalho continuam sendo de uma dureza excepcional; incidentes e acidentes não são excepcionais.”

A relação das patologias originadas pelo trabalho é muito mais complexa e com desdobramentos dentro de uma única vertente, o trabalho, com suas causas e efeitos, com seus amores e paixões, alegrias e dissabores, mas sempre o trabalho. Podemos sinalizar algumas definições das doenças profissionais mais usualmente conhecidas e que causam grande absenteísmo entre os profissionais de todas as áreas. A Tabela 2 a seguir apresenta resumidamente os riscos que afetam diretamente a saúde do trabalhador e conseqüentemente o surgimento de tão diversificadas patologias.

Tabela 2: Resumo de Riscos e seus Derivados

RISCOS			
ERGONÔMICOS	BIOLÓGICOS	QUÍMICOS	FÍSICOS
Postura	Microorganismos	Poeiras	Ruído
Esforços	Vírus	Gases	Vibrações
Iluminação	Bactérias	Vapores	Radiações ionizantes e não ionizantes
Ritmo de trabalho	Fungos	Fumos	Temperaturas extremas
Monotonia	Bacilos	Névoas	Pressões anormais
Fatores estressantes	Animais roedores, peçonhentos e insetos	Neblinas	
Organização do trabalho		Substâncias químicas em geral	

FONTE: Qualidade de Vida no Trabalho, Mario Sgnorini, pág.53

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa identificou ações amplas em vários segmentos dentro da instituição, tais como: coral, yoga, dança, lutas marciais, incentivo à qualificação, palestras, horto, cuidado com animais, feiras artesanais e alimentícias, mostra de talentos, cursos preparatórios para vestibular e mestrado, academias, programas anti-tabagismo e drogas, pilates, fisioterapia,



ginásticas laborais, medição dos níveis de glicose e hipertensão arterial, campeonatos de futebol, além de convênios viabilizando as atividades em órgãos conveniados para natação e hidroginástica, identificando dentro destas atividades incentivo à qualificação como oriunda da própria instituição enquanto órgão governamental.

A observação por parte dos autores, que são funcionários da instituição pesquisada além de alunos do curso de mestrado do NIDES/UFRJ (em áreas distintas) durante a pesquisa, ressaltou a importância da necessidade de uma maior divulgação entre os funcionários no tocante aos locais onde essas ações estão sendo realizadas e em que segmento elas estão direcionadas e seu público-alvo, para que seu aproveitamento seja maior e tenha uma adesão mais ampliada de trabalhadores conscientes da sua importância sobre a sua qualidade de vida e conseqüentemente seja o viés transformador para uma transformação na sua qualidade de vida no trabalho.

O resultado dessa mudança pode ser avaliado através da variação ao entendimento da QVT. Não é negado que na maioria dos casos sejam elaboradas no sentido de melhorar com a qualidade de vida funcional a produção obtida através dela, porém o foco principal desta pesquisa é apresentar essas ações como alternativas para uma transformação na melhoria do seu ambiente organizacional e conseqüentemente a evolução social e profissional do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentro de uma ótica mais ampla, o objetivo geral desta pesquisa visa corroborar a existência das ações em QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) voltadas para a qualidade de vida no trabalho dentro da UFRJ, Campus Fundão, validando a sua prática, difundindo a importância desses projetos sobre a trajetória profissional do trabalhador.

MARTINS (2000) ao descrever um breve histórico a respeito do trabalho retrata que esses processos nem sempre foram tarefas salutares, pois nos retrata a passagem da escravidão do homem pelo homem em detrimento de uma superioridade que somente existia em suas formas de condutas sociais, em que o escravo não era considerado um sujeito de direitos e sim de deveres, apenas o de servir, trabalhar até o fim de sua existência. Platão e Aristóteles deram ao trabalho sua visão pejorativa, onde apenas a força bruta era exercida, sem o significado de realização pessoal, cabendo aos escravos a realização de trabalhos considerados pelos pensadores e políticos como indigno. Com a evolução nas relações de



trabalho, desde a idade média, em que o artesanato e o cultivo da terra eram vistos como parcos trabalhos de subsistência e a maior parte da produção era designada aos senhores feudais, o trabalho tem atravessado mudanças significativas na sua concepção funcional e a QVT vem como diferencial transformador para não só qualificar o trabalhador, mas para dar à ele condições plenas de conforto, segurança e evolução para que possa desempenhar suas atividades profissionais com qualidade e prazer.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R.L.C. (1995). “O que é Sindicalismo”, São Paulo, Abril Cultural: Brasiliense.

BARBOSA, J.R.C. (2008). “Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade ou Utopia”. Monografia de conclusão de curso de graduação em Serviço Social, Universidade Estácio de Sá.

DEJOURS, C. (1988). “A Loucura do Trabalho, estudo de psicopatologia do trabalho”, Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira, 3ª edição, Editora Cortez, São Paulo, SP.

IIDA, I. (1990). “Ergonomia – Projeto e Produção”, Editora Edgard Blücher Ltda., São Paulo, SP.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. (2004). “Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial”, Editora Atlas S.A., São Paulo, SP.

MARTINS, S. P. (2000). Breve histórico a respeito do trabalho. *Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo*, 95, 167-176. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>.

SAVIANI, D. (2007). “Revista Brasileira de Educação”, v. 12, n. 34, jan./abr

SIGNORINI, M. (1999). “Qualidade de Vida no Trabalho – e as Dimensões da Satisfação do Saber e do Sagrado no Trabalho Significativo”, Taba Cultural, Rio de Janeiro, RJ.



SILVA, A.A. (2018). “Motivação – A Famosa Teoria de Maslow”, 1ª. Edição. Editora Delasylvio Ltda. Campinas, SP.

SIMONI, M. (2004). “Trabalhar é Preciso: Reflexões sobre o Conceito do Trabalho Humano e suas Implicações para a Engenharia de Produção”, Santa Maria: sCHDs Editora.

<<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3>> Acesso em 05 de mai.2019.

<<http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/trabalho-trade-unions.html>
Acesso em 05 de mai.2019.

<<https://www.google.com/search?q=tip%C3%B3grafo&oq=tip%C3%B3grafo&aqs=chrome..69i57j0l5.2098j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>> Acesso em 05 de mai.2019.

<<http://www.scielo.br/pdf/rbr/v49n1/06.pdf>> Acesso em 06 de mai.2019.

<<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/520004-o-sofrimento-no-trabalho-artigo-de-christophe-dejours>> Acesso em 09 de mai.2019.

<<https://www.youtube.com/watch?v=towL8ER0qno>> Acesso em 09 de mai.2019.

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>> Acesso em 09 de mai.2019.

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>> Acesso em 21 de mai.2019.