



I SIPAT

Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho da Prefeitura Universitária





Qualidade de Vida no Trabalho x Comportamento Seguro

Palestrante: Alzira das Neves Monteiro da Trindade

Psicóloga em Saúde do Trabalhador

Seção de Saúde e Atenção ao Trabalhador / Coordenadora da CISSP

alzirapsy@gmail.com



O QUE É QUALIDADE DE VIDA DENTRO DA EMPRESA ?





O QUE É QUALIDADE DE VIDA DENTRO DA EMPRESA ?

Se pensarmos nas práticas médicas, constataremos uma limitação nos próprios programas, ao ignorarem: as doenças; os acidentes do trabalho; a morte; a dor física; o sofrimento mental e moral; a falta de liberdade e de autonomia dos sujeitos; a imposição de relações individuais e solitárias; a hierarquização dos postos de mando e os conflitos interpessoais; a organização de trabalho;



O QUE É QUALIDADE DE VIDA DENTRO DA EMPRESA ?

A subordinação de homens e mulheres ao orçamento das empresas, e tantas outras dimensões.

É incorreto interpretar esses programas de “embelezamento” da empresa como programas de qualidade de vida dos trabalhadores, quando persistem omissões de diagnósticos, subnotificações de doenças, persistência de condições insalubres, baixos salários, precarização do trabalho, relações autoritárias e abuso de poder, que evidenciam a violência psicológica, de que são vítimas, e tantos outros aspectos importantes totalmente suprimidos e esquecidos.

OS PRIMEIROS ESTUDOS SOBRE A SATISFAÇÃO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO

1. O ser humano, de modo geral, tem aversão essencial ao trabalho e o evita sempre que possível;
2. Devido a essas características humanas de aversão ao trabalho, a maioria das pessoas precisa ser coagida, controlada, dirigida, ameaçada de punição para que se esforce no sentido da consecução dos objetivos organizacionais;
3. O ser humano, de modo geral, prefere ser dirigido, quer evitar responsabilidade, tem relativamente pouca ambição e quer garantia acima de tudo (McGREGOR, 1980: 41s.).



OS PRIMEIROS ESTUDOS SOBRE A SATISFAÇÃO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO

O autor propõe então uma outra forma de ver o indivíduo na organização e denomina de Teoria Y, cujas pressuposições principais são:

1. O dispêndio de esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o jogo ou o descanso;
2. O controle externo e a ameaça de punição são os únicos meios de estimular o trabalho em vista dos objetivos organizacionais.





Os primeiros estudos sobre a satisfação do indivíduo no trabalho

3. O compromisso com os objetivos é dependente das recompensas associadas a sua consecução;
4. O ser humano comum aprende, sob condições adequadas, não só a aceitar responsabilidades como a procurá-las;
5. A capacidade de usar um grau relativamente alto de imaginação, de engenhosidade e de criatividade na solução de problemas organizacionais é mais amplamente distribuída na população do que geralmente se pensa;



McGregor (1967) é enfático ao afirmar:

[...] a menos que o próprio emprego seja satisfatório, a menos que se criem oportunidades na situação de trabalho, que permitam fazer dele próprio uma diversão, jamais lograremos conseguir que o pessoal dirija voluntariamente seus esforços em prol dos objetivos organizacionais (p.36).



OS PRIMEIROS ESTUDOS SOBRE A SATISFAÇÃO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO

No Brasil, alguns movimentos com relação ao estudo e à pesquisa da QVT, na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA os pesquisadores Tarcisio R. Quirino e Odiva S.Xavier têm realizado estudos e pesquisas no intuito de identificar métodos ou abordagens mais adaptáveis à nossa cultura.

[...] a Qualidade de Vida é uma abordagem que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho. Ela tem representado, na literatura de organizações e de recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era abordado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho (p.72).

OS PRIMEIROS ESTUDOS SOBRE A SATISFAÇÃO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO

A pesquisa foi realizada com 429 servidores da EMBRAPA, divididos em dois grupos. O primeiro, formado por 238 pesquisadores e o segundo, por 91 servidores de apoio. Entre os aspectos deficientes estão:

- Oportunidade para participar de treinamento em capacitação contínua;
- Salário indireto;
- Promoções justas;
- Aumento de salário proporcional ao desempenho;
- Influência sobre os objetivos e políticas da unidade;
- Oportunidade de assumir riscos;
- Oportunidade de ser treinado em pós-graduação.





As pesquisas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Para Fernandes e Gutierrez (1987), QVT “ é usada para designar experiências de humanização do trabalho, envolvendo a reformulação dos cargos e a reestruturação dos grupos de trabalho com a participação dos afetados” (p. 7).

Quanto à participação, os autores apresentaram várias empresas no Brasil que vêm desenvolvendo programas eficientes, visando a uma maior participação dos seus empregados.

A “participação” é vista por Fernandes e Gutierrez (1987) como “um dos mais importantes fatores comportamentais intervenientes na Qualidade de Vida no Trabalho” (p. 9). Os pesquisadores da UFRGS têm usado em suas abordagens os modelos teóricos de Werther e Davis e Hackman e Oldham, operacionalizando-os e adaptando-os para aplicações em empresas nacionais.



As Pesquisas na Universidade Federal de Minas Gerais

Sob a coordenação do Prof. Lúcio Flávio R. de Moraes, a UFMG conta atualmente com um grupo de pesquisa que investiga os efeitos da automação na QVT do trabalhador.

Moraes et al. (1988), usando o modelo de Hackman e Oldham, apresentaram à comunidade científica o desenvolvimento de uma pesquisa piloto sobre QVT, do trabalhador do setor de informática de Minas Gerais.

Em recentes entrevistas o Prof. Lúcio F.R. de Moraes e a Prof^a Zélia M. De Kiliminik (RESGATAR, 1989) destacaram a importância dos estudos para diagnóstico do grau da QVT, como meio de planejamento de recursos humanos e “ para um melhor relacionamento entre o Capital e o Trabalho “ (p. 22).



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barreto, Margarida Maria Silveira
Violência, saúde e trabalho: uma
jornada de humilhações/Margarida
Maria Silveira Barreto. – 3.reimpr. –
São Paulo: EDUC, 2013.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Rodrigues, Marcus Vinícius

Qualidade de Vida no Trabalho:

evolução e análise no nível

gerencial/Marcus Vinícius Rodrigues.

– 14.ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2014