

TRABALHO E VIDA: UMA DICOTOMIA NEM SEMPRE HARMONIOZA, MAS SEMPRE NECESSÁRIA À VIDA HUMANA

Patricia Ap Osti Salvador
Orientador: Prof. Adolfo Santos Turbay

RESUMO

O presente artigo nos mostra que a relação entre qualidade de vida e trabalho força cada indivíduo a definir seus ideais e perspectivas. A satisfação na tarefa ou ambiente dependerá dos valores interiorizados ao longo da vida, o qual é proveniente da cultura adquirida. É importante ressaltar que a cultura muda no tempo e espaço conforme os acontecimentos sociais. Ou seja, o que é almejado por uns, não é relevante para outros. Como a vida pessoal e/ou social interage continuamente com o trabalho, a qualidade deve estar presente em ambos. Dentro ou fora da organização cada indivíduo precisa compreender os limites e necessidade do próximo a fim de contribuir para uma harmonia contínua. Especificamente no ambiente laboral esta harmonia entre homem e trabalho acarretará maior benefício à saúde humana e por consequência aumento na produtividade e lucro das empresas. A busca desse ideal tem e deve continuar a motivar empresa e empregado.

Palavras-chaves: Qualidade de vida, trabalho, cultura.

ABSTRACT

This paper shows that the relationship between quality of life and work forces each individual to define his ideals and perspectives. The satisfaction in the task or environment depend on the values internalized throughout life, which is acquired from the culture. Importantly, the culture changes in time and space as social events. That is, what is desired by some, is not relevant to others. As the personal life and / or social continuously interacts with the work, the quality must be present in both. Inside or outside the organization each individual must understand the limits and necessity of close to still contribute to a harmony. Specifically in the workplace harmony between man and this work will bring greater benefits to human health and consequently increase productivity and company profits. The pursuit of that ideal has and must continue to motivate company and employee.

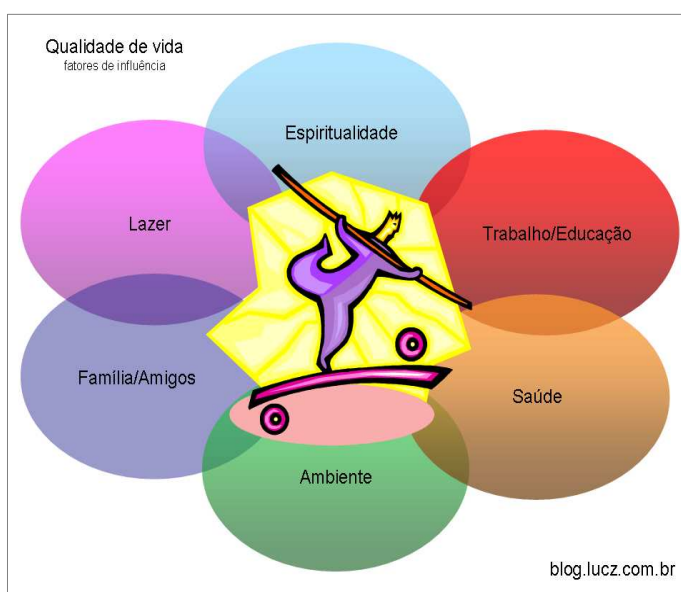
Key-words: Quality of life, work, culture.

INTRODUÇÃO

O QUE É QUALIDADE DE VIDA?

Por se tratar de um assunto tão complexo e subjetivo podemos encontrar diversas definições de Qualidade de Vida, na grande maioria das vezes similares.

Giovanni Pires, por exemplo, afirmou em 1998 que Qualidade de Vida tem a ver com a forma como as pessoas vivem, sentem e compreendem o seu quotidiano. Compreende aspectos como a saúde, a educação, o transporte, a moradia, o trabalho e a participação nas decisões, em situações muito variadas como o atendimento digno em caso de doença e de acidente, o nível de escolaridade, o conforto e a pontualidade nas deslocações, a alimentação em quantidade suficiente e em qualidade e até a posse de eletrodomésticos. Com o passar dos tempos a qualidade de vida passou a ser cada vez mais alvo de estudo e reflexão, e a partir dos anos 80 começou a ser encarada numa perspectiva multidimensional: biológica, psicológica, econômica e cultural, uma vez que a qualidade de vida depende destes fatores e é subjetiva.



Fonte: essenciadahumanidade.blogspot.com

Contudo para muitos está associada apenas a dinheiro ou status. Acredita-se que quanto maior o poder aquisitivo mais qualidade o indivíduo adquire e se torna cada vez mais feliz. Mas a felicidade é na verdade um estado de espírito, que influenciada por cultura e valores mostra nossos desejos e sonhos mediante a realidade em que vivemos, ou seja, o que é importante para uma pessoa, pode não fazer a menor diferença para outra, e é nesse momento que identificamos o quanto a qualidade de vida é subjetiva.

Assim entendemos que nossas atitudes estão diretamente relacionadas com a habitualidade do dia a dia, dependerá da nossa realidade e oportunidades durante a vida. Mas independente da oportunidade precisamos ter claro nosso objetivo. Uma vez que a qualidade de vida é consequência de vários fatores subjetivos, a conscientização é essencial para mudança em nosso estilo de vida. Saber o que realmente nos faz feliz e nos proporcionarmos momentos simples que podem ser únicos quando bem aproveitados. A escolha é individual, é minha atitude perante a diversidade que definirá se o caminho percorrido será árduo e penoso, ou apesar de possivelmente difícil seja satisfatório. O bom relacionamento consigo, com o ambiente e a sociedade trará um percentual considerável para o aumento da qualidade e por consequência a felicidade tão desejada por todos nós. Outros fatores que interatuam com os relacionamentos é o prazer nas atividades físicas e assim o controle do estresse, este muito importante para uma vida saudável. É claro que toda essa conscientização e mudança de hábito é um processo lento e contínuo. Não mudamos nossos pensamentos, atitudes e principalmente a cultura tão facilmente, mas a subida rumo ao sucesso não é realizada instantaneamente, é de passo em passo, degrau por degrau.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para que seja possível discutir essa relação de trabalho e vida é necessário compreender a essência humana. Quais as situações e fatores que influenciam nossas atitudes, que nos motivam a determinadas ações, sejam elas positivas ou não. Sendo assim buscamos na sociologia esse entendimento.

(MARCUSE,1968,p. 33,34) nos mostra baseado na teoria de Freud como nos desenvolvemos de seres primitivos para supostamente evoluídos. Em princípio convivíamos em pequenos grupos apenas com o interesse no prazer. Nosso esforço estava atrelado à caça, pesca, na preparação do alimento e no descanso. Com o passar do tempo, com a necessidade de conviver com os demais, fomos adquirindo novos hábitos para preservar a sobrevivência, deixando de lado o prazer e encarando a realidade.

Agora que não realizamos mais, ou pelo menos com pouca frequência, atividades que nos trazem felicidade, bem estar, qualidade de vida, esse tempo ocioso tem novo destino, o trabalho, que por nos privar das ações lúdicas é encarado como penoso, mas, necessário para a manutenção de nossa existência. Trabalhamos cada vez mais,

buscamos a realização profissional e por consequência acréscimo no poder aquisitivo, para um futuro onde possamos aproveitar desse benefício em prol do prazer. Mas que futuro? Estamos deixando de lado nossa saúde, felicidade, amor, família em nome do quê? Esse sistema capitalista vem nos enlouquecendo, e estamos tão cegos mediante a este fato que alienados o consideramos natural e necessário. Estas relações e conflitos são estudados na sociologia. Mas por que chegamos a esse ponto? Falaremos agora de cultura que nos dará um norte as nossas reflexões. É nossa cultura, a capacidade em adquirir conhecimento, intelectualidade que nos coloca em um patamar superior ao dos ditos animais irracionais. Em verdade o mais importante é a nossa capacidade de além de adquirir, transmitir esse conhecimento. Não nascemos com uma linguagem definida, ela é lapidada conforme o meio social em que vivemos, assim a cultura é nosso modo de agir, de ser e pensar, é a consciência em nossos atos que nos definem como ser superior.

Lembramos que a sociedade é formada conforme os valores individuais de cada um, contudo esses valores são interiorizados de acordo com a sociedade em que vivemos, chegamos então a um impasse, em que há um círculo vicioso que não conseguimos quebrar. Segundo Freud a evolução humana vem da repressão, em que a satisfação é adiada para manutenção de uma futura vida segura, então vamos rumo aos tempos modernos, na qual o capitalismo predomina e nós alienados o abraçamos.

Agora, se pensarmos em moderno como um objeto específico, a mudança ocorre rapidamente, hoje algo é interessante e viável, amanhã já não nos satisfaz mais, afinal o que hoje é moderno e atual, em pouco tempo se torna ultrapassado. Porém falando tempos modernos de uma sociedade ai já se vai anos, décadas. Como acreditar que ainda nos tempos de cinema mudo, um filme considerado “antigo” é tão moderno? Nós mudamos tanto ao longo do tempo, mas ao final chegamos ao mesmo lugar. Chaplin no filme “Tempos Modernos” mostra a mesma realidade encontrada nos dias atuais, na qual abdicamos da qualidade de vida em busca exatamente de qualidade, que nesse caso se traduzem em uma simples casa, comida, roupas. As organizações não se preocupam com a saúde de seus trabalhadores, seu interesse está em produzir cada vez mais. No filme mostra claramente os dois lados, o da organização explorando e o do trabalhador se deixando explorar, pois é mais fácil aceitar o trabalho quase que escravo ou então se marginalizar, do que acordar para as diferenças existentes e realmente lutar por dias mais justos.

A COMPLEXA RELAÇÃO DE TRABALHO E VIDA

Em muitos livros e artigos são nos apresentado a hierarquia das necessidades humanas, composta de cinco necessidades fundamentais: Fisiológicas, segurança, amor, estima e auto realização. Percebemos então que mediante a conquista dessas necessidades, vamos construindo ao longo da vida uma condição mais estável e equilibrada dentro ou fora da organização. Assim quando falamos de “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” devemos considerar a necessidade de implementar melhorias tanto ao capital humano quanto tecnológico, as mudanças e inovações devem ocorrer gradativamente para que seja possível atingir a satisfação dos trabalhadores e por consequência acréscimo no lucro da empresa. Segundo Fernandes (1996, p.24), “a qualidade é antes de tudo 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. Sendo assim para que seja possível alcançar bons frutos nesse processo, é preciso ver empresa e trabalhador como um todo e desta forma o sucesso da organização e a eficiência em qualidade e segurança na empresa só ocorrerá quando cada um de nós melhorarmos como indivíduo, afinal não importa o nível hierárquico, a empresa é constituída essencialmente de pessoas, e essas determinam consciente ou inconscientemente as regras de uma organização. É a lei da oferta e procura. Por isso as organizações vêm mudando no tempo e espaço não por vontade própria, mas sim pela necessidade de permanência no mercado, o que significa que os trabalhadores, são na verdade a parte mais forte. Somos nós que determinamos as regras, pois se a “massa” se unir, as injustiças e as condições de trabalho se alteram.

Segundo Rodrigues (1994, p.11), “o trabalho é indesejado, justamente porque na atual sociedade, com muita frequência, ele se configura de uma forma totalmente fragmentada e sem sentido, burocratizada, cheia de normas e rotinas, ou então, cheio de exigências com a vida social ou familiar”. A palavra que designa QVT é, portanto, “respeito” e não “produtividade”, ou melhor, “humanismo”, e não “eficiência”.

Segundo Weiss (1991, p.32) “As pessoas trabalham por recompensas”. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro, ou seja, nosso comportamento está diretamente relacionado com as questões sociais, portanto o que importa são as recompensas trazidas pelo dinheiro que podem ser traduzidas por bens materiais como casa, carro,

roupas. A sensação de liberdade e igualdade é o que nos motiva. Dentro da estrutura organizacional o processo de construção deve estar concentrado nas relações de trabalho, pois as pessoas são complexas, de personalidades e interesses distintos, assim o maior desafio é a compreensão do ser humano, é interpretar os sinais e trabalhar para que o interesse individual seja levado em consideração, pois um trabalhador feliz e realizado produz mais e multiplica esse bem-estar promovendo um clima organizacional melhor. Certamente ao criar condições mais saudáveis no ambiente de trabalho irá proporcionar motivação e comprometimento, pois se chegarmos a esse nível de compreensão, o trabalho se tornará uma atividade saudável e não mais um infortúnio a mente humana. Sabemos é claro que o salário é o vínculo do trabalhador com a empresa, mas o que motiva a permanência no local está atrelado às condições e benefícios adicionais disponibilizados pela organização.

Tão importante quanto proporcionar um ambiente laboral favorável às necessidades de cada indivíduo, o trabalho realizado mediante a programas de qualidade de vida incentiva o empregado a também se preocupar com a saúde física e mental fora da empresa.

Segundo a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV) (1995), nos Estados Unidos, as 500 maiores empresas têm programas estruturados de qualidade de vida voltados para disseminar um estilo de vida saudável entre os funcionários, e pelo menos 80% das companhias americanas desenvolvem algum tipo de ação neste sentido. As empresas estão percebendo que é impossível falar em qualidade total sem investir na qualidade de vida de seus colaboradores. Essa tendência não é limitada ao universo empresarial. Há uma forte demanda para melhorar a qualidade de vida, e a promoção da saúde no mundo inteiro, não somente no sentido de assistência médica, mas sim no sentido de prevenir doenças (OMS,1994).

Contudo lembramos que saúde não é apenas ausência de doença e sim o bem estar físico e mental, assim a maneira que as empresas utilizam do seu capital é discutível. Proporcionar qualidade de vida gera gastos sim, mas em contra partida traz lucros mediante ao aumento da produtividade de seus trabalhadores e diminuição de níveis de absenteísmo, o que num balanço final é mais lucrativo do que os gastos com funcionários afastados por doenças ou acidentes no trabalho, faltas e baixo rendimento. É possível concluir ainda que, o bem estar do funcionário acarretará melhorias no trabalho, pois teremos menos probabilidades de intrigas, desentendimentos ou até brigas no ambiente laboral.



Fonte:
cornelio-noticias.com.br/posts/108/negocios/

Dessa forma é necessário levar em conta os fatores que interferem na qualidade de vida em relação à saúde. Alguns desses são: Nutrição (a alimentação deve ser equilibrada e na quantidade suficiente para suprir os gastos com trabalho, descanso, atividade esportiva), se conscientizar disso acarreta benefícios dentro e fora da organização. Proporciona bem estar, mais força e ânimo para as atividades diárias. Todo alimento é bom e pode ser consumido desde que em quantidades adequadas, ou seja, nada de excesso. Outro fator importantíssimo é o Estresse no trabalho.

(Segundo Bauck (1989), a definição mais apropriada e fácil, para o estresse seria, o conjunto de reações físicas, químicas e mentais do nosso organismo a circunstâncias que nos amedrontam, nos excitam, nos confundem, nos põem em perigo ou nos irritam. Assim, o estresse é um processo inerente à vida, que faz parte das contínuas mudanças nos dias de hoje; por isto, vida, mudança e estresse são coisas inseparáveis).

Portanto aquilo que não podemos evitar devemos transformar ou ao menos mitigar. Nossas decisões devem sempre estar voltadas às práticas que nos satisfazem.

O comportamento organizacional muda conforme os valores de cada indivíduo. Nesse caso o indivíduo de maior relevância é aquele que deu inicio a corporação, ou seja, o dono. É ele que definirá que tipo de cultura terá na empresa por ele comandada. Se será mais humana, onde realmente há preocupação com a qualidade de vida e segurança de seus funcionários, ou se esses serão apenas mais um, que o departamento de recursos humanos deve controlar. Mas o que são valores? Como são adquiridos?

Segundo Stephen (2004, p.16) os valores contem um elemento de julgamento, baseado naquilo que o indivíduo acredita ser correto, bom ou desejável. Em Stephen (2004, p.17), os trabalhadores podem ser segmentados de acordo com a época em que ingressam na força de trabalho.

Os acontecimentos de cada época influenciam os indivíduos, aqueles dos anos 50 e 60 que passaram pela Segunda Guerra Mundial ou mesmo presenciaram a queda do Muro de Berlim tem interiorizado um conceito diferente de trabalho, comportamento no

ambiente laboral e relações, devido às dificuldades e grande estresse do momento esses tinham como ideal o trabalho árduo, a soberania dos supervisores e gerentes. Já aqueles que iniciaram sua vida laboral por volta dos anos 80 dão importância a coisas materiais e relacionamentos, assim esses indivíduos influenciados pelo movimento hippie, Beatles entre outros não acreditavam fielmente em seus supervisores e gerentes, fazem apenas o que lhe proverá benefícios, ou seja, não há comprometimento com a organização, apenas com o que ela lhe proporcionará em relação a sua carreira profissional. Percebemos então que o importante é sempre o "eu", não há preocupação com os demais colegas ou empresa, apenas o reconhecimento de cada um como pessoa e profissional. Logo após o perfil novamente se altera, buscamos a realização profissional, mas sem sacrifícios, talvez um momento de equilíbrio da humanidade em relação do que é certo para o que é possível. Agora esse ideal já não é mais o foco, o que vemos são pessoas se sacrificando dia a dia por ideais supérfluos, ou então mal definidos. Ou encontramos aqueles dominados pelo capitalismo que praticamente deixam de viver para trabalhar e assim por consequência comprar tudo aquilo que pode e principalmente o que não pode, ou aquele indivíduo que está perdido, que alega trabalhar mais para colher frutos no futuro, mas não enxergam que esse é um pensamento distorcido que não lhe impulsionará ao sucesso. Ao contrário, está nos levando cada vez mais a um colapso total. E as empresas veem isso como benefício utiliza dessa nova "onda" para obter maior lucro. Queremos bem estar, conforto, bons relacionamentos, uma vida social ativa e bem sucedida, mas a que preço? Alguns já encontraram um ponto de equilíbrio, já reconhecem até onde é viável e saudável o sacrifício no trabalho, outros devido sua cultura e realidade trabalham de forma escrava por um pouco de comida. Que justiça é essa que permite esse tipo de atividade? Que complacência absurda que ainda vemos e não fazemos nada. Como um empreendedor mediante tal situação ao invés de buscar melhorias nas condições de trabalho, tem na verdade orgulho de agir de maneira tão cruel visando apenas seu lucro?

Com essa análise comportamental percebemos então as mudanças organizacionais, pois o empregador não mais pode apenas oferecer a sobrevivência de seu trabalhador (alimento e roupa), e sim disponibilizar também realização pessoal e social, bem estar físico e mental. A mudança de valores da sociedade obrigou as empresas a se adaptarem. Portanto mesmo nos dias atuais percebemos uma falta de interesse das organizações com o bem-estar dos trabalhadores, são poucas as instituições que realmente prezam pela vida humana, e assim compreendem que a produtividade e os lucros estão diretamente relacionados com a qualidade de vida de seu

colaborador. A maioria das organizações apenas cumpre o mínimo necessário da legislação para evitar multas e ter mão de obra. As empresas estão preocupadas na realidade de nos passar uma falsa imagem para obter crédito com a sociedade, para que esses tenham interesse em comprar seus produtos ou então fazer parte dessa corporação. Nossa política de saúde e segurança atual, por exemplo, não passa de uma utopia. No papel é um conto de fadas, mas na prática são irrealizáveis, não por estarem fora do contexto correto, apenas não são aplicadas por falta de interesse da alta gerência e por ausência de compreensão ou conhecimento dos funcionários dos demais níveis hierárquicos. Precisamos quebrar nossos paradigmas, reescrever novos padrões, abrir a mente para o que realmente importa. As empresas vêm buscando esse novo ideal, mas ainda estamos distante do “mundo perfeito e justo”. Será que só mudaremos nossos conceitos e princípios a beira do fim?

Segundo Stacey (1991), em sua definição científica, o CAOS não significa desordem absoluta ou uma perda completa da forma. Ela significa que sistemas guiados por certos tipos de leis perfeitamente ordenadas são capazes de se comportar de uma maneira aleatória e, desta forma, completamente imprevisível no longo prazo, em um nível específico.

Buscamos a paz e harmonia nas empresas e o que percebemos é o caos, pois temos regras oriundas de lei, normas e exemplos de condutas ditadas pela sociedade ou pela organização em que trabalhamos, e ainda sim a desordem e conflitos são permanentes. O medo de trocar o “certo” pelo “duvidoso” não nos permite deixar para trás nossos costumes, o comodismo implica em estresse, frustração, noites mal dormidas, cansaço demasiado, e muitas vezes nos levar a adquirir doenças do trabalho, uma talvez não muito compreendida seja a Síndrome de Burnout.

Infelizmente, como salienta Dejours (1992), “o trabalho nem sempre possibilita crescimento, reconhecimento e independência profissional, pois muitas vezes causa problemas de insatisfação, desinteresse, irritação, exaustão.” Com isso o interesse em estudar, compreender e divulgar os malefícios dessa doença vem crescendo ao logo do tempo, a fim de prevenir o dano à saúde e qualidade de vida do trabalhador, e por consequência poupar a empresa de gastos referente à reposição desse colaborador. É importante compreender a diferença entre estresse e a síndrome. De forma geral o estresse é uma tensão e/ou desgaste das situações diárias, seja no trabalho ou não. Já o Burnout é um possível resultado do desenvolvimento do estresse, mas característico da

atividade laboral. Não chega a ser uma depressão, mas acarreta um desinteresse acentuado do trabalho realizando a atividade de forma impessoal, cínica, irônica e sem importância, apenas um meio de obter seu salário, com isso as relações com colegas, clientes e chefes se tornam nociva, ou seja, prejudicial ao clima organizacional almejado. Portanto reconhecer os sintomas do Burnout é essencial, dentre eles temos: dores musculares, inquietude ao dormir, dores de cabeça, problemas gástricos ou mesmo cardiovasculares. Podemos citar ainda, falta de atenção ou lentidão mental e física, irritabilidade, isolamento e/ou alienação. Com esse diagnóstico deve-se reconhecer a necessidade de adquirir e praticar sempre a prevenção, especialmente levando em conta que nos atuais dias a carga horária, a pressão psicológica para obtenção de lucros mediante a produtividade intensa vêm tomando conta das organizações.

Talvez o primeiro passo para um processo de conscientização e mudança esteja no ato de observar. Analisar cada indivíduo, seus defeitos e virtudes para que trabalhando esses aspectos possamos nos transformar de simples pessoas a seres superiores, aqueles realmente racionais.

CONSIDERAÇÃO FINAL

Com a análise realizada percebemos que houve sim progresso com o passar dos anos, mas ainda precisamos melhorar muito como indivíduos. Compreender que a realidade em que vivemos hoje é fruto das nossas escolhas, que a atitude é talvez mais relevante que as oportunidades. Se a conscientização ocorrer em “massa” as injustiças irão sucumbir. Quando há virtude os problemas, as divergências encontradas no caminho se tornam pequenas e facilmente resolvíveis. Lembramos que as organizações não são feitas apenas de paredes e tijolos, são em sua essência constituídas de pessoas, portanto a culpa ou mérito dos acontecimentos no ambiente laboral deve ser compartilhado por todos. Não adianta reclamar que a atividade não é satisfatória, ou que não há reconhecimento de colegas, supervisores, ou mesmo a alta gerência, se cada um de nós não fizer a nossa parte. É exatamente essa conclusão que se chega, afinal o reconhecimento e a autoestima vem de “dentro”. A frustração é um sentimento desenvolvido internamente, sendo assim somos nós que fazemos nosso dia, nosso trabalho bom ou ruim. A decisão é nossa.

REFERÊNCIA

BENEVIDES PEREIRA, Ana Maria T. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 4ª edição: Casa do Psicólogo, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Os novos paradigmas – Como as mudanças estão mexendo com as empresas. 5ª edição revisada e atualizada: Manole.

STEPHEN P. Robbins. Fundamentos do comportamento organizacional. 7ª edição: Pearson

STEPHEN P. Robbins. A verdade sobre gerenciar pessoas ... e nada mais que a verdade. Perason, 2003.

VILA NOVA, S. *Introdução à Sociologia*. 5ª edição: Atlas, 2000.

Caderno de pesquisas em Administração, São Paulo, v.8, n° 1, janeiro/março 2001

<http://www.ead.fea.usp.br/Cad-pesq/arquivos/v08-2art07.pdf>

<http://www.efdeportes.com/efd142/qualidade-de-vida-conceitos-e-perspectivas.htm>

<http://www.eps.ufsc.br/disserta96/alvarez/cap2/capitulo2.htm>

http://www.fundec.edu.br/cipa/seguranca_trabalho.php / Enciclopédia Britânica do Brasil Publicações Ltda

<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf> - Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG - Gestão Estratégica de Recursos Humanos

<http://penta.ufrgs.br/gereseg/rfc2196/cap2.htm>

<http://www.scielosp.org/pdf/csc/v5n1/7075.pdf> Maria Cecília de Souza Minayo 1 Zulmira Maria de Araújo Hartz 2 Paulo Marchiori Buss 3

<http://vidadequalidade.org/conceito-de-qualidade-de-vida/>