

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: práticas do psicólogo nas organizações

Fabiana Pereira de Andrade*
Mônyca Sabrina Souza de Oliveira*
Natália Sônia Elias*
Thamara da Silva Marcacini Lima*
Bruno Eduardo Procopiuk Walter**

JUSTIFICATIVA

O trabalho dignifica o homem e lhe provê o sustento. Essa visão alimentada ao longo do tempo, aos poucos, começou a mostrar outra face, o trabalho também pode adoecer o homem (Dejours, 1992). Como, então, os profissionais da psicologia podem contribuir para a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores?

O trabalho faz parte da vida humana, empregando tanto a atividade física como a intelectual. Domenico de Masi, (2000, p. 148) em um dos seus textos, cita: "A plenitude da atividade humana é alcançada somente quando nela coincidem, se acumulam, se exaltam e se mesclam o trabalho, o estudo e o jogo; isto é, quando nós trabalhamos, aprendemos e nos divertimos, tudo ao mesmo tempo". Zanelli et al (2011, p.278) defende que "para que um ser humano seja de fato um ser humano, ele precisa produzir a si mesmo, precisa continuar vivo para que continue a comportar-se e de modo a poder ser estudado pelos psicólogos, precisa comer, beber, vestir, morar." E se é através do trabalho que fazemos tudo isso, o psicólogo precisa tentar compreendê-lo se quiser conhecer mais sobre o homem.

Procurando entender a relação homem-trabalho, Limongi-França (2008, p. 01) afirma que "a análise da pessoa na organização deve ocorrer não só a partir dos processos de trabalho, mas das condições de vida, das práticas e valores de cada instituição ou empresa, dos significados vividos no trabalho e na legitimação de ações de desempenho e produtividade". Essa análise é crucial na busca de mais qualidade de vida para os trabalhadores. E o que se pode entender por qualidade de vida? Segundo Alberto Ogato (*apud* LEISER,

*Acadêmicas do 1º período de Psicologia da Faculdade União de Campo Mourão - UNICAMPO

** Mestre em Psicologia - UEM, mestrando em Administração UEM, docente do curso de psicologia - UNICAMPO e psicólogo organizacional - UTFPR.

2003), vice-presidente da ABQV – Associação Brasileira de Qualidade de Vida, qualidade de vida é a percepção que as pessoas têm em relação as suas próprias necessidades e às necessidades do mundo, “*é ter equilíbrio entre as dimensões física, psicológica e espiritual*”.

Ao buscar conhecer a história de como iniciou a relação psicologia e trabalho Dejours (1992) faz uma explanação do processo na França, pátria de uma das grandes revoluções, e que serve de parâmetro para o que ocorreu em boa parte do mundo. O autor lembra que no século XIX a questão estava ligada à sobrevivência da classe operária, não sendo possível pensar em saúde quando a maioria mal conseguia subsistir. As primeiras iniciativas foram de caráter higienista, apenas no fim desse século começaram a surgir leis relacionadas à saúde dos trabalhadores.

No período compreendido entre a Primeira Guerra Mundial a 1968, com o advento do sistema taylorista, embora o psiquismo fosse afetado, é o corpo que começa a receber atenção. O movimento operário começa a buscar melhorias da relação saúde-trabalho. As conquistas iniciais são em torno da jornada de trabalho, da medicina do trabalho e das indenizações por problemas resultantes do trabalho (Dejours, 1992).

Em 1915, surgem as bases da medicina do trabalho, e alguns empregadores contratam médicos para fazer uma seleção na hora de contratar, tudo para evitar problemas com indenizações. Quanto a este aspecto, é no fim da guerra que algumas leis são votadas, como o reconhecimento das doenças profissionais, criação de uma comissão de higiene industrial, criação de um comitê consultivo de seguros contra os acidentes de trabalho(Dejours, 1992).

A partir de 1944, as lutas pela prevenção de acidentes, contra as doenças, direito aos cuidados médicos são o foco principal, o corpo é visto como ponto de impacto da exploração trabalhista. A maturidade dessa busca por melhorias nas condições de trabalho ocorreu em 1968. Nesta época, começam a surgir uma série de contestações da sociedade, a contestação da sociedade de consumo e as drogas e toxicomanias demonstram a “crise de civilização”, onde aparece a busca pelo prazer de viver tanto pelos filhos da burguesia quanto dos da classe operária. O trabalho é reconhecido como

causa principal da alienação. Greves eclodem, e uma reivindicação por uma mudança de vida instiga o patronato a levar em conta as reivindicações qualitativas da classe operária. Esses fatores levam ao tema da relação saúde mental-trabalho (Dejours, 1992).

Resumidamente, a evolução da relação saúde-trabalho abrange: a luta pela sobrevivência que condenava a carga horária excessiva, a luta pela saúde do corpo que denunciava as condições de trabalho e, por fim, a organização do trabalho que resulta no sofrimento mental. Por organização do trabalho, entende-se “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc” (Dejours, 1992, p.25).

Ao iniciar um processo de avaliação e mudança de rotina de trabalho, deve-se lembrar que além das metas organizacionais a realização pessoal deve ser considerada, aliás, este é um ponto ainda negligenciado e intimamente ligado à questão da saúde mental laborativa.

Para Campos (2011, p.145). “as empresas não possuem política de atuação na prevenção da saúde mental, é como se no espaço organizacional não ocorressem problemas referentes à identidade, medo, depressão, problema de solidão, isolamento, hostilidade ou imaturidade advindo do cotidiano das pessoas”. França e Zaima (2002, p. 408) dizem que para atingir a produtividade ideal, a equipe precisa estar totalmente sincronizada. O gestor é o responsável para criar um ambiente onde as pessoas se sintam bem, dando a oportunidade para desenvolver seu trabalho adequadamente. Pois como afirma Fileti (Mello e Camargo, 1998) “a qualidade prevê mudanças, porém a alavanca dessas mudanças está nas pessoas, nos colaboradores que compõem a organização”.

O Psicólogo do Trabalho deverá buscar por meio do estudo de dissonâncias os fatores estressantes, sendo estes considerados ambiguidade, incompatibilidade, conflito e sobrecarga (Limongi França e Rodrigues, 1999). Onde deve buscar como objetivo recomendar indicadores que proporcionem ao trabalhador uma melhor qualidade de vida no trabalho. Segundo Dejours (1992) não existe trabalho sem sofrimento, mesmo aquele que motiva e

gratifica, quando realizado com afinco, exige esforço, capacidade de concentração e implica em desgaste físico ou mental.

De acordo com Fonseca (1981, p.1) são vários os objetivos do Psicólogo do Trabalho:

Entender os porquês deste ou daquele fenômeno, evidenciar tendências não sadias no processo de tomada de decisões, bem como na forma de cumprir ordem e/ou dá-las; buscar adequar os indivíduos ao seu trabalho, procurar tornar adequado o trabalho aos indivíduos; procurar no âmbito do trabalho condições de respeito humano, de interações sadias e de padrões de liderança capazes de auxiliar o crescimento dos indivíduos como pessoas e profissionais; atentar para o impacto das estruturas formais de organização e dos princípios utilizados pela administração sobre os indivíduos; antecipar possíveis problemas gerados por mudanças não bem planejadas; introduzir os princípios de um novo paradigma para ação administrativa que respeite as diferenças individuais, que não procure buscar culpados e sim a compreensão e controle das causas que geram os problemas; que desenvolva em si a capacidade de autocrítica e a humildade de reconhecer suas falhas e as consequências das mesmas.

Faz parte ainda dos objetivos do psicólogo atentar-se para a saúde mental do trabalhador e minimizar os problemas humanos existentes nas organizações, apesar de na maioria das organizações o Psicólogo atuar apenas no recrutamento e seleção de pessoal, McCormick e Tiffin (1969) atribuem quatro funções do profissional na empresa: a) pesquisa: maneira de coletar informações, podendo ser aplicado aos problemas práticos; b) consulta: todo e qualquer aconselhamento feito em todos os níveis da empresa; c) desenvolvimento de programas: treinamento, avaliação funcional, entre outros; d) avaliação individual: geralmente relacionada com promoções ou decisões relativas ao emprego das pessoas.

Em relação às atividades do Psicólogo do Trabalho, os autores alertam que há uma grande variedade de tarefas, uma vez que há uma diversidade de serviços prestados nas diferentes organizações. Segundo Sampaio (1998) a grande diferença entre Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Psicologia Industrial, na primeira o homem é visto como sujeito desejante e seus esforços se voltam para a saúde e o bem-estar humano,

independentemente do aumento ou não da lucratividade ou produtividade das organizações produtivas.

OBJETIVO GERAL

Identificar de que forma o psicólogo pode contribuir para a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as práticas organizacionais que vem sendo realizadas em prol dos trabalhadores.
- Identificar as práticas atuais que possam contribuir na melhora da qualidade de vida dos trabalhadores.
- Identificar práticas aplicadas pelo psicólogo dentro das organizações que buscam beneficiar aos trabalhadores.

METODOLOGIA

A presente pesquisa pretende partir de um levantamento das bibliografias existentes sobre o assunto, este processo é importante para abordar o que já foi tratado sobre o tema e as possibilidades de aprofundamento a respeito. Essa posição é defendida por Gil (2008), e segundo ele a pesquisa bibliográfica é uma tarefa considerada fácil, entretanto a escolha de um tema que possibilite esse tipo de pesquisa exige energia e habilidade do pesquisador. Deve-se realizar um levantamento bibliográfico preliminar para criar uma familiaridade com o tema, só assim o problema poderá ser formulado de maneira clara e precisa.

Severino (2002, p. 79) observa que é fundamental realizar uma triagem do material escolhido, uma vez que nem tudo interessará ao tema a ser desenvolvido. Considera importante a utilização de resenhas e, na falta delas, opiniões de especialistas e principalmente o contato direto com as obras, a leitura do sumário, o prefácio, a introdução e algumas passagens do texto

Saberes Unicampo, Campo Mourão, v. 01, n.01, jan. – jun. 2014. Disponível em
<http://faculdadeunicampo.edu.br/ojs/index.php/Saberesunicampo>

ajudam a formar uma opinião. Martins e Lintz (2011) afirmam que a pesquisa bibliográfica é um excelente meio de formulação científica quando realizada independentemente ou como parte de investigações empíricas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BOOG, G. et al. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Têndencias**. Volume 1 – São Paulo: Gente, 2002, p. 403 a 421.

CAMPOS, D. C. de. **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

CANIZARES, J. **Como Implementar Ações de Qualidade de Vida em Empresas**. Administradores – O Portal da Administração. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/como-implementar-acoes-de-qualidade-de-vida-em-empresas/20867/>. Acessado em 20 mar. 2013.

CLARA, M. **Programas de Qualidade de Vida no Trabalho**. Administradores – O Portal da Administração. 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/programas-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/29176/>. Acessado em 20 mar. 2013.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho - estudo de psicologia do trabalho**. 5. Ed. Ampl. – São Paulo: Oboré, 1992, p. 11 a 26.

FONSECA, T. M. G. **A psicologia aplicada às empresas**. Porto Alegre, 1981. 2p. (Polígrafo).

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ªed., 11ªreimp. – São Paulo: Atlas, 2008, p. 59.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do Trabalho – Psicossomática, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 01.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática**. 2.ed. – São Paulo: Atlas, 1999, p.123 a 147.

MARTINS, G. de A. e LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. 2ªed., 4ª reimp. – São Paulo: Atlas, 2011, p. 15.

MASI, D. de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p.148.

Saberes Unicampo, Campo Mourão, v. 01, n.01, jan. – jun. 2014. Disponível em <http://faculdadeunicampo.edu.br/ojs/index.php/Saberesunicampo>

McCORMICK, Ernest J. & TIFFIN, Joseph. Introdução. In: **Psicologia industrial**. São Paulo: Herder, 1969. v.1. Cap.1, p. 3-26

OGATO, A. In: LEISER, T. **Empresas discutem e valorizam a qualidade de vida de seus funcionários**. Disponível em: www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/empresas-discutem-e-valorizam-a-qualidade-de-vida-de-seus-funcionarios. Acesso em: 10 mai. 2014.

SAMPAIO, J. dos R. & GOULART, Í. B. (org.) **Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998, p.27.

ZANELLI, J. C. BORGES – ANDRADE, J. E. B. BITTENCOURT V. (organizadores). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Astmed, 2004 (reimp. 2011).

CRONOGRAMA

Mês Atividade	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro
Sondagem Inicial	X				
Coleta de Informações	X	X	X		
Fundamentação Teórica	X	X	X		
Redação do Projeto	X	X	X	X	
Conclusão do Projeto				X	
Apresentação					X