

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
VII CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO INDUSTRIAL
CONHECIMENTO E INOVAÇÃO

DANTE LUÍS PEREIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIAS DOS
AVANÇOS TECNOLÓGICOS

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

PONTA GROSSA

2011

DANTE LUÍS PEREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIAS DOS
AVANÇOS TECNOLÓGICOS**

Trabalho de Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Industrial: Conhecimento e Inovação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti

PONTA GROSSA

2011



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CAMPUS PONTA GROSSA
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação



TERMO DE APROVAÇÃO

Título da Monografia

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIAS DOS AVANÇOS
TECNOLÓGICOS**

por

Dante Luís Pereira

Esta monografia foi apresentada no dia 10 de dezembro de 2011 como requisito parcial para a obtenção do título de ESPECIALISTA EM GESTÃO INDUSTRIAL: CONHECIMENTO E INOVAÇÃO. O candidato foi argüido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson (UTFPR)

**Prof^a. Dr^a. Eloiza Aparecida Silva Ávila de
Matos (UTFPR)**

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti (UTFPR)
Orientador

Visto do Coordenador:

Prof. Dr. Antonio Carlos de Francisco
Coordenador ESPGI-CI
UTFPR – Campus Ponta Grossa

A Folha de Aprovação assinada encontra-se na Secretaria

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família pela minha formação, sempre me apoiando e incentivando, não deixando faltar absolutamente nada em minha vida.

Agradeço em especial minha querida Mãe e ao meu Pai, que não medem esforços para me ajudar a realizar sonhos.

Agradeço em especial a Gabriela Martins Gorski, por todos os momentos de apoio e confiança.

Agradeço aos meus amigos, Everaldo Veres Zahaikevith, Marcos Nicácio Fascina e José Carlos da Cruz, que me acompanharam nas horas boas e ruins, durante todo o Curso de Especialização em Gestão Industrial: Conhecimento e Inovação na UTFPR, Ponta Grossa.

Agradeço aos amigos sinceros que conquistei dentro da UTFPR e na cidade de Ponta Grossa.

Agradeço aos professores, pelos conhecimentos repassados, pelas horas de atenção, pelas aulas bem ministradas, que nos serviram de exemplo no decorrer do caminho profissional.

Agradeço ao professor Erivelton Fontana de Laat, pelo companheirismo ao longo destes últimos anos, e sem dúvida pelo exemplo de profissional.

Agradeço ao professor Luiz Alberto Pilatti, pelas orientações a cerca do trabalho, pelas atenções e sempre se mostrar muito receptivo e atencioso, além de ser um incentivo para que eu nunca desista de a cada dia que passa correr atrás de mais conhecimento.

Agradeço a Deus pela minha vida e por colocar essas pessoas especiais no meu caminho. E pela oportunidade de realizar este trabalho, pois psicologicamente cheguei a acreditar que não iria conseguir.

RESUMO

PEREIRA, Dante Luís. **Qualidade de vida no trabalho:** influências dos avanços tecnológicos. 2011. 64 folhas. Monografia (Especialização em Gestão Industrial: conhecimento e inovação) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2011.

O objetivo desta pesquisa foi verificar através de análise bibliográfica o impacto dos avanços tecnológicos na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. A maior parte dos estudos evidencia de forma complexa e contraditória que a tecnologia em si não tem uma qualidade inerente para melhorar o trabalho, mas depende do contexto institucional, técnico e político de sua adoção e uso. O processo de inovação é complexo, não linear, incerto, requer interação entre os profissionais, instituições e gestores e é dependente do contexto sócio econômico. Ainda que historicamente condições mais satisfatórias de trabalho tenham sido conquistadas, o que humanizou o trabalho, as exigências impostas ao trabalhador do conhecimento têm, em outra medida, desumanizado os mesmos. A centralidade na esfera do trabalho altera as demais esferas da vida humana. Avanços tecnológicos e qualidade de vida num sentido positivo não são elementos tão convergentes como se é possível supor. A situação é agravada em países periféricos que vivem a beira do caos sistêmico. No Brasil, milhões e milhões de pessoas vivem abaixo da linha da pobreza e à margem dos avanços tecnológicos. São pessoas que sequer conseguem ser trabalhadores. Os níveis de qualidade de vida insatisfatórios atingem parcela significativa da população. Não existem elementos que possibilitem pensar um amanhã diferente ou muito melhor. Nos setores de prestação dos serviços de saúde, construção civil, telecomunicações a inovação tecnológica é mais cumulativa que substitutiva, não se tratando somente de colocar equipamentos novos no lugar dos antigos, e nem ocupar postos de trabalho, mas de agregá-los ao processo de trabalho exigindo, geralmente, mais trabalhadores. Assim a incorporação de novas tecnologias acarreta novas demandas, muitas vezes aumentando a intensidade do trabalho, requisitando a multidisciplinaridade do conhecimento e trabalhadores com especialidades diversas e complementares. A qualidade de vida no trabalho rural acaba sendo favorecida e melhorada. Porém, com a introdução das máquinas, os postos de trabalhos que forem eliminados não voltam mais. Essa é uma tendência em um setor que está iniciando o processo de substituição do trabalho humano pela busca cada vez maior da produção enxuta e flexível com elevada base técnica e altamente diversificada.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Avanços tecnológicos. Qualidade de vida. trabalho.

ABSTRACT

PEREIRA, Dante Luís. **Quality of life in the work:** influences of the technological advances. 2011. 64 folhas. Monografia (Especialização em Gestão Industrial: conhecimento e inovação) - Federal Technology University - Parana. Ponta Grossa, 2011.

The objective of this research was to verify through bibliographical analysis the impact of the technological advances in the improvement of the quality of life of the workers. Most of the studies evidences of complex and contradictory form that the technology in itself does not have an inherent quality to improve the work, but depends on the institucional context, technician and politician of its adoption and use. The innovation process is complex, not linear, uncertain, requires interaction between the professionals, institutions and managers and is dependent of the context economic partner. Despite historically more satisfactory conditions of work have been conquered, what the work humanizou, the requirements imposed to the worker of the knowledge have, in another measure, desumanizado the same ones. The centralidade in the sphere of the work modifies the too much spheres of the life human being. Technological advances and quality of life in a positive direction are not so convergent elements as if it is possible to assume. The situation is aggravated in peripheral countries that live the side of the sistêmico chaos. In Brazil, millions and millions of people live below of the line of the poverty and to the edge of the technological advances. They are people who at least obtain to be diligent. The unsatisfactory levels of quality of life reach significant parcel of the population. Elements do not exist very that they make possible to think a different one tomorrow or better. In the sectors of installment of the health services, civil construction, telecommunications the technological innovation is more cumulative than substitute, if not only treating to place new equipment in the place of the old ones, and nor to occupy work ranks, but to add them it the work process demanding, generally, more diligent. Thus the incorporation of new technologies causes new demands, many times increasing the intensity of the work, requesting the multidisciplinaridade of the knowledge and workers with diverse and complementary specialties. The quality of life in the agricultural work finishes being favored and improved. However, with the introduction of the machines, the ranks of works that will be eliminated do not come back more. This is a trend in a flexible sector that is initiating the process of substitution of the human work for the search each bigger time of the production enxuta and with raised base technique and highly diversified.

Keywords: Quality of the life the work. Technological advances. Quality of life. work.

TERMO DE APROVAÇÃO

Título da monografia

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIAS DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

Por

Dante Luís Pereira

Esta monografia foi apresentada no dia 10 de dezembro de 2011 como requisito parcial para a obtenção do título de ESPECIALISTA EM GESTÃO INDUSTRIAL: CONHECIMENTO E INOVAÇÃO. O candidato foi argüido pela banca examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a banca examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson (UTFPR)

**Prof^a. Dr^a. Eloiza Aparecida Silva Ávila de
Matos (UTFPR)**

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti (UTFPR)
Orientador

Visto do Coordenador:

Prof. Dr. Antonio Carlos de Francisco
Coordenador ESPGI-CI
UTFPR – Campus Ponta Grossa

1.1 OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS TÊM MELHORADO A QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES?

Com o avanço da tecnologia associada com a melhoria da educação, as exigências em relação às condições de trabalho mudaram, o que antes era tolerado, hoje em dia tornou-se inaceitável. A falta de uma política de humanização no ambiente de trabalho associada à necessidade de uma empresa em produzir em larga escala acarreta um descontrole em sua organização. Este descontrole agregado à falta de interesse no bem estar do indivíduo como um todo, possibilita a perda da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bem como a baixa nos diversos fatores que envolvem a qualidade de vida de um ser humano.

Este projeto de pesquisa irá problematizar a qualidade de vida do trabalhador, e sua relação com os avanços tecnológicos. A QVT é algo que ocorre dentro das pessoas e entre as pessoas, num processo de relacionamento baseado no respeito mútuo entre todos os membros do grupo. Este é um processo participativo na solução de problemas, para o qual a empresa e trabalhadores não só produzirão discussões e melhores soluções, mas também um clima de maior satisfação com as pessoas no trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como um indicador da melhoria da qualidade no ambiente de trabalho, sendo um conceito estreitamente relacionado à satisfação e motivação dos trabalhadores quanto a sua capacidade produtiva em um ambiente agradável. Esta busca por QVT é cada vez mais presente nas organizações, pois cresce a preocupação e a busca da realização pessoal no trabalho, de saúde, do equilíbrio entre tempo dedicado ao trabalho e à família e valorização das relações sociais.

Um dos objetivos de buscar-se a QVT nas empresas é o aumento da produtividade associada ao bom desempenho do trabalhador. É tornar o ambiente de trabalho mais satisfatório e motivador. Estes objetivos, quando implementados, promovem inevitavelmente, um aumento no lucro da empresa.

Existe a esperança de que as novas tecnologias irão conduzir para vidas mais saudáveis, maiores liberdades sociais, conhecimento e meios de vida mais dignos. Essa crença, ao analisar os dados objetivos, é verdadeira, pois os avanços sociais do século XX apontam para a melhoria do desenvolvimento humano tendo íntima relação com os avanços tecnológicos.

As novas tecnologias e seu impacto na vida das pessoas acabam sendo um fio condutor importante para interpretar os avanços no desenvolvimento social e, mais ainda, na qualidade de vida, que é considerada uma área multidisciplinar por excelência, sendo que atualmente as pessoas passam um terço do dia no trabalho, a ênfase primordial torna-se qualidade de vida no trabalho, e as contribuições ou não da tecnologia no campo da QVT.

Esta pesquisa justifica-se pela necessidade de analisar os caminhos da tecnologia e sua aproximação ou afastamento da qualidade de vida de maneira ampla, preocupando-se em organizar e apresentar o que há de atual cientificamente sobre a qualidade de vida do trabalhador, e a relação que as novas tecnologias exercem sobre esta temática.

A presente pesquisa foi realizada a partir de revisão bibliográfica, referente a trabalhos que indicassem a relação entre o impacto dos avanços tecnológicos no meio do trabalho, com a qualidade de vida no trabalho.

O objetivo desta pesquisa é verificar através de análise bibliográfica o impacto dos avanços tecnológicos na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão apresentados os principais elementos que servirão de base para o desenvolvimento do estudo. Sendo assim, a fundamentação teórica abordará as relações entre o ser humano e seu trabalho e as relação do trabalho com a tecnologia, a Qualidade de Vida (QV), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a relação dos avanços tecnológicos com a QVT.

2.1 A RELAÇÃO ENTRE O SER HUMANO E SEU TRABALHO

As pessoas vivem no mundo do trabalho, em que o trabalho é atividade social mais valorizada nos tempos atuais. Trabalhar muito já foi motivo de vergonha tanto quanto hoje é o de quem não trabalha.

A palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, embora outras hipóteses associem a *trabaculum*. A maioria dos dicionários registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. Ainda que originalmente o *tripalium* fosse usado no trabalho do agricultor, para o trato do cereal, o uso deste instrumento como meio de tortura seu significado a palavra por muito tempo – sendo que ainda conota – algo como padecimento e cativo. Do

conteúdo semântico de sofrer passou-se ao de esforça-se, laborar e obrar. O primeiro sentido teria perdurado até inícios do século XV e essa evolução de sentido teria acontecido ao mesmo tempo em outras línguas latinas (ALBORNOZ, 1992).

Segundo Drucker (1997), o trabalho tem sido essencial na consciência do ser humano desde os tempos mais remotos, pois o homem não é perfeitamente definido como instrumento; o desenvolver de instrumentos, abordagens, objetivando a organização do trabalho é algo único e específico do ser humano. Portanto, o trabalho, tem se revelado uma preocupação básica da humanidade há muitos milênios.

O comportamento das pessoas nas organizações é muito imprevisível, pelo motivo de que ele surge de necessidades humanas profundamente arraigadas e dos seus sistemas de valores, em que não existem soluções perfeitas para os problemas organizacionais. A solução seria a busca por conhecimento e habilidades que possibilitem que os relacionamentos no trabalho possam ser bem avaliados (DAVIS e NEWSTROM, 1998).

De acordo com Ferreira (1999), em qualquer comunidade de trabalho pode-se esperar situações o aparecimento de situações anormais, entre os elementos do grupo e muitas com a situação do grupo com o trabalho desempenhado, em que exigirão a pronta atuação de uma autoridade da empresa, que irá procurar solucionar os problemas a fim de evitar conseqüências mais graves. Mesmo porque quaisquer problemas, de relações humanas com o trabalho que sejam adiados e mal-resolvidos, deixam lacunas para o aparecimento de novos problemas, em geral, maiores que os origem.

As relações de trabalho surgem das relações sociais de produção, constituindo de maneira singular a integração entre agentes sociais que ocupam posições opostas e complementares no processo produtivo: os trabalhadores e os empregadores. Os padrões das relações de trabalho no contexto organizacional são definidos a partir de aspectos macropolítico-econômicos que são os movimentos sociais, o governo e o mercado; e a partir de aspectos internos a Administração de Recursos Humanos, ou seja, sua capacidade de ordenar, atribuir, construir identidade organizacional (FLEURY e FISCHER, 1995).

O desejo de atingir algum objetivo gera a motivação no comportamento humano, entretanto nem sempre este objetivo é de conhecimento do indivíduo. Os

motivos são os responsáveis em alavancar e manter o comportamento das pessoas, e podem ser até chamados de molas de ação, uma vez que esses motivos podem ser decorrentes das necessidades das pessoas, ou seja, movidos pelas suas necessidades (GIL, 1994).

2.1.1 Trabalho, Novas Tecnologias e Sociedade

A categoria trabalho é uma das mais complexas categorias da sociologia moderna, possuindo múltiplas significações, de acordo com o grau de abstração que podemos utilizar (ALVES, 2007).

Dessa forma, seria impossível entender a constituição humana sem a conceituação da categoria trabalho, uma vez que este ocupa uma posição central no desenvolvimento das sociedades. Dito de outro modo, as relações materiais de produção social são fundantes da especificidade humana (COUTINHO, 2009).

No sistema capitalista de produção, a assimetria entre as classes sociais – onde, de um lado se encontram os detentores dos meios de produção (capitalistas) e de outro lado os não-detentores (proletariados) – obriga, os últimos, a venda de sua força de trabalho. Assim, o trabalho assume uma nova forma: o trabalho assalariado. É justamente nessa relação de compra e venda da força de trabalho que reside à acumulação do capital e, portanto, a exploração da força de trabalho é o que mantém o sistema capitalista de trabalho (GIULIANO, 2010).

O cenário capitalista vive hoje um processo de reorganização do capital, resultado de uma crise associada a diversos fatores, entre os quais o esgotamento do modelo taylorista/fordista de produção. Navarro e Padilha (2007) afirmam que a existência de uma complexidade de fatores que configurou o contexto da crise, além da decadência dos modelos de produção vigentes: a queda na taxa de lucratividade;

a hipertrofia da esfera financeira; a retração do Estado de Bem-Estar Social e o aumento acentuado das privatizações.

Adentramos, desta forma, numa nova fase de mundialização dos capitais, buscando outros modelos de acumulação na tentativa de superação do taylorismo/fordismo. A expansão mundial do mercado amplia, como nunca, a competitividade entre as empresas, e a rigidez, tanto dos produtos quanto da produção, passa a ser um entrave às organizações. A reestruturação produtiva, entendida como um processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais de produção e de trabalho, bem como em redefinição de papéis do Estado e das instituições financeiras, torna-se preponderante nesse contexto, pois o cenário requer constantes adaptações às contínuas mudanças do mercado (BAUMGARTEN, 2006).

No entender de Holzmann e Picinini (2006), o conjunto de processos e medidas que visam alterar as regulamentações concernentes ao mercado de trabalho e às relações de trabalho, buscando torná-las menos ordenadas e possibilitando arranjos considerados inovadores diante de uma forte tradição de controle legal das relações laborais.

Nesse sentido, novos modelos de produção introduziram tecnologias de base microeletrônica, nas quais máquinas mais flexíveis respondem rapidamente às demandas flutuantes do mercado. Outro perfil de trabalhador também é exigido, contrapondo-se ao mono-operador fordista. Agora o trabalhador deve ser polivalente, capaz de responder a várias tarefas e sendo deslocado dentro das fábricas e para fora das mesmas. A flexibilização das leis que regem o trabalho torna variáveis as formas de contrato, de remuneração, de tempo, retraindo as garantias trabalhistas, tornando mais precárias as condições de vida e de trabalho de parte crescente da força de trabalho (HOLZMANN e PICININI, 2006).

Assim, especialmente em países como o Brasil, os diferentes modelos de produção convivem no interior das fábricas. A partir da flexibilização das relações de produção, novas configurações do mundo trabalho podem ser listadas: terceirização; subcontratação; expansão do setor de serviços; exclusão dos jovens e dos mais velhos; inserção da tecnologia digital; aumento do ingresso das mulheres no mercado de trabalho; expansão do desemprego estrutural; crescimento da economia informal (ALVES, 2007; NAVARRO e PADILHA, 2007; ANTUNES, 2000).

A atual mundialização do capital constitui-se, no desmonte da esfera pública e dos direitos dos trabalhadores, sendo a desregulamentação e a flexibilização do processo produtivo uma busca por novos padrões como estratégia para a retomada da expansão dos níveis de lucratividade anteriores à crise. É inegável o significado das transformações observadas nas últimas décadas, afetando tanto as relações concretas, como as formas de ser dos sujeitos incluídos/excluídos no atual contexto produtivo (COUTINHO, 2009).

E é nesse panorama de diversas e expressivas mudanças que emerge a problemática, visto que a partir da introdução de novos dispositivos tecnológicos tem ocorrido extinção de muitas profissões e o surgimento de novas (COUTINHO, 2009).

A questão das tecnologias imbrica-se com o desenvolvimento do próprio homem, uma vez que o uso de ferramentas potencializou a ação humana sobre a natureza, o que para a teoria marxiana se traduziria em potencialização do trabalho, ou seja, do próprio homem, uma vez que esse se constitui pelo trabalho. A história das novas tecnologias produtivas pode ser analisada a partir de três fases, em decorrência das relações das formas de organizações do trabalho emergidas em cada uma dessas fases: 1ª) na Primeira Revolução Industrial; 2ª) após a emergência do taylorismo e do fordismo; 3ª) na sociedade contemporânea, demarcando seu início nos anos 70 do século passado (FERREIRA, 2001).

Ao descrever a natureza das tecnologias emergentes, Ferreira (2001) afirma que basta apercebermo-nos das características da invenção e da inovação dos materiais, da energia, da ciência e da técnica, e dos processos de automatização e informatização consubstanciados nas novas tecnologias. Para Coutinho (2009), essa realidade não se encontra apenas no universo laboral, pois o dia a dia da maioria das pessoas, seja no trabalho, seja no lazer, é um constante defrontar-se com uma realidade que não permite mais passar ao largo do necessário enfrentamento com equipamentos e processos que demandam conhecimentos relacionados à tecnologia digital.

O crescente desenvolvimento da tecnologia tem sido um dos fatores que corroboraram para o redesenho do mundo do trabalho, não apenas de forma quantitativa, mas, em especial, nas mudanças qualitativas da relação do homem com sua atividade laboral. Tais transformações podem ser exemplificadas por meio

da diminuição da carga do esforço físico e do trabalho repetitivo ou da supressão de profissões (COUTINHO, 2009).

A desapropriação dos saberes dos trabalhadores e incorporação em software é apontada por Ferreira (2001), quando descreve os novos postos de trabalho criados em nível de programação, concepção, manutenção e fiscalização das novas tecnologias, ao mesmo tempo em que outros vão sendo extintos. Dessa forma, têm se configurado as mudanças das ocupações/ profissões no atual contexto laboral. Algumas cidades do Brasil não contam mais com a figura do cobrador de ônibus embarcado. A implantação de novas tecnologias tem uma relação direta com a eliminação da presença desse profissional nos ônibus e, em muitas cidades, a cobrança tarifária passou a ser feita por mecanismos eletrônicos.

No meio rural, a introdução de novas tecnologias trouxe também mudanças significativas na execução do trabalho, desde o preparo do campo para o plantio até as colheitadeiras, diminuindo assim o trabalho vivo.

Segundo (Resende et al., 2008), ao investigar os sentidos das tecnologias para agricultores em seu cotidiano de trabalho, se deparou com narrativas que descreviam mudanças nas características do trabalho, como a diminuição do tempo para a execução de uma determinada tarefa e a possibilidade de permanência no trabalho dos mais velhos quando já não podem contar com a própria força física. Para o pequeno agricultor rural, as tecnologias são vistas como algo que pode aumentar a produtividade da lavoura, melhorando sua qualidade de vida e de suas famílias. No entanto, esses agricultores consideram o quanto esse aumento da produtividade pode, por outro lado, ser prejudicial a todo o setor de produção agrícola, sendo um fator que favorece a redução do preço do produto no mercado.

Durante o estudo exploratório (Resende et al., 2008), percebeu-se também certa ambiguidade. A catraca eletrônica facilita o trabalho cotidiano, não permitindo, por exemplo, que nenhum usuário a rode sem o devido pagamento. Além disso, emite em poucos segundos, ao fim do dia, um relatório de toda a atividade, diminuindo assim a possibilidade de erro e, conseqüentemente, o pagamento da diferença do valor por parte do cobrador. Por outro lado, os cobradores apontaram insegurança em relação a essa máquina, ao afirmarem que o futuro da categoria seria a demissão, uma vez que a catraca inevitavelmente os substituiria.

Para Resende et al. (2008), mesmo entre os cientistas sociais, a idéia de uma determinação por parte dos dispositivos tecnológicos é bastante presente. A tecnologia seria responsável por impactos produzidos em determinados grupos sociais, como se, dicotomicamente, esses grupos fossem descolados dos artefatos que produzem.

As novas tecnologias fazem parte de uma lógica específica de relações de produção capitalistas, tendo como único objetivo a valorização do capital. O crescente investimento nas inovações reduz os custos da produção, com a diminuição dos postos de trabalho e, conseqüentemente, o aumento do exército de reserva, barateando assim o valor da mercadoria trabalho (GIULIANO, 2010).

Para Giuliano (2010) a visão dos que defendem a neutralidade dos avanços tecnológicos: a tecnologia não é nem boa, nem má em si mesma. Seu caráter positivo ou negativo, desde um ponto de vista moral, depende de como se empregam os conhecimentos, as técnicas e os artefatos que torna possível; a tecnologia é apenas um meio neutro para obter fins determinados por um agente exterior.

2.3 QUALIDADE DE VIDA

Mesmo a QV sendo um tema atual e muito discutido, não há um conceito único que seja capaz de abordar os vários fatores que interferem ou influenciam na QV das pessoas, comunidades e populações. Os primeiros conceitos sobre QV inicialmente preocupavam-se com questões materiais na vida dos indivíduos como salário, bens conseguidos, sucesso na área profissional, ou seja, priorizavam fatores externos. Atualmente, percebe-se uma abordagem um pouco diferenciada, apontando uma valorização de fatores inerentes ao ser humano como grau de satisfação, realização tanto profissional como pessoal, bom local de trabalho com condições dignas de saúde física e mental, bom relacionamento com a sociedade e acesso a cultura e ao lazer como exemplos reais de bem estar.

Segundo Fleck et al. (2008) o conceito de qualidade de vida na área da saúde encontrou outros construtos presentes afins. Alguns são distorcidos por uma visão eminentemente biológica e funcional, como status de saúde, status funcional e

incapacidades/deficiência; outros são eminentemente sociais e psicológicos, como bem estar, satisfação e felicidade. Um terceiro grupo é de ordem econômica baseando-se na teoria da preferência.

Os temas QV vêm sendo muito empregado por governos, instituições, empresas, em propagandas publicitárias, ou em qualquer objeto e assunto em que se pretende agregar a idéia de benefício ao homem e sua saúde. No entanto, o excesso do uso do termo acabou por gerar certa banalização do real sentido que possui a QV.

Em 1994, a QV foi definida pelo Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHO) como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

De forma generalizada a QV está intimamente relacionada a fatores como: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e espiritualidade dos indivíduos. Em um sentido mais amplo qualidade de vida pode ser uma medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais (NAHAS, 2006).

O mínimo que se pode falar sobre QV abrange a satisfação das necessidades mais elementares da vida humana como: alimentação, direito a água potável, habitação, trabalho, educação, saúde e lazer; elementos materiais que se relacionam ao conforto bem-estar, realização individual e coletiva (MINAYO et al., 2000).

A QV também pode ser considerada segundo Ferriss (2006) como o resultado de duas forças endógenas e exógenas: as endógenas incluem forças mentais, emocionais e respostas fisiológicas do indivíduo para com a sua vida e as forças exógenas incluem a estrutura social, cultural, social psicológica e influências do ambiente social que afetam o indivíduo, grupo e a comunidade.

Conforme Añez (2003) a qualidade de vida relacionada à saúde representa a satisfação geral de uma pessoa e inclui as dimensões: cognitiva, social, física, emocional, a produtiva emocional e a intimidade.

Pode-se perceber pelos autores mencionados anteriormente que mesmo sendo um conceito multi-interpretado, o consenso que se faz em torno do tema é que a QV é a somatória de fatores na vida de uma pessoa, ou no seu cotidiano.

Pesquisas em vários países, incluindo o Brasil, mostram que o estilo de vida, coloca-se como um dos fatores mais importantes e determinantes da QV e saúde de indivíduos, grupos e comunidades. Possuir uma boa QV depende, excluindo os fatores não controláveis como a hereditariedade e o processo natural de envelhecimento, das escolhas tomadas dia após dia. O indivíduo pode optar em seu cotidiano por influenciar positivamente ou negativamente sua QV, lembrando que a QV é um ponto relevante no que se refere a viver com ou sem saúde. Mais do que nunca, nossas escolhas e decisões cotidianas, nosso estilo e vida têm afetado a maneira como vivemos e por quanto tempo vivemos (NAHAS, 2006).

Neste contexto, QV pode ser entendida como um desafio ao homem moderno, porque se refere a harmonizar as relações entre a vida pessoal, a família, os amigos, o lazer, o trabalho, a realização profissional, a cobrança por produtividade, realização das necessidades financeiras, a saúde, a cultura e as crenças individuais; tudo isso somado ao viver em meio à sociedade atual, com seu ritmo cada vez mais intenso e acelerado. Quando colocado desta forma, estas associações parecem infinitamente conflitantes. E, é nesta moldura que se encontra o desafio do homem: conseguir equilibrar os fatores presentes no seu dia a dia, com a busca de uma boa QV.

Para possibilitar uma boa QV e garantir também boa saúde Nahas (2006) sugere que é importante atentar principalmente para alguns itens como:

a) Nutrição: procurar manter uma dieta equilibrada e variada, distribuída em pelo menos 5 refeições diárias, com baixo quantidade de gordura e açúcares, privilegiando a ingestão de frutas e verduras;

b) Atividade Física: realizar no mínimo 30 minutos de atividade física diária, cinco ou mais dias por semana, podendo esta atividade ser moderada ou intensa. Essa quantidade de atividade física é o mínimo para uma pessoa não ser considerada como sedentária. Também é importante que a atividade desenvolvida proporcione trabalhar a força e o alongamento muscular;

c) Comportamento Preventivo: acompanhar e se necessário controlar a pressão arterial e o colesterol, evitando o consumo de álcool e também o hábito de fumar. Respeitar as normas de trânsito e o dirigir com segurança;

d) Relacionamentos: procurar cultivar amizades e relacionamentos que lhe traga satisfação. Aproveitar os momentos de lazer para encontrar amigos, realizar

atividades esportivas e participar de associações ou entidades sociais, sentindo-se útil na comunidade;

e) Controle do estresse: reservar um tempo todos os dias para relaxar, equilibrando o tempo entre trabalho e lazer. Procurar manter o controle nos contratempos diários.

Outro fator que tem grande influência sobre a QV é o bem-estar, que para Añez (2003) é visto como um construto amplo e envolvente compreendendo as várias satisfações da vida dentro e fora do trabalho como, por exemplo, satisfação com a vida familiar, recreação, espiritualidade, satisfação com o trabalho, oportunidades de promoção, colegas, etc. A saúde por sua vez é vista como um sub-componente do bem-estar geral e compreende a combinação de indicadores físicos/fisiológicos como pressão arterial, função cardíaca e a saúde física geral.

A QV relacionada à saúde representa uma percepção subjetiva do impacto do estado de saúde, incluindo a doença e o tratamento, na funcionalidade física, psicológica, social e no bem-estar do ser humano (MARTINS, 2005).

Conforme Minayo (2000) o tema Qualidade de vida é tratado sob os mais diferentes olhares, seja da ciência, através de várias disciplinas, seja do senso comum, seja do ponto de vista objetivo ou subjetivo, seja em abordagens individuais ou coletivas. Então, da mesma forma que estabelecer um consenso conceitual sobre a QV é considerado por muitos uma tarefa difícil, igualmente, tentar avaliar os inúmeros fatores que influenciam na QV também pode ser entendido como um grande desafio.

Devido à influência do estilo de vida, da QVT, e em uma instância ainda mais abrangente da QV global na saúde das pessoas, incluindo neste contexto também a saúde dos trabalhadores este assunto se torna relevante. Pois quando o indivíduo não goza de bons níveis de saúde ou bem estar, o resultado pode ser negativo, tanto para o sujeito, diretamente afetado, quanto para a organização de trabalho ao qual ele pertence.

2.3.1 Qualidade de vida e o trabalho

Conceitualmente existem diversas definições sobre QV, portanto um campo onde os objetivos não seriam somente números e sim o que o ambiente proporcionava para as pessoas como expectativa de QV. Assim, as indústrias estão utilizando e aplicando o conceito da QV em seus setores produtivos, buscando aumentar a motivação humana aplicada nos objetivos propostos pela empresa.

A qualidade de vida é uma política fundamental no controle e no monitoramento sistemático em todos os setores da empresa. Assim, o grau de comprometimento dos colaboradores da indústria aumenta, refletindo nos resultados pelo uso adequado da gestão da qualidade.

A indústria se defronta com o desafio de identificar seus pontos fortes e fracos, ameaças e oportunidades para melhorar seu desempenho e fortalecimento de suas ações. Há motivação de todos os participantes no processo produtivo, proporcionando uma melhoria na participação responsável nas decisões das atividades desenvolvidas pela indústria (SILVA, 2002).

A participação de todos os colaboradores nos setores da indústria para atingir a melhoria nos produtos e serviços, visando propiciar movimentos integradores de todos de forma competitiva é um aspecto de grande relevância.

As estruturas da indústria influenciam o perfil profissional dos funcionários e gestores, de maneira que o processo de aprendizagem torna-se fundamental na descoberta de novos métodos. Então, os processos produtivos da indústria possibilitam melhorias das habilidades técnicas e a contribuição dos colaboradores através do repasse de práticas de qualidade (SILVA, 2002).

A indústria percebe a possibilidade de atuar junto à comunidade com serviços e com os profissionais, para a concretização de uma estratégia buscando o envolvimento dos colaboradores da indústria, destacando como uma empresa cidadã. Ao somar os esforços individuais, almejando adaptar a sua realidade, tornar-se-á não mais apenas uma empresa meramente discursiva e impositiva de suas ações.

Para Freitas (2006) as grandes empresas se dizem cidadãs, que buscam a excelência e a ética, que se preocupam em ser uma comunidade jovem e feliz para os seus membros, em que o trabalho é poderoso e lúdico. Mais recentemente foram incluídos dois outros itens: o tempo é inimigo a ser derrotado e somos todos cidadãos do mundo, portanto devemos desenvolver ao máximo o nosso potencial de

mobilidade e usar o tempo a nosso favor. Esse imaginário é repetido seguidamente através de um discurso vigoroso e articulado com outros elementos de reforço cultural.

A indústria ao incorporar em sua gestão o ser socialmente responsável, proporcionada uma relação de interação dos colaboradores com a sociedade em que está inserida, de forma contínua e progressiva. A questão da responsabilidade social empresarial é efetivamente internalizada na gestão da organização, promovendo, de maneira sistemática o relacionamento entre os envolvidos nas mudanças, entendendo a sua importância no contexto que pertence.

A importância de ser uma empresa cidadã, contribuindo socialmente, começa no envolvimento humano nas organizações para obtenção da qualidade, na elaboração de procedimentos, na disseminação da política de qualidade na indústria e em ações com a sociedade (FREITAS, 2006).

Segundo Moldes (2006) para fortalecimento da cidadania os trabalhadores precisam de informações a respeito, assim como de mecanismos de proteção do Estado, sindicatos e empresas. Os mecanismos devem ser estabelecidos mediante normas formais, convênios coletivos de trabalho e regulamentos de empresas. Da mesma forma, psicólogos especializados devem estar disponíveis para os trabalhadores e o Estado deve controlar o desempenho dos diferentes participantes da vida laboral do país.

Assim, a QV provoca mudanças rápidas no comportamento e nas necessidades dos colaboradores. O capital humano é a nova riqueza das empresas, que buscam valorizá-lo, porque sabem que a consequência deste investimento se transformará em recursos que propiciam aumento da produtividade e, conseqüentemente o reflexo na comunidade em que está inserido.

Neste contexto Davis (2001) descreve o trabalho em equipe é fortemente enfatizado, como também o é a total comunicação. Os problemas são solucionados por consenso. Os funcionários são estimulados a reconhecer e respeitar os direitos uns dos outros. O impacto na empresa é especialmente claro na insistência para que haja harmonia entre as culturas, estruturas e os sistemas operacionais.

A qualidade leva o desenvolvimento da comunicação na indústria objeto deste trabalho, possibilitando uma melhoria da cultura organizacional. A qualidade passa a ser vista com um dinamismo diferente pelos empresários, e essa visão foi e está

sendo estendida para seus colaboradores, através das práticas de qualidade e da busca da melhoria na QV.

Segundo Gutierrez (2006) o enfoque a partir da concepção de qualidade de vida visa tanto despolitizar o debate, como politizá-lo na direção de valores humanos mais complexos e importantes do que a simples luta pelo poder e benefícios econômicos pontuais. Ou seja, existe a possibilidade de que, a partir da concepção de qualidade de vida, e da sua reflexão específica enquanto qualidade de vida, na empresa, avançar na direção de melhores condições de vida e trabalho para segmentos da sociedade de uma forma que não era contemplada até pouco tempo atrás.

Nesta mesma linha segue a OMS (Organização Mundial da Saúde) na busca de parâmetros para definir qualidade de vida, analisando e avaliando a percepção do indivíduo em sua posição na vida no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. A OMS com suas origens na guerra tem como objetivo, desenvolver o máximo possível o nível de saúde de todos os povos. Assim, a saúde ficou definida no mesmo documento como um estado completo bem-estar físico, mental e social, não estando somente ligada à ausência de doenças e enfermidades, mas sim, ao estabelecimento da Qualidade de Vida.

A Qualidade de Vida é uma busca constante das pessoas no trabalho, nas relações sociais e pessoais. Na indústria busca-se a melhoria de seus processos produtivos envolvendo seus colaboradores, em práticas de qualidade que possibilita tornar ambientes mais humanizados na execução das atividades.

A QV proporciona uma aproximação maior com o cliente e, conseqüentemente, maior retorno à indústria, a médio e longo prazo. Os gestores utilizam as práticas da qualidade como opção estratégica decisiva nos processos produtivos, principalmente para surpreender os consumidores, que estão atentos às variáveis existentes nos produtos e serviços no que tange à qualidade (GONÇALVES, 2005).

Assim, a troca é constante de informações sobre produtos e serviços, que passa a ser papel fundamental para empresa, demonstrando a importância nas ações a serem desenvolvidas em conjunto na melhoria da QV nos setores da empresa.

2.3.2 Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho

Examinando-se o tema QVT, em função de uma compreensão sócio-histórico e crítico, é de utilidade e coerência deter-se ao próprio conceito de QV.

Do ponto de vista histórico, estima-se que o termo QV surgiu pela primeira vez na década de 30, na literatura médica, associado a trabalhos empíricos que buscavam sua definição e mensuração.

No entanto, a maior aceção científica do termo se dá mais recentemente nas últimas décadas, principalmente a partir dos anos 80, quando se desenvolveram muitos instrumentos para avaliação de QV. Avalia-se que mais de 70% desses instrumentos foram produzidos na década de 80. Tal crescimento acentuado atesta muitos esforços para o amadurecimento conceitual e metodológico do uso do termo na linguagem científica (CAMPANA, 2009).

Uma análise mais detalhada da literatura produzida na última década evidencia a tendência ao maior uso de definições focalizadas e combinadas, que vão além das definições globais mais superficiais, pois são aquelas que podem contribuir para o progresso evolutivo de um conceito em bases científicas (CAMPANA, 2009).

A partir do início da década de 90, parece consolidar-se um consenso entre os estudiosos da área quanto a dois aspectos relevantes do conceito de qualidade de vida: subjetividade e multidimensionalidade. No que concerne à subjetividade, trata-se de considerar a percepção da pessoa sobre o seu estado de saúde e sobre os aspectos não-médicos do seu contexto de vida, ao contrário das tendências iniciais de uso do conceito quando a QV era avaliada por um observador, usualmente um profissional de saúde. Já a multidimensionalidade refere-se ao reconhecimento de que o construto é composto por diferentes dimensões, como também avaliado em sua polaridade: de bom a ruim. A identificação dessas dimensões e de sua dinamicidade, tais como a temporal e espacial, a social, a mental, a física, a cultural, a econômica, dentre outras, tem sido objeto de pesquisa científica, em estudos empíricos, que utilizam metodologias qualitativas e quantitativas (CAMPANA, 2009).

Conclui-se após esta explanação acerca dos aspectos históricos e epistemológicos do termo QV, com a constatação de que este conceito oriundo da área da saúde, vem justamente ampliar e ao mesmo clarificar a concepção sobre a relação do ser humano com a saúde e o seu meio de vida, o que reflete, portanto uma nova leitura do próprio conceito de saúde.

De uma forma geral, a questão da qualidade de vida tem sido uma preocupação constante em nossa sociedade atual, conforme se averigua pelo nível de consenso e penetração social a que atingem os discursos de preservação da natureza, da vida humana e da saúde vista de maneira integral e preventiva (KILIMNIK e MORAES, 2000).

Diversos fatores afetam a qualidade de vida do ser humano moderno, constituindo seu meio ambiente físico, psíquico e social, e podem ser identificados consensualmente como: a família, as condições ambientais e de saúde, a cultura, o lazer, a educação, as políticas governamentais, o próprio indivíduo e, finalmente, o trabalho (KILIMNIK e MORAES, 2000).

Dentre estes fatores que contribuem para a qualidade de vida de um indivíduo, o trabalho talvez seja um dos mais influentes, principalmente por duas razões: por ser um meio de se obter a subsistência, impulsionando outros fatores como a cultura, a educação, o lazer e o conforto; e, por outro lado, porque os indivíduos passam a maior parte ativa de seu tempo no trabalho.

Em se tratando dessas configurações da organização da sociedade em relação ao trabalho e ao modo como produz realidade, destaca-se todo um conjunto de transformações que vêm ocorrendo no sentido de estreitamento dos laços entre as sociedades e as organizações, como também no sentido da precarização do trabalho em função da alta competitividade e produtividade. Tal fato é acirrado pelo imperativo do trabalho organizado em função do cumprimento de metas e entrega de resultados, bem como se relaciona ao estabelecimento de um paradoxo na gestão do trabalhador, que se encontra entre a exigência de maior qualificação e adaptabilidade constante, paralela ao aumento de responsabilidades, a desvalorização e descartabilidade de sua força, a debilitação de sua saúde e a venda de seu tempo (VASCONCELOS, 2001).

Dessa maneira, o foco sobre o mundo do trabalho e o ambiente organizacional torna-se um aspecto chave para a vida em sociedade e, em especial, para a qualidade de vida dos trabalhadores.

De modo que também do ponto de vista das organizações, tornou-se necessário avaliar esse aspecto da QV, procurando aliá-lo de alguma forma aos fatores competitivos e à produtividade. Haja vista que existe também cada vez maior cobrança para que estas organizações contribuam para a sociedade não somente com a geração de bens, mas também socialmente e culturalmente, com investimentos à valorização do potencial humano e sua capacitação (VASCONCELOS, 2001).

Notamos, no entanto, que, paradoxalmente à formalização dos conceitos e práticas a respeito da responsabilidade social e ambiental, cresce a contraposição visível em forma de degradação ambiental gritante e em proporções irreversíveis, a pauperização de grande parte da população que se encontra à margem do desenvolvimento ou abaixo da linha da pobreza. No mundo do trabalho essa contraposição revela-se no achatamento dos direitos dos trabalhadores, na supressão do estado de bem-estar social, no grande aumento de doenças ligadas ao estresse e na violência contra a subjetividade do trabalhador (DE MASI, 2000).

Como e por que milhões de trabalhadores, embora libertos do desgaste físico, dotados de máquinas revolucionárias, encarregados de deveres intelectuais por vezes até agradáveis e bem pagos vivem numa condição estressante e insuportável? Como e por que a conquista da precisão transformou-se em idéia fixa de pontualidade, da produtividade a todo custo, da competitividade, dos prazos, dos controles, das avaliações, dos confrontos? Como o progresso material não se traduziu em melhor qualidade de vida? (DE MASI, 2000).

Segundo a literatura sobre as organizações, nossa sociedade transformou-se, no espaço extremamente curto de 50 anos, em uma sociedade de organizações. Houve em muitos setores a contração das funções do Estado e o avanço da esfera privada sobre muitos serviços e produção de bens que outrora pertenciam a este. Tarefas sociais das mais importantes foram confiadas a grandes empresas, como a produção de bens econômicos, a oferta de serviços de cuidados em relação à saúde, a segurança social, o lazer e o bem-estar, a educação e, mesmo, a produção de conhecimentos essenciais para a conservação humana, sua evolução e

emancipação, bem como a conservação do meio ambiente em que habita (REGIS-FILHO e LOPES, 2001).

No mundo configurado em organizações, segundo Limongi-França (2005), intensificou-se as preocupações com as condições de trabalho e de preservação da saúde. E, como já dito, intensificou-se também o discurso e as campanhas para despertar a consciência para a preservação ecológica, justificadas pela preocupação com a continuidade da vida humana e com o esgotamento de recursos naturais.

A qualidade de vida no trabalho está ganhando espaço dentro das organizações a partir da atual reestruturação do trabalho, pois essa solicita, cada vez mais, que o trabalhador se identifique com a organização e trabalhe em equipe. Dessa forma, a melhoria da qualidade de vida da população tornou-se um assunto discutido nos meios de comunicação, assim como também pelos órgãos públicos, e freqüentemente se apresenta em forma de cobrança por parte de algumas entidades organizadas da sociedade. Por fim, a QVT passou a integrar as discussões no âmbito da vida profissional das pessoas, e em seu local de trabalho. Isso vem ocorrendo impulsionando, muitas vezes, pelos programas de qualidade de vida desenvolvidos nas organizações. As organizações estão, atualmente, procurando formas de seduzir o funcionário e reduzir o conflito interno. Talvez essa seja uma possibilidade de abertura para o desenvolvimento da qualidade de vida dentro das organizações (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A discussão sobre a QVT não é algo novo. Há algumas décadas as atenções estão aos poucos sendo direcionadas para este foco. Cada vez mais empresas estão buscando acompanhar as modificações ocorridas no ambiente empresarial, e em conseqüência disso concentram grande parte dos seus esforços em possuir um diferencial que lhes possa garantir alguma vantagem competitiva no mercado.

Neste sentido, faz-se necessário que as empresas invistam recursos em programas de atenção ao seu colaborador. A condição de satisfação no trabalho e saúde para o ser humano é fator base para a organização produtiva moderna (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Um dos possíveis diferenciais competitivos está no desenvolvimento e aplicação de programas que visem a QVT, os quais trazem benefícios para a empresa nas relações com seus trabalhadores e na qualidade de seus produtos (DETONI, 2001).

As pesquisas em torno da questão da QVT visam à compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores e seus ambientes laborais, incluindo aspectos comportamentais e de satisfação individuais (DETONI, 2001). Visto que, a sociedade e as pessoas, tanto no papel de trabalhadores como no de consumidores de produtos e serviços, estão mais exigentes, tentando encontrar um ponto de equilíbrio entre sua vida e trabalho, administrando ao mesmo tempo fatores como saúde, trabalho, produtividade, vida pessoal, lazer, estilo de vida e QV.

Como já descrito anteriormente, há uma preocupação por parte das empresas, em flexibilizar e, ao mesmo tempo, otimizar a produtividade mantendo bons padrões de qualidade e serviços.

Segundo Santana (2002) o termo produtividade tem sido usados para significar a eficiência ou eficácia de indivíduos, grupos, unidades organizacionais, organizações inteiras, indústria e nações. A medida de produtividade é usada para se referir a avaliação do desempenho, aos sistemas de informação gerencial, a avaliação da capacidade de produção e medida de controle de qualidade. Os resultados obtidos pelas organizações de trabalho são conseqüências de processos, projetos, idéias e realizações concretizadas por indivíduos e não por máquinas.

A produtividade e a motivação são elementos que parecem caminhar juntos e estão relacionados porque são os trabalhadores envolvidos no sistema produtivo que podem gerar uma melhoria da produtividade para a empresa. As pessoas são os principais elementos na organização, e precisam estar confiantes, motivadas e capazes de exercer este papel (ZANETTI, 2006).

Partindo do princípio que a QVT que o indivíduo possui, pode ser capaz de influenciar o seu rendimento, eficiência e desempenho produtivo, não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho (FERNANDES, 1996).

Seguindo esta linha reflexiva, Cole et. al (2005) diz que a qualidade de vida no trabalho inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho. A QVT resulta da combinação de diferentes

dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação, além de resultar em muitos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

A QVT pode ser definida como um conjunto de ações que uma empresa desenvolve para a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Zanetti (2006) define QVT como a soma das condições que a organização oferece, permitindo aos trabalhadores um ambiente de trabalho saudável e tranquilo. A QVT é utilizada como elemento inovador nas organizações, elevando o nível de satisfação do trabalhador e conseqüentemente elevando a produtividade da empresa. Ela promoverá maior participação dos empregados em relação às atividades desenvolvidas.

Fernandes (1996) diz que a QVT abrange a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.

Detoni (2001) após reunir a opinião de diversos autores sobre a QVT pode perceber que os aspectos abordam em sua maioria: salário adequado e satisfatório; segurança e saúde no trabalho (condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho); desenvolvimento das capacidades humanas; autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectiva de crescimento profissional; crescimento profissional com espaço para o desenvolvimento das potencialidades do trabalhador; integração social e senso comunitário dentro das organizações; respeito à individualidade de cada trabalhador; tratamento justo; e espaço de vida no trabalho e fora dele.

Com a tecnologia ao fácil alcance, as empresas começaram a investir na ergonomia, transformando o ambiente laboral, procurando adequá-lo as necessidades físicas, psíquicas e sociais do seu trabalhador, pensando ser esse o meio para impor seu diferencial perante o mercado.

Segundo Limongi-França (2005) quando a empresa percebe que é perfeitamente viável investir no capital humano e em melhores condições de vida no trabalho sem, no entanto, visualizar isso como gasto cria-se a oportunidade de maior produtividade e maior competitividade frente ao mercado.

Atualmente a viabilidade de muitos projetos focados na QVT e também na ergonomia não se prendem única e exclusivamente aos retornos econômicos, existem muitos fatores intangíveis que podem contribuir positivamente no processo produtivo.

Isso se deve principalmente porque para Zanetti (2006) a QVT engloba um conjunto enorme de componentes que vão desde a saúde dos indivíduos até a distribuição do salário que recebem.

2.4.1 Conceitos em QVT

Embora a QVT encontre-se tão difundida e popularidade, permanece, entretanto, como uma terminologia que incorpora certa imprecisão conceitual. Tal dificuldade de conceituação, talvez se dê pela ampla abrangência do tema, bem como pelo aspecto de subjetividade ao qual se refere (DANTAS; SCHMIDT, 2006).

A QVT é um fenômeno complexo e multidimensional, com muitos aspectos ainda a serem abordados. Embora sem quaisquer pretensões de esgotar o tema, realiza-se aqui, uma tentativa de explicitação e síntese de conceitos mais difundidos na literatura, objetivando assim fomentar seu estudo, bem como obter maiores subsídios para a realização desta pesquisa sobre o tema.

Para Walton (1973), a QVT é resultante direta da combinação de várias dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, mas capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis.

Segundo Guest (1979) apud Pereira e Peçanha (2005), conceitua QVT como parte de um processo no qual uma organização procura estimular o potencial de realização criativa das pessoas, buscando o envolvimento destes com as decisões que afetam diretamente suas vidas no trabalho. Uma característica importante se dá na importância dada à subjetividade como fator intrínseco, no sentido da concepção do trabalhador sobre sua auto-realização e crescimento; ao invés de ater-se somente a fatores extrínsecos como a melhora da produtividade e eficiência.

Considerando os fins deste estudo, lembra-se que Gadon (1984) apud Pereira e Peçanha (2005), acrescentou que a conciliação e integração entre os objetivos de

aumento de produtividade e melhoria da QVT, necessitam ser relacionados harmoniosamente para que sirvam de estímulo aos investimentos por parte dos gestores do capital que se preocupam com a geração e dispêndio de recursos.

Já na concepção de Quirino e Xavier (1987) apud Pereira e Peçanha (2005), QVT é uma abordagem que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho. Ela tem representado, na literatura sobre 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.

Tem-se também, com base em Kilimnik e Moraes (2000), que o equilíbrio entre o trabalho e o lazer em lugar do binômio stress e sedentarismo, contribuem para uma melhoria da QVT. De forma que é importante, por parte da instituição o monitoramento, das variáveis que influenciam o ambiente tecnológico, psicológico, político, e econômico do trabalho.

Para Albuquerque e França (1998), QVT pode ser definida como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnologias e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar melhores condições de desenvolvimento humano na realização do trabalho.

Por fim concluímos que adotar um conceito de QVT, deve significar orientações bem definidas, no sentido de se buscar e garantir o desenvolvimento humano em harmonia com o desenvolvimento do ambiente do trabalho, também alinhados aos objetivos da organização, sua política e cultura organizacional (PEREIRA e PEÇANHA, 2005).

Como pode ser visto, as ênfases dos estudos recaem sobre diferentes aspectos como: a responsabilidade social da empresa; valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais; visão humanista no ambiente de trabalho e visão holística.

Na ênfase humanista tem sido examinados fatores como partilha de responsabilidade, autocontrole, autonomia, participação na gestão e nos resultados e a busca do desenvolvimento integral do trabalhador por meio de atividades que ofereçam possibilidades criativas. Tem-se o foco motivacional nos estudos sobre QVT: sobrevivência com dignidade, segurança, participação auto-realização e

perspectiva de futuro, bem como foco na promoção da saúde biológica: controle do colesterol, capacidade física e aeróbica e doenças coronárias (FRANÇA, 1996).

Contemporaneamente nota-se que a QVT tem se estruturado cada vez mais como corrente teórica, incluindo em seus estudos novos conceitos e perspectivas, ampliando a visão de como são vistos o indivíduo, a organização e o trabalho. São incluídos temas como: saúde e estresse ocupacional, gestão inclusiva, questão do assédio moral, responsabilidade social, sofrimento psíquico, doenças psicossomáticas, lesões por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho (DORT), uso excessivo de tranqüilizantes associados ao trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Alguns conceitos da QVT são: a participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, estruturas e sistemas para que estas ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo com o desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador; satisfação com o trabalho (PILATTI; BEJARANO, 2005).

Contudo com tantos conceitos e modelos disponíveis em QVT, percebe-se que ainda há pouca clareza sobre seu significado e operacionalização. De maneira que a maioria dos projetos de QVT tem origem nas necessidades de segurança e saúde no trabalho, mas poucos possuem referencial teórico explícito em suas bases.

No momento em que os possíveis modelos de QVT vem a ser aplicados pelas gerências no ambiente do trabalho, constata-se que isso acaba ocorrendo, simplesmente de cima para baixo, sendo que suas políticas ficam restritas a programas pontuais de diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerencias, tecnológicas e estruturais (PEREIRA; PEÇANHA, 2005).

Os modelos de gestão voltados para a qualidade, como Controle de Qualidade Total, Reengenharia dos Processos de Negócios, Downsizing, Círculos de Controle de Qualidade (C.Q.C) e outros, direcionam sua influência, em geral, para as situações de trabalho, principalmente para o fluxo de trabalho, na maioria das vezes também privilegiam ações do tipo *top down* (de cima para baixo), em detrimento dos processos de baixo para cima (*bottom up*). Tais políticas coíbem a capacidade e desenvolvimento de autonomia e senso crítico dos trabalhadores, gerando forte dependência destes para a empresa (LACAZ, 2000).

Os fatos, anteriormente citados, contrastam com o princípio e a evolução científica do pensamento sobre a QVT. Atualmente os estudiosos entendem que esta deve referir-se a um modelo que possua uma visão total e integral sobre as inter-relações da organização, os indivíduos e o ambiente de trabalho, abrangendo dimensões subjetivas e objetivas, de planejamento e ação, sempre de forma reflexiva e integrada.

2.4.2 Metodologias de investigação da QVT

A seguir são exibidos alguns modelos e instrumentos que se propõe a avaliar a QVT.

Quadro 1: Modelos para avaliar QVT.

| Autores/modelos | Conceitos, objetivos, critérios de avaliação da QVT |
|-------------------------|--|
| Hackman e Oldham (1975) | A QVT pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico da pessoa, da percepção do trabalhador em relação ao significado da sua função e dos resultados pessoais e de trabalho. Identificar os trabalhos executados e possíveis modificações para melhorar a motivação e a produtividade; avaliar os feitos que as mudanças no ambiente laboral provocam; tratar de problemas relacionados a cargos e tarefas com ênfase ao combate a monotonia no trabalho. Possui 5 cinco dimensões: formação de unidades naturais de trabalho; combinar tarefas; estabelecer relações com os clientes; integrar verticalmente; abrir canais de feedback. |
| Westley (1979) | Sugere o enriquecimento do trabalho para driblar a exploração das pessoas, as injustiças, a alienação da tarefa, os trabalhos desumanos e a desmotivação. Possui 4 principais fatores: econômico, político, psicológico e sociológico. |
| Werther e Davis (1983) | A QVT pode ser afetada por diversos fatores. Analisa o conteúdo e a designação dos cargos. Os critérios de avaliação são ambientais, organizacionais e comportamentais. |
| Nadler e Lawler (1983) | A revisão de literatura sob este modelo identifica fatores que prevêm o sucesso dos projetos de QVT, destacando-se a percepção de sua necessidade. Quatro fatores são identificados para mensurar a qualidade de vido no trabalho, a saber: 1. participação nas decisões; 2. reestruturação através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomo; 3. inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional; e 4. melhoria do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, |

| | |
|------------------------|---|
| | condições, regras e meio ambiente físico, entre outros. |
| Berlanger (1983) | O modelo de Berlanger, busca melhorar as condições de trabalho visando reflexos no aumento da produtividade, e compreende as seguintes variáveis: 1. Trabalho em si; 2. Crescimento pessoal e profissional; 3. Tarefas com significado; 4. Funções e estruturas organizacionais abertas. |
| Huse e Cummings (1985) | Conforme citado por Rodrigues (1995), esses pesquisadores concebem a QVT como uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização. A participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho é um aspecto central que objetiva o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional. Assim, a QVT leva a uma maior coordenação de esforços, a uma maior motivação e desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores e, conseqüentemente, a uma maior produtividade. |

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996).

2.4.2.1 Avaliação da QVT: modelo de Walton

Walton em 1973 criou um modelo para avaliação da QVT que é um dos instrumentos mais utilizados pelos estudiosos neste tema. Para esta análise foi selecionado este modelo, o qual compreende 8 dimensões que, segundo o autor, influenciam diretamente o trabalhador. Os critérios, enumerados, não estão em ordem de prioridade, e podem ser arranjados de maneira distinta para assumir outras importâncias, de acordo com a realidade em cada organização, o que torna o instrumento uma ferramenta bastante flexível (TIMOSSI, 2009).

Conforme Walton (1973) os 8 critérios, que são os fatores guias de seu instrumento são explicados da seguinte maneira:

1. **Compensação justa e adequada:** caracteriza o trabalho como forma de sobrevivência do trabalhador. A medida da QVT está relacionada à remuneração recebida pelo trabalho. Esse critério ainda subdivide-se em outros três fatores complementares:

a. **Remuneração adequada:** valor pago pelo trabalho deve permitir ao trabalhador viver dentro de padrões pessoais, culturais, sociais e econômicos aceitáveis ao seu meio;

b. Equidade interna: equiparação salarial com outros trabalhadores dentro da mesma empresa;

c. Equidade externa: salário compatível com o mercado de trabalho.

2. Condições de trabalho: a organização deve atentar para questões como horários razoáveis e padronizados, limites para execução de esforços que possam causar danos à saúde do trabalhador; melhoria do ambiente físico proporcionando conforto e organização do local; fornecimento de equipamentos adequados à realização das tarefas prescritas; estabelecimento de ambiente salubre ou neutralização da insalubridade.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades: destacam-se: autonomia e liberdade na execução do seu trabalho, múltiplas habilidades, ou seja, a possibilidade de utilizar as capacidades no trabalho, retro-informação (informar o trabalhador de suas atividades, suas ações e suas perspectivas futuras); significado da tarefa para a organização, para a comunidade e para o próprio trabalhador.

4. Oportunidade de crescimento e segurança: medir a oportunidade de carreira e a segurança do emprego. Mesmo que a oportunidade de carreira esteja associada à educação formal que, em grupos de trabalhadores da área de produção se constitui num fator limitante. Essa dificuldade pode ser contornada com a expansão e diversificação das atividades, o que evita que o trabalhador entre na monotonia e veja seu trabalho como algo obsoleto.

5. Integração social na organização: A QVT está associada a um nível de convivência harmoniosa entre os trabalhadores de uma mesma empresa, podendo ser avaliada pela igualdade de oportunidades (ausência de discriminação de qualquer natureza), auxílio recíproco entre os colaboradores (aumenta o grau de relacionamento, sem ferir a individualidade), e o senso comunitário (o trabalhador se sente integrado a um grupo e à organização).

6. Constitucionalismo: Um elevado nível de QVT está associada à existência de normas que estabelecem claramente os direitos e os deveres dos trabalhadores. Destacam-se o direito à privacidade pessoal, a liberdade de diálogo e o direito de posicionar-se e de receber tratamento justo em todos os aspectos.

7. Trabalho e espaço total de vida: acredita-se que o trabalho pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com a família. O equilíbrio entre trabalho e espaço total de vida refere-se as expectativas

de carreira, progresso e promoção. A avaliação pode ser feita através de opiniões quanto à duração da jornada, estabilidade de horários e mudanças geográficas que podem interferir na disponibilidade de tempo para a família e para o lazer.

8. Relevância social da vida no trabalho: dentre os critérios de avaliação, destacam-se: imagem institucional ou a percepção do trabalhador em relação à sua instituição: importância para a comunidade, orgulho e satisfação de pertencer à organização; responsabilidade social da instituição (preocupação da organização em resolver problemas na comunidade e não de provocá-los); responsabilidade social pelos serviços/produtos (qualidade dos serviços/produtos colocados à disposição dos clientes); responsabilidade social pelos empregados (associado a uma sólida política de recursos humanos).

A freqüente utilização do modelo de Walton por pesquisadores brasileiros pode estar relacionada à grande abrangência que o modelo proporciona através de seus critérios, abordando questões organizacionais e também questões de satisfação individual e auto-realização. O modelo de Walton (1973) consegue fornecer uma visão bastante abrangente da QVT, levando em consideração aspectos como: condições físicas (ambiente de trabalho e pessoais), indicadores higiênicos e satisfação das necessidades primárias do homem, fatores relacionados à segurança, saúde e remuneração, sem deixar de lado o foco de avaliação principal. Dependendo da forma de uso e principalmente de interpretação consegue-se, com esta ferramenta, obter ao mesmo tempo resultados abrangentes e específicos (TIMOSSI, 2009).

2.4.3 Programas e ações em QVT

A qualidade de vida no trabalho não pode ser confundida com políticas de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes como estratégias. A QVT tem a ver com a cultura organizacional. Cultura esta que pode ser traduzida como: os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-trabalhador (MATOS, 1997).

Nesse sentido, a QVT somente ocorre no momento em que as empresas tomam consciência que os seus trabalhadores são partes fundamentais de sua

organização. Assim, eles devem ser vistos como um todo. Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar, sendo, assim, torna-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos trabalhadores e, nesse sentido, o processo que permeia a subjetividade é de grande importância para detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida do trabalho.

Atualmente, os trabalhadores passam muito mais horas convivendo em um ambiente laboral do que convivem com seus familiares. Com isso os desgastes físicos e emocionais alastram-se nos locais de trabalho. Isso ocorre, na maioria das vezes, pelo desencontro da natureza do trabalho e a natureza da pessoa que realiza esse trabalho (MASLACH e LEITER, 1999).

O desgaste no trabalho, afeta tanto o indivíduo e os seus familiares quanto às empresas, afinal a diminuição da tolerância ao estresse e redução do apoio em suas vidas pessoais, os tornam incapacitados em lidar com os problemas do trabalho, diminuindo a capacidade de produtividade. Acredita-se que uma das soluções para este problema seria que a própria empresa criasse ações preventivas, além de programas de QVT, pois à medida que o trabalhador ganha, a empresa também através do ganho secundário.

Entretanto para se conseguir a aprovação da diretoria e colocar em prática, ações como essas, não é um processo simples. Deve-se provar que com estas ações, conseguir-se-á redução de custos mais altos no futuro. Para tal, devem-se utilizar argumentos fundamentados no ganho secundário, cujo significado é os ganhos que a empresa obterá pela redução de despesas relacionadas à saúde dos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Um exemplo é a forma como são vistos pelas organizações, assumindo de forma geral três visões diferenciadas: 1) o enquadramento legalista – restrito ao cumprimento de regras impostas pela legislação ou por obrigação em situações específicas, tais como exigências feitas por grandes clientes, exigências de programas de certificação de qualidade; 2) o enquadramento paternalista - realizados no intuito de fazer com que o indivíduo se sinta bem em seu ambiente laboral. A preocupação e o objetivo principal, neste sentido, é exclusivamente o indivíduo e não há, necessariamente, uma ligação com as estratégias da

organização; 3) a visão estratégica - os programas são percebidos como parte integrante da visão estratégica organizacional, atrelados ao resultado planejado pela organização (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Cabe aos profissionais atuantes no campo da saúde dos trabalhadores procurarem maneiras, pautadas na legislação e fundamentação científica, pelas quais as empresas mudem e aceitem novos conceitos envolvendo os programas. Todavia, caso não seja possível implantar grandes ações, há sempre a possibilidade de se pôr em prática dois grandes valores básicos, de comprovação científica, que podem ser desenvolvidos dentro das empresas, que não geram nenhum custo, mas que influenciam positivamente a QVT: a auto-estima e a empatia. Ao desenvolvê-los, conseguir-se-á reverter ou amenizar um quadro clínico de desgaste físico e emocional dos colaboradores (MASLACH; LEITER, 1999).

Um planejamento estratégico é fundamental para implementação das ações e programas de QVT a serem implantados. Estes envolvem diagnósticos e implantação de melhorias, inovações gerenciais, inovações tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. O diagnóstico pode ser realizado para um levantamento das condições relacionadas à empresa e/ou seus recursos humanos. Moretti diz que existem várias medidas a serem aplicadas, como remuneração justa, manutenção de um ambiente físico, psicológico e social mais saudável, e implantação de uma política de benefícios sociais, criando assim, condições para que o sistema racional funcione (TIMOSSI; FRANCISCO; MICHALOSKI, 2007).

As empresas americanas que desenvolvem programas de promoção à saúde não os fazem por bondade, os motivos têm mais a ver com o ganho secundário, ou seja, aumento da produtividade, competitividade, e redução de custos gerados pelos trabalhadores. Entretanto, alguns programas apresentam medidas drásticas, como por exemplo, a proibição do fumo no ambiente de trabalho. Isto pode gerar uma rejeição dos trabalhadores, uma vez que para se mudar comportamento de risco deve-se inicialmente promover a conscientização (SILVA; LIMA, 2007).

E para que o programa de qualidade de vida no trabalho não vire mais um modismo gerencial, é necessário que as empresas, antes de implantarem um programa, façam uso dos diagnósticos, para direcionar as estratégias de promoção

à saúde. Isto permite definir estrategicamente o sistema de trabalho da empresa, permitindo descobrir as necessidades a curto, médio e longo prazo, além de padrões de desempenho em quantidade, qualidade e de tempo.

No Brasil, algumas empresas de grande e médio porte vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida de empresas nos Estados Unidos com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o bem estar dos trabalhadores, através de uma visão holística (SILVA; LIMA, 2007).

Ao proceder à literatura pode-se verificar uma diversidade de ações e programas implantados por grandes empresas que obtiveram resultados positivos e, que se tornaram referência, podendo ser visto como modelos a serem seguidos. Assim, o Quadro 2 apresenta algumas destas ações em QVT. O que segue, é uma proposta de simplificação e organização, com finalidade essencialmente didática.

Quadro 2: Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultados

| Ações/Programas | Principais resultados observados |
|---|---|
| Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral) | Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos. |
| Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores | Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade. |
| Ergonomia | Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho. |
| Ginástica Laboral | Prevenção e reabilitação de distúrbios ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade. |
| Benefícios | Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade. |
| Avaliação de desempenho | Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional. |
| Higiene e Segurança no Trabalho | Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade. |

| | |
|---------------------------------|--|
| Estudo de cargos e salários | Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade. |
| Controle de álcool e drogas | Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na auto-estima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo. |
| Preparação para a aposentadoria | Motivação, satisfação profissional, aumento da auto-estima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador. |
| Orientações nutricionais | Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade. |
| Terapias alternativas | Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade. |
| Musicoterapia | Aumento da auto-estima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças. |
| Antitabagismo | Aumento da auto-estima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças. |

Fonte: Alves, 2011.

2.4.3.1 Exercícios físicos

Shephard (1994) verificou que após um programa de exercícios físicos no trabalho, as pessoas se sentiam melhor, além de ocorrer uma redução dos gastos médicos. O mesmo autor afirma que o melhor estado de saúde é um processo contínuo de "bem-estar", com uma demanda reduzida de recursos médicos.

Os programas de exercício podem beneficiar o setor corporativo e através do melhoramento da imagem da companhia, o entrosamento dos empregados, aumentando a satisfação dos mesmos, melhorando a produtividade, a redução do absenteísmo e substituição do pessoal, uma diminuição dos custos médicos, redução de lesões e acidentes e um incremento no estilo de vida em geral.

O exercício físico regular reduz a obesidade, reprimindo a estimulação simpática (adrenalina) e ressalta a estimulação parassimpática, tornando a pessoa mais calma. Isto traz múltiplos benefícios, por exemplo, para o sistema

cardiovascular, tornando o sangue mais fluido, e diminuindo a fração danosa do colesterol. Os exercícios reduzem a hipertensão arterial e melhoram o fluxo das coronárias, são inúmeros os benefícios, até hábitos nocivos à saúde, como álcool e fumo são reduzidos. Enfim, o exercício regular aumenta tremendamente a tolerância ao estresse (BAUCK, 1989 apud ALVAREZ, 1996).

2.4.3.2 Treinamento

Outro fator importante dentre as atividades de promoção da QVT é o treinamento, que sem dúvida, é considerado parceiro e instrumentador das metas de bem estar no trabalho. Potencial, criatividade, força de trabalho, inovação, compromisso e interação capacitam os trabalhadores no ambiente organizacional através de situações planejadas e monitoradas para obtenção de mudanças pessoais, grupais e organizacionais. As pressões para novos desempenhos de um lado, ameaçam a estabilidade e o conhecimento adquirido, de outro, têm sido a grande oportunidade de mudança, como a modernização, a evolução quanto à desempenho, a maturidade crítica, a criação de novos paradigmas, os valores de preservação, a qualidade de compromisso e a autonomia profissional (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

O treinamento e o desenvolvimento de trabalhadores são importantes para mantê-los em constante aperfeiçoamento e satisfeitos com o desenvolvimento de suas funções (GOEDERT e MACHADO, 2007).

O treinamento era considerado antigamente, apenas como uma forma de adequar a pessoa ao seu cargo, hoje se tornou uma forma de melhorar o seu desempenho. O autor ainda complementa que o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nos trabalhadores para que se tornem mais produtivos, criativos e inovadores, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais (GOEDERT e MACHADO, 2007).

Os programas de treinamento e desenvolvimento de trabalhadores são uma forma de aumentar o capital intelectual da empresa, mas também gera benefícios ao colaborador, agregando conhecimentos que serão importantes para o desenvolvimento pessoal e a promoção da QVT.

2.4.3.3 Ergonomia

Outro aspecto que contribui para a saúde do trabalhador e conseqüentemente para desenvolver a qualidade de vida no trabalho, é a preocupação com a ergonomia.

Goedert e Machado (2007) relatam que a ergonomia é uma ferramenta para identificar situações em que o ambiente de trabalho está inadequado e adaptá-lo para o trabalho humano. A ergonomia não envolve somente máquinas e equipamentos, mas todo o relacionamento entre o homem e o trabalho, não apenas ambiente físico, mas também o ambiente psicológico que o local pode proporcionar.

A partir desse conceito verifica-se que o estudo da ergonomia busca identificar situações em que o ambiente de trabalho possa prejudicar a saúde do trabalhador e verificar melhores formas de desenvolver suas atividades sem que possa causar danos à saúde, conseqüentemente contribuindo para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (GOEDERT e MACHADO, 2007).

2.4.3.4 Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral (GL) é um programa que está sendo cada vez mais adotado pelas empresas no combate do stress e melhoramento da saúde física dos trabalhadores.

Para Goedert e Machado (2007), a conceituação de GL é definida como um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as.

A GL vem se desenvolvendo nas empresas significativamente, diminuindo o absenteísmo e melhorando o desempenho dos colaboradores, trazendo muitos benefícios para a empresa e para os colaboradores, pois além da promoção da saúde, aumenta a disposição para o trabalho e melhora a integração entre os colaboradores.

2.4.3.5 Benefícios

Os benefícios que a empresa oferece, pode ser um grande fator capaz de motivar e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. De acordo com o significado, benefício se trata de uma forma de remuneração indireta na qual a organização oferece aos colaboradores, e ainda complementa que os benefícios sociais são incentivos internos oferecidos com o objetivo de satisfazer às necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso possível e produtivo para toda a empresa (ARAÚJO, 2006).

Com um programa de benefícios adequados, a empresa consegue deixar o trabalhador mais satisfeito com o trabalho, satisfazendo algumas de suas necessidades e deixando-o mais motivado para o trabalho.

2.4.3.6 Higiene e segurança do trabalho

Outro fator de grande importância para garantir a saúde dos colaboradores na organização são os programas de higiene e segurança no trabalho, que constitui a garantia de um local apropriado para o desempenho das funções.

E, se tratando desse tema, Chiavenato (2002), explica que a Higiene do Trabalho é um conjunto de normas e procedimentos que garantem a proteção da saúde física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos que o ambiente de trabalho possa oferecer.

Pode-se dizer que higiene e segurança do trabalho são atividades interligadas, onde uma complementa a outra para que seu propósito atinja os objetivos almejados pelo programa.

A despeito disso, Chiavenato (2002) afirma que segurança no trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes onde se deve eliminar as condições inseguras do local de trabalho e ensinar as pessoas a implantação de práticas preventivas.

A partir de então, entende-se que os benefícios com este programa é compensador tanto para a organização quanto para o colaborador, garantindo um

ambiente de trabalho seguro e agradável, onde com isso o empregado produz melhor, diminui o absenteísmo, afastamentos e a rotatividade.

2.4.3.7 Cargos e salários

Todo colaborador presta seus serviços e desenvolve suas habilidades em troca de uma remuneração adequada de acordo com seu cargo.

Segundo Araújo (2006) o estudo de cargos e salários é um instrumento que permitirá à empresa a administração de seus recursos humanos na contratação, movimentações horizontais (méritos) e verticais (promoções) de seus profissionais e retenção de talentos da empresa. A definição de cargos e salários estabelecerá uma política salarial eficaz que permitirá a ascensão profissional dos colaboradores de acordo com suas aptidões e desempenhos; assim como subsidiará o desenvolvimento do plano de carreiras.

Com isso, através de um programa de cargos e salários, a empresa poderá ter definido o salário a ser aplicado a cada cargo, definindo também as funções que se enquadram em cada cargo. Acima de tudo, promovendo a satisfação e contemplando a motivação do trabalhador.

2.4.3.8 Preparação para aposentadoria

Os avanços da ciência e tecnologia, a maior conscientização sobre assuntos ligados à saúde, bem-estar social, mental versus o aumento da expectativa de vida trouxe novas demandas, desafios e responsabilidades, principalmente por parte das empresas, em implantar instrumentos que leve seus colaboradores a terem uma melhor qualidade de vida na maturidade/pós-carreira (SHIBUYA, 2008).

Observam-se situações como: a perda da identidade institucional; o receio do retorno ao lar; a preocupação com a parte financeira, uma vez que acreditam que terão dificuldades em manter a atual situação econômica e despreparo frente à aposentadoria, por muitas vezes identificá-la como fim da etapa produtiva.

Em face destas dificuldades, percebe-se o quanto é importante as empresas implantarem o Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA, pois não se

pode falar em Qualidade de Vida, se não tiver dentro deste leque a mesma preocupação com aqueles que ajudaram a construir a empresa, cumprindo, assim, a responsabilidade que lhes cabe.

Este programa busca dar todo o suporte para que cada participante desperte para o futuro, de forma planejada, através de uma visão positiva e real da aposentadoria, de forma a sentir-se motivado e comprometido com a elaboração de seu projeto de vida.

2.5 IMPACTOS DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As condições para que ocorresse a Revolução Industrial foram criadas com descobertas em química, eletricidade e termodinâmica. Novas técnicas de fabricação produziram transformações profundas em toda sociedade, determinando, inclusive, mudanças no estilo de vida das pessoas (PILATTI, 2007).

É inegável que durante o curso de toda a história o trabalho foi humanizado. O número de horas trabalhadas por dia foi diminuída, as condições no local de trabalho melhoraram significativamente, o trabalhador passou a ser o centro das atenções. No entanto, os avanços não atingiram os patamares que alguns pesquisadores do futuro, anteviram (PILATTI, 2007).

Freyre (1973) *apud* Pilatti (2007), ao discutir a questão tempo inferiu que criado pela mecanização do trabalho e, sobretudo, em anos recentes, pela automação em começo, o tempo desocupado começa a avultar de tal maneira sobre o ocupado que se pode prever a redução do ocupado a verdadeira insignificância quantitativa. Problemas, portanto, como o da organização do trabalho, o da organização de trabalhadores, o dos sindicatos de atividades operárias – problemas relacionados com o tempo ocupado – tomam o aspecto, nos países mais automatizados, de problemas já meio arcaicos, ao lado dos de preenchimento e organização do tempo desocupado.

As exigências impostas aos trabalhadores do conhecimento ultrapassaram as fronteiras do local de trabalho e a qualificação profissional aumenta a cada dia, independente da área que o profissional atua. Todo este processo industrial de inovação tecnológica para criar e desenvolver um produto de qualidade, além de não criar mais tempo disponível para os trabalhadores, diminui consideravelmente os postos de trabalho (PILATTI, 2007).

O valor do capital humano dentro das empresas perdeu sua significância e tem se mostrado incongruente com o mundo empresarial. Atualmente no mundo moderno é preciso produzir mais, em menos tempo, com custos reduzidos, atendendo padrões de qualidade mais elevados. Ainda que humanizado nos aspectos elementares, a qualificação requerida no mundo do trabalho atual impôs exigências mais sofisticadas aos trabalhadores do conhecimento (PILATTI, 2007).

A qualidade de vida do trabalhador moderno é afetada de duas formas: dentro e fora do trabalho. A idéia de que o tempo de não-trabalho era um tempo de compensação, de lazer, um tempo livre para realizar atividades prazerosas, está se esvaindo, e dá lugar a busca pelo conhecimento e aperfeiçoamento profissional (PILATTI, 2007).

A esfera do trabalho, apesar das melhorias proporcionadas pela tecnologia, tem determinado uma priorização em relação às demais. Trata-se de uma condição para a manutenção da empregabilidade do trabalhador. A diversidade desejada pelo setor produtivo apresenta uma conotação perversa: deixou de se valorizar o igual. A individualidade, com capacidade elevada de trabalho em equipe, não é mais apenas desejada, é requerida (PILATTI, 2007).

Criou-se uma percepção sobre o trabalho de que não ele não pode ser realizado por qualquer trabalhador, mais sim pelos melhores e talentosos na atividade que realizam. Com outro nível de sofisticação, os patamares demandados pelo setor produtivo, mais uma vez, apontam para níveis inumanos. Ocorre definitivamente a diferença gritante entre o trabalho intelectual e o braçal (PILATTI, 2007).

O resultado de tal avanço, na qualificação do trabalho é o aparecimento de uma massa ainda maior de trabalhadores sem qualificação, que ficam à margem dos avanços tecnológicos. Tudo se agrava quando se percebe que o Brasil é um país

ainda em desenvolvimento, onde todos os dias crescem os limites da miséria (PILATTI, 2007).

Embora movimentos operários garantirem a elevação dos padrões de qualidade de vida e QVT em tempos anteriores, na sociedade do conhecimento seus limites de atuação foram estreitados. O foco da luta mudou e não se busca mais avanços significativos nas condições de trabalho: busca-se a manutenção do trabalho, num cenário de exigências ampliadas (PILATTI, 2007).

Os avanços tecnológicos que produzem qualidade de vida fora do trabalho são mais acessíveis com uma maior oferta e, ao mesmo tempo, tornam-se mais inacessíveis a uma massa de excluídos ou sem tempo disponível. Não existem dados que permitam vislumbrar uma reversão da situação. É necessário que o Brasil cresça diminuindo as desigualdades sociais. É preciso inovar. Mas, nem isso, é suficiente para garantir avanços substanciais na qualidade de vida da população (PILATTI, 2007).

O Brasil, apesar de ser um dos 30 exportadores mundiais de alta tecnologia, é considerado um seguidor dinâmico de tecnologia, isto é, o Brasil não tem potencial de inovação, apenas de reprodução das tecnologias já constituídas. A análise parte do Índice de Realização de Tecnologia (RDH, 2001), que coloca o Brasil 43º, atrás de Uruguai, Chile, México, Argentina e Costa Rica.

O Brasil está nessa colocação porque investe pouco na qualificação humana, cerca de 0,8% do PIB. Nossos pesquisadores têm menor escolarização que Panamá e Trinidad y Tobago, a população brasileira ainda tem pouco acesso a inovações antigas como telefone e eletricidade – índices menores que Uruguai e Peru –, além de existir pouca interface entre a produção de inovação e os benefícios sociais vindos dela (RDH, 2001).

Portanto, apesar do Brasil possuir dois pólos industriais de tecnologia de ponta, não consegue uma interface da inovação com acesso, afetando negativamente na qualidade de vida. Já que a formação dos cientistas (número de anos) é inferior a média dos líderes e líderes potenciais, como também, a população ainda não tem acesso a tecnologias já difundidas, como consumo de eletricidade e telefone (RDH, 2001).

Dentro deste conceito de fortalecer as indústrias, aperfeiçoar e qualificar, para aumentar a produção, muitas organizações que desejam manterem-se competitivas

no mercado procuram adotar novas posturas sócio-organizacionais, melhorando seus processos, organização e gestão do trabalho, através da aplicação de novas técnicas, métodos e filosofias organizacionais. O uso de novas práticas sócio-organizacionais provocam impactos sobre o trabalho, transformando as relações e modificando as formas de gestão da força de trabalho (GRAMKOW, 2005).

Para Barbieri (2000) a tecnologia produz impactos sobre o conjunto dos fatores produtivos, sobre os indivíduos, as organizações, a cultura e o ambiente. Uma alteração ainda mais significativa pode ser sentida dentro das organizações nas quais a introdução de inovações tecnológicas influi na transformação da estrutura de trabalho das atividades administrativas e operacionais.

Diante destas considerações, entende-se que as transformações provocadas pela introdução das inovações tecnológicas, atingem e modificam os níveis de qualidade de vida no trabalho. Na literatura, ainda encontram-se estudos que relacionam a introdução de inovações tecnológicas com outras variáveis, como participação, democratização do trabalho, qualidade de vida. (VIEIRA, 1997).

Em uma visão mais humana, a QVT relaciona-se com aspectos ligados ao desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, considerando fatores psicológicos, políticos, econômicos e sociais do trabalhador. E, numa concepção ainda mais ampla, a QVT contempla aspectos ligados à participação política e econômica, à qualidade de vida global e a questões de cidadania (GRAMKOW, 2005).

Enfim o mundo mudou e com o mundo o trabalho também. A Revolução Industrial criou um novo trabalhador; a Era do conhecimento criou outro. As transformações tiveram desdobramentos determinados pelos avanços tecnológicos: a demanda de um trabalhador mais qualificado e a diminuição dos postos de trabalho. E com todas estas mudanças, o que vamos observar na seqüência é o resultado de tais mudanças, que podem ser positivas ou negativas em razão das inovações tecnológicas na QVT.

2.5.1 Impactos positivos das inovações tecnológicas na QVT dos trabalhadores: estudos de casos

Desde os anos 70 nos países capitalistas desenvolvidos, e no Brasil a partir dos anos 90, vem ocorrendo um intenso processo de mudanças no mundo do trabalho envolvendo diversas dimensões do modo de produzir. Estas mudanças têm sido tão significativas que o conjunto do processo vem sendo chamado de reestruturação produtiva, neste tópico trataremos de inovações tecnológicas que contribuíram para a QVT no dia-a-dia dos trabalhadores.

Um dos aspectos que tem se destacado neste processo de transformações é a inovação tecnológica. As principais mudanças são marcadas, de um lado, pela introdução de novos materiais e pela intensificação do uso da tecnologia microeletrônica, e, de outro, pela descentralização da produção e por mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho. Esse processo tem ocorrido com maior intensidade na produção industrial e nos setores de ponta da economia, mas têm afetado de modo diferenciado, todos os setores da produção na sociedade, incluindo o setor de serviços (PIRES, 2008).

Para Pires (2008) a saúde é parte do setor de serviços que compartilha características do processo de produção no setor terciário da economia, ao mesmo tempo em que tem características específicas. Dentre elas destaca-se a sua relevância por tratar-se de um trabalho essencial para a vida humana, assim como a característica especial de envolver relações entre seres humanos, trabalhadores e pessoas que recebem assistência.

No que diz respeito à inovação tecnológica, a área tem sido profundamente afetada por mudanças na biotecnologia, na produção de novos medicamentos e de procedimentos diagnósticos e terapêuticos, na produção de equipamentos hospitalares, na utilização dos recursos da informática e pelas novas tecnologias de informação e comunicação. O uso intensivo de equipamentos de tecnologia de ponta tem contribuído para que alguns procedimentos se tornem menos invasivos, propiciando uma recuperação mais rápida dos usuários e com menos complicações. Observa-se, também que a relação com a inovação tecnológica, em especial na saúde, envolve aspectos que não podem ser analisados apenas pelo critério da economicidade, além das complexas interferências macro políticas e institucionais no cenário das inovações e na relação dos profissionais de saúde com o uso da tecnologia. A utilização dessas inovações tecnológicas no ramo da saúde tem

facilitado o trabalho provocando menos desgaste da força de trabalho (VIANA e ELIAS, 2007).

Ainda no trabalho de profissionais da saúde, observa-se quanto à influência das novas tecnologias na diminuição das cargas de trabalho, foi salientado que o uso de tecnologias não materiais como a gestão participativa, o acolhimento, relações de cooperação entre os trabalhadores e destes com as chefias, assim como trabalhar em equipe multidisciplinar, facilitam o trabalho e se constituem em causa de abrandamento das cargas de trabalho, com aumento da satisfação profissional (ROSSI, 2005).

Zacharias e Sachuk (2010) em seu estudo com trabalhadores da área rural, que trabalham diretamente com o solo e dependem exclusivamente de uma grande produção do produto em questão, o impacto da inovação tecnológica é positivo, pois por meio dela aumenta a competitividade do mercado, a margem de lucro pela redução dos custos, a agilidade no processo de fabricação, o aumento do volume de produção e uma melhoria considerável na qualidade do produto final, bem como dos serviços.

No ramo da construção civil apesar do ambiente não favorecer a manutenção de boas condições de trabalho, os novos processos construtivos apresentam sensíveis melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores (AGUIAR, 2006).

As inovações tecnológicas provenientes da introdução da alvenaria estrutural influenciaram positivamente a QVT dos trabalhadores. As maiores alterações provocadas pela introdução das inovações tecnológicas foram em relação às condições físicas de trabalho, principalmente, na redução de entulho e limpeza e no desenvolvimento da capacidade dos trabalhadores frente à exigência da polivalência neste processo construtivo de alvenaria estrutural (AGUIAR, 2006).

Segundo Gonçalves (2005) a mecanização do corte de cana pode proporcionar redução de custos de produção agrícola e industrial, aumento na produtividade do trabalho, além de viabilizar a alternativa de colher cana crua. A mecanização da colheita da cana, além de trazer vantagens econômicas e ambientais, também pode ser uma forma de eliminar a insalubridade e a periculosidade existe nas frentes de trabalho de corte de manual de cana.

2.5.2 Impactos negativos das inovações tecnológicas na QVT dos trabalhadores: estudos de casos

Em um segundo momento a abordagem se dá no impacto negativo das inovações tecnológicas na saúde do trabalhador. Investigando as cargas de trabalho subdivididas em cargas físicas, químicas, fisiológicas, biológicas, mecânicas e psíquicas, e o desgaste físico e mental de profissionais relacionados ao trabalho.

Os profissionais da saúde têm dificuldades com a introdução de uma tecnologia, seja do tipo material e organizacional (como prontuário eletrônico) ou não material (acolhimento), há um aumento quantitativo do trabalho, denominado de sobrecarga, pelo fato de ter que se apropriar desse novo modo de operar um equipamento, um protocolo ou uma abordagem diferente com o usuário (CARVALHO, 2006).

Esse aumento quantitativo de trabalho pode ter sentido de desgaste do trabalhador quando o tempo dispensado ao aprendizado da nova tecnologia tem que ser subtraído da atenção ao usuário, ou quando vem acompanhado de pressão para o aumento da produtividade e eficiência, demandando um grande esforço do profissional para se adaptar as novas situações de trabalho. Uma tensão entre a racionalidade econômica, com grande protocolização do cuidado e alto controle gerencial com a racionalidade do cuidado humanizado, contribui para aumentar as cargas de trabalho. No que diz respeito à adoção de novos equipamentos, ao serem introduzidos no processo de trabalho, não substituíram o profissional, mas demandaram a necessidade de mais trabalhadores, aumentando as cargas físicas e emocionais de trabalho, exigindo maior tempo de trabalho e diferentes qualificações (CARVALHO, 2006).

Segundo Martins e Nascimento (2005) o ritmo e a velocidade do desenvolvimento tecnológico impõem novas e crescentes pressões para a implantação de sistemas gerenciais mais eficientes e produtivos. E ainda discutem o conflito inerente ao processo de implantação da inovação em saúde, já que esses serviços são importantes condutores dos novos paradigmas tecnológicos, que sustentam a revolução tecnológica, e a racionalidade sanitária que concebe a saúde como um valor do bem comum. Os trabalhadores salientaram que vivenciam esse

dilema, constantemente, tendo que decidir entre prestar atenção na máquina ou no usuário, sendo que ambos requerem uma observação minuciosa e vigilante.

Ainda Martins e Nascimento (2005), outros fatores que desencadeiam o aumento das cargas de trabalho são aqueles relacionados às condições precárias para trabalhar, como insuficiência de material, materiais obsoletos, a demora e a falta de manutenção dos equipamentos quando danificados; a falta equipamentos de proteção individual, a inadequação do ambiente físico; a insuficiência de pessoal, o que gera acúmulo de trabalho; a ausência de capacitação na implantação da tecnologia, bem como de educação continuada para acompanhar as mudanças advindas das singularidades de cada situação concreta de trabalho.

Para Zacharias e Sachuk (2010), o processo de inovação tecnológica na área rural pode ter um impacto negativo ou desfavorável se levado em conta a redução de postos de trabalho. Se por um lado a produtividade aumenta, os custos com tecnologia são altos, o que muitas vezes impossibilita o pequeno agricultor do acesso as inovações tecnológicas.

Para avaliar a qualidade de vida no trabalho de operários na construção civil devem-se considerar os aspectos referentes à cultura do trabalhador da construção civil, inserido em um ambiente hostil, exaurindo-se fisicamente, percebendo um baixo salário, alienado no trabalho e sem muitas perspectivas de mudança. Na questão da participação dos trabalhadores, percebe-se que o distanciamento dos engenheiros, a comunicação em um único sentido hierárquico, a submissão passiva do trabalhador nessa situação autoritária e a grande diferença de nível cultural entre trabalhadores e dirigentes, inibe e dificulta a implantação de uma gestão mais participativa, principalmente por parte dos operários (AGUIAR, 2006).

Nos canteiros de obras prevalecem as relações de autoridade, com os engenheiros e mestres de obra determinando ao trabalhador o que deve ser feito, contribuindo para a insatisfação do indivíduo, impossibilitando-o de agir com alguma independência e até tornando-o despreparado ou inseguro para tomar iniciativas (AGUIAR, 2006).

Pode-se destacar que o trabalho dos operadores de telemarketing é monitorado através de mecanismos de controle do tempo, do conteúdo, do comportamento, do volume de serviços realizados e dos resultados obtidos pelos operadores. Tais mecanismos tecnológicos afetam a QVT dos operadores.

Corrochano e Nascimento (2007), ressaltando que 37% das aposentadorias em determinada empresa de telemarketing, no período de 1986 a 1995, foram causadas por doenças psiquiátricas, registrando também um elevado número de afastamentos originados por depressão e manifestações de ansiedade.

Também um recente relatório de pesquisa com jovens trabalhadores em atividades de telemarketing aponta para temas críticos da situação de trabalho deles, destacando-se os baixos salários, a pressão por produtividade, a alta rotatividade, a escassez de benefícios extra-salariais e especialmente a carência de postos de trabalho com cargas horárias que permitam conciliar trabalho e estudo (CORROCHANO e NASCIMENTO, 2007).

Para Gonçalves (2005) com o aumento da mecanização na lavoura, agora com a ampliação do sistema de colheita de cana crua, uma grande massa de trabalhadores está sendo dispensada em todas as regiões canavieiras, principalmente no Estado de São Paulo, de forma irreversível, trazendo grandes preocupações para os sindicatos e para os municípios, fazendo com que muitos trabalhadores aceitem piores condições de trabalho a fim de manter o emprego.

Ainda Gonçalves (2005), afirma que o corte mecanizado da cana, fez com que os trabalhadores perdessem seu poder de barganha, submetidos ao medo de perda do emprego, garantindo às usinas vantagem nessa relação de trabalho, As usinas passaram a exigir maior produtividade no corte, complexidade na atividade que deixou de ser apenas a de cortar a cana, sem aumento da remuneração pelo maior valor agregado à atividade de trabalho.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa foi realizada a partir de revisão bibliográfica, referente a trabalhos que indicassem a relação entre o impacto dos avanços tecnológicos no meio do trabalho, com a qualidade de vida no trabalho, com a qualidade de vida e o trabalho em si. A coleta de informações foi realizada em base de dados da Capes e Scielo Brazil, Biblioteca da UTFPR- Campus de Ponta Grossa, Biblioteca da UNICENTRO – Campus Irati, foram retiradas informações de periódicos, teses e dissertações, livros, anais de eventos e jornais.

4. CONCLUSÕES

Ainda que historicamente condições mais satisfatórias de trabalho tenham sido conquistadas, o que humanizou o trabalho, as exigências impostas ao trabalhador do conhecimento têm, em outra medida, desumanizado os mesmos. A centralidade na esfera do trabalho altera as demais esferas da vida humana. Avanços tecnológicos e qualidade de vida num sentido positivo não são elementos tão convergentes como se é possível supor.

A situação é agravada em países periféricos que vivem a beira do caos sistêmico. No Brasil, milhões e milhões de pessoas vivem abaixo da linha da pobreza e à margem dos avanços tecnológicos. São pessoas que sequer conseguem ser trabalhadores. Os níveis de qualidade de vida insatisfatórios atingem parcela significativa da população. Não existem elementos que possibilitem pensar um amanhã diferente ou muito melhor.

A maior parte dos estudos evidencia de forma complexa e contraditória que a tecnologia em si não tem uma qualidade inerente para melhorar o trabalho, mas depende do contexto institucional, técnico e político de sua adoção e uso. O processo de inovação é complexo, não linear, incerto, requer interação entre os profissionais, instituições e gestores e é dependente do contexto sócio econômico.

Nos setores de prestação dos serviços de saúde a inovação tecnológica é mais cumulativa que substitutiva, não se tratando somente de colocar equipamentos novos no lugar dos antigos, e nem ocupar postos de trabalho, mas de agregá-los ao processo de trabalho exigindo, geralmente, mais trabalhadores. Assim a incorporação de novas tecnologias acarreta novas demandas, muitas vezes aumentando a intensidade do trabalho, requisitando a multidisciplinaridade do conhecimento e trabalhadores com especialidades diversas e complementares.

A qualidade de vida no trabalho rural acaba sendo favorecida e melhorada. Porém, com a introdução das máquinas, os postos de trabalhos que forem

eliminados não voltam mais. Essa é uma tendência em um setor que está iniciando o processo de substituição do trabalho humano pela busca cada vez maior da produção enxuta e flexível com elevada base técnica e altamente diversificada.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração USP**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.

ALVAREZ, B. R. **Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: Um estudo de caso**. 1996. 117 f. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. **Revista Eletrônica FAFIT/FACIC**, v. 2, n. 1, p. 14-25, 2011.

ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2 ed. Londrina: Práxis, 2007.

AÑEZ, C. R. R. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares**. Florianópolis, 2003. 144 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

AGUIAR, A. P. **Agressões posturais e qualidade de vida na construção civil: um estudo de caso.** Florianópolis, UFSC. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Programa de Pós-graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

ARAUJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional.** São Paulo: Atlas, 2006.

BARBIERI, J. C. **Produção e transferência de tecnologia.** São Paulo: Ática, 2000.

BAUMGARTEN, M. (2006). Reestruturação produtiva e industrial. In A. CATANNI & L. HOLZMANN (Orgs.), **Dicionário de Trabalho e tecnologia: dicionário crítico** (p. 242-244). Petrópolis: Vozes, 2006.

CAMPANA, D. P. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT): indicadores de produtividade e saúde em organizações.** Dissertação (mestrado) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2009.

CAMPOS, V. F. **TQC: controle da qualidade total.** 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CARVALHO, M. B. O trabalho de enfermagem psiquiátrica e os problemas de saúde dos trabalhadores. **Rev.Lat Am Enfermagem**, v. 14, n. 1, p. 61-69, 2006.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?. **Occupational Medicine**, v. 55, n.1, p. 54-59, 2005.

CORROCHANO, M .C.; NASCIMENTO, E. **Jovens, sindicato e trabalho no setor de telemarketing – Relatório final da Pesquisa Juventude e Integração Sul-Americana.** São Paulo, Ação Educativa, 2007.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

DANTAS, R. A. S.; SCHMIDT, D. R. C. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev. Latino Americana Enfermagem**, v. 14, n.1, p. 54-60, 2006.

DAVIS, K. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. Tradução de Cecília Whitaker Bergamini e Roberto Coda. São Paulo: Pioneira, 1998.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de casos em agroindústrias. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

DE MAIS, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora José Olympio LTDA, 2000.

DRUCKER, P. F. **Fator humano e desempenho**. Tradução de Carlos Afonso Malferrari. 3.ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho: um desafio e uma perspectiva para a gerência de recursos humanos. **Rev. Informação Profissional**, v. 6, n. 1, 1998.

FERREIRA, P. P. **Administração de pessoal**: relações industriais. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

FERREIRA, J. M. C. Novas tecnologias e organização do trabalho. In A. G. PEREIRA et al. (Orgs.), **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho** (pp. 67-101). Florianópolis: Ed. da UFSC, 2001.

FERRISS, A. L. A Theory of Social Structure and the Quality of Life. **Applied Research in Quality of Life**, n. 01, p. 117-123, 2006.

FLECK, M. P. A.; et al. **A avaliação da qualidade de vida: guia para profissionais da saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FLEURY, A.; FISCHER, M. T. L. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia do Sul e Brasil**. São Paulo: Atlas, 1995.

FRANÇA, A. C. L. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese (Doutorado) – Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

FREITAS, M. E. A Gestão Contemporânea está Doente? In: CARVALHO T. H. P. F; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Qualidade de Vida e Fadiga Institucional**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2006.

GIL, A. C. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

GIULIANO, G. Tecnología, desarrollo y democracia: hacia otra artificialidad posible? **Scientiæ Zudia**, v. 6, n. 3, p. 371-377, 2010.

GOEDERT, F.; MACHADO, M. M. **Qualidade de vida no trabalho na empresa Plasvale ind. de plástico do vale Ltda**. Blumenau: UNIBES, 2007.

GONÇALVES, A. **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES, 2005.

GRAMKOW, A. Inovações tecnológicas e qualidade de vida no trabalho: estudo de casos na construção de edificações. **Revista Produção e Tecnologia**, v. 13, n. 2, 2005.

GUTIERREZ, G. L. Conflito e gestão da qualidade de vida nas organizações. In: CARVALHO T. H. P. F; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Qualidade de Vida e Fadiga Institucional**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2006.

HOLZMANN, L.; PICCININI, V. Flexibilização. In A. CATTANI e L. HOLZMANN (Orgs.), **Dicionário de Trabalho e tecnologia: dicionário crítico** (pp. 131-131). Petrópolis: Vozes, 2006.

KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. R. F. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. **Revista da Angrad**, v. 1, n. 1, p. 64-74, 2000.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: QVT**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MALASCH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?** Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: Papirus, 1999.

MARTINS, C. O. **Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório**. Florianópolis, 2005. 184 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

MARTINS, J. J.; NASCIMENTO, E. R. P. A Tecnologia e a Organização de Trabalho da Enfermagem em UTI. **ACM Arq. Catarin**, v. 34, n. 4, p. 23-27, 2005.

MATOS, F. G. **Fator QF: ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MINAYO, M. C. S. et. al. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

MOLDES, L. M. J. Mobbing ou ocosso psicológico: observações a partir da realidade Argentina. In: CARVALHO T. H. P. F; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Qualidade de Vida e Fadiga Institucional**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2006.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4. ed. Londrina: Midiograf, 2006.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 14-20, 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). A entidade. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_Mundial_da_Sa%C3%BAde e. Acesso em: 30 de agosto de 2011.

PEREIRA, V. M.; PEÇANHA, D. L. **Qualidade de vida no trabalho**: que qualidade? In: SIMPEP, 12., Relações de trabalho no contexto da Engenharia de Produção, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2005.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, L.; CARVALHO, T. H. P. F.; GONÇALVES, A. (Orgs). **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: Ipes Editorial, 2007.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leitura e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (orgs). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES, 2005, p. 85-104.

PIRES D. **Reestruturação produtiva e trabalho em saúde no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Anna Blume; 2008.

RDH. Relatório de desenvolvimento humano. **Novas tecnologias e desenvolvimento humano**. Programa das nações unidas para o desenvolvimento. Lisboa, portugal: trinova editora, 2001.

REGIS-FILHO, G. I.; LOPES, M. C. Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. **Revista de Administração**, v. 36, n. 3, p. 95-99. 2001.

RESENDE, S. A., et al. Os sentidos atribuídos à tecnologia da catraca eletrônica por cobradores de ônibus do transporte coletivo urbano. In **Resumos do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Florianópolis: III CBPOT.

ROSSI, F. R. Acolhimento: tecnologia leve nos processos gerenciais do enfermeiro. **Rev Bras Enferm.**, v. 58, n. 3, 2005.

SANTANA, A. M. C. **A produtividade em uma unidade de alimentação e nutrição**: aplicabilidade de um sistema de medida e melhoria da produtividade integrando a ergonomia. 270 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SHEPHARD, R. J. Custos y beneficios de una sociedad deportiva activa versus una sociedad sedentaria. In: SIMPOSIO INTERNACIONAL DE ACTUALIZACIÓN EN CIENCIAS APLICADAS AL DESPORTE, 3., 1994, Rosario. **Anais...** Rosario, 1994.

SHIBUYA, C. C. Programa de preparação para a aposentadoria por que da resistência na implantação do P.P.A. e da não inclusão nos programas de qualidade de vida?. **Associação Brasileira de Qualidade de Vida**. 2008. Disponível em: <<http://www.abqv.org.br/artigos.php?id=47>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

SILVA, N. F. A.; LIMA, M. J. O. Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa natura. In: SEMANA CIENTÍFICA E CULTURAL DO SERVIÇO SOCIAL DAS FACULDADES UNIFICADAS DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE BARRETOS, 5., 2007, Barretos. **Anais...** Barretos: FUFEB, 2007.

SILVA, R. O. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. 173 f. Dissertação de mestrado (Mestrado em Engenharia da Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus de Ponta Grossa: Curso de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Ponta Grossa, 2009.

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; MICHALOSKI, A. O. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: um retrato sobre a percepção da literatura atual e as ações das empresas brasileiras. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 20., 2007, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa: UEPG, 2007.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, 2001.

VIANA A.; ELIAS P.E.M. Saúde e desenvolvimento. **Cien Saúde Colet**, v. 12, n. 1, 2007.

VIEIRA, A. A abordagem sócio-técnica e os programas de qualidade de vida no trabalho. **Revista da Faculdade de Psicologia da PUC**, v. 7, n. 4, p. 73-90, 1997.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v. 15, no. 1, p. 11-21, 1973.

WHO. THE WHOQOL GROUP. **The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL)**. In: Orley J, Kuyken W, Quality of life assessment international perspectives. Heidelberg: Springer Verlag, p.41-60, 1994.

ZACHARIAS, J.; SACHUK, K. I. Impactos da inovação tecnológica na competitividade e na mão-de-obra utilizada por pequenas farinheiras na

região Nordeste do Paraná. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v.4, n. 2, p. 4-18, 2010.

ZANETTI, E. M. S. P. **Gerenciamento de recursos humanos: o caso das micro e pequenas indústrias de confecções do município de Colatina-ES**. 133 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.