

Qualidade de Vida no Trabalho de Viés Preventivo

Mário César Ferreira* e Janaina Bosa Daniel**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema que tem habitado cada vez mais as agendas corporativas e, sobretudo, os meios de comunicação de massa. O interesse crescente se inscreve em um contexto de profundas mudanças que se operam no mundo do trabalho. Mudanças que, em ritmo acelerado, vem transformando a natureza do trabalho e, em consequência, exigindo um novo perfil dos trabalhadores. Todavia, alcançar esse novo perfil, respondendo às demandas corporativas, não tem sido indolor. Ao contrário: os índices crescentes de absenteísmo, doenças ocupacionais, rotatividade no emprego, acidentes... mostram a face desumana da modernização que invade os ambientes de trabalho.

Buscando combater o lado negativo da reestruturação produtiva, as organizações tem investido, cada vez mais, em QVT. Entretanto, as práticas hegemônicas que caracterizam os Programas de QVT nas empresas padecem de sérios problemas. Três deles merecem destaque:

Foco no indivíduo. O trabalhador é o responsável pela sua QVT, portanto, as fontes concretas da fadiga permanecem intocáveis. Ele é a variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente organizacional hostil.

Caráter Paliativo. As ações que compõem os programas de QVT, regra geral atividades do tipo anti-estresse (ex. sessões de yoga), estão em nítido descompasso com as causas reais do mal-estar no trabalho. As causas permanecem inalteradas.

Ênfase na Produtividade. As ati-

vidades de QVT buscam, de fato, assegurar os índices prescritos de produtividade e as metas devem ser alcançadas a qualquer custo. A produtividade, nessa ótica, se descola de sua dimensão saudável e torna-se produtivismo exacerbado.

Na contramão desse enfoque se situa a abordagem de QVT de viés preventivo. Seus fundamentos se apóiam em três idéias básicas:

Sentido Humano do Trabalho. O trabalho tem que ser fonte permanente de prazer, modo de crescimento pessoal e de contribuição social.

Papel Ativo do Indivíduo. O trabalhador deve ser protagonista de sua história pessoal, corporativa e social. Ele deve participar ativamente de todos os momentos da vida corporativa.

Caráter Humano das Organizações. Os contextos de trabalho devem se adaptar aos perfis de seus usuários, oferecendo meios adequados de trabalho, sendo lugar de valorização dos trabalhadores e de relações sociais harmoniosas e cooperativas de trabalho.

A aplicação desse enfoque preventivo¹ implica em alinhar radicalmente os Programas de QVT ao ponto de vista do coletivo de trabalhadores. A superação da prática assistencialista de QVT começa, portanto, perguntando aos próprios trabalhadores o que é QVT e de que forma construí-la no seu contexto de trabalho. Isto faz toda a diferença. **Psicólogo do trabalho, pós-doutorado em Ergonomia Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho, Universidade Paris 1, Sorbonne. Pesquisador do CNPq. mcesar@unb.br**

****Administradora, mestranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho PSTO/UnB, empregada da Caixa Econômica Federal. janainabd@hotmail.com**

“Buscando combater o lado negativo da reestruturação produtiva, as organizações tem investido, cada vez mais, em QVT”

RECADO SINDICAL

www.sintaers.org.br

PUBLICAÇÃO BIMESTRAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR NO RIO GRANDE DO SUL
Rua Euclides da Cunha, 64 | Partenon - Porto Alegre - RS | CEP 90620 220 | (51) 3336.1722

Diretoria de Imprensa e Divulgação: Emerson de Fraga Freitas e Valcir Moro Casarim
e-mail: imprensa@sintaers.org.br www.twitter.com/sintaers

Projeto Gráfico, Diagramação e Fotos: D3 Comunicação Revisão: Gabriela Koza
Jornalista responsável: Rodrigo Vizzotto (D3) - Reg. Prof. MTB 7885

Impressão: Polygraf | Tiragem: 3.500 exemplares Sindicato filiado a

Reprodução de conteúdo mediante autorização do Sintaers/RS. Os artigos e matérias assinadas são de exclusiva responsabilidade de seus autores.

contee **CUT** **FeteeSul**
educar tem valor