

4.9 DIÁLOGO MULTIDISCIPLINAR

4.9.1 Qualidade de vida no trabalho

Luciana Machado Teixeira

Mestranda em Administração

*Coordenadora Administrativa do Núcleo de Assessoramento Jurídico
em Belo Horizonte Minas Gerais – Advocacia Geral da União*

A importância do trabalho na vida do homem é inegável, e mesmo não sendo uma categoria central, ele contribui para a subjetividade¹ humana. Hoje o trabalho não é visto apenas como um fator de lucro ou de necessidade de sobrevivência, ele passou a ocupar local de destaque na satisfação pessoal do indivíduo e existem até aqueles casos em que as pessoas encontram no trabalho o significado de suas vidas.

O trabalho é promotor de saúde quando possibilita o suprimento das necessidades humanas e proporciona um estado de satisfação.

Quando contraria as aspirações humanas e não permite ao indivíduo identificar-se com ele, o trabalho determina adoecimento.

Pesquisadores do mundo todo têm procurado descobrir o real significado de qualidade de vida no trabalho tão difundido na atualidade e, suas pesquisas têm demonstrado que em situações favoráveis o trabalhador mostra-se produtivo, envolvido com o trabalho, comprometido com a organização, motivado para resolver as questões organizacionais. Nesses casos o custo com o trabalho diminui e a produtividade aumenta consideravelmente. Trabalhadores satisfeitos e motivados produzem mais na mesma proporção que reduzem as ausências e os problemas tanto de relacionamento com a organização como os de saúde.

Então questiona-se: “Como criar condições favoráveis ao trabalhador para que ele produza mais e gere menor custo?”

O ser humano só se compromete com aquilo que toca seu coração e sua alma. Uma atividade que humilha, que coloca em permanente alerta e traz sofrimento pode mantê-lo trabalhando, mas não mantê-lo comprometido.

As pesquisas revelam que o trabalho provoca o adoecimento quando é alienado, exige esforços superiores às condições humanas, fica no nível da execução, exclui a concepção, humilha, ofende e fragiliza o trabalhador. Nesses casos a qualidade do trabalho fica comprometida, a produtividade é somente a indispensável e problemas com a organização e os ligados à saúde física e mental do trabalhador são constantes. As ausências e os acidentes tomam proporções insuperáveis e algumas vezes até comprometem o adequado funcionamento da organização.

Criar um clima favorável de trabalho não envolve somente as condições ligadas ao trabalho em si. Analisar cada trabalhador, seu perfil, suas características, sua história, suas qualidades e defeitos são fundamentais para descobrir qual o melhor cargo a ocupar. A satisfação no trabalho deve ser vista através de um prisma multidimensional envolvendo o trabalho em si, a relação com a chefia, a relação com os colegas, o salário e os benefícios, a evolução da carreira e as perspectivas de crescimento.

Deve-se ter a consciência da real concepção da palavra indivíduo: “O indivíduo é um ser igual a si mesmo, e, portanto diferente do outro”. Ao analisar os trabalhadores que executam a mesma função deve-se obrigatoriamente levar em conta que cada trabalhador é único e reage à sua maneira aos fatores motivadores externos. Ao mesmo estímulo as reações são diferentes embora aparentemente iguais.

A tarefa de conciliar a qualidade de vida do trabalhador e as reais necessidades da organização não é missão das mais fáceis principalmente agora que o dinheiro e o “status” não são mais os fatores determinantes da escolha e sim as “melhores condições de trabalho, saúde e bem-estar”.

Nota:

¹ Subjetividade: consciência de si, construída na interação com os outros.