

OMNIA SAÚDE

Faculdades Adamantinenses Integradas (FAI)
www.fai.com.br

CORREA, Ana Flávia Corsato; LIMA; João Gabriel Bertucci; CAMARGO, Mário Lázaro. Qualidade de vida no trabalho, biopoder e psicologia organizacional e do trabalho: relações, armadilhas e desafios. Omnia Saúde, v.13, n.2, p.01-17, 2016.

ISSN versão Online 2236-188X
ISSN versão Impressa 1806-6763

Recebido em: 23/08/2016

Revisado em: 10/12/2016

Aceito em: 18/12/2016

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, BIPODER E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: RELAÇÕES, ARMADILHAS E DESAFIOS

QUALITY OF LIFE AT WORK, BIOPOWER AND ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGY: RELATIONSHIPS, PITFALLS AND CHALLENGES

Ana Flávia Corsato Correa

Psicóloga

Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências (Unesp-Bauru)

João Gabriel Bertucci Lima

Psicólogo

Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências (Unesp-Bauru)

Mário Lázaro Camargo

Doutor em Psicologia (USP)

Professor do Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências (Unesp-Bauru)

Contato: Prof. Dr. Mário Lázaro Camargo, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências, Departamento de Psicologia. Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, 14-01, Vargem Limpa, CEP 17033-360 – Bauru, SP, Telefone: (14) 3103-6087. E-mail: mario.camargo@fc.unesp.br

RESUMO

O presente artigo quer ser um espaço de discussão do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tanto quanto um denunciador de seu mau emprego na atualidade. Objetiva promover uma reflexão acerca da direção dada à finalidade do conceito enquanto projeto a ser implementado nas organizações, dado seu potencial para também servir como instrumento de adequação dos trabalhadores às normas, por meio das técnicas disciplinares (controle, vigilância, exame e punição), muito mais do que meio para se alcançar os níveis adequados de saúde e bem estar para os trabalhadores. Discute-se ainda neste artigo o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho frente ao tema, apresentando ao Psicólogo inserido na área, o desafio de ser o principal agente atuante na identificação das práticas que colocam em risco a saúde dos trabalhadores por torná-los, na perspectiva foucaultiana, corpos docilizados e normalizados, adequados às demandas de desempenho e produtividade nas organizações.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Qualidade Total; Biopoder.

ABSTRACT

This article intends to be a space for discussion concern the concept of Quality of Life at Work (QVT), as well as denouncing its current misuse. It aims to promote a reflection about the direction given to the purpose of the concept as a project to be implemented in the organizations, since in it there is a potential to serve as an instrument for the adaptation of workers to the rules, through disciplinary techniques (control, surveillance, exam and punishment), much more than a way to achieve adequate levels of health and well-being for workers. This paper also discusses the role of Organizational and Work Psychology in the face of this issue, presenting to the psychologist inserted in this field the challenge of being the main acting agent in the identification of practices that put workers' health at risk by making them, according to the Foucaultian perspective, tamed and normalized bodies, adequate to the performance and productivity demands in organizations.

Keywords: Quality of Life at Work; Organizational and Work Psychology; Total quality; Biopower.

INTRODUÇÃO

Este artigo, de caráter teórico e resultante de revisão sistemática de literatura, tem como objetivo apresentar e discutir o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (doravante, QVT) enquanto fator potencialmente promotor de saúde do trabalhador e êxito organizacional, posto que, ao menos discursivamente, encontra-se acoplado a seu conceito a intenção de desenvolver ambientes laborais que promovam a saúde, previnam acidentes e evitem, ou atenuem, o adoecimento de trabalhadores, contribuindo, paralelamente, com o processo de construção de uma identidade de sucesso à organização, que poderá ser reconhecida por seus trabalhadores, fornecedores, consumidores e comunidade de um modo geral, como socialmente responsável, humanizada e ética.

Ao dar ênfase à dimensão discursiva (FOUCAULT, 2002a) do conceito de QVT, queremos, na verdade, tecer uma crítica às organizações de trabalho que, lançando mão do marketing, das estratégias da comunicação corporativa e de ideologias incutidas em políticas e práticas de gestão de pessoas, pretendem, prioritariamente, estabelecer uma relação de vigilância, controle, punição e disciplinarização de seus trabalhadores (FOUCAULT, 2002b), de modo que os mesmos atendam às demandas organizacionais em termos de adequação às metas de desempenho e produtividade. Tal processo, por nós compreendido como uma dissociação entre discurso e prática em torno da QVT, tem fomentado uma falsa impressão e consciência nos trabalhadores: a de que estão sendo protegidos pelas organizações em termos de cuidados com sua saúde física e mental, quando, na realidade, estão sendo treinados para assumir posturas passivas frente ao desrespeito de muitos dos seus direitos e se adaptando aos novos modelos de racionalização do trabalho; uma metafórica reinvenção do conceito de qualidade total aplicado a produtos e serviços, traduzida para os modos de ser, de se relacionar e de agir dos trabalhadores.

Neste sentido, o presente artigo quer ser um espaço de discussão do conceito de QVT, tanto quanto denunciador de seu mau uso, possibilitando uma reflexão acerca da direção dada a sua finalidade, enquanto projeto a ser implementado nas organizações, posto que, se na prática, não ocorrer uma superação dos limites impostos pelo discurso, estaremos usando o potencial do conceito de QVT mais em prol da organização e seu desenvolvimento do que em prol dos

trabalhadores, portanto, em detrimento ao real sentido de saúde e bem estar do trabalhador, ou seja, produzindo mentalidades e subjetividades docilizadas, padronizadas, higienizadas e, porque não dizer, alienadas.

Para finalizar o percurso da reflexão que ora propomos, detemo-nos ainda neste texto sobre a figura do Psicólogo Organizacional e do Trabalho que, enquanto representante de uma ciência e profissão essencialmente comprometida com o desenvolvimento integral do ser humano, toma para si a responsabilidade de atuar em prol da saúde e bem estar dos trabalhadores. Assim sendo, discutiremos aqui um pouco sobre qual o papel e quais os desafios que este profissional deve enfrentar em relação ao tema central do artigo, a QVT.

O modo de vida contemporâneo evidencia, indiscutivelmente, a centralidade do trabalho na vida das pessoas. É este ambiente que ocupa grande parte do dia a dia dos trabalhadores e que pode vir a ser responsável por diversas variáveis prejudiciais à vida dos mesmos, como adoecimento e conflitos pessoais dentro e fora deste espaço. Sendo assim, fica evidente a importância da QVT como mecanismo voltado a minimizar possíveis prejuízos à saúde do trabalhador, na busca de um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Ao mesmo tempo, estando inserido em um contexto organizacional, o trabalhador está exposto a diversos fatores que afetam diretamente o seu trabalho e bem estar dentro da organização. Neste contexto, existe uma preocupação com a saúde do indivíduo, visto que a promoção desta está diretamente ligada à produtividade da organização.

Através desta lógica, o desenvolvimento de ações que visem a melhoria do nível de qualidade de vida dos indivíduos acarretará numa maior satisfação interna e, deste modo, maior produtividade. Segundo Capitão e Heloani (2003), as condições de trabalho e relações diretas entre trabalhadores têm influência na qualidade de vida, o que a torna estratégica para a sobrevivência e desenvolvimento das organizações. Para sobreviver e se solidificar, as organizações modernas devem investir em pessoas e fornecer-lhes possibilidades de crescimento, desenvolvimento e autonomia.

Conforme Chiavenato (2010), com o surgimento do conceito de Gestão de Pessoas, o modo como as organizações passam a se relacionar com os trabalhadores muda de perspectiva: as pessoas passaram a ser vistas como seres diferentes, dotados de personalidade própria, com uma história pessoal particular e não mais como meros recursos, sendo, sobretudo, elementos que impulsionam a organização e que são capazes de dotá-las de inteligência, passando a ser considerados parceiros da organização, investindo nela e esperando em troca reconhecimento, crescimento profissional, incentivos e um salário compatível com suas atividades. A Gestão de Pessoas – nomenclatura atualmente aplicada em substituição à Administração de Recursos Humanos – vê os trabalhadores, portanto, como um fator de competitividade, assim como o mercado e a tecnologia e não como recursos, no sentido mais instrumental do termo, que a organização utiliza, consome, descarta quando não mais necessário e que, em função das legislações trabalhistas, produzem custos.

Ainda segundo Chiavenato (2010), as pessoas compõem uma organização porque esperam que sua participação satisfaça algumas de suas necessidades. Para alcance dessas satisfações estão dispostas a submeter-se a certos esforços custosos dentro da organização, esperando assim que os benefícios pessoais sejam maiores do que os custos.

Tendo isto em vista, percebe-se que a QVT é a grande estratégia das organizações para atingirem a produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo. Dependendo da relação estabelecida entre organização, trabalhador e função exercida por este, a QVT pode contribuir como um fator de equilíbrio e desenvolvimento do mesmo.

EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não é hegemônico e os diversos pesquisadores do assunto apresentam divergências conceituais sobre a exata descrição do que seria a QVT, porém Sant'Anna, Kiliminik e Moraes (2011), identificaram convergências no entendimento desta definição e o percebem como “um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação destes nas decisões e problemas do trabalho”.

Segundo Sampaio (2012, p.122) “em lugar de um conceito tem-se uma noção de QVT, ou seja, um ‘guarda-chuva teórico’ com conseqüências práticas, associado a outros fenômenos organizacionais e relacionados à saúde mental”.

Silva, Furtado e Zanini (2015, p.188) compreendem que o trabalho passou a ser significado como “um caminho para a autorrealização, crescimento profissional, possibilidade de se obter recompensas, desenvolver habilidade, ter o potencial aumentado proporcionando segurança e satisfação com cada realização” ().

Conforme apontam Fernandes e Gutierrez (1988), há vários mecanismos utilizados pelas organizações na busca de uma melhor QVT, dentre esses as autoras citam:

investimento em um sistema integrado de compensação, elevação da segurança e condições de trabalho, maior participação por parte do empregado, liberação do potencial criativo, poder de decisão a nível do próprio cargo, retroinformação sobre o desempenho, perspectivas de crescimento e outras tantas coisas que não geram custos adicionais, mas se refletem de maneira decisiva na qualidade de vida do trabalho [...] esforços para melhorar a qualidade de vida no trabalho, através da reformulação de cargos, com a participação dos trabalhadores e melhoria do meio ambiente organizacional, têm demonstrado ser, antes de tudo, um investimento que traz efetivamente retorno positivo em termos de produtividade e satisfação no trabalho (p. 30).

O que encontramos em comum na literatura sobre as diversas definições de QVT é a tentativa de alinhar o aumento da produtividade com o bem estar do trabalhador. Quanto mais satisfeito e saudável, tanto física quanto psiquicamente, o trabalhador se encontra, mais ele poderá produzir e promover a imagem da organização.

Ferreira (2011) apresenta um levantamento feito pela Agência Nacional pela Melhoria das Condições de Trabalho (ANACT) sobre a percepção dos trabalhadores franceses em relação aos aspectos avaliados como os mais importantes na ocupação atual. Vejamos (Tabela 1):

Tabela 1 - Fatores Julgados Mais Importantes (n=806).

Itens	%
Nível de Remuneração	28
Interesse pela Ocupação	28
Condições de Trabalho	25
Reconhecimento Profissional	11
Tempo Livre Fora do Trabalho	4
Possibilidade de Acessar Outro Emprego/Empresa	3
Notoriedade da Instituição	1

Fonte: Ferreira (2011).

Consideramos adequado apontar para o fato de que, como visto na Tabela 1, os itens “renda” (nível de remuneração) e “interesse pelo trabalho” foram avaliados com a mesma intensidade de importância para os trabalhadores participantes da pesquisa de Ferreira (2011), ou seja, se por um lado pode-se afirmar sobre a importância destes aspectos na construção da percepção dos trabalhadores acerca da QVT experimentada, por outro pode-se verificar o caráter alienante do trabalho, que, de tão central na vida do homem na atualidade, seu aspecto pecuniário pode estar sendo elevado a um nível de menor significância se comparado com o passado; noutras palavras: não é mais importante trabalhar e ser bem recompensado por este trabalho do que simplesmente estar trabalhando ou empregado.

Ao apresentar os fatores que mais influenciam a satisfação no trabalho (Tabela 2), corrobora-se essa questão da alienação, posto que os participantes da pesquisa de Ferreira (2011) elegem o “relacionamento com colegas de trabalho” como mais importante do que variáveis como “segurança no local de trabalho” e mesmo “possibilidade de evolução profissional”.

Tabela 2 - Fatores que mais Influenciam a Satisfação no Trabalho (n=806).

Itens	2006	2007
	%	%
Relacionamento com os Colegas de Trabalho	90	89
Segurança no Local de Trabalho	89	88
Autonomia e Responsabilidade	91	88
Relacionamento com a Hierarquia	78	77
Relacionamento com a Clientela	79	72
Reconhecimento no Trabalho	64	62
Possibilidade de Evolução Profissional	59	55

Fonte: Ferreira (2011).

Walton (1973) desenvolveu um modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho contendo oito critérios subdivididos em diversos indicadores considerando fatores intra e extra organização, são eles: **Compensação Justa e Adequada**, considerando uma renda adequada ao trabalho, equidade interna e externa; **Condições de Trabalho**, analisando uma jornada de trabalho razoável e um ambiente físico seguro e saudável; **Uso e Desenvolvimento de Capacidades**, avaliando a autonomia, o significado e a identidade da tarefa, variedade de habilidade e a retroinformação; **Oportunidade de Crescimento e Segurança**, visando a possibilidade de carreira, o crescimento pessoal e a segurança no emprego; **Integração Social na Empresa**, considerando a igualdade de oportunidades, relacionamentos e senso

comunitário; **Constitucionalismo**, apreciando o respeito às leis e direitos trabalhistas, a privacidade pessoal, a liberdade de expressão e as normas e rotinas; **O Trabalho e o Espaço Total da Vida**, aferindo o papel balanceado do trabalho; **Relevância Social da Vida no Trabalho**, ponderando a imagem da empresa, a responsabilidade social pelos empregados e a responsabilidade pelos produtos e serviços.

Este modelo de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho apresentado por Walton (1973) é considerado clássico por proporcionar a avaliação da qualidade de vida dos trabalhadores dentro de suas organizações e é ainda utilizado atualmente por profissionais e pesquisadores que buscam avaliar como os trabalhadores aferem sua atual QVT.

O Ministério do Meio Ambiente (2016), em seu site, aponta que a administração pública deve buscar uma melhora na QVT promovendo ações para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus servidores, para tanto as instituições públicas devem “desenvolver e implantar programas específicos que envolvam o grau de satisfação da pessoa com o ambiente de trabalho, melhoramento das condições ambientais gerais, promoção da saúde e segurança, integração social e desenvolvimento das capacidades humanas, entre outros fatores”. Em seguida, a mesma instituição afirma que:

tal qualidade de vida visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Portanto, a ideia principal é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador dentro de seu contexto laboral, melhora-se consequentemente a produtividade (MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE, 2016).

Na sequência o Ministério pontua fatores que implicam na melhoria da QVT:

- Uso e Desenvolvimento de Capacidades:
 - Aproveitamento das habilidades;
 - Autonomia na atividade desenvolvida;
 - Percepção do significado do trabalho.
- Integração Social e Interna:
 - Ausência de preconceitos;
 - Criação de áreas comuns para integração dos servidores;
 - Promoção dos relacionamentos interpessoais;
 - Senso comunitário.
- Respeito à Legislação:
 - Liberdade de expressão;
 - Privacidade pessoal;
 - Tratamento imparcial.
- Condições de Segurança e Saúde no Trabalho:
 - Acesso para portadores de deficiência física;
 - Comissão interna de prevenção de acidentes – CIPA;
 - Controle da jornada de trabalho;
 - Ergonomia: equipamentos e mobiliário;
 - Ginástica laboral e outras atividades;
 - Grupos de apoio antitabagismo, alcoolismo, drogas e neuroses diversas;
 - Orientação nutricional;
 - Salubridade dos ambientes;
 - Saúde ocupacional.

A Agência Brasil de Segurança – ABS (2016) considera cinco Critérios de Avaliação para o prêmio ABS Top Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, são eles: **a estrutura da gestão**, considerando como indicadores a política de QVT, a participação do empregado, a responsabilidade e atribuições, a conscientização, competência e treinamento, a documentação e controle de documentos, a comunicação e as auditorias; **o planejamento da QVT** e como indicadores o atendimento à legislação, a gestão de riscos e prioridades, os objetivos e metas, o gerenciamento de mudanças, a segurança na aquisição de bens ou produtos, a QVT com contratos e outras partes interessadas e a análise crítica; **a mediação, monitoramento e avaliação do desempenho** apreciando como indicadores a investigação de fatores que influenciam o processo, riscos e prioridades, o monitoramento de riscos e prioridades, o monitoramento dos fatores da QVT, o acompanhamento de objetivos e metas e os indicadores de desempenho; **o controle operacional e práticas de gestão em QVT** avaliando como indicadores a prática de gestão, o meio de prevenção e proteção, os procedimentos de gestão, a garantia de observação contínua dos procedimentos, o gerenciamento de consequências de comportamentos e a conscientização de consequências individuais; e **os resultados** levando em conta os resultados das ações de QVT, o monitoramento de riscos e prioridades, o monitoramento dos fatores de QVT e os outros resultados.

Silva (2001) apresenta uma concepção da evolução do conceito de QVT baseada em Nadler e Lawler citado por Fernandes (1996). Segundo a autora, que propõe a alteração do último item – QVT como **responsabilidade do Estado, da Empresa, do Trabalhador e do Sindicato** (hoje e no futuro) ao invés de QVT como **nada** (futuro) em caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro, a evolução do conceito se apresenta da seguinte maneira: de 1959 a 1972 a QVT era considerada como uma **variável**, reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a QVT para o indivíduo, de 1969 a 1974 a QVT era vista como uma **abordagem**, o foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como a direção. De 1972 a 1975 o conceito era entendido como um **método**, um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. A QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargos ou desenho de novas plantas com integração social e técnica. No período de 1975 a 1980 a QVT era percebida como um **movimento**, uma declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT. Entre 1979 e 1982 o conceito de QVT era visto como **tudo**, como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixa e outros problemas organizacionais. E de hoje para o futuro a QVT é compreendida como **responsabilidade do estado, da empresa, do trabalhador e do sindicato**, é responsabilidade dos atores sociais – estado, empresa, trabalhadores, sindicato – através da preocupação conjunta e o compromisso com o ambiente e a sociedade em geral, dentro de um contexto flexibilizado.

A autora sintetiza também os conceitos de alguns dos principais estudiosos do tema QVT:

- Walton (1923) – Designa preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.
- Werther e Davis (1983) – São esforços para melhorar a qualidade de vida procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.

- Nadler e Lawler (1983) – É vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.
- Fernandes (1996) – A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalho e na produtividade das empresas.
- Bom Sucesso (1998) – Termo utilizado para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança; saúde, conforto, bens materiais, além de emoções e sentimentos das pessoas.

Podemos considerar então que a QVT vislumbra potencializar a produção dos trabalhadores aumentando o bem estar e a satisfação, promovendo ambientes de trabalho seguros e adequados, sem que os custos para essas melhorias ultrapassem a produtividade excedente gerada pelo aperfeiçoamento da condição de vida dos trabalhadores.

A seguir abordaremos a temática da origem da QVT como originária da Qualidade Total (doravante, QT).

QUALIDADE TOTAL X QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A promoção da QVT dentro das organizações não surge solta em meio às suas práticas. Apesar de tomada como óbvia e necessária por qualquer um que analise este tipo de exercício, vê-se que é embasada em modalidades de organização do trabalho e gestão que demandam este tipo de prática.

Segundo Barros (2010), atualmente os processos produtivos são múltiplos e podem conviver mutuamente dentro do mesmo espaço, não se restringindo apenas ao Fordismo e Taylorismo. Os novos modelos são possibilidades e, na grande maioria das vezes, estão combinados no mesmo espaço.

Antunes (2007, apud BARROS, 2010) afirma que novos padrões de busca da produtividade e formas de adequação da produção à lógica de mercado tomaram lugar, substituindo a produção em série e em massa através de uma especialização flexível. Ainda segundo este autor, novos padrões de gestão dos trabalhadores tomam força, nos quais a busca da QT é expressivamente influente. Sobre este mesmo tema, Schmidt (2000), assim se expressa:

a gênese desta nova filosofia administrativa é entendida essencialmente como resultante de alterações do sistema capitalista de produção, que vai recorrer ao T.Q.C¹, um novo tipo de olhar na relação Homem - Trabalho. O sistema capitalista de produção concilia as concepções holísticas do Controle da Qualidade Total, aumentando assim, a alienação dos sujeitos, pois, ao mesmo tempo que oferta outras relações de trabalho, produz novas tecnologias de poder (p. 17).

Conforme visto anteriormente, o uso do termo QVT remete a referências anteriores a década de 80, entretanto, conforme Barros (2010), na prática, a QVT aparece implicada ao modelo de QT. Este modelo nada mais é do que um instrumento de gerenciamento da produção que visa constituição de controles e processos produtivos de fabricação. É um molde que tomou corpo a partir da década de 80, e tem origens na engenharia. Com sua implementação pretende-se

¹ T.Q.C. – *Total Quality Control*.

aprimorar a qualidade dos processos e do produto ou serviço oferecido em três dimensões dentro da empresa: o produto em si, o ambiente interno e a mobilização de todos os trabalhadores.

O terceiro elemento citado seria crucial para este estudo, conforme Barros (2010):

o ponto nevrálgico da QVT é justamente a mobilização de todos os trabalhadores da empresa. Planos de metas são elaborados e somente o envolvimento geral pode possibilitar seu cumprimento. É justamente nessa dimensão que aparecem como preocupação dos gestores as questões acerca da motivação dos trabalhadores e o quanto estes estão satisfeitos com a empresa (Barros, 2010, p. 25).

Percebe-se, então, que os programas de QT não se desvinculam da qualidade de vida das pessoas no trabalho. Para colocá-los em prática é necessário que os trabalhadores adotem uma postura consciente, voltada para tomar medidas que vão ao encontro à diminuição de custos finais, através de uma maior participação dos trabalhadores nas decisões operacionais. Estes programas precisam de trabalhadores preparados para fazer seu trabalho e que estejam motivados para isso – queiram fazê-lo.

Neste sentido, nota-se que grande parte da responsabilidade pela qualidade do produto foi “compartilhada” com o trabalhador. Para garantia desta qualidade, supostamente, então, a mão de obra também deveria estar qualificada e agir de forma corresponsável pelo processo de produção. Entende-se, desta forma, que a QVT enquanto parte de um programa de QT nada mais é do que uma estratégia utilizada para se atingir o objetivo das empresas que aderem à esse tipo de modelo, conforme colocado por Barros (2010):

se, por um lado, existem propostas para a QVT como humanização do ambiente de trabalho, com certeza é em sua interface com programas de QT que a QVT aparece claramente como uma estratégia voltada para a confecção do ‘produto perfeito’, perfeito em sua concepção e em todas as etapas de sua elaboração. A ideia de ‘perfeição’ é tratada como um atributo que vem agregar valor ao produto, tal como uma garantia de qualidade (p. 64).

Tal ponto de vista, de QVT enquanto parte do modelo de QT, abre margem para uma interpretação mais crítica acerca da temática e que, de certa forma, dialoga com a noção de Biopoder, de Foucault, como veremos a seguir.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BIOPODER

Para Foucault (1977) o Biopoder foca em dois polos, o primeiro “centrou-se no corpo como máquina: no seu adestramento, na ampliação de suas aptidões, na extorsão de suas forças, no crescimento paralelo de sua utilidade e docilidade, na sua integração em sistemas de controle eficazes e econômicos” (p. 129). Já o segundo “centrou-se no corpo-espécie, no corpo transpassado pela mecânica do ser vivo e como suporte dos processos biológicos: a proliferação, os nascimentos e a mortalidade, o nível de saúde, a duração da vida, a longevidade, com todas as condições que podem fazê-lo variar” (p. 129).

De acordo com Barros (2010) Foucault identifica uma nova mecânica do poder,

que viria a substituir a sistemática preconizada pela teoria jurídica de soberania (centrado no Estado) e pela noção clássica marxista que identifica o poder enquanto posse dos meios de produção. Chamado de poder disciplinar, tal modalidade de poder incide, por meio de práticas de vigilância, diretamente sobre os corpos, extraindo deles tempo e trabalho (p. 162).

Esse poder disciplinar, segundo Foucault (2005), consagrou-se como instrumento fundamental para a implantação do capitalismo industrial e do tipo de sociedade que lhe é correspondente.

Segundo Rabinow e Rose (2006):

neste nível mais geral, então, o conceito de ‘biopoder’ serve para trazer à tona um campo composto por tentativas mais ou menos racionalizadas de intervir sobre as características vitais da existência humana. As características vitais dos seres humanos, seres vivos que nascem, crescem, habitam um corpo que pode ser treinado e aumentado, e por fim adoecem e morrem. E as características vitais das coletividades ou populações compostas de tais seres vivos (p. 28).

Para Barros (2010) “o sujeito dos discursos corporativos observados sobre QVT é a organização e não o trabalhador. É para ela que este discurso age, é ela quem ele busca fortalecer” (p. 52). Ainda segundo o autor a empresa total adquire plena responsabilidade sobre seus trabalhadores, porém não visa suprir suas necessidades, mas gerenciar a formação e conservação de sua mão-de-obra e de seus consumidores.

Além das competências profissionais, as empresas buscam também pessoas que desenvolvam atividades que sincronizem com as aptidões desejadas pelas organizações. Os *hobbies* e atividades de lazer também estão sendo avaliadas para buscar cada vez mais, trabalhadores que se identifiquem com os pressupostos da organização.

Barros (2010) aponta que a gestão por competências, selecionando características específicas, assim como a avaliação de desempenho, ao valorizar e pontuar alguns conhecimentos em detrimento de outros, abrevia o tempo livre do trabalhador e o direciona a um eterno “qualificar-se” e “aprimorar-se” sempre em consonância com a competência essencial da empresa.

Ao propor programas de qualidade de vida, a organização delimita atitudes que devem ser seguidas por seus trabalhadores com o propósito de resguardar a saúde do mesmo, entretanto, essa delimitação de comportamentos acaba por censurar ações desviantes e que não favoreçam competências desejadas pela organização.

Sendo assim, ao propor programas de QVT a organização além de enquadrar o trabalhador em comportamentos desejados (modelos, padrões previamente estabelecidos), busca evitar que ele se afaste de condutas que não proporcione qualquer valorização para a organização.

O discurso da qualidade de vida molda um “trabalhador saudável”, desejável para a organização, busca treinar suas atitudes para que se torne resiliente, ou seja, resistente às más condições de trabalho e com isso garante sua produtividade independentemente das condições em que está submetido. Ao fortalecer a saúde do trabalhador propicia que este continue executando suas atividades, mantendo a produção e satisfazendo as metas da organização, reduzindo, por exemplo, rotatividade e absenteísmo de trabalhadores.

Ao mostrar para o trabalhador como manter-se saudável a organização cria mecanismos de controle de ações dos trabalhadores, atitudes tidas como de risco devem ser excluídas do repertório, e são valorizados aqueles costumes que permitam a manutenção atual da saúde. Ao propor a manutenção da saúde, a organização cria, constitui, “corpos dóceis e úteis”. Barros (2010) aponta que:

Foucault foi quem forneceu mais subsídios para entendermos o discurso da qualidade de vida para os trabalhadores e sua ideia de “saúde” como mecanismo disciplinar de controle. Estes programas permitem aquilo que Foucault chama de criação de corpos dóceis e úteis (Barros, 2010, p. 171).

Foucault (1987) utiliza-se da figura do soldado para explicar a criação de corpos dóceis e úteis, segundo ele:

o soldado tornou-se algo que se fabrica; de uma massa informe, de um corpo inapto, fez-se a máquina de que se precisa; corrigiram-se aos poucos as posturas; lentamente uma coação calculada percorre cada parte do corpo, se assenhoreia dele, dobra o conjunto, torna-o perpetuamente disponível, e se prolonga, em silêncio, no automatismo dos hábitos; em resumo, foi “expulso o camponês” e lhe foi dada a “fisionomia de soldado” (p. 162)

O mesmo paralelo pode ser traçado sobre o trabalhador: ensina-o a produzir, a manter-se saudável e aseado, submetido a regras de produção e obediente, reduzido à um meio de produção, como uma máquina, programada a executar a tarefa que lhe for designada, sem resistir e sem se opor, apenas a aceitar a função que lhe foi solicitada.

Diferente de outras formas de submissão, Foucault (1987) aponta outra vantagem para a disciplinarização do corpo:

a disciplina fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos ‘dóceis’. A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência). Em uma palavra: ela dissocia o poder do corpo; faz dele por um lado uma ‘aptidão’, uma ‘capacidade’ que ela procura aumentar; e inverte por outro lado a energia, a potência que poderia resultar disso, e faz dela uma relação de sujeição estrita (p. 165).

Nota-se, portanto, a organização delimitando formas de agir que ultrapassam seus limites e invadem a vida privada de seus trabalhadores. Propor condutas de lazer, saúde, segurança, interação social etc., disciplina o empregado a agir segundo normas determinadas pela organização, e essas normas, impreterivelmente, se espelham em melhores condições para a produção.

Os Programas de Qualidade de Vida (PQV) no trabalho não atendem a real necessidade dos trabalhadores, muitas vezes estes programas são realizados sem se considerar a especificidade dos trabalhadores, enquadrando-os em modelos genéricos de PQV, que foram utilizados em outros ambientes e momentos e que se tenta encaixa-los para as mais variadas estruturas organizacionais.

Como Barros (2010) observou:

foi possível presenciar a venda de treinamentos prontos para a empresa onde eu estagiava, estruturados de forma rígida e aplicados independentemente da área e do serviço dos trabalhadores que a eles eram submetidos. Acompanhei o fechamento de “pacotes” de treinamentos comportamentais idênticos para núcleos da empresa presentes em diferentes cidades, que atuavam em contextos extremamente diversos (p. 2).

Observa-se, portanto, um PQV focado na disciplinarização de comportamentos adequado que permita a organização controlar seus trabalhadores, adequando-os a ritmos mais produtivos e com maior eficácia.

O PAPEL E A IDENTIDADE DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE AO TEMA DA QVT

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) constituiu-se a partir de um processo histórico, teórico e metodológico de mudanças, que culminou com a formação de sua identidade tal como pode ser conhecida hoje. Para a discussão ensejada neste artigo, cabe entendermos as possibilidades de atuação do Psicólogo na atualidade, por isso, não será dada ênfase ao processo que trouxe a especialidade até sua situação atual, apesar de sua importância.

Esta especialidade já passou por três momentos distintos e, por conta de sua origem, enfrenta críticas. Segundo Goulart e Sampaio (1998), enquanto Psicologia Industrial voltou-se ao desenvolvimento de técnicas visando o aumento da produtividade do homem em postos de trabalho num contexto taylorista-fordista. Como Psicologia Organizacional, desenvolveu instrumentais que possibilitavam repensar as estruturas organizacionais, ainda visando o aumento da produtividade, mas com um primeiro olhar a satisfação do trabalhador. Como Psicologia do Trabalho, se voltou à saúde do trabalhador e a dimensões como o significado e as relações de trabalho.

O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho, utilizado desde a década de 90, contempla a atual diversidade da área, com a proposição, da existência de dois focos em fenômenos que envolvem aspectos psicossociais: as organizações, enquanto ferramenta social formadora de coletivos humanos e o trabalho, enquanto atividade básica do ser humano que reproduz sua própria existência e a da sociedade (BASTOS, 2003). Por conseguinte, os fenômenos organizacionais podem ser considerados a partir da inter-relação entre aspectos individuais e sociais, já que organizam a vida dos trabalhadores e da sociedade de um modo geral. Além disso, é implícito que o trabalho modifica a vida dos indivíduos em diversos âmbitos: psíquico, social, cultural, político e economicamente.

Constata-se atualmente que,

o mundo contemporâneo do trabalho compreende os processos característicos dos processos do modo produtivo que vem sendo utilizado desde os últimos anos do século XX, incluindo as relações de trabalho instituídas dentro das novas práticas de gestão. As transformações têm acarretado o reestabelecimento de políticas de gestão de pessoas, com consequências para o ambiente extensivo de trabalho, e evidenciando elementos indispensáveis para o Psicólogo refletir sobre sua prática tradicional e buscar alternativas para o exercício profissional (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004, p. 476).

Sendo assim, os Psicólogos desta área devem atuar com vistas a considerar como ponto central o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações, buscando um entendimento mais próximo do homem e sua relação com o trabalho e com a organização. Desta maneira, a Psicologia enfrenta um grande desafio, sendo necessário uma visão multifacetada dos fenômenos que constituem a realidade.

Há um documento do Conselho Federal de Psicologia (CFP), intitulado “Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil” em que, sobre a atuação mais generalista do Psicólogo, se lê: “o Psicólogo, dentro de suas especificidades profissionais, atua no âmbito da educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação com o objetivo de promover, em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano” (CFP, 1992, p. 1, grifo nosso). Neste mesmo documento o CFP, define as atribuições do Psicólogo inserido nos contextos de trabalho ao longo de vinte pontos (que obviamente não poderemos aqui reproduzir integralmente) e de forma pontual afirma que este profissional:

atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural. [...] Participa de programas e/ou atividades na área de segurança do trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais. [...] Participa de programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, com vistas a assegurar a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador. [...] Encaminha e orienta os empregados e as organizações, quanto ao atendimento adequado, no âmbito da saúde mental, nos níveis de prevenção, tratamento e reabilitação. Desenvolve ações destinadas as relações de trabalho no sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, intervindo na elaboração de conflitos e estimulando a criatividade na busca de melhor qualidade de vida no trabalho (CFP, 1992, p. 2-3).

Gostaríamos de poder parar aqui e dizer que somente a interpretação crítica destes excertos seria suficiente para afirmar que, estando um Psicólogo presente na organização de trabalho, passa a ser, por óbvio, sua responsabilidade atuar em prol da saúde do trabalhador e desenvolvimento da QVT. Contudo, é importante lembrar que faz-se necessário um cuidado sempre zeloso e crítico dos processos de formação dos profissionais da Psicologia, de modo que para os mesmos, não restem dúvidas sobre sua missão e, conseqüentemente, sobre seus desafios éticos, políticos e científicos no âmbito da saúde dos trabalhadores.

Como apontam Goulart e Sampaio (1998), uma característica importante da POT é a interação e a interdisciplinaridade, pois conhecimentos de áreas afins são úteis à compreensão do fenômeno humano na situação de trabalho. O diálogo com outras disciplinas se mostra, deste modo, como necessidade para que a atuação nesta área seja guiada por uma compreensão ampla e sólida de seu objeto de estudo, que está em todo momento relacionando-se com o mundo de forma ativa.

Um dos principais desafios para a POT é compreender como interagem os múltiplos aspectos que integram a vida das pessoas, dos grupos e das organizações de trabalho em um mundo que se transforma constante e rapidamente, de modo a propor formas de promover, preservar ou restabelecer a qualidade de vida e o bem estar (ZANELLI; BASTOS, 2004). É preciso evitar, então, que as pessoas ultrapassem seus próprios limites e modifiquem sua identidade em prol de tarefas que estão além de sua capacidade psicossocial para atender demandas organizacionais e do mercado, posto que isto afeta prejudicialmente a saúde humana.

Neste contexto, pode-se postular que para um trabalho ético e de qualidade no campo da POT, o profissional deve agir de forma a prevenir que os trabalhadores sejam submetidos a uma rotina disciplinar, através de uma postura questionadora, que problematize as práticas organizacionais que vão nesse sentido. O compromisso do profissional da Psicologia com os pressupostos anteriormente expressos, pode, dentro da organização, contribuir para que a saúde e o bem estar do trabalhador sejam levados de fato em conta e se configurem como uma das prioridades na agenda das organizações e em seus planejamentos estratégicos. Atuando neste sentido, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho pode recolocar o conceito de QVT na direção mais adequada e coerente com sua essência, impedindo que a mesma se torne uma ferramenta de construção de subjetividades docilizadas nos contextos de organizacionais de trabalho, e, portanto, não funcione como armadilha discursiva ou estética mercadológica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da discussão a respeito da QVT neste artigo, pudemos constatar que não há um consenso acerca de sua definição. Inúmeros são os trabalhos que buscam aprofundar e interpretar o tema, devido a sua grande importância na vida dos seres humanos na sociedade atual. Em contrapartida, pode-se perceber que de maneira geral os estudos vão de encontro com a noção de que a QVT é construída através de práticas que buscam o aumento do bem estar dos trabalhadores, a promoção de sua saúde e de uma maior humanização dos contextos e relações de trabalho. Converte-se também a observação de que a utilização desta prática está diretamente atrelada ao sucesso da organização e maximização de seus lucros, como apontado na discussão que demonstra como a noção de que a QVT originou-se a partir dos programas de QT.

O tema mostrou-se relevante, tendo em vista a centralidade do trabalho na vida das pessoas, que coloca os indivíduos em contato com possibilidades de riscos em relação a sua saúde física, psicológica e vida social. Compreende-se aqui que as condições de trabalho na atualidade tendem a se precarizar a cada dia, e, portanto, a QVT pode ser um elemento contrário a esta realidade, desde que compreendida, pelos profissionais que fazem a sua gestão, de forma crítica e ética, posto que, como também vimos, seu mau emprego pode servir para o adestramento dos trabalhadores e seu encaixe na norma vigente, que muito mais atende às demandas organizacionais do que a característica essencial de sua existência: a saúde e o bem estar dos trabalhadores nas organizações.

Neste contexto, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho tem muito a contribuir tendo em vista que sua atuação permite questionar, planejar e subsidiar programas de melhoria da qualidade de vida nas organizações, auxiliando na construção de estratégias organizacionais e desenvolvendo atividades que promovam o desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores, sem que, contudo, isso comprometa a saúde e o bem estar da organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL DE SEGURANÇA (ABS). *Crerios de avaliaão Prêmio ABS Top de Gestão de QVT*. Disponível em: <<http://portal.abs.org.br/criterios-qualidade-de-vida-2013.html>>. Acesso em: 7 ago. 2016.

BARROS, S. P. *A promoção de qualidade de vida para os trabalhadores: discurso, poder e disciplina*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, USP, 2010.

BASTOS, A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In: YAMAMOTO, O. H.; GOUVEIA, V. V. (Orgs.). *Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e da prática psicológica*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013, p. 139-166.

CAPITÃO, C. G; HELOANI, J. R. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. *Revista São Paulo em Perspectiva*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011>. Acesso em: 12 ago. 2016.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil: Contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações*. Brasília, DF: CFP, 1992. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2016.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Uma Experiência Brasileira. *Revista de Administração da USP*, v. 23, n. 4, 1999, p. 29-31-32.

FERREIRA, M. C. *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011. Disponível em: <<http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

FOUCAULT, M. *Em defesa da sociedade: curso no Collège de France (1975-1976)*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

_____. Direito de Morte e Poder Sobre a Vida. In: FOUCAULT, M. *História da sexualidade: a vontade de saber*. Vol. 1. 8. ed. Rio de Janeiro: Graal, p. 127-136, 1977.

_____. *A ordem do discurso: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970*. São Paulo: Loyola, 2002a.

_____. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. 25. ed. Petrópolis: Vozes, 2002b.

GORGES, D. *A contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho na qualidade de vida de trabalhadores do município de Itajaí/SC*. 49f. Monografia – Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Itajaí, 2008.

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. *Qualidade de vida no trabalho*. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p/eixos-tematicos/qualidade-de-vida-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 11 jul. 2016.

RABINOW, P.; ROSE, N. O conceito de Biopoder Hoje. *Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais*. João Pessoa, n. 24, p. 27-57, 2006.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 12, n. 1, p.121-136, 2012. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 02 abr. 2016.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMINIK, Z. M. (Org.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

SILVA, A. C. C. J.; FURTADO, J. H.; ZANINI, R. R. Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e os Fatores Associados. *Iberoamerican Journal of Industrial Engineering*, Florianópolis, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015.

SILVA, L. V. *Qualidade de Vida do Trabalhador na Springer Carrier: uma análise dos principais Programas e Políticas da Empresa num contexto de flexibilização do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, 2001.

SCHMIDT, M. L. G. Qualidade total e certificação ISO 9000: história, imagem poder. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 20, n. 3, p. 16-23, Set. 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932000000300004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 11 jul. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932000000300004>.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is Is? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). *Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.