

## **Reflexão sobre Empresas e Qualidade de Vida no Trabalho na Atualidade**



**MARIA INÊS MONTEIRO**

MESTRE EM EDUCAÇÃO - UNICAMP; DOUTORA EM ENFERMAGEM - USP  
PROFESSORA ASSOCIADA - DEPARTAMENTO DE  
ENFERMAGEM - FCM - UNICAMP

**IZILDA ESMÊNIA MUGLIA ARAÚJO**

MESTRE EM FARMACOLOGIA E DOUTORA EM CIÊNCIAS MÉDICAS - UNICAMP  
PROFESSORA DOUTORA - DEPARTAMENTO DE  
ENFERMAGEM - FCM - UNICAMP

**N**os estudos sobre a temática qualidade de vida no ambiente corporativo um dos aspectos a ser destacado é a necessidade de abordagem tanto na perspectiva coletiva - processo de trabalho, organização do trabalho, quanto na individual - necessidades pessoais, estilo de vida, fase da vida e cultura.

O trabalho vem ocupando, no decorrer do tempo, um lugar central na estruturação da vida cotidiana. Isso ocorre não apenas pela satisfação das necessidades básicas, por meio do salário recebido, como também pela possibilidade de desenvolvimento da potencialidade humana e liberdade.

Heller (1992, p. 78) define como integrantes da essência humana: “a atividade de trabalho (objetivação), socialidade, universalidade, autoconsciência e liberdade. São de valor positivo as relações, os produtos, as ações, as idéias sociais que fornecem aos homens maiores possibilidades de objetivação, que integram sua socialidade, que configuram mais

universalmente sua consciência e que aumentam sua liberdade social”.

Neste texto serão discutidas as perspectivas européias para o crescimento do emprego, inovação e, simultaneamente, integração dos estados (nações) que a compõem. Embora a União Européia seja composta atualmente por grande número de países desenvolvidos (os 15 primeiros que a compuseram inicialmente), agregou, nos últimos anos, mais 12 países, com diferentes níveis de desenvolvimento socioeconômico. A partir dessa realidade é possível refletir sobre como isso ocorre no Brasil, em que também estão presentes diferentes níveis de desenvolvimento, em regiões diversas, assim como características culturais e étnicas diversificadas.

Um aspecto a ser analisado é o da globalização justa em que a “comunidade internacional deve considerar os efeitos da globalização na vida das pessoas que trabalham”, que foi destacado como um compromisso da União Européia junto a Organização Internacional do Trabalho em Fórum realizado em Lisboa, em 2007 (European Agency, 2007).

As discussões sobre trabalho decente, significando melhores empregos e em maior quantidade, e sobre trabalho seguro, que possibilite oportunidades semelhantes e o diálogo social, que não destrua ou que cause impacto negativo ao meio ambiente têm estado presente nas discussões realizadas pelos países que compõem a União Européia na última década, com grande intensidade (European Commission, 2007a).

Nas diretrizes da União Européia para “Política de coesão para suporte do trabalho e crescimento - 2007-2013” são delimitados alguns pontos estratégicos que são verdadeiros e importantes para outros países também. São destacadas as prioridades transversais: “melhorar a atratividade dos estados membros, regiões e cidades pelo incremento da acessibilidade, garantindo nível e qualidade adequada dos serviços e preservando seu potencial ambiental; encorajamento à inovação, empreendedorismo e crescimento da economia do conhecimento, pela capacidade de pesquisa e inovação, incluindo novas tecnologias de informação e comunicação; criando empregos melhores e aumentando seu número pela atração de mais pessoas para o emprego ou atividade empre-

enedora; melhorando a adaptabilidade dos trabalhadores e empresas e ampliando o investimento no capital humano” (European Comission, 2007b, p. 7)

As discussões sobre promoção à saúde no trabalho pressupõem mudanças - após diagnóstico nos locais de trabalho e entrevista dos trabalhadores e chefia - que, em geral, resultam em aumento da produtividade na empresa, com retorno dos recursos investidos em curto prazo de tempo. Porém, os efeitos mais importantes são os relativos aos trabalhadores, com redução na incidência de problemas de saúde, vida laboral longa (acima de quarenta anos) e diminuição dos custos do país (em relação aos custos da doença, afastamento precoce do trabalho); além dos trabalhadores desfrutarem a vida em melhores condições.

A busca de novas possibilidades de enfrentamento da competição nos diferentes mercados globais e também a busca de satisfazer as necessidades dos trabalhadores fez surgir um novo termo: “flexicurity” que propõe como política para os diferentes países, “promover a combinação de mercados de trabalho flexíveis com elevado nível de seguridade social” (Flexicurity, 2006, p. 15).

Inicialmente o termo “flexicurity” foi utilizado na Dinamarca, em 1993, pelos políticos, como resposta às elevadas taxas de desemprego no período. Essa nova política “auxiliou na redução do desemprego e tornou o mercado de trabalho mais dinâmico. Outros países europeus, como Áustria, Suécia, Finlândia e Holanda, adotaram políticas semelhantes, com bons resultados”. Sua proposta é de forte ênfase em políticas ativas para o mercado de trabalho (Flexicurity, 2006, p. 16).

A flexibilidade em relação ao trabalho apresenta aspectos positivos para o mercado e, às vezes, também para o trabalhador, como o trabalho em tempo parcial, o trabalho por tempo determinado, porém, pode, ao mesmo tempo, trazer riscos potenciais. O desafio é a mudança de mentalidade da proteção do emprego para a proteção das pessoas (Flexicurity, 2006, p. 16).

Outro aspecto presente nas discussões atuais é a igualdade de gênero e oportunidades, a integração de trabalhadores

de diferentes culturas, etnias e faixas etárias (jovens, adultos e sênior).

Em que medida colocar jovens e profissionais mais velhos atuando no mesmo local pode melhorar o desenvolvimento do trabalho, tornando-o mais produtivo e criativo? Pelo compartilhamento da experiência dos trabalhadores mais velhos, associada à capacidade intensa de busca dos mais novos, assim como da divisão de tarefas que requeiram o uso da força física e/ou habilidades específicas. A presença de profissionais experientes nas empresas, de modo semelhante ao que ocorre nas instituições européias, embora por motivos diversos, é fundamental para o desenvolvimento e crescimento do país.

Na Europa, devido ao número reduzido de jovens disponíveis para entrar no mercado de trabalho, torna-se essencial a permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho até a idade da aposentadoria. No Brasil, a presença de trabalhadores mais experientes, tanto nas empresas, quanto em escolas e universidades, agregará novos conhecimentos e maior segurança ao delinear planos futuros e colocá-los em ação, resultando em benefício para a empresa, o país, a sociedade, e para o indivíduo e sua família.

Há um desafio presente para os trabalhadores na atualidade, independente se vivem em países desenvolvidos ou em desenvolvimento. “Para sobreviver neste novo mundo do trabalho, o trabalhador tem que necessariamente apropriar-se de outras áreas do conhecimento, e não apenas daquela de sua formação original, seja na graduação ou em cursos profissionalizantes. O mundo do trabalho cria exigências nesse sentido, à medida que necessita de profissionais capazes não apenas de fazer um trabalho com qualidade, mas que também busquem novas formas de realizá-lo. Nesta linha de reflexão, seria possível questionar as transformações que estão ocorrendo na sociedade, o avanço tecnológico, que poderiam ser utilizados não apenas como forma de reprodução capitalista, mas também para proporcionar melhores condições de vida para as pessoas” (Monteiro-Cocco, 1997, p. 81).

A globalização teve impacto concreto na vida dos trabalhadores em diversos países, seja pelo acesso a produtos de

outros países, com custo acessível, seja pelas novas regras em relação à qualidade dos produtos, seu custo, assim como na criação de novos postos de trabalho e no fechamento de fábricas, buscando novos mercados e/ou locais com menor custo de produção.

“Ao refletir sobre a globalização e tentar compreendê-la no âmbito particular da saúde, é preciso considerar que este aspecto de “mercadoria internacional” - produzida em diferentes países e utilizada em locais diversos - é assumido de forma preponderante pela tecnologia enquanto conhecimento e também na sua forma original, pelos medicamentos, aparelhos e equipamentos” (Monteiro-Cocco, 1997, p. 10).

Um desafio presente na realidade brasileira, para empresas de grande e médio porte é a assimilação de trabalhadores das empresas terceirizadas que atuam juntos aos trabalhadores da empresa. Como compartilhar com eles a missão e as metas da empresa? Para as empresas de pequeno porte e microempresas, que constituem a maior parte das empresas, em países com diferentes níveis de desenvolvimento socioeconômico, a sobrevivência é a primeira prioridade, mas elas também têm um papel de destaque na garantia de um ambiente de trabalho seguro, processo de trabalho adequado e com garantia de cuidado do meio ambiente no processo produtivo.

Outros autores no Brasil, como os que compõem o “Núcleo de Estudos Participantes do Processo de Viver e Ser Saudável”, coordenado por Zuleika Patrício, em Santa Catarina, estudaram a qualidade de vida no trabalho em uma perspectiva holística, em diferentes profissões. A autora relata que “a qualidade de nossa vida tem sido cada vez mais complexa, mediada por uma diversidade de práticas de poder, pobres em princípios éticos e estéticos de viver saudável, humanizado, individual e coletivo” (PATRÍCIO, 1999, p. 40-41). Ela propõe uma mudança na consciência coletiva, pois, “nada é impossível quando se fala em rede de interações. Pode levar muito tempo, mas se houver motivação e possibilidades de conspirar nos mais diversos canais [...] acadêmicos ou nos contextos da vida cotidiana, nosso imaginário propulsor consegue vislumbrar transformações significativas na qualidade de vida coletiva” (p. 44).

Essa nova perspectiva incorpora outros referenciais da área das ciências humanas, em especial da filosofia, buscando compreender as transformações ocorridas no trabalho e na vida cotidiana e as possíveis formas de enfrentamento das mesmas, buscando uma qualidade de vida ampliada.

Outra possibilidade de análise é a partir dos estudos sobre o ciclo da vida, que buscam trazer outros elementos à discussão sobre a vida no trabalho e seu impacto na vida das pessoas e de suas famílias.

A perspectiva atual é a de que possa ocorrer uma conciliação entre vida profissional e vida pessoal, com o suporte das empresas. São discutidos temas como igualdade de gênero - não apenas em relação à ascensão profissional, oportunidades na carreira, como também quanto a compartilhar as atividades domésticas, de educação dos filhos e gerenciamento da casa entre homens e mulheres, igualmente.

O planejamento da carreira - nas diferentes fases da vida, seja para o jovem iniciante, o profissional adulto ou os mais velhos - desde seu início, até a aposentadoria, visando manter as pessoas no mercado de trabalho, traz benefícios individuais e para a sociedade.

Algumas estratégias buscam tornar a carreira “amigável para as mulheres”, tendo em vista que ocorreu forte queda na fertilidade nas duas últimas décadas em diversos países no mundo. Foram desenvolvidos diversos projetos, com duração de alguns anos, nos países da União Européia, subvencionados pelo Fundo Europeu e divulgados como as “boas práticas na busca da reconciliação entre vida profissional e vida pessoal” (EUROPEAN COMMISSION, 2007c).

Em síntese, é esperado que o crescimento da empresa possa trazer benefícios para o país, que ocorra simultaneamente o cuidado com o ambiente e que os trabalhadores possam desenvolver suas potencialidades, buscando integrar a vida no trabalho e a vida pessoal, sendo observados os aspectos coletivos e individuais que estão presentes na abordagem da qualidade de vida no trabalho.

## Referências

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. 2007. MAKING EUROPE A SAFER, HEALTHIER AND MORE PRODUCTIVE PLACE TO WORK. BILBAO: EUROPEAN COMISSION.

EUROPEAN COMISSION. 2007A. "EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUAL OPPORTUNITIES". LUXEMBOURG, ESMail NEWSLETTER, n. 12-13, NOV. 2007A.

EUROPEAN COMISSION. 2007B. "EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUAL OPPORTUNITIES". SOURCEBOOK ON SOUND PLANNING OF EUROPEAN SOCIAL FUND - EFS PROGRAMMES. LUXEMBOURG, EUROPEAN COMISSION, 2007B.

EUROPEAN COMISSION. 2007C. "EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUAL OPPORTUNITIES". RECONCILIATION OF PROFESSIONAL AND PRIVATE LIFE: EXCHANGE OF GOOD PRACTICES. LUXEMBOURG, EUROPEAN COMISSION, 2007C.

FLEXICURITY - COMBINING FLEXIBILITY AND SECURITY. SOCIAL AGENDA, BRUSSELS, n. 15, p. 15-17, MAR. 2006.

HELLER, A. 1992. O COTIDIANO E A HISTÓRIA. RIO DE JANEIRO: PAZ E TERRA.

MONTEIRO-COCCO, M. I. 1997. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O SETOR SAÚDE: TRABALHADORES DE ENFERMAGEM EM SAÚDE COLETIVA. 263F. TESE (DOUTORADO) - ESCOLA DE ENFERMAGEM DE RIBEIRÃO PRETO, UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO.

PATRÍCIO, Z. M. 1998. "QUALIDADE DE VIDA DO SER HUMANO NA PERSPECTIVA DE NOVOS PARADIGMAS". IN: PATRÍCIO, Z. M.; CASAGRANDE, J. L.; ARAUJO, M. F. QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR. FLORIANÓPOLIS, ED. DO AUTOR, p. 19-88.