

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Francisca Mara Raquel Silva Almeida¹; Leonardo Araújo Lima²

¹Discente do Curso de Psicologia do Centro Universitário Católica de Quixadá.
E-mail: mara.rakel.10@gmail.com

²Docente do Curso de Psicologia do Centro Universitário Católica de Quixadá.
E-mail: leonardolima@unicatolicaquixada.edu.br

RESUMO

Relato de experiência no campo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aplicada no contexto industrial com ênfase na saúde do trabalhador. Foi utilizado o método da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) como alternativa para intervenção de caráter preventivo nas situações problemas diagnosticados. Tem como objetivo geral diagnosticar e intervir na saúde dos trabalhadores industriais a partir de contribuições metodológicas com ênfase na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e fundamentada na Ergonomia da Atividade. A metodologia se dividiu em duas etapas, a primeira etapa da intervenção consistiu na coleta de dados quantitativos e qualitativos que identificaram situações de trabalho fomentadoras de mal-estar. A segunda etapa da intervenção obedece a procedimentos de pesquisa-ação para transformação das situações identificadas. Os resultados obtidos apontam para três fatores que devem ser mais bem compreendidas, sendo elas: organização do trabalho, reconhecimento crescimento profissional e relações sócio profissionais. Acredita-se que esses fatores influencia diretamente nas melhores condições de saúde no trabalho industrial, por esse motivo esse trabalho é entendido enquanto uma ação contínua e necessária, onde se torna crucial propor intervenções de caráter preventivo e fomentadoras de melhores condições de qualidade de vida.

Palavras-chave: Saúde. Trabalho. Qualidade de Vida.

INTRODUÇÃO

Nas primeiras décadas do século XXI vivenciamos um complexo e dinâmico cenário de transformações no mundo do trabalho. Tal realidade é reflexo do processo de reestruturação produtiva que se inicia por volta da década de 1970 e se caracteriza, dentre outros, pela proliferação das políticas gerenciais que visam à flexibilização e precarização das condições de contratação dos trabalhadores, além da vivência temporal e produtiva mais intensificada das jornadas de trabalho.

Tal contexto de inserção e permanência no mercado de trabalho obviamente acarreta em consequências na saúde física e psicológica dos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu relatório de 2013 aponta um preocupante cenário:

As mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais registradas nos lugares de trabalho [...] leva a riscos emergentes e a novos desafios. Ainda que alguns dos riscos tradicionais estejam diminuindo graças a maior segurança, aos avanços técnicos e a melhor regulamentação existentes, seguem afetando gravemente a saúde dos trabalhadores. Paralelamente, registra-se um aumento dos novos tipos de enfermidades profissionais sem que se apliquem medidas de prevenção, proteção e de controle. [...] Entre os riscos emergentes se

incluem as condições ergonômicas deficientes, a exposição à radiação eletromagnética e os riscos psicossociais. (OIT, 2013, p. 6 – *tradução nossa*).

Devido ao avanço técnico-científico e impulsionado pela necessidade de competição mundial por mercados consumidores, observa-se no cenário mundial, principalmente a partir da década de 1970, novas experiências na organização do trabalho produtivo. “A reestruturação produtiva pode ser definida como a transformação do modelo de acumulação taylorista-fordista no contexto do estado-nação para a acumulação flexível no contexto da globalização” (NARDI, 2006, p. 53).

Este é o contexto do mercado de trabalho o qual se insere a experiência relatada neste texto. A realidade de intensificação do trabalho, riscos à saúde dos trabalhadores, flexibilização da produção, competitividade e outras características condizentes ao cenário após o processo de reestruturação produtiva, constituem anteparo para a problematização e intervenção dos pesquisadores visando promover Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no cotidiano dos serviços desenvolvidos numa indústria de calçados localizada no interior do Estado do Ceará.

O presente trabalho tem como objetivo geral diagnosticar e intervir na saúde dos trabalhadores industriais a partir de contribuições metodológicas com ênfase na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e fundamentadas na Ergonomia da Atividade. Já os específicos buscam diagnosticar situações de conflito que afetam a saúde dos trabalhadores de uma indústria, bem como atuar a partir da pesquisa-ação sob o enfoque da Ergonomia da Atividade com fins de desenvolver qualidade de vida entre os trabalhadores e por fim, realizar publicação dos resultados e divulgação na região das possibilidades de intervenção da psicóloga do trabalho com fins de promoção da saúde dos trabalhadores.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada esteve em consonância com a EAA_QVT (FERREIRA, 2015). O campo em questão trata-se de uma indústria de calçados localizada no interior no Estado do Ceará. A pesquisa teve início em fevereiro de 2017 e terminou em outubro de 2017. Seguiu as seguintes etapas: mediação institucional (fevereiro até maio), aplicação de instrumentos (maio até setembro) e análise de dados (outubro).

Buscou-se diagnosticar, analisar e propor intervenções na atividade de trabalho de determinada amostra de trabalhadores com fins de investigar sobre as situações-problemas que implicam em risco à qualidade de vida no trabalho destes profissionais, bem como sobre as possibilidades de transformação destas situações.

A primeira etapa da intervenção consiste, portanto na aplicação de instrumentos para o diagnóstico sobre as situações-problemas que afetam a QVT. Tais informações servirão, numa segunda etapa da intervenção, como referencial para o diálogo coletivo a fim de elaborar coletiva de estratégias de ações práticas capazes de transformar a realidade e agregar vivências de qualidade de vida no trabalho.

A etapa preliminar de atuação consistiu, portanto, de aproximação institucional e esclarecimentos éticos junto ao corpo de diretores da indústria, assinatura de Termo de Anuência e aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer Nº 2.120.715). Após tal aproximação institucional foi estabelecido que os pesquisadores deveriam priorizar (como amostra para diagnóstico) os trabalhadores do setor administrativo e os líderes de produção.

Sendo assim, a amostra coletada foi referente à aplicação do IA_QVT junto a 117 trabalhadores do referido setor da indústria. Entende-se que a amostra total foi atingida, com universo de 135. O IA_QVT é constituído por cinco categorias de análise, sendo: a) Condições de Trabalho; b) Organização do Trabalho; c) Relações Sócio-Profissionais; d) Reconhecimento

e Crescimento Profissional; e e) Elo Trabalho-Vida Social. Os respondentes do inventário atuam em diferentes setores como: recursos humanos, faturamento, compras, laboratório, estagiários, segurança no trabalho, manutenção, montagem, modelagem, palmilha, acabamento, expedição, meio ambiente e programação.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

ANÁLISE DOS RESULTADOS QUANTITATIVOS

De acordo com a escala psicométrica que se divide em: mal-estar intenso (1 e 2), mal-estar moderado (3 e 4), zona de transição (5 -negativo e 6 -positivo), bem-estar moderado (7 e 8) e bem-estar intenso (9 e 10). Observa-se que a média global na escala (que varia de 1 a 10) de representações segundo a QVT está em 7,07. Ou seja, a média global considerando as cinco categorias de análise inclusas no IA_QVT encontra-se dentro da zona de bem-estar moderado. Este é um interessante resultado por demonstrar que, de uma forma geral, os trabalhadores pesquisados vivenciam bem-estar na realização de suas atividades profissionais.

Verifica-se que, das cinco categorias de análise pesquisadas, aquela que apresentou melhor resultado foi *condições de trabalho*, com média igual a 8,31. Tal resultado torna-se positivo pela aparente existência de “condições mais favoráveis ao desenvolvimento de valores humanos que nele se encontram engajados” (DANIELLOU, 2004, p. 115). Sendo assim, contrário à noção tradicional da indústria taylorista, percebe-se que os gestores engenheiros e ergonomistas da indústria pesquisada já iniciaram um positivo trabalho de alinhar as condições físicas de trabalho para salutar a realização das atividades de trabalho cotidiano.

Em seguida, a categoria que melhor foi avaliada foi *Elo Trabalho – Vida Social*, com média igual a 7,18. Ainda dentro da zona de bem-estar moderado, esta categoria é preditora de QVT no momento em que considera de forma mais ampla o contexto da atividade de trabalho. “Muitas disfunções constatadas na produção de uma empresa, e suas respectivas consequências na saúde dos trabalhadores, têm a sua origem no desconhecimento do trabalho, ou mais precisamente no que chamamos de atividade de trabalho dos operadores” (GÜÉRIN et al., 2001, p.4).

As três próximas categorias de análise apresentaram resultados que inscritos na escala psicométrica de QVT encontram-se dentro da zona de transição positiva. São eles: organização do trabalho (média 6,38); relações sócio profissionais (média 6,75); reconhecimento e crescimento profissional (media 6,97). Considerar estes três itens de forma integralizada torna-se interessante para o estudo na medida em que “conflitos no interior [...] das relações entre a pessoa e a situação (a organização do trabalho) indicam que o sofrimento, a fadiga física, [...] e a sobrecarga do trabalho podem determinar distúrbios afetivos” (WISNER, 1994, p.14).

Martins e Pinheiro (2006, p.81) O sofrimento do trabalhador nasce das elaborações edificadas nas relações de trabalho, a partir da organização (cultura) e de seus próprios colegas trabalhadores (relações). Isso se inicia quando a organização exige que suas atividades sejam realizadas, a partir do momento em que se passa a oferecer ao trabalhador condições de trabalho suficientes para que o exercício do trabalho resulte em êxito.

Com o objetivo de diagnosticar as reais situações-problemas que envolvem a QVT dentre os trabalhadores pesquisados, é muito importante descrever e problematizar sobre os itens que apresentaram baixos resultados e que precisam ser considerados numa futura intervenção.

DIMENSÃO QUALITATIVA

O fato de que estas três categorias precisavam ser mais bem compreendidas, levou os

pesquisadores a criarem o instrumento Compreender para Transformar, com clara referência aos princípios da Ergonomia da Atividade (GUÉRIN et al., 2001). Neste instrumento foram incluídas três perguntas, aplicadas e respondidas separadamente pelos trabalhadores, a saber: *Neste momento quais são os impedimentos para a boa realização de seu trabalho?; Como as relações pessoais estão facilitando ou dificultando a boa realização do seu trabalho? Como e por quem a sua ênfase para boa realização do trabalho tem sido reconhecida?*

Os instrumentos foram distribuídos aleatoriamente dentre os trabalhadores em diferentes dias de trabalho, de forma que em uma semana todos eles pudessem responder ao instrumento. Sendo assim, ao final de três semanas de aplicação todos os trabalhadores pesquisados responderam às três questões do instrumento. A aplicação foi feita em determinada hora do expediente, escolhida de acordo com a disponibilidade e ritmo de trabalho dos informantes. Importante ressaltar que este segundo instrumento foi aplicado apenas num grupo de trabalhadores específico, os denominados líderes de produção. A escolha por este público partiu da própria gestão da indústria por exercerem função estratégica na condução das tarefas de todo o setor produtivo.

ANÁLISE DOS DADOS QUALITATIVOS

Muitos exemplos de discursos incluídos como respostas aos instrumentais aplicados apontam para representações de QVT marcadas pela saúde física, pela segurança e pelas boas condições estruturais de trabalho. Mas, acima de tudo a representação de QVT está amplamente associada às relações profissionais harmoniosas e pelo posicionamento ativo (responsabilidade, trabalhar com o que gosta, gerar resultados, otimismo) dos trabalhadores em relação aos desafios que as suas tarefas exigem.

Dessa forma compreende-se que os trabalhadores pesquisados possuem um relativo grau de amadurecimento em relação à questão da QVT. Percebem que, por um lado, há necessidade de a organização proporcionar condições físicas e organizacionais para o bom andamento das atividades produtivas e, por outro lado, existe a necessidade de comprometimento por parte dos integrantes da equipe de trabalho no sentido de manterem-se motivados com o serviço e responsáveis pela boa condução das relações profissionais.

Quando questionados sobre as situações que geram mal-estar no trabalho, os informantes revelam questões que envolvem tanto a organização do trabalho (pressão, exigências, cansaço mental, utilização de equipamentos, acúmulo de tarefas em determinado cargo). Há ainda menção referências às condições de trabalho, as quais tiveram os melhores resultados quantitativos, tais como: temperatura e ventilação, poeira e formato das cadeiras.

No entanto os dados relacionados às situações de mal-estar que mais se destacam circunscrevem as relações de trabalho. Tal evidência é percebida seja pela descrição de problemas na comunicação interna, compreensão mútua e posicionamentos dentre os integrantes das equipes, ou por questões de falta de reconhecimento dos demais colegas e da hierarquia imediata em relação aos êxitos nas tarefas realizadas. Junior (2006) A saúde dos trabalhadores só é compreendida quando são considerados todos os aspectos que condicionam as vidas destas pessoas, sejam sociais, tecnológicos, organizacionais e os fatores de riscos ocupacionais presentes no processo de produção.

No tocante ao segundo instrumento qualitativo aplicado especificamente junto aqueles que exercem o cargo de líderes de produção observou-se relação menos clara com os dados provenientes do IA_QVT. Foram mencionados alguns exemplos de impedimentos burocráticos, instrumentais e organizacionais para a boa execução de suas atividades. Dentre estes, se destacou a grande quantidade de demandas para elaboração de novos modelos sem que haja tempo suficiente para o preparo e planejamento de produção destes. No entanto, a maioria dos relatos foram que não havia problemas que estivessem impedindo suas ações.

Acerca às relações pessoais verificou grande disparate de informações se comparadas àquelas levantadas pela dimensão qualitativa do IA_QVT, o qual foi respondido por diversos trabalhadores de diferentes setores e hierarquias. No primeiro instrumento identifica-se situações problemas relacionadas à QVT que passam pelo âmbito das relações de trabalho. Já no segundo instrumento as repostas foram quase que totalmente marcadas pelo discurso superficial e “clichê” que indicam sobre a importância de harmonia dentre os integrantes de uma mesma equipe e que esta é uma realidade que eles observam e fomentam no setor que lideram.

Diante deste resultado conflitante é interessante refletir sobre a pertinência das informações sobre tais aspectos a partir apenas dos líderes, os quais estão comprometidos com o bom andamento da produção e que são diretamente responsabilizados pelos problemas de ordem técnica e relacional no contexto do setor que lidera. Portanto seria natural que as informações destes líderes estejam influenciadas pela postura otimista e propositiva que assumem na plena realização de suas tarefas de gestão. Sendo assim, os pesquisadores precisam tomar esta questão como ponto de pauta para o aprimoramento metodológico para coleta de dados nesta situação em específico.

CONCLUSÃO

O presente relato de experiência é uma ação em continuidade. A pesquisa nasceu a partir da parceria entre Centro Universitário Católica de Quixadá (UNICATÓLICA) e uma indústria de calçados localizada na região, com a finalidade de diagnosticar e estimular práticas de QVT no âmbito do trabalho cotidiano. O compromisso de ambas as instituições esteve, desde a assinatura do convênio até a divulgação dos resultados do IA_QVT, pautado no diálogo entre teorias, métodos e o campo de trabalho com o objetivo de constante aprimoramento destas três dimensões no tocante ao objeto em estudo.

Até o mês de setembro de 2017 foi finalizado o período de coleta e tabulação dos dados quantitativos e qualitativos. A partir de então, foi organizado relatório de devolutiva para apreciação dos resultados por parte da diretoria da indústria. Após tal análise será discutido sobre estratégias de ação que podem contribuir para melhoria na percepção da QVT e consequentemente, nas melhores condições de saúde.

Com o compromisso de atuar de forma preventiva e transformar as situações que têm ocasionado vivências de mal-estar no cotidiano de trabalho, os pesquisadores farão uso dos dados coletados e, em conformidade com os cuidados metodológicos da pesquisa-ação, buscarão intervir junto à saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

Almeida, R. G. A ergonomia sob a ótica anglo-saxônica e a ótica francesa. Revista Vértices. Campos dos Goytacazes - RJ, v. 13, n. 1, p. 115-126, jan./abr, 2011.

Antunes, R. L. C. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

Daniellou, F. Introdução - questões epistemológicas acerca da ergonomia. In: Daniellou, F. (Coord.). A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blucher, 2004b. p. 1-18.

Dejours, C. Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção: Florianópolis – SC, v.4, n.3, 2004.

Ferreira, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?

Reflexões empíricas e teóricas. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol.11, n.1, p.83-99, 2008.

Ferreira, M. C. A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, jan-jun, v.11, n.1, p. 8-20, 2011.

Ferreira, M. C. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (2a ed.). Brasília: Paralelo 15, 2012.

Ferreira, M. C. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Rev. bras. Saúde ocup. São Paulo, 40 (131)18-29, 2015.

Güérin, F. Laviele, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., Kerguelen, A. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

Júnior, A.C.G. Condições de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário em Colatina – ES. 2006. 130 f. (Mestrado em Saúde Coletiva) – Centro de Ciências da Vida, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2006.

Lima, M. E. A.; Batista, M. A. O Papel do expert/especialista versus clínico/intervenat em clínica da atividade: afinal quem analisa a atividade de trabalho? Anais do Seminário de Pesquisa: “Vygotsky: teoria e método – perspectiva em debate”. Faculdade de Educação da UNICAMP, Campinas, 2013.

Lima, M. E. A.; Rezende, L. A. P. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – qual eficácia possível? Anais do IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Belo Horizonte, 2016.

Martins, J.C.O.; Pinheiro, A.A.G. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. PSIC- Revista de Psicologia da Vetor Editora, v. 7, nº 1, p. 79-85, Jan./Jun. 2006.

Mészáros, I. Para além do capital. Tradução de Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Editora da UNICAMP e Boitempo Editorial, 2002.

Nardi, H. C. Ética, Trabalho e Subjetividade: Trajetórias de Vida no Contexto das Transformações do Capitalismo Contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRS, 2006.

OIT. La Prevención de las Enfermedades Profesionales, 2013. (disponível: <http://www.ilo.org/safework/info/publications/>).

Salazar, S. N. A Centralidade da Categoria Trabalho na Contemporaneidade. Revista Eletrônica: Em Debate. PUC-Rio, n. 07, 2009.

Thiollent, M. Metodologia da pesquisa-ação. 18.ed. São Paulo: Cortez, 2011.

Wisner, A. A inteligência do trabalho: textos selecionados de ergonomia. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Fundacentro, 1994, 191p.