

# A DIMENSÃO HUMANA DO TRABALHO

## ARTIGO

Teresa Claudina de Oliveira Cunha  
ETFC/Departamento de Recursos Humanos

Vânia Machado Seabra Puglia  
ETFC/Departamento de Recursos Humanos

*Em meio ao contexto de mudança que se nos apresenta, é preciso trazer à reflexão as novas tendências do mundo do trabalho e a importância de estabelecer uma nova estratégia de ação voltada para a valorização não só do trabalho, mas também do profissional, em toda a sua plenitude de ser social.*

### 1- Refletindo uma nova era

“A História tem um papel fundamental na construção do cotidiano de todos nós. Tivemos períodos de longa continuidade, onde os processos econômicos, sociais e políticos estavam imbricados neles mesmos. Nada novo acontecia. No entanto, de um tempo para cá, muito presente e muito recente, aconteceram fatos com uma certa rapidez, num curto espaço de tempo, que tem relação direta com o nosso cotidiano, mudando-o profundamente.

Nosso tempo presente é marcado por mudanças, rápidas e abrangentes, mais que qualquer época anterior. Mudanças essas que foram e que são ‘construídas’ pelo homem, ou melhor dizendo, pela união da força humana.

Paradigmas foram quebrados, eras foram rompidas. E o que pode representar essa afirmação para nós servidores públicos?

É aí que temos que pensar que a História possui chaves que abrem o entendimento, portas invisíveis, compreensão do que se está querendo dizer e do que estamos vivendo.”<sup>1</sup>

Podemos apreender que esse romper com uma era representa uma nova política? E em que esta nova política tem que ser contrária ao que apresentou a anterior?

A Revolução Industrial e a linha de produção marcaram a história das empresas e a forma como eram e são organizadas. As empresas nasciam, cresciam e algumas morriam. Nelas encontrávamos expectativas, medos. Tudo dentro de um processo, simultaneamente, histórico, político, econômico, emocional e sócio-cultural.

Desde o início do século, a ordem é buscar, perseguir a produtividade. Representando uma grande corrida para se obter a qualidade, cuja base, hoje se sabe, está nas pessoas que fazem parte das organizações.

“Capital e Trabalho têm sido antagonistas, ao longo dos séculos, já que o capital sempre cresceu e se expandiu às custas do trabalho humano. A grande descoberta, porém, deste final de século, é que o trabalhador é a parte humana do capital e, portanto, investir em seu desenvolvimento e chamá-lo para um trabalho em parceria é motivo de crescimento das empresas, ...

... Com este espírito, empregadores e empregados podem, juntos, dar um novo passo na democratização das relações entre o Capital e o Trabalho com nova mentalidade, inovando paradigmas e mostrando-se suficientemente flexíveis, como está exigindo o despertar de um novo século.” (SIGOLO, Ser humano, 1997, n.º 117, p. 33-34 )

<sup>1</sup> Trecho extraído da palestra “O Homem - as mudanças no mundo”, proferida pelo Dr. Francisco Carlos Teixeira da Silva (UFRJ), no Seminário “O Servidor Técnico-Administrativo - Preocupações e Perspectivas” (ETFC, julho/97).

## 2- O novo profissional nas suas relações de trabalho

A palavra chave vem sendo competição e a conseqüente busca de qualidade. No entanto, hoje, vivemos uma nova fase, onde vencer esta disputa, essa corrida, significa também não desconsiderar o ser humano que está envolvido em todo esse processo.

Vivenciamos constantes mudanças tecnológicas e organizacionais, seus impactos sobre a sociedade e sobre o trabalho. Mudanças que se verificam nos seus aspectos positivos e negativos, apresentando repercussões em muitas áreas, tais como o social, as relações com o trabalho, o afetivo, o hábito de vida.

O peso do trabalho humano amenizou-se com o uso de máquinas e equipamentos - fossem eles martelo, arado ou computador. Novos instrumentos, novas tecnologias, novas descobertas.

Questões tais como: o cotidiano do profissional; o nível/grau de participação, motivação e satisfação do profissional; o stress profissional enquanto “epidemia global”; homem-objeto X homem-pessoa; as mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho, merecem reflexão, discussão e pesquisa.

Frente a essas questões cabe refletir: **Quem é este profissional? Sabemos ou podemos defini-lo? Será que o conhecemos? Que leitura ele faz de si mesmo dentro do contexto de mudanças que se apresenta? Qual o impacto e repercussões dessas mudanças nas relações de trabalho? Considerando as pressões existentes (sociais, econômicas, psicossociais, organizacionais etc.), como cada profissional lida no enfrentamento dessas situações? Que espaços podem ser criados de intervenção dentro de uma Instituição para a “quebra” dessas pressões, objetivando a construção de uma melhor convivência com as mesmas?**

Hoje, o homem-objeto, visto enquanto relação trabalhista, ou seja, austeridade e

formalismo burocrático, cede lugar ao homem-pessoa nessa nova fase de desenvolvimento humano, caracterizando-se pela espontaneidade e flexibilidade funcionais.

## 3- Pensando recursos humanos enquanto seres humanos

Pensar Recursos Humanos numa Instituição significa, antes de tudo, vê-los enquanto seres humanos, com suas questões/pressões sociais, físicas, econômicas, psicossociais, políticas, místicas, fisiológicas e organizacionais.

Acreditamos que “as relações de trabalho são determinadas pela interação dos seres humanos no local de trabalho e na sua relação com a sociedade como um todo...” (GOMES, 1994, p. 20).

Acreditando que todo o profissional, mesmo envolvido com todas essas pressões, precisa e deve perseguir a motivação, a ética; ser cada vez mais dinâmico, comprometido e participativo no todo da instituição; acreditar que a mudança está aí, presente a cada dia; entender que toda mudança implica refletir, repensar, criar, inovar, construir, produzir, acreditar, ... não dá para fugir, não enxergar.

A construção não pode ser sozinha, mas em conjunto. Não de longe, mas participando. Não pela metade, mas por inteiro. Pois, “numa tentativa de ‘ser verde’ pela metade, sem mudar coisa alguma na forma como as coisas são feitas... além de fracassar, provocará a perda de credibilidade, recursos e moral do processo”.

Acima de tudo, significa uma mudança de mentalidades. Hoje, há uma unanimidade na certeza de que o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todas as organizações, seja ele técnico, porteiro, professor, coordenador, diretor, ... todos somos responsáveis pelas mudanças, pela criação, pela construção de uma Instituição.

Entendemos que é necessário estabelecer um plano de ação que vise, acima de tudo, ao atendimento das necessidades do profissional frente aos novos desafios na

relação produção/trabalho que tem como objetivo a modernização do parque produtivo.

Frente a esta realidade é que devemos compreender as relações existentes, a correlação de forças. É diante desta situação que a intervenção profissional está se fazendo valer enquanto desenvolvimento de ações, que vise a uma política de Recursos Humanos voltada para a valorização do profissional, pelo incentivo a uma ação mais participativa.

Evidentemente que qualquer estratégia de intervenção deve partir do que pensa o profissional.

Entendemos ser necessário desenvolver ações que visem ao atendimento das necessidades do profissional no que diz respeito à qualidade de vida: pensar recursos humanos enquanto seres humanos, tratando especificamente de aspectos ligados ao bem estar das pessoas em situação de trabalho; acreditar que o local (ambiente) de trabalho representa um dos fatores mais importantes para um bom desempenho.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho invadiu todos os espaços, passando a ser alvo de reflexão e discussão em muitas organizações e instituições, acreditando que o local de trabalho representa um dos fatores mais importantes para um bom desempenho e acima de tudo, entendendo que favorecer o bem estar no local de trabalho, é pensar recursos humanos enquanto seres humanos.

“ ... Qualidade de Vida seria um milhão de reais por mês? ” ( L. C. - Aluno/Bolsista da ETFCAMPOS )

A vida e o trabalho representam questões que envolvem um cenário de atitudes, emoções e sentimentos de enorme diversidade, reproduzindo a forma particular de cada ser lidar e enfrentar a realidade que se apresenta.

Viver com qualidade envolve a integração de enorme rede de atores sociais e múltiplas demandas, muitas vezes de difícil solução. Em grande parte, depende do próprio indivíduo, do valor que atribui à vida, auto-estima, auto-conhecimento, auto-crítica, do engajamento profissional, político e social.

A ausência de estudos e trabalhos sistemáticos no campo das Instituições Federais de Ensino apresentou-se como sendo também uma grande dificuldade. Até mesmo sobre o tema servidor público, existem poucos trabalhos desenvolvidos. O que se observa são estudos, pesquisas na área de qualidade relacionada à produtividade.

Num ambiente caracterizado por profundas transformações e reformas, percebe-se a existência de um clima de instabilidade e, por que não, a presença de ganhos e perdas.

#### **4- Intervindo na realidade**

No sentido de enfrentar os obstáculos, as pressões existentes nesse contexto de mudança, torna-se fundamental estabelecer uma estratégia de ação voltada para a valorização do trabalho e do profissional, que possa identificar os fatores de satisfação e/ou insatisfação na vida e no trabalho.

A princípio, pode-se pensar que as exigências por melhor qualidade de vida no trabalho refira-se apenas à remuneração do profissional, no entanto, existe uma série de fatores que “quando presentes numa situação de trabalho, refletem-se na satisfação e participação do indivíduo, mobilizando suas energias e atualizando seu potencial” (FERNANDES, 1993). O investimento em programas de desenvolvimento profissional e pessoal elevam a capacidade de reflexão, que poderá trazer mudanças significativas ao enfrentar dificuldades encontradas no dia-a-dia, fornecendo novas ferramentas de trabalho e melhorando as relações interpessoais.

O ponto de partida e inquestionável é que “são os homens que fazem a diferença”, pois se torna cada vez mais difícil dissociar o ser humano desse jogo de competitividade profissional e funcional.

Chamar à participação todos os profissionais, na direção do pensar e do fazer cada vez mais democráticos, constitui um grande desafio, frente à nova configuração da relação produção/trabalho que gradativamente vai se configurando no mundo de hoje. Participação amparada na motivação que, por

sua vez, ancora-se no nível de satisfação do servidor. Participação que, por ser processo, exige aprendizagem com tempo e ritmo próprio.

É, sem dúvida, uma tarefa difícil. No entanto, devemos acreditar que o importante é gerar pessoas e não pessoal e que qualidade é uma atitude construída e mantida por pessoas, da qual não se pode esquivar.

“ A linguagem, nessa perspectiva, é tomada como manifestação do pensamento, ou seja, o pensamento se revela, revelando o mundo através da palavra. E é nessa mesma perspectiva que o homem não é senão pensamento, é definido antecipadamente pelo pensamento...” (KOUMROUYAN, 1994, p. 68-81 )

Neste cenário, qualquer projeto de trabalho deve buscar desenvolver ações que propiciem aos profissionais, refletindo no e sobre o cotidiano do trabalho, encontrar, a partir do seu desenvolvimento pessoal e profissional, alternativas para enfrentar os efeitos sociais e organizacionais decorrentes de novas formas de organização do trabalho.

Acredita-se ser o homem a maior fonte de informações para o trabalho a ser realizado, tendo em vista que este detém o verdadeiro conhecimento sobre a sua própria qualidade de vida.

“ A gente pode tudo aquilo que a gente quer. Basta querer de verdade e lutar pela conquista.

Qualidade de vida é estar bem com a vida, bem com o corpo, bem com a alma, bem com as pessoas...” (A. C. S. - Assistente em Administração - 4 anos de ETFCAMPOS)

Decerto em todas as situações o que se irá buscar é desenvolver um programa de qualidade de vida no trabalho, investindo em espaços e aspectos da vida humana, no trabalho e fora dele. Entendendo que tudo isso passa pelas concepções de saúde, trabalho, vida, mundo.

Viver é quase sempre estressante, para a maioria de nós seres humanos. Vivenciamos pressões externas e internas no nosso dia-a-

dia. Estamos constantemente nos esforçando, fazendo verdadeiros malabarismos na administração de situações complicadas, inesperadas, pouco gratificantes ou frustrantes, que consomem muito de nossa energia e trazem pouca ou nenhuma recompensa.

“Qualquer um pode zangar-se - isto é fácil. Mas zangar-se com a pessoa certa, na medida certa, na hora certa, pelo motivo certo e da maneira certa - não é fácil.” (Ética a Nicômaco, Aristóteles)

O **STRESS** virou palavra de ordem no dia-a-dia do homem moderno. Para tanto, entende-se ser necessário repensar, resgatar a si mesmo, criando espaços e atividades que visem, acima de tudo, ao resgate da Alegria, da Esperança em nós mesmos e nos outros, num compromisso principal com as dimensões da concepção da Organização Mundial de Saúde (OMS), que definiu a saúde como “o completo estado de bem-estar físico, psíquico e social” e que deve, portanto, ser valorizado no mundo do trabalho, das relações de trabalho.

### Referências Bibliográficas

- [1]ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, Cortez, 1995.
- [2]ANTUNES, Ricardo. Dimensões da crise e metamorfoses do mundo do trabalho. Serviço Social & Sociedade. São Paulo. Cortez, 1996.
- [3]BOM SUCESSO, Edina de Paula. Trabalho e Qualidade de Vida. Rio de Janeiro, Qualitymark/Dunya, 1997.
- [4]BUARQUE, Cristovam. O que é apartação, o apartheid social no Brasil. São Paulo, Brasiliense, 1994.
- [5]CAMPOS, Vicente Falconi. O valor dos recursos humanos na era do conhecimento. 2ª. ed. Belo Horizonte, Fundação Christiano Ottoni, 1995.

- [6]DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª. ed. São Paulo, Cortez, 1992, p. 48 - 62.
- [7]FLEURY, M<sup>a</sup>. Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. Processo e relações do trabalho no Brasil. 2.ed. São Paulo, Atlas, 1987.
- [8]FONTES, Virgínia. Apontamentos para pensar as formas atuais de exclusão. Proposta. São Paulo, p.4-11, agosto/outubro, 1995.
- [9]FRANÇA, Bárbara Heliodora. O barnabé: consciência política do pequeno funcionário público. São Paulo, Cortez, 1993. (Coleção Questões da Nossa Época, 17)
- [10]GILBERT, Michael J. ISO 14001/BS7750: Sistema de Gerenciamento Ambiental. São Paulo, Imam, 1995.
- [11]GOMES, Carlos Minayo [et al.] Trabalho e conhecimento: Dilemas na Educação do Trabalhador. 3ª. Ed. São Paulo, Cortez, 1995.
- [12]GOMES, Luiz Marcos. Sobre o conceito de neoliberalismo. Princípios. São Paulo, p. 4-11, agosto/outubro, 1995.
- [13]KOUMROUYAN, Elza. A Pesquisa do indizível: A escuta do outro. Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social. São Paulo, v. 1, p. 68-81, maio, 1994.
- [14]MARCHI, Ricardo de [et al.] Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo, Best Seller, 1997.
- [15]RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 2ª. ed. Petrópolis, Vozes, 1994.
- [16]SCHONS, Selma Maria. Seguridade Social: a assistência na perspectiva do neoliberalismo. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 1995, Salvador. Caderno de comunicações. Salvador, 1995. Tese 1, pt-1, p.1-5.
- [17]VALENZUELA, M<sup>a</sup>. Cristina Ielanes; FERREIRA, Marcos A.F.. No fim das contas de que revolução me falam? Observação sobre a implantação de modalidades técnicas de organização e de administração do trabalho. Serviço Social e Sociedade. São Paulo, Cortez, 1995, n.º 49, p. 57-66.
- [18]YASBEK, Maria Carmelina. Classes subalternas e assistência social. São Paulo, Cortez, 1993, p 35-59.