

Qualidade de Vida no Trabalho uma questão psicossocial?

Izabela Maria Rezende Taveira (UERJ) izabelataveira@gmail.com

1. Introdução

A sociedade sempre lutou contra a ignorância, pobreza, doenças, ameaças naturais e rivais vindos de outros lugares. Sempre aspirou por conhecimento, liberdade, saúde, poder, segurança, conforto e prazer, como também por meios importantes para deixar as condições da idade da pedra e chegar à segurança e às oportunidades dos tempos modernos. Entretanto, em vários lugares, esse processo natural conduziu à superpopulação, ao consumo excessivo e à esmagadora tecnologia. Riqueza material e poder técnico são especialmente fortes nos países industrializados do Ocidente, ao passo que crescimento populacional e pobreza são abundantes nos países menos industrializados.

As desigualdades espalhadas pelo mundo são amplamente expostas via modernos meios de comunicação. Assim, os povos “subdesenvolvidos” são fortemente motivados se não seduzidos) a crescer economicamente e reduzir seu atraso em segurança e oportunidade. “Superpopulação, consumo em excesso e tecnologias excedentes são mantidas e estimuladas por crenças e valores culturais, muitos dos quais são cristalizados nas instituições em que se assenta a sociedade” (VICK, 2003:222). Por causa da crescente diferenciação e poder dos atores econômicos (lares, empresas, ongs) isso parece cada vez mais difícil de controlar. Em muitos setores, o clássico conflito entre individual e coletivo adquiriu proporções alarmantes, a ponto de o filósofo Vick ter escrito dramaticamente que:

[...] o todo forma um sistema que segue seu curso autonomamente, e ninguém pode garantir que em algum lugar do final do caminho há uma meta esperando, que ainda faça sentido para as pessoas [...] A falta de objetivo, a irracionalidade do sistema como um todo, está sendo ofuscada pela racionalidade incondicional de seus componentes em separado. (VERMEERSCH , apud VICK, 2003, p. 222)

Assim, embora atores individuais pareçam operar muito eficientemente aqui e agora para o aumento de sua própria qualidade de vida, a sociedade de todos os atores reunidos se move em uma direção que parece insustentável a longo prazo, com o que a qualidade de vida de todos os indivíduos tendendo, afinal, a se deteriorar cada vez mais. O interesse atual se focaliza sobre os efeitos negativos da globalização, industrialização e comercialização. Pergunta-se por que o crescimento econômico precisar implicar degradação da qualidade de vida de várias pessoas, quando se fala na qualidade de vida no trabalho.

Os processos de globalização tendem a estabelecer marcas universais como os indicadores de excelência estabelecidos pelo PNQP (Prêmio Nacional para a Qualidade e Produtividade) da FNQP (Fundação Nacional para a Qualidade e Produtividade) tão difundidos nacionalmente, baseado na premiação internacional Malcolm Baldrige do BNQP (Baldrige National Quality Program). Tais padrões são difundidos universalmente de modo a determinar quais empresas estão preparadas ou não para concorrer comercialmente no mercado internacional, podendo, assim, serem reconhecidas como empresas de classe mundial. Tal premiação é motivo de orgulho para empresários, sendo também muito bem utilizada pela mídia e pela assessoria de imprensa das empresas de modo a promovê-las.

O grande paradoxo, porém, encontra-se nos critérios referentes à qualidade de vida no trabalho dessas premiações, considerados universais. Se a globalização cada vez mais acentua as discrepâncias entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos, torna-se insustentável estabelecer padrões universais de qualidade de vida no trabalho porque nem sempre existe qualidade de vida fora do trabalho em países como no Brasil. Além do fato de parecerem incoerentes às práticas de gestão de pessoas focadas em tal premiação por estarem baseadas em modelos prontos, muitas vezes, importados .

Os critérios de 2009 do BNQP são: 1. Liderança, 2. Planejamento estratégico, 3. Foco no cliente e na sociedade, 4. Medidas, análise e gestão do conhecimento e da informação, 5. Foco na força de trabalho, 6. Gerência dos processos e 7. Resultados. Já os critérios do PNQP de 2002 (Em 28 de março de 2009 o site do FNQP estava em manutenção), de acordo com Limongi e Oliveira (2005), são os mesmos . Entretanto o item pessoas do PNQP, que corresponde ao item força de trabalho no BNQP, possui quatro subitens: 5.1 sistemas de trabalho, 5.2 capacitação, 5.3 desenvolvimento e 5.4 qualidade de vida. Este último examina com são proporcionadas condições de trabalho para o desenvolvimento e utilização plena do potencial das pessoas que compõem a força do trabalho, em conjunto com as estratégias organizacionais.

O grande desafio encontra-se em fazer gestão com excelência, podendo-se até levar em conta critérios como os adotados pelo PNQP ou do BNPQ. Mas não se deve ignorar os impactos organizacionais e psicossociais que tais indicadores podem gerar. Tais marcas universais criadas pela globalização não podem ser impostas mas, sim, transformadas de acordo com a necessidade das diferentes realidades psicossociais e organizacionais . Quando tais marcas são impostas, elas podem gerar problemas psicossociais graves no que se refere à qualidade de vida no trabalho, já que esta passa a ser associada somente a ações imediatistas de programas de QVT ao invés de estar vinculada as questões críticas que marcam o cenário do mundo do trabalho capitalista.

A proposta deste trabalho é analisar a história do trabalho, a saúde e a segurança no trabalho e a emergência dos estudos sobre a QVT no contexto brasileiro , visando revisar e analisar criticamente as recentes publicações nacionais de modo a identificar as concepções teóricas que têm moldado o construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Brasil

2. Uma breve retrospectiva socioeconômica do trabalho

Historicamente, o trabalho humano existe desde os primórdios da humanidade seja na forma de caça, agricultura, e ou de escravidão. Aristóteles e Platão à sua época exaltavam a ociosidade segundo (Anthony,1977; Hopenhayn, 2001). As mudanças sobre tal forma de entender o trabalho ocorreram durante a idade média tanto nas questões econômicas como estruturais das sociedades. É com o surgimento do capitalismo que se constrói uma mudança visível na reflexão sobre o trabalho. Para Marx (1983), dois fatos principais demarcaram o surgimento da produção capitalista. O primeiro foi a possibilidade de remunerar da mesma forma um grande número de operários , o que aumentou o seu campo de atuação e a possibilidade de se oferecer produtos em grande quantidade o que até então não existia .

Surge a mais-valia, a qual é resultante de um excedente quantitativo de trabalho gerado na duração prolongada do processo de produção. Isto é, o objetivo do capitalista passa a ser a mais-valia naquela época, e hoje o lucro por meio da extensão da jornada de trabalho.As tentativas de aumento de produtividade ou de mais-valia eram as preocupações principais de Adam Smith (1978), segundo Anthony (1977). Smith

acreditava que o aumento da produtividade seria gerada através da especialização do trabalhador em uma única tarefa, porque considerava que por meio de tal parcelamento do trabalho, as aptidões individuais poderiam ser potencializadas e mais bem aproveitadas. Anthony (1977) considera que esta explicação naturalizante para a divisão do trabalho permite que o princípio divisor entre os ricos e os pobres tome uma feição de bem-sucedido e mal –sucedido, pois para Smith a explicação para tal diferença entre classes sociais está restrita ao trabalho duro. Quem trabalha duro é o bem-sucedido, quem não trabalha duro seria o mal –sucedido.

Assim tornou-se necessário repensar a concepção da vida e do próprio homem de modo a legitimar a busca pela lucratividade. Weber (1967) revela que o surgimento do protestantismo veio resolver tal questão ideológica, já que à época da reforma protestante o luteranismo havia criado a noção de vocação, o que valorizava o cumprimento do dever. Da mesma forma a profissão e o incentivo compulsivo à poupança eram também considerados dons divinos .

Tal justificativa ideológica serviu para justificar a exploração radical da classe trabalhadora, e tal situação contribuiu para a mobilização dos trabalhadores, legitimando assim a chamada consciência de classe, o que estimulou a organização trabalhista a qual deu origem ao movimento sindical. As principais idéias que mobilizaram as críticas ao sistema capitalista foram às reflexões marxistas sobre tal tema. Para Marx (1980), o trabalho é central na vida das pessoas pois considera que por meio dele é que se produz a condição de ser humano. Para ele, a organização do trabalho por meio do parcelamento as tarefas (divisão do trabalho) massifica a produção, o que subtrai as possibilidades de identificação do trabalhador com o produto do seu trabalho, como também subtrai a sua inteligência tendo em vista a monotonia e a repetição gerada pela simplificação o processo do trabalho.

3.Saude e segurança no trabalho no Brasil : uma questão psicossocial.

De acordo com os dados publicados no site do ministerio da previdencia social), em 2007 foram registrados 653.090 acidentes e doenças do trabalho, entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social. Neste número não estão incluídos os trabalhadores autônomos (contribuintes individuais) e as empregadas domésticas. Estes eventos provocam enorme impacto social, econômico e sobre a saúde pública no Brasil. Entre esses registros contabilizou-se 20.786 doenças relacionadas ao trabalho, e parte destes acidentes e doenças tiveram como consequência o afastamento das atividades de 580.592 trabalhadores devido à incapacidade temporária (298.896 até 15 dias e 281.696 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 8.504 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.804 cidadãos.

Até o mês de abril de 2007, para que a perícia médica do INSS caracterizasse um eventode incapacidade laborativa como um acidente ou uma doença do trabalho era obrigatória a existência de uma Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT protocolada junto ao INSS. A partir deste mês, a rotina de concessão de benefícios de natureza acidentária foi alterada junto ao Sistema de Administração dos Benefícios por Incapacidade – SABI, permitindo a caracterização do evento como de natureza acidentária ainda que não houvesse uma CAT vinculada ao benefício requerido. Outro elemento que mudou o perfil da concessão de auxílios-doença a partir de abril de 2007 foi automação das lista A e B do Anexo II do RPS (Decreto Nº 3.048/1999) e a implementação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, além da possibilidade de caracterização da natureza acidentária a partir da anamnese do caso

efetuada pela perícia médica do INSS. Para se ter uma noção da importância do tema saúde e segurança ocupacional basta observar que no Brasil, em 2007, ocorreu cerca de 1 morte a cada 3 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho e ainda cerca de 75 acidentes e doenças do trabalho reconhecidos a cada 1 hora na jornada diária. Em 2007 observa-se uma média de 31 trabalhadores/dia que não mais retornaram ao trabalho devido a invalidez ou morte.

Se forem considerados exclusivamente o pagamento, pelo INSS, dos benefícios devido a acidentes e doenças do trabalho somado ao pagamento das aposentadorias especiais decorrentes das condições ambientais do trabalho em 2008, encontraremos um valor da ordem de R\$ 11,60 bilhões/ano. Se forem adicionadas as despesas com o custo operacional do INSS mais as despesas na área da saúde e afins o custo - Brasil atinge valor da ordem de R\$ 46,40 bilhões. A dimensão dessas cifras apresenta a premência na adoção de políticas públicas voltadas à prevenção e proteção contra os riscos relativos às atividades laborais. Muito além dos valores pagos, a quantidade de casos, assim como a gravidade geralmente apresentada como consequência dos acidentes do trabalho e doenças profissionais, ratificam a necessidade emergencial de construção de políticas públicas e implementação de ações de qualidade de vida no trabalho para alterar esse cenário .

3.1.A globalização e a emergência dos estudos sobre a QVT no Brasil

O processo de globalização tem provocado nos últimos anos inúmeras mudanças no cenário internacional e principalmente no mercado empresarial brasileiro. No Brasil, na década de 1990, essas transformações tiveram um impacto ainda maior em função da abertura abrupta da economia, entre outras mudanças significativas, como a redução do papel do estado na economia. Tal processo levou as organizações brasileiras a se preocuparem com a qualidade dos seus produtos, uma vez que para importar ou exportar tornou-se necessário cumprir com os padrões de qualidade internacionais certificados pela ISO 9000.

Essa mudança provocou inúmeros efeitos no mercado interno do país, cujas empresas começaram a rever sua forma de fazer gestão, sua organização produtiva, entre outros aspectos, que provocaram um aumento muito grande na competitividade interna e externa às empresas. Estas começaram a se preocupar com a sobrevivência no mercado, levando-as a adotarem programas de qualidade total como uma forma de nele se garantirem.

Assim, tornou-se necessário criar um espaço de reflexão sobre o acirramento da competitividade a qualquer custo e de seus impactos na sociedade. Os diversos atores envolvidos nessas mudanças se deram conta de que é paradoxal produzir com qualidade, se os principais agentes desse processo não possuem qualidade de vida dentro e fora do trabalho. A partir desse momento, começam a surgir as discrepâncias e as contradições inerentes a todo esse processo, pois o principal agente é o homem.

Daí a emergência dos estudos referentes à qualidade de vida no trabalho, que começaram tentando entender os padrões de comportamentos humanos que se articulavam com os pressupostos da qualidade. Anteriormente, essa questão era totalmente secundária porque os setores de produção das fábricas tinham seu próprio departamento de controle de qualidade. Assim, àquela época, a qualidade não era assegurada por quem produzia, mas pelo setor de controle da qualidade, o que ainda acontece em inúmeras empresas brasileiras.

Aos poucos a qualidade total mostrou que todos os atores organizacionais tinham que ser responsáveis pela qualidade, ou seja, não só apenas por um setor da empresa. Tal fato levou as empresas a terem que mudar toda uma cultura organizacional de funcionamento: antes o funcionário só tinha que produzir e, com as mudanças, ele teria que produzir com qualidade. Dessa maneira, o próprio funcionário começou a questionar a sua qualidade de vida, entrando em jogo também o rigor dos padrões da ISO, como também as políticas de Recursos Humanos que começaram a se adaptar a essas novas exigências.

Tal sequência de eventos mostra a atualidade desse tema, o que talvez justifique as poucas pesquisas e estudos encontrados a sobre qualidade de vida no trabalho. Padrões de culturas organizacionais tradicionais, como também comportamentos e hábitos têm sido modificados com o objetivo de mudar a qualidade da produção. Contudo, ignora-se o fato de que, para haver tais mudanças, torna-se necessário entender a história socioeconômica do trabalho, as expectativas, crenças e valores sobre QVT para se poder investir na qualidade de vida daqueles trabalhadores que são os principais atores envolvidos em todo o processo de produção.

A QVT sempre tem sido ligada ao termo “Programas de QVT”. Daí as contradições que encontramos na análise de tal construto, o qual é carente de definições realmente sustentáveis. Muitos programas de QVT são iniciados, entretanto a dificuldade encontra-se na sua manutenção tendo em vista a falta um conceito real que norteie os seus objetivos, práticas e indicadores de resultados. Os resultados de alguns programas de QVT são paradoxais às expectativas que são criadas em relação aos mesmos.

Assim torna-se necessário repensar os limites dos programas de qualidade de vida dentro do trabalho, uma vez que quase sempre, eles não têm como atender a carências individuais e subjetivas que independem do ambiente de trabalho. Segundo Limongi França e Albuquerque (1998), a definição de qualidade de vida no trabalho esta ligada ao termo programa tendo em vista a seguinte definição:

Qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (Limongi França & Albuquerque, 1998, pg 42)

Tais autores consideram que na prática ainda prevalecem ações tapas buracos imediatistas, ao invés de investimentos a médio e longo prazo pelas empresas em programas de QVT. Ferreira (2008) critica tais programas como, julgando-os como assistencialistas e pouco preventivos. Propõe a ergonomia da atividade como uma contra proposta de análise e intervenção

A falta de sustentabilidade no conceito de QVT parece gerar mal entendidos teóricos, metodológicos e práticos e principalmente uma disputa acadêmica pela legitimidade do lugar de um melhor suposto saber sobre a QVT. Entretanto enquanto os teóricos discutem acirradamente suas teorias, os psicólogos sociais organizacionais e do trabalho que atuam na prática parecem ficar totalmente perdidos na implantação de ações praticas. Programas de QVT podem ser planejados visando prevenir o adoecimento ocupacional como propõe a ergonomia da atividade, atreladas a práticas anti-estresse, visando não somente compensar o desgaste, mas eliminá-lo. Urge assim a necessidade de uma perspectiva dialógica interdisciplinar e multidisciplinar dentro do

campo da psicologia social organizacional e do trabalho que permita tal diálogo e o entrelaçamento entre diferentes perspectivas teóricas na prática de intervenção organizacional voltada para a QVT.

A ineficácia dos programas de qualidade de vida no trabalho aparece posteriormente quando os funcionários parecem frustrados, com sentimentos de repúdio pelas empresas, por se sentirem mais manipulados e comprados com tais atividades do que, envolvidos, respeitados e motivados realmente. Um funcionário somente se compromete com uma empresa se esta última se comprometer com ele o que remete a uma relação de confiança. Qualidade de vida no trabalho, confiança e comprometimento organizacional são construtos interdependentes que merecem ser pesquisados conjuntamente.

Tanto as empresas, como os trabalhadores podem ser considerados vítimas ou algozes do capitalismo. A carência das empresas encontra-se na falta de pessoas mais comprometidas que possam assumir de fato o controle e responsabilidade pelo seu trabalho. Assim as empresas não desejam pessoas somente mais motivadas. Da mesma forma o contrário, as pessoas também buscam melhores condições de trabalhos em empresas que estejam realmente comprometidas com a sua necessidade de ter controle sobre o seu próprio labor. Tais necessidades podem ser verificadas na fala de Spink (1982) quando ele afirma que “Muitas organizações tem de desumano seu próprio modelo de trabalho, um modelo que, diariamente, sistematicamente, violenta e restringe as reais capacidades de uma pessoa dentro de um escritório ou uma fábrica.” (citado por Limongi França & Rodrigues 1992, p.103).

4. Publicações nacionais sobre a QVT

Os estudos de qualidade de vida no trabalho, segundo Goulart e Sampaio (2004), baseiam-se em indicadores de diferentes disciplinas atreladas ao conceito da OMS (Organização Mundial da Saúde) que define a qualidade de vida, englobando cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambiente. A emergência das pesquisas está ligada à preocupação dos ecologistas em relação à qualidade de vida do meio ambiente. Como também com os desafios dos sociólogos, políticos e economistas em relação à riqueza e ao bem estar da sociedade, os quais trabalham com indicadores sociais como: crimes, suicídios, violência urbana, desintegração familiar, renda per capita, entre outros.

Ballesteros (1996) considera que a qualidade de vida não é apenas qualidade do ambiente, de quantidade de bens materiais, nem de saúde física, distinguindo-se também de satisfação e felicidade. Para ele, não há necessidade de se decidir se a qualidade de vida é uma questão interna ou externa. A principal questão está no fato da impossibilidade de se separar o indivíduo do seu meio. Assim ele definiu a qualidade de vida da seguinte forma. “Qualidade de vida diz respeito justamente à maneira pelo qual o indivíduo interage (com a sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo, portanto a maneira como o sujeito é influenciado e como influencia.” (BALLESTEROS apud GOULART E SAMPAIO 2004:31)

Em Curitiba encontramos uma pesquisa realizada por um grupo de pesquisadores visando medir a QVT e avaliar a produtividade pública na prefeitura municipal de Curitiba. Giacomini, Sliwiany, Skrobot, Solcia, Gottens, D’Avila, Sztajn, Ioshii e Krause (2001) desenvolveram uma pesquisa com o objetivo de ir além de um diagnóstico de QVT, eles procuraram fazer uma análise do custo – benefício obtido pelas ações desenvolvidas dentro e fora do trabalho após a implantação de um

programa de QVT . Para isso, eles utilizaram de indicadores sociais, econômicos, físicos e emocionais como também uma metodologia predominantemente quantitativa.

Uma dissertação interessante também realizada foi a de Costa (2001), a qual procurou verificar a questão da deteriorização da QVT na visão dos bem-sucedidos . Os resultados da sua pesquisa mostram como a deteriorização da QVT e a insegurança no mercado de trabalho existem tanto entre os bem e os não bem sucedidos .Os bem-sucedidos acabam aceitando uma não QVT, encarando a organização sob um horizonte a curto prazo . Eles usam as organizações como oportunidade de acumulação pessoal em termos monetários e de aprendizagem, tendo em vista a valorização da sua empregabilidade.

Assim, Costa (2001) conclui que existe um cenário onde cada vez mais as pessoas estão preocupadas somente com seus interesses pessoais, visando somente ao curto prazo o que gera um pequeno espaço para se pensar em QVT. Tais resultados levam a refletir na seguinte tendência "... as práticas organizacionais trouxeram como efeito colateral danoso não apenas a corrosão do caráter , mas a própria fragmentação da idéia de vida no trabalho e fora dele" . (COSTA 2001:147). A mesma autora cita com pertinência Sennett (1998) ao relatar como os efeitos de tal realidade fazem os sujeitos perderem o senso de lealdade, confiança e comprometimento mútuo . Para Handy (1995), os problemas com a QVT começaram quando:

[...] Transformamos o tempo em uma mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprar a produção. Quando mais tempo você vende nessas condições, mais dinheiro fará. Então, há uma troca inevitável entre tempo e dinheiro. As empresas, por sua vez, tornam-se exigentes. Querem menos tempo das pessoas que elas pagam por hora, porém mais das pessoas que pagam, por ano, porque, no último caso, cada hora extra durante o ano é gratuita.(HANDY, apud VASCONCELOS, 2001, p. 24)

Alguns dados citados por Vasconcelos (2001) merecem relevância neste contexto. Segundo ele, a busca pela rentabilidade empresarial tem provocado uma sobrecarga de trabalho tão grande , que, segundo Silva e De Marchi (1997), existe uma estimativa de que as maiores empresas do mundo listadas na Fortune enfrentarão problemas no futuro devido às crescentes despesas que elas tem tido com afastamentos e licenças médicas. Por outro lado, deve-se reconhecer o esforço feito por tais empresas em prol do bem-estar dos seus funcionários, a saber:

Bem vindo à nova cidade-empresa. Isto não é uma cidade, literalmente falando, mas um parque de escritório corporativo ou campus. É um lugar para viver. É um lugar onde você pode se alimentar, tirar uma soneca, nadar, comprar, rezar, lutar *Kickbox*, tomar uma cerveja, cuidar das suas incumbências, começar um romance, fazer seu tratamento dentário, empunhar espada, e esculpir modelos nus. É onde você pode trazer todo o seu ser –mente, corpo e espírito – para trabalhar, a cada dia. Que é uma coisa boa, porque você estará aqui, se não do berço ao túmulo como nas velhas cidades –empresas, mas certamente do amanhecer ao anoitecer. (USSEM, apud VASCONCELOS,2001: 30)

Essas entre outras questões permite fazer o seguinte questionamento: sobrar tempo para mais alguma coisa além do trabalho, e a família? E a qualidade de vida fora do trabalho? Como o próprio Masi (2000) afirma, parece que as empresas querem

fingir que há trabalho para ocupar seus funcionários 8 horas ou mais, elas criam toda essa parafernália dentro delas para ocupar o trabalhador ao invés de aceitar a possibilidade de se diminuir os horários de permanência deles dentro das organizações.

5. Considerações finais

Assim, por meio do levantamento teórico realizado pode-se inferir que no Brasil a QVT passa ser aquela oferecida pela empresa, pois torna-se melhor valorizar aquilo que se tem do que não ter nada e ficar marginalizado e excluído do mercado de trabalho. Além disso, o modelo teórico que tem sido mais utilizado no Brasil é o biopsicossocial de Limongi França (1996), baseado na medicina psicossomática e nos fatores de Walton (1980). Tal perspectiva teórica tem sido criticada como assistencialista por teóricos da ergonomia da atividade como Ferreira (2008), que propõe ações preventivas visando minimizar os efeitos do desgaste do trabalho ao invés de somente compensá-las com as ditas práticas assistencialistas.

Pode-se inferir pelos estudos encontrados que quanto mais se conhecer sobre os atributos, os sentidos, a subjetividade e as perspectivas do homem no trabalho maiores serão os padrões de QVT. As empresas precisam abrir espaços de convivência que possibilitem criar as condições facilitadoras para o afloramento das potencialidades e da subjetividade do trabalhador. Precisa-se romper com a objetividade da estrutura de produção. Tais espaços podem vir a legitimar um lugar para a confiança e para o retorno do controle do trabalho pelo próprio trabalhador.

Por tudo que foi exposto a QVT pode ser considerada uma questão tanto psicossocial, quanto organizacional tendo em vista a situação crítica da saúde e segurança no trabalho no contexto previdenciário brasileiro. Urge a necessidade de menos disputas teóricas e acadêmicas, como se houvesse um suposto maior ou melhor saber teórico sobre a QVT. Verifica-se a necessidade de um maior alinhamento entre o saber fazer e entre a prática e a teoria, o que exigirá toda uma criatividade dos pesquisadores e gestores de pessoas para repensar suas teorias e práticas, visando conseguir um pacto de convivência nas organizações baseada em toda uma confiabilidade que permitirá o surgimento de uma real QVT. Pode-se perceber o quanto este tema é complexo e mutante, não havendo como abarcar tal gama de questões e demandas, sem se pensar em uma rede complexa de relações em que o peso específico da atuação dos trabalhadores adquire papel fundamental.

Referências bibliográficas

ANTHONY, P. D. *The ideology of work*. London: Tavistock, 1977

BNQP - BALDRIGE NATIONAL QUALITY PROGRAM. Disponível em:
<[http://www. http://www.quality.nist.gov//](http://www.quality.nist.gov/)> Acesso em :15 de março, 2009.

COSTA, M. C. *A questão da deteriorização da QVT na visão dos bem sucedidos*. Dissertação (Mestrado em administração) São Paulo: EAESP/FGV 2001

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*, v.11.,1,PP.83-99, 2008

GIACOMINI C. H., SLIWIANY R. M., SKROBOT L.C., SOLCIA E. C., GOTTENS C. L., D'AVILA S. M. L., SZTAJN M., IOSHII S. H. & KRAUSE V. A qualidade de vida do trabalhador municipal e a produtividade pública em Curitiba. *Revista de administração pública*. Rio de Janeiro. v 35, n.6, p. 233-250 , nov/dez 2001.

HOPENHAYN, E. Repensar el trabajo. Buenos Aires: Norma,2001.

LIMONGI-FRANÇA, A. *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pos-industrial*. São Paulo; Atlas, 2004.

_____. OLIVEIRA, M, P. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. *RAE – Eletrônica*. São Paulo, v.4,n.1, Art 9, Jan/ Jul. 2005

_____. ALBUQUERQUE, G, L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de administração*. São Paulo, v.33, n.2, p.40-51, Abri/Junho, 1998.

_____. *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. Tese (Tese em administração) São Paulo: EAESP/USP 1996

_____. Uma perspectiva psicossocial em psicossomática: via estresse e trabalho. In: Mello, F. *Psicossomática hoje*. Porto Alegre: Artes medicas, 1992

MARX, K. O capital. São Paulo: Abril cultural, 1983. v.1. Obra originalmente publicada em alemão em 1867.

_____. *O capital, crítica da economia política: Vol 1. Livro 1*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

_____. *Sociologia*. São Paulo: Atica, 1980. (Coleção grandes cientistas sociais, n.10)

MASI, D. *O ócio criativo*. 3.ed, Rio de Janeiro: Sextante ,2000.

MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL. Disponível em: < <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=39> >. Acesso em 29 de agosto de 2009.

PNQP.- Prêmio Nacional de qualidade e produtividade *Crêterios de excelência. O estado da arte da gestão para a excelência do desempenho e aumento da produtividade*. FNQP. 2005

SAMPAIO, J. (Org) *Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

- SENNETT, R. *A corrosão do caráter e as suas conseqüências*. Portugal : Terrama,1998.
- SILVA M. A. Dias e DE MARCHI, Ricardo. *Saúde e qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Editora Best Seller, 1997
- SMITH, A. *A economia clássica*. Rio d Janeiro/; Forense Universitária,1978
- VASCONCELOS, A. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de pesquisas em administração*, USP, São Paulo, v 08, n 1, jan/ mar, 2001.
- VICK, Charles. Globalização, dilemas dos comuns e qualidade de vida sustentável: do que precisamos, o que podemos fazer, o que podemos conseguir? *Estudos de psicologia*. Natal, v.8, n.2, p.221-234, 2003
- WALTON, E. R. Quality of working life: what is it? *Sloan Management* v. 15 , n.1, p. 11-21, 1973
- _____. Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. May-June p. 12- 16 , 1974
- _____. Quality of work life activities: a research agenda .. *Professional psychology* . June v. 11 n. 3, p. : 484-493, 1980.
- WEBER,M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Uruoes, 1967.