

Don't worry, be happy! O engodo da Qualidade de Vida no Trabalho

Juliana Gomes dos Reis Fortes

Vanessa Quinan de Noronha

Carolina Machado Saraiva de Albuquerque Maranhão

INTRODUÇÃO

Surgidos em meados de 1950, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho – ou QVT, consistem em propostas para melhorar a rotina de trabalho, abrangendo aspectos físicos, psíquicos e ambientais, visando o aumento da satisfação do funcionário e a produtividade das organizações.

Alguns pesquisadores tradicionais, como Mayo, Maslow e Herzberg, contribuíram através de suas pesquisas para o surgimento dessa nova proposta de gestão de pessoas. Desde os anos 50 são propostos modelos de QVT, muitos

FAROL

REVISTA DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE

NÚCLEO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE | FACE / UFMG | BELO HORIZONTE | V. 3 | N. 6 | ABRIL | 2016 | ISSN: 2358-6311



utilizados até os dias atuais, contudo, com relação a uma definição clara e única, não há consenso até hoje.

Esses programas são voltados para o ambiente organizacional e propostos para alcançar a melhoria de processos e aumento na produtividade. O que ainda está, de certa forma, entremeio às nuvens, é o real papel do trabalhador nesse contexto, suas responsabilidades e seus benefícios, e principalmente, quais são os verdadeiros objetivos e resultados alcançados desses programas.

Para procurar compreender o trabalhador no contexto da QVT foi realizada uma pesquisa genealógica sobre o sentido do trabalho, enfatizando seus contornos adquiridos no (pelo) cenário capitalista. A partir disso, verificaram-se algumas dissonâncias entre as teorias sobre QVT e a realidade do trabalho na era hegemônica do capital.

Com o intuito de desvelar as ideologias envolvidas em torno da QVT, foi realizada uma pesquisa de campo sob os critérios metodológicos de pesquisa conclusiva descritiva do tipo qualitativa, realizada nas publicações Exame e Você S.A, em edições de um intervalo de 12 meses. A coleta de dados foi desenvolvida com base documental, do tipo *desk research* e foi composta da análise das reportagens sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados foram analisados com base na técnica

de análise de conteúdo, tendo como base epistemo-metodológica o materialismo dialético.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: OS PILARES DO CASTELO DE AREIA

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido tema de muitas pesquisas nos últimos anos, mas suas bases estão fundadas nos primórdios da gestão, visto que são bastante antigos os processos que visam facilitar as atividades laborais. Contudo, foi com o advento da Revolução Industrial, que as condições de trabalho e sua influência sobre a produção passaram a ser tratadas de forma científica (SANT'ANNA *et al.*, 2011).

A Administração Científica elevou os estudos do trabalho a um nível mais detalhado, visando sempre o aumento da produtividade. Como resultado, alcançou-se a melhoria dos processos e o aumento da produtividade, como esperado, porém, em contraponto, mesmo Taylor achando que era possível conciliar a prosperidade dos patrões com a dos funcionários, observou-se também o aumento do descontentamento dos últimos, pois estes se viram transformados em meras peças do processo produtivo, tendo seu trabalho altamente fragmentado (SANT'ANNA *et al.*, 2011).

A partir desse ponto, diversos pesquisadores lançaram-se aos estudos dos processos de trabalho com o intuito de entender as relações dos funcionários com as organizações, bem como iniciaram pesquisas que visavam melhorar a satisfação do trabalhador. Dentre os principais expoentes dessa fase destacam-se:

Quadro 1 – Pesquisas Organizacionais Clássicas do século XX

DATA	PESQUISADOR	PRINCIPAL CONTRIBUIÇÃO
1924	Elton Mayo	Experiência de Hawthorne
1943	Abraham Maslow	Hierarquia das Necessidades Humanas
1950	Eric Trist	Abordagem Sóciotécnica
1959	Frederick Herzberg	Teoria dos Dois Fatores: Fatores Higiênicos/Fatores Motivacionais
1960	Douglas McGregor	Teoria X e Teoria Y

Fonte – Elaborado pelas autoras.

Nesta fase de pesquisas, surge pela primeira, vez a denominação “Qualidade de Vida no Trabalho”, mais precisamente nos estudos de Eric Trist e seus colaboradores do *Tavistock Institute*, de Londres, em meados de 1950 (CAÑETE, 2010; MONTEIRO *et al.*, 2011; SANT’ANNA, *et al.*, 2011). “Será, portanto, junto à chamada Escola de Relações Humanas – por sua ênfase no estudo dos aspectos psicossociais e motivacionais do trabalhador – que a qualidade de vida no trabalho encontrará uma maior identificação” (SANT’ANNA *et al.*, 2011, p. 7).

Sobre esse período histórico entre 1950 e 1970, em que as primeiras teorias sobre QVT começaram a ser publicadas, Padilha (2009, p. 551-552) faz a seguinte ressalva:

Naquela época, ainda não se falava em precarização ou flexibilização do trabalho, mas estava em voga uma Psicologia Organizacional fortemente behaviorista baseada na ideia de que eficiência se treina, de que saúde no trabalho é resistência ao cansaço e na perspectiva psicotécnica de que a saúde deve ser pré-requisito de seleção para o trabalho. [...] Nesse período, a Psicologia Organizacional procurava mostrar que programas de QVT desenvolvidos nas empresas gerariam melhor saúde física e psíquica aos trabalhadores e que isso traria ganhos de produtividade.

Assim, a QVT foi ganhando força até o início da década 1970, momento coincidente com uma significativa organização dos trabalhadores e em que havia uma maior sindicalização. Dessa forma, os pesquisadores organizacionais se ocuparam em estudar melhores meios e mecanismos de gerenciamento do trabalho nesse contexto de maior conscientização do trabalhador (SANT'ANNA *et al.*, 2011).

Entretanto, em meados de 1970, o trabalho sofreu sucessivos golpes do governo e das organizações com a intenção de minar os esforços de organização e sindicalização, visto que essa maior conscientização dos trabalhadores acabou se

tornando onerosa aos empregadores, pois aqueles, eficientemente, buscavam a garantia dos seus direitos (ANTUNES, 2009; HARVEY, 2011).

Como consequência, a década de 1970 observou uma redução nos estudos de QVT, os quais voltaram a ganhar importância somente no início da década de 1980, incentivados “pelo sucesso econômico japonês [...], pelo acirramento da concorrência internacional e pela busca desenfreada, por parte das empresas, de incrementos de produtividade e competitividade” (SANT’ANNA *et al.*, 2011, p. 8).

Assim, de 1980 para os dias atuais, a QVT vem sendo estudada por pesquisadores de diversas áreas do conhecimento e tem suscitado inúmeras discussões sobre as áreas de abrangência tanto no âmbito organizacional, quanto pessoal, assim como sobre quais mecanismos e programas seriam mais apropriados, até mesmo com relação a uma definição mais precisa sobre o tema.

Quanto ao quesito definição, muito embora existam várias vertentes, pois “a raiz da qualidade de vida envolve uma concepção pluralista do trabalho” (PAIVA; AVELAR, 2011), há certo consenso quanto à área de alcance dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), qual seja, o ambiente organizacional, pois a QVT é vista como “o estado percebido de bem-estar ou equilíbrio das necessidades

humanas relativas ao trabalho e que podem ser gerenciadas pela organização” (LEAL, 2004, p. 3).

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, Albuquerque e França (1998, p. 41) definem QVT como “um conjunto de ações de uma empresa [...], visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”. Sendo voltados para a empresa, os PQVT's têm um objetivo comum: alcançar melhores resultados, pois, “em princípio, entende-se que a quaisquer níveis de investimento em Qualidade de Vida no Trabalho, devem resultar em melhor desempenho do empregado, melhorando a produtividade e o faturamento” (MONTEIRO *et al.*, 2011, p. 21).

O quadro a seguir apresenta uma compilação de alguns dos pesquisadores mais citados sobre QVT, suas proposições para uma definição do termo e algumas considerações:

Quadro 2 – Definições e considerações sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Pesquisadores	Definição
Walton (1975)	QVT é resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas do desempenho das atividades e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.
Bergeron (1982)	Consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa.
Nadler e Lawler (1983)	Qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.
Werther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.

Fonte – Adaptado de Fernandes (1996) e Chiavenato (2014).

As discussões acerca da QVT devem ser feitas de maneira cuidadosa, como alerta Fernandes (1996, p. 36):

O conceito de QVT é, de certa forma, abrangente, e precisa ser definido com clareza, uma vez que, como enfatizam Wether e Davis (1983), os cargos/postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentemente em sua qualidade de vida. Mesmo em países onde tais estudos se encontram bastante desenvolvidos, como nos Estados Unidos (*Quality of Working Life - QWL*), Canadá e França (*Qualité de la Vie au Travail - QVT*) e de modo especial na Suécia, onde esta linha de pesquisas alcançou considerável

desenvolvimento, “tal expressão não apresenta consenso em sua definição”.

Parecido também é o panorama para os PQVT's. Muitos foram propostos, partindo de áreas diferentes, mas com o objetivo de incremento da produtividade como um pressuposto basilar comum. O quadro abaixo resume os principais PQVT's propostos que são mais citados na literatura organizacional:

Quadro 3 – Resumo dos Principais Modelos de
Qualidade de Vida no Trabalho

Modelo de Walton	Modelo de Hackman e Oldman	Modelo de Nadler e Lawler
Para Walton, existem oito fatores que afetam a QVT: 1. Compensação justa e adequada 2. Condições de segurança e saúde no trabalho 3. Utilização e desenvolvimento de capacidades 4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança 5. Integração social na organização 6. Constitucionalismo 7. Trabalho e espaço total de vida	Para Hackman e Oldman, as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT. As dimensões do cargo são: 1. Variedade de habilidades 2. Identidade da tarefa 3. Significado da tarefa 4. Autonomia 5. Retroação do próprio trabalho 6. Retroação extrínseca	Para Nadler e Lawler, a QVT está fundamentada em quatro aspectos: 1. Participação dos Funcionários 2. Reestruturação do trabalho 3. Inovação no sistema de recompensas 4. Melhora no ambiente de trabalho

8. Relevância social da vida no trabalho		
--	--	--

Fonte – Adaptado de Chiavenato (2014, p. 421-422).

Uma consideração importante para as discussões sobre QVT é o fato de que quando se trata de qualidade de vida, de forma abrangente, aborda-se um aspecto multifacetado do sujeito, ou seja, para que se viva com qualidade é importante que as diversas dimensões da vida humana – trabalho, relações pessoais, relações com a sociedade, sejam consideradas, como alertam Braz *et al.* (2011, p. 4):

Os limites entre a qualidade de vida no trabalho, na família e na comunidade são tênues, tendo em vista que se trata de promover o bem-estar geral do indivíduo. As condições de vida na comunidade são tão importantes quanto as condições de vida no trabalho, onde o indivíduo desenvolve parte significativa da sua vida.

O TRABALHO NO CONTEXTO HEGEMÔNICO DO CAPITAL

Existe uma vertente de pesquisadores que atribui a origem da palavra trabalho ao latim, mais precisamente à palavra *tripalium*: “instrumento de tortura utilizado para empalar prisioneiros de guerra e escravos fugidios” (CARCANHOLO; PRIEB, 2011, p. 147). Essa acepção confere uma carga de “esforço e desprazer” ao trabalho,

que, de acordo com Carcanholo e Prieb (2011), para sociedades como a Grécia e Roma antigas, nas quais os trabalhos produtivos eram delegados a escravos, essa atribuição se torna bastante compreensível.

Entretanto, em essência, o trabalho é um processo no qual o homem age intencionalmente na natureza, “medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza” (MARX, 2013, p. 255), ou, como explica Antunes (2009, p. 22), “os indivíduos devem reproduzir sua existência por meio de *funções primárias de mediações*, estabelecidas entre eles e no intercâmbio e interação com a natureza, dadas pela *ontologia singularmente humana do trabalho*”.

Assim, do imperativo humano de saciar suas necessidades, das básicas às supérfluas, origina o trabalho. Pode-se dizer que trabalhar é gerar riqueza, condição válida para todos os modos de produção: do comunal primitivo às experiências socialistas. O que os diferencia é “a forma de produzir, a tecnologia utilizada e a relação entre o sujeito que produziu e o que se apropria do que foi produzido; tal forma varia de acordo com o tipo de organização da sociedade” (CARCANHOLO; PRIEB, 2011, p. 147).

Ao executar um trabalho, o indivíduo despende força de trabalho, que nada mais é que a capacidade para trabalhar (CARCANHOLO, PRIEB, 2011), sendo que “a

utilização da força de trabalho é o próprio trabalho” (MARX, 2013, p. 255). Em uma estrutura econômica como a capitalista, o sujeito que não é proprietário de meios de produção se vê obrigado a vender sua força de trabalho para obter meios de reproduzir sua existência, como explica Harvey (2011, p. 55): “A despossessão da massa da população do acesso direto aos meios de produção (a terra, em particular) libera a força de trabalho como uma mercadoria no mercado”.

Karl Marx, através de uma análise econômico-política do sistema capitalista trouxe à tona a realidade da exploração da força de trabalho e constatou o rebaixamento do homem ao status de “miserável mercadoria” num contexto em que “o resultado necessário da concorrência é a acumulação de capital em poucas mãos, [...] e que, no final das contas, toda a sociedade tem de decompor-se nas duas classes dos *proprietários* e dos *trabalhadores* sem propriedade” (MARX, 2004, p. 79).

A conversão do trabalho em mercadoria é um pressuposto para a “sociedade produtora de mercadorias” (PAÇO-CUNHA, 2009). Nesse modo de produção, a “mercadoria-trabalho” é caracterizada “por sua natureza abstrata e por sua qualidade de vendabilidade [...]. Pode, inclusive, ser desgastada e eliminada, pois é consumida produtivamente no interior das diferentes organizações” (PAÇO-CUNHA, 2009, p. 2).

Mészáros (2011, p. 101) explica como se deu essa transformação sob a ótica da autossuficiência e do controle:

As unidades básicas das formas antigas de controle sociometabólico eram caracterizadas por um grau elevado de autossuficiência no relacionamento entre a produção material e seu controle. Isto se aplica não apenas às comunidades tribais primitivas, mas também à economia doméstica das antigas sociedades escravistas e ao sistema feudal da Idade Média. Quando esta autossuficiência se quebra e progressivamente dá lugar a conexões metabólicas / reprodutivas mais amplas, já estamos testemunhando o vitorioso avanço do modo de controle do capital, trazendo consigo, no devido tempo, também a difusão universal da alienação e da reificação.

Antunes (2009) sugere os estudos de Mészáros sobre o sistema de metabolismo social do capital como base de entendimento para o processo de subsumção do trabalho ao capital. Este estudo, mostra que os indivíduos se socializam através de sistemas de mediações, sendo que em um primeiro momento houve o sistema de mediações de primeira ordem, o qual foi suplantado pelo sistema de mediações de segunda ordem (ANTUNES, 2009).

As mediações de primeira ordem têm como fim o atendimento das necessidades básicas de “reprodução individual e societal”, e possuem as seguintes características definidoras (MÉSZÁROS *apud* ANTUNES, 2009, p. 21-22):

1) os seres humanos são parte da natureza, devendo realizar suas necessidades elementares por meio do constante intercâmbio com a própria natureza; 2) eles são constituídos de tal modo que não podem sobreviver como indivíduos da espécie à qual pertencem (...) baseados em um intercâmbio sem mediações com a natureza (como fazem os animais), regulados por um comportamento instintivo determinado diretamente pela natureza, por mais complexo que esse comportamento instintivo possa ser.

Antunes (2009) ressalta o aspecto mandatório de que o indivíduo deve “reproduzir sua existência” através das “*funções primárias de mediações*”, “dadas pela *ontologia singularmente humana do trabalho*”, os quais “são reproduzidos segundo a margem de ação sócio-histórica disponível e cumulativamente ampliada”, como destaca Mézáros (2011, p. 212-213). Sobre essas funções primárias de mediações observa-se (MÉSZÁROS, 2011, p. 213):

a regulação da atividade reprodutora biológica [...]; a regulação do processo de trabalho [...]; o estabelecimento de relações adequadas de troca [...]; a organização, a coordenação e o controle das múltiplas

atividades pelas quais se asseguram e se preservam os requisitos materiais e culturais para a realização de um processo bem-sucedido de reprodução sociometabólica das comunidades humanas cada vez mais complexas; a alocação racional dos recursos humanos e materiais disponíveis [...]; a promulgação e administração das normas e regulamentos do conjunto da sociedade, aliadas às outras funções e determinações da mediação primária.

Nas mediações primárias, não existe a necessidade do estabelecimento de hierarquias estruturais de dominação e subordinação. “As determinações opressivas dos modos hierárquicos de controle da reprodução surgem de outras raízes no curso da história” (MÉSZÁROS, 2011, p. 213). Assim, as mediações de primeira ordem sofrem modificações “para adequar-se às necessidades expansionistas de um sistema fetichista e alienante de controle sociometabólico, que subordina absolutamente tudo ao imperativo da acumulação de capital” (MÉSZÁROS, 2011, p. 213), dando lugar, dessa forma, às mediações de segunda ordem.

Estas necessitam dos seguintes elementos condicionantes para obter validade (MÉSZÁROS *apud* ANTUNES, 2009, p. 23):

- 1) a *separação e alienação* entre o trabalhador e os meios de produção;
- 2) a *imposição* dessas condições objetivadas e alienadas sobre os trabalhadores, como um poder separado que exerce o *mando sobre eles*;
- 3) a *personificação do capital* como um valor egoísta – com sua subjetividade e pseudopersonalidade usurpadas -, voltada para o atendimento dos imperativos expansionistas do capital;
- 4) a equivalente *personificação do trabalho*, isto é, a personificação dos operários como *trabalho*, destinado a estabelecer uma relação de dependência com o capital historicamente dominante; essa personificação reduz a identidade do sujeitos desse *trabalho* a suas funções produtivas fragmentárias.

O sistema de mediação de segunda ordem está fundamentado sob a trindade capital – trabalho – estado, sendo que para superá-la é necessário agir nas três dimensões conjuntamente, pois atuando em apenas uma, ou em um par delas, não surtirá efeito, visto que elas estão materialmente articuladas (ANTUNES, 2009, p. 24). Dessa forma, o capital se caracteriza por ser um vigoroso sistema que abarca todos os seres sociais, tendo como meta mandatória a expansão e a acumulação (ANTUNES, 2009, p. 25).

O que houve com o trabalho na passagem para o sistema de capital é que anteriormente, o trabalhador era possuidor dos meios de produção e, portanto, dos objetos frutos dela. Com o novo modelo, o trabalhador foi despossado de seus

meios de produção, por conseguinte dos objetos frutos dela, estes, tornando-se estranhos a ele (MARX, 2004).

Marx ressalta que o estranhamento se dá ainda mais no ato da produção, no próprio trabalho, pois o trabalho já não pertence mais ao trabalhador, é externo a ele. Ele foi obrigado a vendê-lo para obter meios de reproduzir sua própria existência. Assim como há estranhamento do homem a si mesmo, ele já não mais se reconhece, visto que o trabalho (condição ontológica humana), agora estranhado, “estranha do homem o seu próprio corpo, assim como a natureza fora dele, tal como a sua essência espiritual, a sua essência *humana*” (MARX, 2004, p. 85).

O objeto desse trabalho estranhado, produzido por um sujeito que não mais se reconhece, torna-se propriedade privada de outrem, cujo principal poder é a posse dos meios de produção. “A *propriedade privada* é, portanto, o produto, o resultado, a consequência necessária do *trabalho exteriorizado*, da relação externa do trabalhador com a natureza e consigo mesmo” (MARX, 2004, p. 87).

Outro marco importante foi a divisão do trabalho originada no período manufatureiro, que abrangeu a metade do século XVI até meados do século XVIII.

Enquanto a divisão do trabalho no todo de uma sociedade, seja ela mediada ou não pela troca de mercadorias, encontra-se nas mais diversas formações socioeconômicas, a divisão manufatureira do trabalho é uma criação absolutamente específica do modo de produção capitalista (MARX, 2013, p. 433).

Esse período caracterizou-se por um processo decomposto em dois movimentos concomitantes de reorganização do trabalho. Por um lado, têm-se trabalhadores de diversos ofícios organizados sob o controle de um capitalista, perdendo sua autonomia e deixando de fabricar peças completas para passar a executar apenas uma parte da mercadoria. Por outro lado, têm-se um grupo de artesãos que desenvolvem o mesmo ofício, reunindo-se em uma espécie de cooperação, passando a dividir as tarefas desse ofício único por cada trabalhador específico, com o intuito de melhorar o desempenho da produção (MARX, 2013).

Nessa fase, “o trabalho artesanal permanece sendo a base, e essa base técnica limitada exclui uma análise verdadeiramente científica do processo de produção”. Portanto, dentro desse cenário, “cada trabalhador passa a dedicar-se exclusivamente a uma função parcial, e sua força de trabalho é então transformada em órgão vitalício dessa função parcial” (MARX, 2013, p. 413).

Os desdobramentos dessa divisão do trabalho atingem diretamente a relação do trabalhador com o trabalho, visto que os primeiros passaram a ser agrupados de acordo com suas habilidades unilaterais (força, destreza, capacidade de concentração...), e as atividades por eles executadas foram hierarquizadas. Como consequência, cada uma delas obteve um grau de valoração específico (MARX, 2013).

De acordo com Marx (2013, p. 424), esse processo leva a uma separação dos trabalhadores em dois grandes grupos: qualificados e não qualificados. E ressalta que “para estes últimos, os custos de aprendizagem desaparecem por completo, e para os primeiros esses custos são menores, em comparação com o artesão, devido à função simplificada”. O resultado é a desvalorização da força de trabalho e a conseqüente valorização do capital.

Como é sabido, o desenvolvimento do mundo do trabalho não parou na manufatura: “Esse produto da divisão manufatureira do trabalho produziu, por sua vez... máquinas” (MARX, 2013, p. 443). O sistema de capital se utiliza da maquinaria para “baratear mercadorias e encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador necessita para si mesmo, a fim de prolongar a outra parte de sua jornada, que ele dá gratuitamente para o capitalista” (MARX, 2013, 445). Ou seja, o capital, dela se utiliza para a produção de mais-valor.

Com o advento das máquinas, foi possível aproveitar também a força de trabalho de mulheres e crianças, “devido a não necessidade de utilização de tanta força bruta” (CARCANHOLO; PRIEB, 2011, p. 155). Assim, “o trabalho forçado para o capitalista usurpou não somente o lugar da recreação infantil, mas também o trabalho livre no âmbito doméstico, dentro dos limites decentes e para a própria família” (MARX, 2013, p. 565).

O advento da revolução industrial agravou ainda mais a relação do homem-trabalho. Sobre esse período histórico, Lukács (1979, p. 54) disse: “assim acontece na revolução industrial, onde a introdução das máquinas faz com que o homem e sua capacidade de trabalho não sejam mais os fatores determinantes do trabalho, que o próprio trabalho humano seja desantropomorfizado”.

Saltando para o início do século XX, algumas condições econômicas, como “a expansão da indústria automobilística, a ampliação do mercado para produtos manufaturados, o crescimento demográfico, o aumento do exército industrial de reserva [...] e o nível de renda relativamente elevado nas classes média e alta”, propiciaram o nascimento da organização científica do trabalho – OCT, desenvolvida pelo taylorismo e o fordismo nos Estados Unidos, e o fayolismo na França. Deste contexto surge “a economia de escala nos diversos setores da

indústria, com a finalidade de baratear custos e preços e ampliar o alcance do mercado de produtos” (FARIA, 2007, p. 27).

Muito mais que o célebre estudo sobre o tempo e o movimento de Taylor, esse período histórico deixou grande legado para o sistema de capital (FARIA, 2007):

- rígida disciplina na execução do trabalho
- separação da concepção e execução do trabalho
- aumento de eficiência do fluxo de trabalho e otimização de uso dos espaços
- concepções precursoras dos atuais *just-in-time*, *kanban* e produção integrada
- princípios administrativos como: unidade de comando; unidade de direção; centralização; iniciativa; entre outros
- bases para o surgimento das funções clássicas: planejar, organizar, dirigir e controlar.

Outro momento importante para o contexto do trabalho teve início na década de 1970 com o neoliberalismo que, sob o ponto de vista de Harvey (2011, p. 16) eram “políticas draconianas destinadas a restaurar e consolidar o poder da classe capitalista”, já que no período precedente (os anos dourados) a força de trabalho estava organizada e tinha conquistado melhores condições e influência política. Para o autor, o neoliberalismo era “mascarado por muita retórica sobre

liberdade individual, autonomia, responsabilidade pessoal e as virtudes da privatização, livre-mercado e livre-comércio” (HARVEY, 2011, p. 16).

No âmbito do Estado, líderes como Ronald Reagan e Margaret Thatcher usaram o poder político para minar as forças do trabalho. Harvey (2007, p. 21) apresenta uma fala de Alan Budd, que foi conselheiro-chefe econômico de Thatcher, que comprova as intenções da estadista em sobrepujar o trabalho em detrimento do capital:

As políticas dos anos 1980 de ataque à inflação com o arrocho da economia e gastos públicos foram um disfarce para esmagar os trabalhadores, e assim criar um 'exército industrial de reserva', que minaria o poder do trabalho e permitiria aos capitalistas obter lucros fáceis para sempre.

O exército industrial de reserva, ou seja, esse grande contingente de trabalhadores desempregados possui “uma funcionalidade estrutural, embora não esteja direta e imediatamente vinculada à produção da riqueza” (FERRAZ, 2013, p. 68). Além disso, e principalmente, “figura como elemento econômico-ideológico”, visto que impõe ao trabalhador que está empregado “o consentimento às exigências do capital” (FERRAZ, 2013, p. 70).

Harvey (2011, p. 56) explica que “as tecnologias de economia de trabalho e as inovações organizacionais podem mandar as pessoas para fora do trabalho e de volta à reserva industrial” e reforça: “o resultado é um exército “flutuante” de trabalhadores demitidos cuja existência coloca uma pressão descendente sobre os salários. O capital manipula simultaneamente a oferta e a demanda de trabalho”.

Sem a existência do exército de reserva, os trabalhadores ativos teriam condições para “eliminar a expropriação da mercadoria força de trabalho inviabilizando a realização do lucro”, como destaca Ferraz (2013, p. 71). Dessa forma, pode-se dizer que a existência desse “contingente de trabalhadores disponíveis” é uma “condição de existência do modo de produção capitalista” (FERRAZ, 2013, p. 71).

Contudo, além do incentivo ao aumento do exército de reserva, as políticas neoliberais contemplavam os seguintes tópicos (ANTUNES, 2009, p. 68):

1. a *privatização* de praticamente tudo o que havia sido mantido sob o controle estatal no período trabalhista;
2. a redução e mesmo extinção do capital produtivo estatal;

3. o desenvolvimento de uma legislação *fortemente desregulamentadora* das condições das condições de trabalho e flexibilizadora dos direitos sociais;
4. a aprovação, [...], de um conjunto de atos fortemente coibidores da atuação sindical, visando destruir [...] até as formas mais estabelecidas do contratualismo entre capital, trabalho e estado, expresso, por exemplo, nas negociações coletivas.

O neoliberalismo foi bastante profícuo para o sistema de capital e lhe propiciou algumas consequências fundamentais, como a diminuição da industrialização e o aumento das relações financeiras. Além da produção de mercadorias, o capital passa a produzir mais capital. Outro fator importante foram as desregulamentações econômicas, fato que permitiu ao capital expandir-se, tornando-o uma mola propulsora para a globalização, assim como o levou a desterritorializar-se. Sobre esse último aspecto, Gaulejac (2007, p. 41) diz que a desterritorialização “explode os ferrolhos que permitiam controlar sua circulação e de limitar os efeitos especulativos” do capital.

Dos desdobramentos principais do neoliberalismo pode-se destacar a expansão das corporações transnacionais e o crescimento da economia financeira, processo no qual o trabalho ganha novos contornos e o capital se arma de estratégias ainda mais sofisticadas para manter a subsunção do trabalho a ele. Arcabouços

ideológicos, tanto originados da política quanto da iniciativa privada são o meio pelo o capital envolve o trabalhador a fim de poder continuar seu processo de expropriação do mais-valor.

É como alerta Harvey: “a relação capital-trabalho sempre tem um papel central na dinâmica do capitalismo e pode estar na origem das crises. Mas hoje em dia o principal problema reside no fato de o capital ser muito poderoso e o trabalho muito fraco, não o contrário” (HARVEY, 2007, p. 61).

METODOLOGIA

A pesquisa de campo foi desenvolvida sob os critérios metodológicos de pesquisa conclusiva descritiva do tipo qualitativa, já que a pesquisa possui como característica básica a descrição dos sentidos dos conceitos de QVT presentes nas edições das revistas Você S.A. e Exame, nos últimos 12 meses. A pesquisa descritiva se propõe a expor as características de determinado fenômeno, bem como avaliar as relações entre as variáveis pesquisadas (VERGARA, 2004). Devido à sua complexidade e flexibilidade, a pesquisa qualitativa não possibilita a definição de regras precisas, aplicáveis a todos os casos (GIL, 1991).

A coleta de dados foi desenvolvida com base documental, do tipo *desk research*, composta da análise das reportagens sobre QVT contidas nas edições das revistas Você S.A. e Exame, importantes publicações de gestão no país, no período de maio de 2013 a junho de 2014.

Os dados foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2002), tendo como base epistemo-metodológica o materialismo dialético.

Espera-se que os dados coletados e o procedimento metodológico escolhido sejam suficientes para responder à questão central desta pesquisa: quais os sentidos contidos nos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho presentes nos discursos das revistas Você S.A. e Exame? Este empreendimento científico tem como justificativa desvelar a reificação do conceito de QVT, resgatando seus condicionantes históricos, sociais e econômicos, buscando contribuir para uma formação mais crítica e sólida dos administradores.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Conforme destacado na sessão de metodologia, nosso aporte epistemo-metodológico é o materialismo dialético. Portanto, antes de iniciarmos as discussões sobre as categorias encontradas no material analisado, é importante

resgatarmos a construção ideológica, parcial e reificante que cerca a sociedade capitalista.

Por ideologia entende-se como o “conjunto de ideias que tem por base uma teoria política ou econômica”, assim como o “modo de ver, próprio de um indivíduo ou de uma classe” (FERREIRA, 2010, p. 406). Na realidade, em nossa sociedade, “tudo está ‘impregnado de ideologia’, quer a percebamos, quer não” (MÉSZÁROS, 2012, p. 57). Portanto, é seguro afirmar que o ambiente organizacional “é também cenário da inculcação ideológica. Nesse sentido, empresa é também aparelho ideológico” (TRAGTENBERG, 2005, p. 37).

Dessa forma, é primaz que para a análise do discurso das reportagens em questão esteja entendido que as organizações sofrem influência da ideologia do sistema econômico vigente, pois o mesmo estende seus braços a todas as instâncias. As organizações midiáticas, dessa forma, além de serem também organizações produtivas, exercem papel fundamental na propagação da ideologia hegemônica. Ou seja, deve-se adotar um olhar crítico, questionador para as proposições tidas como verdades inquestionáveis e compreender que:

A ideologia dominante do sistema social estabelecido se afirma fortemente em todos os níveis, do mais baixo ao mais refinado. De fato, há

muitos modos pelos quais os diversos níveis do discurso ideológico se intercomunicam. [...] Pode usar e abusar abertamente da linguagem, pois o risco de ser publicamente desmascarada é pequeno, tanto por causa da relação de forças existente quanto ao sistema de dois pesos duas medidas aplicado às questões debatidas pelos defensores da ordem estabelecida. [...] O sistema de dois pesos duas medidas, movido pela ideologia e viciosamente tendencioso, é evidente em toda parte: mesmo entre aqueles que se orgulham em dizer que representam a "qualidade na vida" (MÉSZÁROS, 2012, p. 59).

A partir dessa chave analítica, procedemos com a análise de conteúdo, feita a partir das reportagens selecionadas para esta pesquisa, que culminou no levantamento de mais de 30 categorias centrais, às quais expressam os principais significados atribuídos à qualidade de vida no trabalho, segundo veículos midiáticos. Dessas categorias, através do processo de recategorização, encontramos 6 categorias finais de sentido sobre a QVT, quais sejam:

Quadro 4 – Categorias de análise de conteúdo

Categorias de análise
• Equilíbrio Entre Vida Profissional e Pessoal
• Plano de Carreira Estimulante
• Cultura e Ambiente
• Saúde e Lazer
• Relacionamento com Superiores
• Remuneração

Fonte – Dados da pesquisa.

A categoria Equilíbrio Entre Vida Profissional e Pessoal foi a mais recorrente citação como sinônimo de QVT e evidencia a busca pela conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, na maioria das vezes, tentada através da flexibilização de horários e locais de trabalho, como pode ser observado através dos trechos em destaque, retirados das reportagens analisadas:

Os jovens hoje estão super conectados, visam qualidade de vida e conciliar o trabalho com os interesses pessoais.

Tudo tem a ver com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. As executivas mães preferem poder trabalhar de casa para poder ficar mais tempo com os filhos. Outras pessoas querem ter a oportunidade de se ausentar do trabalho por alguns dias para fazer um curso de aperfeiçoamento.

Melhora da mobilidade e ampliação da qualidade de vida são apontadas como principais vantagens do trabalho remoto.

Cabe salientar que, mais do que obter mais tempo livre, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal passa pelo entendimento do papel do homem no modelo econômico em que está inserido. Sobre isso, Faria e Meneghetti (2007, p. 254) explicam que “a ética na sociedade industrial é aquela que incorpora o indivíduo

como instrumento, reduzindo as relações humanas a poucas brechas do cotidiano". E assim o faz através do sequestro da subjetividade de cada indivíduo:

O sequestro da subjetividade por parte da organização consiste no fato desta apropriar-se, planejadamente, através de programas de gestão de pessoas, e de forma sub-reptícia, furtiva, às ocultas da concepção de realidade que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas dos sujeitos individuais ou coletivos que a compõem (trabalhadores, empregados). [...] O sequestro da percepção e da elaboração subjetiva priva os sujeitos de sua liberdade de se apropriar da realidade e de elaborar, organizar e sistematizar seu próprio saber, ficando à mercê dos saberes e valores produzidos e alimentados pela organização sequestradora (FARIA *apud* FARIA e MENEGHETTI, 2007, p. 50).

Dessa forma, o verdadeiro "*equilíbrio entre vida profissional e pessoal*" começa com o desvendamento da realidade, ou seja, o reconhecimento que a vida privada do trabalhador é manipulada pelo capital. Não há, na esfera da produção capitalista, espaço para o efetivo Equilíbrio Entre Vida Profissional e Pessoal, como clamam os discursos midiáticos. Há, sim, uma construção ideológica de que é isso possível, de que os trabalhadores podem controlar seus próprios *tempos e movimentos*, enquanto, na realidade, o que há é uma usurpação da vida privada dos sujeitos que, reificados, são tratados como meros sujeitos.

O verdadeiro sentido dessa categoria é positivo, ou seja, há mesmo, na sociedade capitalista, um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, uma vez que não se está se referindo a pessoas em si e sim a recursos. Portanto, igualam-se as esferas profissional e pessoal, uma vez que a lógica produtivista desta já dominou essa. Além disso, é preciso ressaltar que qualquer atitude da empresa em reduzir jornada ou flexibilizar horários, visa o aumento da produtividade, fato observável até mesmo nas reportagens analisadas:

A prefeitura espera que a turma com menos horas diárias de trabalho apresente-se ao fim do período de testes, mais saudável e mais produtiva.

[A flexibilização de horários] é uma forma de flexibilizar condutas sem perder desempenho e produtividade.

Com o objetivo de tornar o ambiente de trabalho mais dinâmico e produtivo, a Bacardi Brasil deixou o gerenciamento de atividades nas mãos do funcionário – contanto que cumpra as oito horas diárias.

Por fim, há que se cuidar para que haja a separação do trabalho e da vida pessoal, pois em caso contrário, o controle do sujeito, seja direta ou

subjetivamente, passa a ser intensificado e total. As pessoas não têm consciência dos danos que essa não separação pode ocasionar:

Ter a oportunidade de praticar um esporte e de ter a família mais próxima do dia a dia no trabalho, é um dos desejos do emprego moderno, segundo a professora Renata Magliocca, da FIA. 'As pessoas querem aproveitar o tempo e querem cuidar de si. Não se separa mais tanto o trabalho da vida pessoal. Elas não querem ser felizes apenas nos fins de semana, e sim durante a semana toda'.

Os trechos acima nos impelem a adotar uma postura questionadora: é desejo de quem? Interessa a quem? Pois, caso haja algum exemplo em que programas de flexibilização não resultem diretamente em aumento de produtividade, mesmo nesses casos, deve-se saber que o capital realiza concessões como mera forma de, no mínimo, manter seus patamares de produtividade. Como ser *feliz*, quando o capital invade sua vida privada, seus momentos mais íntimos? A "casa", que é o lugar da afetividade, da confiança e da reciprocidade, virou "rua" (DAMATTA, 1991).

A segunda categoria mais citada foi Plano de Carreira Estimulante, à qual abarca os desejos de crescimento e desenvolvimento através de aprendizado e

treinamento constantes, além de possuir um trabalho desafiador e que sirva a um propósito maior, como pode ser visto nos trechos a seguir:

Os jovens, principalmente, querem visualizar sua carreira e ter mais velocidade para atingir cargos mais altos.

Os brasileiros querem mesmo é um emprego que ofereça qualidade de vida, segurança financeira e que sirva a um propósito maior.

Dentro do escritório, a satisfação está na oportunidade de crescimento e aprendizado.

Não basta reunir todo mundo em uma sala e contratar um guru para falar sobre negociação, por exemplo. Os funcionários estão interessados em desenvolver sua própria habilidade.

O que se observa é um aumento das jornadas de trabalho e da exigência por produtividade. Essa crescente exploração precisa ser travestida de algo mais atraente para os trabalhadores e que vele a realidade de exploração. Para tanto são engendrados discursos organizacionais intencionalmente dissimulados, ou nos termos de Faria e Meneghetti (2011, p. 11), dissimulações discursivas, que “são formas de ocultação, de disfarce, de impostura, pela organização e seus representantes, de suas verdadeiras práticas políticas”.

A ideia do crescimento na carreira e de fazer parte de um objetivo audacioso em comum com a organização é um exemplo tradicional de dissimulações discursivas nas organizações. Nesse trecho retirado das reportagens, encontra-se um caso bem sucedido de como os discursos ideológicos fabricados para envolver o trabalhador são eficazes: “*Não sou só um propagandista, sou o companheiro do médico, é como se ele fosse o Batman e eu o Robin*”, disse um representante comercial de uma indústria farmacêutica.

Cabe salientar, que não há como conciliar aspirações entre funcionários e empresa, uma vez que o objetivo da última é expropriar dos primeiros sua força de trabalho para obter o tão almejado lucro. A ideologia hegemônica faz crer que a igualdade e a ascensão na carreira são para todos, mesmo que, na realidade concreta, isso não possa ser observado. É importante ter consciência desse fato:

A contradição se expressa de forma ainda mais intensa pelo fato de que o desenvolvimento da sociedade industrial (leia-se capitalista) produz um resultado duplo: de um lado, aprofunda a desigualdade pela divisão social do trabalho e pela formação de ricos e pobres, e, por outro, generaliza a crença de que a igualdade entre todos os cidadãos é um fato desejável e justo (IASI, 2006).

Muitos dos candidatos às vagas de emprego baseiam-se nas missões idealistas de grandes corporações, muitas vezes transnacionais, com a ilusão de poder fazer

parte de um *"propósito maior"*. Porém, não tomam consciência de que essas grandes empresas controlam quantias enormes da riqueza socialmente produzida e que agem "em descompasso com as necessidades e interesses dos indivíduos e coletividades habitantes dos lugares em que se implantam e dos quais se utilizam para reduzir seus custos de produção" (SERÁFICO, 2010, p. 245).

A mesma filosofia serve para os processos de aprendizagem. Aos funcionários é permitido o acesso aos conhecimentos que interessam à organização no seu propósito de obtenção de lucro. Sobre as "bibliotecas organizacionais", Tragtenberg (2005, p. 37), diz ser "composta de literatura de divertimento ou moralizante, nos gêneros 'Vencer na vida', 'Auto-ajuda' e outras preciosidades". E sobre o contexto do ensino superior, o autor reforça que "reproduz o modo de produção capitalista dominante não apenas pela ideologia que transmite, mas *pelos servos que ela forma*" (1978, p. 2).

Com relação à evolução do aprendizado no contexto organizacional, observou-se: uma evolução do mero treinamento técnico, voltado para a execução de tarefas específicas, às "universidades corporativas", nas quais é dada ênfase ao aprendizado contínuo; são realizadas parcerias com instituições de ensino superior tradicionais e com membros da cadeia de valor; se utiliza de tecnologia da informação de forma intensiva; mas, acima de tudo, cada vez mais o escopo dos

treinamentos é voltado para o alcance dos resultados organizacionais (FARIA, LEAL, 2007).

Na medida em que essa “formação” é mero recurso da empresa, as necessidades dos trabalhadores se definem em função do capital. Os programas de “formação”, sejam de entidades privadas ou públicas, são impostos, assegurando a transmissão de certo saber operário longe da aspiração dos “formandos”. (TRAGTENBERG, 2005, p. 44).

É importante observar que todo esse “esforço” de treinamento é voltado para o aumento da produtividade do funcionário, logo da empresa, e que jamais ele permite a obtenção do conhecimento Esclarecedor, aquele capaz de emancipar o sujeito. Ou seja, ele é meramente reprodutor do *modus operandi* hegemônico.

A terceira categoria a ser analisada é Cultura e Ambiente. As reportagens estudadas apontam para a identificação com a cultura organizacional e a existência de um ambiente harmônico (tanto no contexto psicológico quanto físico) como fatores de QVT, como exemplificados no trecho abaixo:

“Cultura organizacional incrível, ambiente de trabalho flexível, trabalho desafiador e estimulante, com foco no cliente. Essa fórmula funciona”.

Contudo, também para essa categoria é fácil observar o foco em produtividade.

Nas próprias reportagens é possível verificar essa afirmação:

Todo mundo gosta de ter uma casa bem arrumada. Hoje, o trabalho não é mais o lugar em que se faz o que é preciso e depois vai embora. É importante que o ambiente seja prazeroso e isso influencia até na produtividade.

A característica mais marcante da mão de obra de Florianópolis é o alto nível de fidelidade e de engajamento quando há uma identificação com a cultura da empresa.

A cultura organizacional é entendida no contexto funcionalista como algo “importante na definição dos valores que orientam a organização e seus membros” (CHIAVENATO, 2014, p. 59). Contudo, não se deve esquecer que os valores organizacionais e a forma como são propostos para seus funcionários são criados dentro da ideologia capitalista, a qual diz que seus “líderes assumem um papel importante em criar e sustentar a cultura organizacional por meio de decisões e ações, comentários que fazem e visões que adotam” (CHIAVENATO, 2014, p. 59).

Mais do que isso, os manuais funcionalistas sugerem que, para o alcance da missão organizacional, "torna-se necessário um comportamento missionário dos dirigentes e das pessoas que eles lideram: saber cumprir a missão organizacional por meio do trabalho e da atividade em conjunto" (CHIAVENATO, 2014, p. 59-60). Dessa forma, a cultura organizacional serve como uma espécie de controle e adestramento do indivíduo. Leva a um aumento do comprometimento com a organização, como dito nas reportagens analisadas, o que se distancia em muito da QVT, propriamente dita.

A quarta categoria Saúde e Lazer resume as tentativas das organizações em promover maior acesso a programas de saúde e atividades de lazer aos funcionários, dois aspectos tidos por eles como meios de se obter QVT. Para essa categoria, assim como para as demais, fica evidente o caráter estratégico e intencional de obter aumento da produtividade:

Para dar conta do período de expansão e correria, têm sido adotadas cada vez mais ações de saúde e qualidade de vida.

As empresas vão manter em seus quadros os funcionários saudáveis. Estudos científicos mostram que eles são mais produtivos, e o departamento financeiro sabe que eles custam menos para a empresa.

Sobre investimentos em programas de saúde para funcionários:

O investimento é pequeno perto do que ganhamos em produtividade e economizamos com custos médicos.

As organizações têm ciência de que “a relação do homem com a organização do trabalho é a origem da carga psíquica do trabalho”, e que, esta, em “excesso conduzia à aparição da fadiga e do sofrimento” (DEJOURS, 2007, p. 30). Portanto, os programas de saúde e de incentivo a atividades de lazer são utilizados como meios de conseguir mais produtividade ao mesmo tempo em que, paliativamente, tratam danos causados por elas mesmas.

A quinta categoria é o Relacionamento com Superiores, em que aparecem os anseios dos funcionários por mais autonomia no trabalho, bem como desejos de fazer parte da tomada de decisões e ter mais qualidade de comunicação:

As pessoas querem deixar sua marca na empresa, querem ser parte das tomadas de decisões importantes, independente do cargo que ocupam.

Um feedback estruturado e uma boa comunicação com os superiores são pontos considerados importantes por quem busca a melhor empresa possível para se trabalhar.

Observa-se que todo esse discurso de participação e autonomia se configura em mais uma grande utopia, visto que o sistema hegemônico objetiva o lucro, e para tanto, utiliza-se de mecanismos diversos travestidos de programas “bem intencionados”. No caso da participação, por exemplo, ela é incentivada quando há o entendimento de que os funcionários têm condições de sugerir propostas de melhorias dos serviços que os mesmos executam, o que acarreta ganhos para a empresa. E mesmo onde há uma política clara de maior participação dos funcionários, estes não participam da tomada de decisões.

Sobre programas de participação dos trabalhadores nos EUA da década de 1960, Tragtenberg (2005, p. 35) citou McGregor e McMurry para explicitar o caráter dissimulado dos mesmos:

Mesmo sociólogos norte-americanos reconhecem que isso não passa de uma técnica ‘utilizada para enganar o público e dar impressão, à mão-de-obra, de que ela possui papel importante nas decisões, o que é uma farsa’, conforme McGregor (1960, p. 20), ou como escreve McMurry (1963), é nada mais nada menos que ‘palavrório puro’.

A última categoria a ser apresentada é referente à Remuneração, nela, a QVT é entendida como salários e benefícios adequados, além de segurança financeira:

Decidimos (...) aprovar um aumento de 75% do salário dos médicos e médicas do sistema público do país [...]. Maduro, que estava acompanhado da ministra da Saúde, Isabel Iturria, disse que o objetivo é 'fortalecer a qualidade de vida e de trabalho' dos mais de 57 mil médicos do sistema público.

Quero ter uma aposentadoria com qualidade de vida, então me pareceu natural investir em previdência privada logo de cara.

Um funcionário sem preocupações financeiras é mais produtivo e feliz.

Para esta categoria é inevitável recorrer à Marx e à sua teoria do *Mais-Valor* como eixo principal de análise. Marx desnudou o processo de trabalho e verificou que o trabalhador precisa gastar apenas parte do seu tempo de trabalho para suprir suas necessidades de subsistência. Com a outra parte, o trabalhador, à custa de seus esforços produtivos, de acordo com o autor,

gera mais-valor, que, para o capitalista, tem todo o charme de uma criação a partir do nada. A essa parte da jornada de trabalho denomino tempo de trabalho excedente [*Surplusarbeitszeit*], e ao trabalho nela despendido denomino mais-trabalho [*Mehrarbeit*] (*surplus labour*). [...]. A taxa de mais-valor é, assim, a expressão exata do grau de exploração da força de trabalho pelo capital ou do trabalhador pelo capitalista. (MARX, 2013, p. 293; 294)

É através da exploração do mais-valor que as organizações obtêm seu lucro. Portanto, em se tratando de uma sociedade baseada no modo de produção capitalista, é impossível alcançar um sistema de remuneração justo. Todo o arcabouço ideológico formado para a manutenção do *status quo* capitalista induz a crer que esta remuneração justa é possível, contudo, Marx provou que não é.

O capitalismo vê a questão da remuneração quase que como um “mal necessário”, como se pode ver nos trechos a seguir retirados de uma das reportagens:

Enxugar salários e diminuir benefícios é o jeito mais fácil de cortar custos. [...] O problema é que isso derruba a produtividade no longo prazo.

Há diferentes maneiras de ganhar dinheiro, e uma delas é pagando mal. [...] No entanto, quando olhamos para indicadores como faturamento por funcionário ou vendas por metro quadrado, fica claro que o Walmart é menos eficiente do que os concorrentes que optam por uma política de recursos humanos mais amigável.

Diante das discussões feitas sobre as categorias apresentadas e após a compreensão de como o capitalismo refina seus discursos com a finalidade de promover o aumento da produtividade e garantir a hegemonia, questiona-se se é

possível realmente alcançar a Qualidade de Vida no Trabalho num contexto como o apresentado por Iasi (2006, p. 92):

Claro que nada mais objetivo e concreto que os seres de carne e osso, mas as relações por eles criadas ganham seus ossos e sua carne, de tal forma que, diante da crise, por exemplo, o capital não hesita em sacrificar a carne dos homens para salvar os ossos do capital.

CONCLUSÕES

Conclui-se que os programas de Qualidade de Vida no Trabalho são meros instrumentos de manipulação da subjetividade do trabalhador, velados por dissimulações discursivas intencionalmente engendradas para encobrir as reais intenções de lucro e exploração dos indivíduos realizada pela classe hegemônica.

A análise das reportagens permitiu entender como os discursos organizacionais são elaborados e, confrontadas com o referencial teórico apresentado, foi possível ver como os reais interesses capitalistas são habilmente camuflados e revertidos em conceitos positivos, capazes, inclusive de levar a crer que os mesmos possam gerar benefícios ao trabalhador. Esse mecanismo ideológico é o “principal obstáculo da consciência para a autonomia e a emancipação” (MÉSZÁROS, 2012, 459).

Portanto, enquanto o sujeito permanecer incontestavelmente crédulo às ideologias sociometabólicas do capital, mais distante estará da origem edificante do trabalho como reprodução da existência e mais próximo estará da subsunção cega ao *tripalium* arcaico, entretanto, não menos atual. Perto do sofrimento e do desprazer e longe da tão proclamada Qualidade de Vida no Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. 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, abr./jun. 1998.

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo. Boitempo, 2009. 264 p.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2002. 281 p.

BRAZ, P. S.; REIS NETO, M. T.; MARANHÃO, C. M. S. A.; SILVA, G. A. V. Explorando a responsabilidade social empresarial, a qualidade de vida no trabalho e a qualidade de vida: interações e independências. In: ENCONTRO ANUAL DA



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO,
XXXV, 2011, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

CAÑETE, I. Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In: BITTENCOURT, C. (Org.). Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2010. p. 386-411.

CARCANHOLO, R. A.; PRIEB, S. A. M. O trabalho em Marx. In: CARCANHOLO, R. A. (Org.). Capital, essência e aparência. São Paulo. Expressão Popular, 2011. v. 1. p. 123-147.

CARCANHOLO, R. A. Sobre o fetichismo. In: CARCANHOLO, R. A. (Org.). Capital, essência e aparência. São Paulo. Expressão Popular, 2011. v. 1. p. 123-147.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri: Manole, 2014. 624 p.

DAMATTA, R. Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1991. 350 p.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho. São Paulo. Atlas, 2007. 152 p.

FARIA, J H. Economia política do poder: uma crítica da teoria geral da administração. Curitiba. Juruá, 2007. v. 2 249 p.

FARIA, J H.; LEAL, A. P. Do treinamento à universidade corporativa: ideologia, dominação e controle. In: FARIA, J H. (Org.). Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo. Atlas, 2007. p. 167-189.

FARIA, J H.; MENEGHETTI, F. K. Dissimulações discursivas e violência no trabalho. 2011. Disponível em: <http://epeo.org.br/?p=642>. Acesso em: 14 jul. 2014.

FARIA, J H.; MENEGHETTI, F. K. As organizações e a sociedade unidimensional. In: FARIA, J H. (Org.). Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo. Atlas, 2007. p. 8-28.

FARIA, J H.; MENEGHETTI, F. K. O sequestro da subjetividade. In: FARIA, J H. (Org.). Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo. Atlas, 2007. p. 45-67.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 128 p.

FERRAZ, D. L. S. Pelo fim da dicotomia exclusão/inclusão: a questão do exército de reserva no capitalismo contemporâneo. In: CATTANI, A. D. (Org.). A construção da justiça social na América Latina. Porto Alegre. Tomo Editorial, 2013. p. 1-20.

FERREIRA, A. B. H. Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa. Curitiba. Positivo, 2010. 856 p.

GAULEJAC, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007. 344 p.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1991. 200 p.

HARVEY, D. O enigma do capital: e as crises do capitalismo. São Paulo. Boitempo, 2011. 240 p.

IASI, M. As metamorfoses da consciência de classe: o PT entre a negação e o consentimento. São Paulo. Expressão Popular, 2006. 192 p.

LEAL, A. P. Qualidade de vida no trabalho. 2004. Disponível em: <http://eppeo.org.br/?p=233>. Acesso em: 02 jul. 14.

LUKÁCS, G. Ontologia do ser social. São Paulo. Ciências Humanas, 1979. 675 p.

MARX, K. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo. Boitempo, 2004. 176 p.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. São Paulo. Boitempo, 2013. Liv. 1. 574 p.

MÉSZÁROS, I. Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. São Paulo. Boitempo, 2011. 1104 p.

MÉSZÁROS, I. O poder da ideologia. São Paulo. Boitempo, 2012. 568 p.

MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; FRANÇA, A. C. L.; CARVALHO, J. V. F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do estado do Pará. Revista de Administração da UEG. Goiânia, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

PAÇO-CUNHA, E. Notas preliminares sobre as propriedades estéticas da mercadoria-trabalho. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, II, 2009, Curitiba. Anais... Curitiba: AANPAD, 2009.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. Revista Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009.

PAIVA, K. C. M.; AVELAR, V. L. L. M. Qualidade de vida e estresse ocupacional em central de regulação médica de serviço de atendimento móvel de urgência. In SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (Org.). Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro. Elsevier, 2011. p. 222-257.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. In SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (Org.). Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro. Elsevier, 2011. p. 3-30.

SERÁFICO, M. Os executivos das transnacionais e a reprodução das desigualdades sociais. In: CATTANI, A. D. (Org.). Riqueza e desigualdade na América Latina. Porto Alegre. Zouk, 2010. p. 245-262.

TRAGTENBERG, M. A Delinquência Acadêmica. Campinas, 1978. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/014/14mtrag1990.htm>. Acesso em: 15 jul. 2014.

TRAGTENBERG, M. Administração, poder e ideologia. São Paulo. UNESP, 2005. 240 p.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, P. 23-35, jan./mar. 2001.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 2004. 104 p.

Don't worry, be happy!

O engodo da qualidade de vida no trabalho

Resumo

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiram para melhorar a rotina de trabalho, visando aumentar a satisfação do funcionário e a produtividade. Porém, não deixam claro o papel do trabalhador, e, principalmente, quais os reais resultados alcançados por estes programas. Para compreender o trabalhador nesse contexto foi realizada uma pesquisa genealógica sobre o sentido do trabalho, enfatizando seus contornos adquiridos no (pelo) cenário capitalista. Verificaram-se algumas dissonâncias entre as teorias e a realidade do trabalho na era hegemônica capitalista. Para desvelar as ideologias em torno da QVT, realizou-se uma pesquisa conclusiva descritiva do tipo qualitativa nas publicações Exame e Você S.A, em edições no intervalo de 12 meses. A coleta de dados foi desenvolvida com base documental, do tipo *desk research* e composta da análise das reportagens sobre QVT. Os dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo, tendo como base epistemometodológica o materialismo dialético.

Palavras-chaves

Qualidade de Vida no Trabalho; Sentido do Trabalho; Ideologia.



Don't worry, be happy!

The lure of the quality of working life

Summary

The quality programs of work life (QWL) have emerged to improve the routine of work, in order to increase employee satisfaction and productivity. However, don't make it clear the role of the worker and, most importantly, what are the real results achieved by these programs. To understand the worker in this context was performed a genealogical research on the meaning of the labor, emphasizing contours acquired in (by) capitalist scenario. There have been some dissonances between the theories and the reality of work in capitalist hegemonic era. To unveil the ideologies surrounding the QWL held a conclusive descriptive qualitative study in publications Exame and Você S.A., in edits in the range of 12 months. Data collection was developed on the basis of documentary desk research, and composed of the examination of reports on QWL. Data were analyzed using the technique of content analysis, having as epistemological methodological basis dialectical materialism.

Keywords

Quality of Work Life; Meaning of Labor; Ideology.



Don't worry, be happy!

El señuelo de la calidad de vida en el trabajo

Resumen

Programas de Calidad de Vida Laboral (CVL) han emergido para mejorar la rutina de trabajo, con fin aumentar la satisfacción y la productividad de los empleados. Sin embargo, no es claro sobre el papel de los trabajadores y, sobre todo, que los resultados reales alcanzados por estos programas. Para entender el trabajador en este contexto una investigación genealógica en el significado del trabajo fue realizada, enfatizando sus contornos adquiridos en el (por) escenario capitalista. Hubo cierta disonancia entre las teorías y la realidad del trabajo en la era hegemónica capitalista. Para conocer las ideologías rodean el CVL, una investigación concluyente de tipo cualitativo descriptivo en publicaciones *Exame* y *Você S.A.*, en las ediciones en la gama de 12 meses. Recolección de datos fue desarrollado sobre la base de la investigación documental *desk research* y análisis de informes compuestos de CVL. Datos se analizaron mediante la técnica de análisis de contenido, sobre la base espistemo-metodológica del materialismo dialéctico.

Palabras clave

Calidad de Vida Laboral; Sentido del Trabajo; Ideología.



Autoria

Juliana Gomes dos Reis Fortes

Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Ouro Preto. E-mail:
julianareisop@yahoo.com.br.

Vanessa Quinan de Noronha

Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Ouro Preto. E-mail:
nessaqn@yahoo.com.br.

Carolina Machado Saraiva de Albuquerque Maranhão

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais.
Professora Adjunta da Universidade Federal de Ouro Preto. E-mail:
carolmaranhao@icsa.ufop.br.

Endereço para correspondência

Carolina Machado Saraiva de Albuquerque Maranhão. Universidade Federal de
Ouro Preto, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Rua do Catete, 166, Centro,
Mariana, MG, Brasil. CEP: 29075-910. Telefone: (+55 31) 35573835.

Como citar este artigo

REIS-FORTES, J. G.; NORONHA, V. Q.; MARANHÃO, C. M. S. A. Don't worry, be happy! O engodo da qualidade de vida no trabalho. Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, p. 66-120, abr. 2016.

Contribuição Submetida em 21 out. 2014. Aprovada em 19 out. 2015. Publicada online em 30 mar. 2016. Sistema de avaliação: Double Blind Review. Avaliação sob responsabilidade do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Editor: Luiz Alex Silva Saraiva.

