

Olhar de dirigentes sindicais sobre qualidade de vida no trabalho e mal-estar no trabalho

Remigio Todeschini
Mário Cesar Ferreira
Universidade de Brasília

Resumo

O objeto do artigo consistiu em conhecer as percepções de dirigentes sindicais metalúrgicos e químicos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as fontes de mal-estar no trabalho nessas categorias profissionais. A natureza metodológica aplicada foi quantitativa e qualitativa com utilização do *software Alceste*. Participaram da pesquisa 81 dirigentes sindicais brasileiros (56 dirigentes químicos e 25 metalúrgicos), 85% do gênero masculino e 15% do gênero feminino oriundos das regiões sudeste, sul e nordeste do país, com aplicação do questionário via e-mail. Os resultados encontrados forneceram bases empíricas para a formulação de recomendações em Ergonomia da Atividade visando prevenir as fontes de mal-estar no trabalho. Foram reforçadas as bases teóricas da Abordagem de Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) e o desenho de subsídios para a formulação de políticas públicas neste campo.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; trabalho; ergonomia; saúde do trabalhador.

Abstract

View of union leaders on quality of work life and work malaise. The purpose of this article was to know about the perceptions of chemical and metallurgical union leaders about Quality of Work Life (QWL) and the sources of work malaise in these occupational categories. The methodological nature was quantitative and qualitative, using the software Alceste. Participants were 81 Brazilian union leaders (56 leaders chemical and metallurgical 25), 85% males and 15% females coming from the southeast, south and northeast of the country, with the questionnaire via e-mail. The results provide empirical support for the formulation of recommendations aimed at preventing Activity Ergonomics sources of work malaise. Were strengthened theoretical Approach to Activity Ergonomics Applied to Quality of Work Life (EAA_QWL) and design assistance for the formulation of public policies in this field.

Keywords: quality of work life; work; Human Engineering; Occupational Health.

Resumen

Parecer de los dirigentes sindicales sobre la calidad de vida en el trabajo y el malestar en el trabajo. El objeto del artículo consistió en conocer las percepciones de dirigentes sindicales metalúrgicos y químicos sobre el tema Calidad de Vida en el Trabajo (QVT) y las fuentes de malestar en el trabajo en esas categorías profesionales. La naturaleza metodológica aplicada fue cuantitativa y cualitativa con utilización del software Alceste. Participaron de la investigación 81 dirigentes sindicales brasileños (56 dirigentes químicos y 25 metalúrgicos), 85% del género masculino y 15% del género femenino oriundos de las regiones sudeste, sur y nordeste del país, con aplicación del cuestionario por correo electrónico. Los resultados encontrados suministraron bases empíricas para la formulación de recomendaciones en Ergonomía de la Actividad visando prevenir las fuentes de malestar en el trabajo. Fueron reforzadas las bases teóricas del Abordaje de Ergonomía de la Actividad Aplicada a la Calidad de Vida en el Trabajo (EAA_QVT) y el diseño de subsidios para la formulación de políticas públicas en este campo.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo; trabajo; ingeniería humana; salud laboral.

O objetivo do artigo, de natureza empírica, foi conhecer as percepções de dirigentes sindicais metalúrgicos e químicos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as fontes de mal-estar no trabalho nessas categorias

profissionais.

A relevância da temática investigada se apoiou em distintos aspectos, merecendo destaque:

- Conhecer o que pensam os dirigentes sindicais sobre a

QVT e o mal-estar no trabalho para poder contribuir para a ampliação do poder de intervenção social e de negociação desses atores, visando produzir melhorias nos ambientes de trabalho e na promoção da saúde;

- Os resultados obtidos na investigação da temática poderão também contribuir para a produção de novos conhecimentos sobre a QVT e o mal-estar no trabalho, no campo das ciências do trabalho e da saúde, tanto no setor público quanto privado.

Dois questões estruturaram o processo de investigação: Como se caracteriza o ponto de vista de dirigentes sindicais químicos e metalúrgicos sobre a QVT? Quais são os traços das vivências de mal-estar no trabalho com base na avaliação destes dirigentes?

Para alcançar o objetivo proposto e fornecer elementos de respostas às questões da pesquisa, a abordagem adotada se apoiou em um quadro teórico de referência e delineamento metodológico específico. Os resultados obtidos foram, portanto, analisados com base neste quadro teórico de referência e na respectiva revisão da literatura.

O artigo está estruturado na seguinte arquitetura argumentativa: (a) apresentação do conceito de QVT e de mal-estar no trabalho adotados na pesquisa; (b) descrição do enfoque metodológico empregado que se apoiou na realização de entrevistas com dirigentes sindicais, cujos dados empíricos obtidos foram tratados com o uso do Alceste (Reinert, 1990); e (c) os resultados alcançados foram analisados com base no quadro teórico de referência adotado, sem perder de vista o objetivo delineado e as perguntas que serviram de norte para a investigação.

Quadro teórico de referência

O fenômeno da reestruturação produtiva, ora em curso, tem operado profundas transformações nos contextos laborais se apoiando em intensa inovação tecnológica, produzindo impactos nos modelos de gestão do trabalho (Schaff, 1990).

Três traços têm marcado o processo de reestruturação produtiva: (a) o uso intensivo de novas tecnologias fez crescer a produção de bens e serviços e, paradoxalmente, fez igualmente reduzir os índices de empregos; (b) a adoção do paradigma da produção flexível se opera sem o abandono total do enfoque taylor-fordista; e (c) instaurados novos modelos de relações do trabalho, acompanhados da concentração da produção em alguns países, do aumento da terceirização e do chamado banco de horas (Antunes, 2008; Ferreira, 2008a). A flexibilização e a intensificação da produção produziram efeitos positivos e negativos nos ambientes de trabalho. Nesse caso, são ilustrativos: (a) a robotização de algumas tarefas, principalmente no setor industrial que reduziu os riscos de insalubridade; (b) o exacerbamento do ritmo de produção em geral aumentou as exigências de esforço mental e, em consequência, fez crescer a incidência de distresse e do desgaste físico (Jacques & Codo, 2007).

Enfoque contra-hegemônico de qualidade de vida no trabalho (QVT)

O referencial teórico que serviu de suporte para a discussão

dos resultados empíricos da pesquisa foi o delineado por Ferreira (2012), intitulado Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Neste enfoque, as categorias teóricas que foram pertinentes para os objetivos do presente artigo contemplam a Ergonomia da Atividade (campo disciplinar de referência da pesquisa) e os conceitos de “Qualidade de Vida no Trabalho” e de “mal-estar no trabalho”.

O verbete ergonomia (do grego, *ergo* significando tarefa, por extensão trabalho, e *nomos*, normas, regras) é um neologismo criado por W. Jastrzebowski em 1857 e utilizado na obra “Ensaio de ergonomia ou ciência do trabalho” e que passou a ser oficialmente empregado em 1949 quando da fundação da Ergonomic Research Society, na Inglaterra (Laville, 1977). Trata-se, a rigor, de uma disciplina jovem, surgida oficialmente na Inglaterra no final da década de 1940, cujo corpo teórico-metodológico encontra-se em estágio de estruturação e consolidação (Daniellou, 1996; Montmollin, 1990). De acordo com Ferreira, a Ergonomia pode ser conceituada como sendo uma:

[...] abordagem científica antropocêntrica que se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares das ciências humanas e da saúde para, de um lado, compatibilizar os produtos e as tecnologias com as características e necessidades dos usuários e, de outro, humanizar o contexto sociotécnico de trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e/ou grupo, quanto às exigências das tarefas e das situações de trabalho. (p. 139)

A produção bibliográfica em Ergonomia (Daniellou, 1996) possibilitou identificar duas características essenciais desta disciplina: (a) investigar para compreender o objeto de estudo (produção de conhecimentos); (b) e produzir soluções para transformar as situações-problemas investigadas (aplicação de conhecimentos), visando construir soluções que articulassem harmoniosamente o bem-estar dos trabalhadores, a eficiência e a eficácia de suas atividades.

As abordagens de QVT hegemônicas nas organizações, de um modo geral, tem se caracterizado por um viés assistencialista, focado em práticas anti-distresse (Ferreira, Alves, & Tostes, 2009). A perspectiva hegemônica de QVT tem como fundamentos principais: (a) os trabalhadores são as variáveis de ajustes das mudanças propostas; (b) as atividades dos programas de QVT são de natureza paliativa e de caráter compensatório dos desgastes vivenciados pelos trabalhadores nos ambientes de trabalho; e (c) a etiologia do distresse laboral e dos riscos para a saúde e a segurança no trabalho não são objeto de intervenção (Ferreira, 2008a).

A conceituação de QVT adotada na pesquisa buscou superar a visão hegemônica assistencialista se apoiando numa concepção voltada para o resgate do caráter ontológico do trabalho como produtor de bem-estar e um dos modos de construção de identidade individual e coletiva nos ambientes de trabalho (Ferreira, 2006a, 2008a). O conceito de QVT adotado na pesquisa foi proposto por Ferreira (2006b):

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por

um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (p. 219)

Esse enfoque tem como referência central a produção bibliográfica do Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) da Universidade de Brasília (UnB). Ao longo dos últimos anos, uma série de estudos, tendo como âncora teórico-metodológica a Ergonomia da Atividade, vem construindo uma abordagem contra-hegemônica de QVT, de natureza preventiva e alinhada ao ponto de vista dos trabalhadores na identificação das causas do bem-estar e do mal-estar no trabalho em organizações pesquisadas (Antloga, 2009; Carneiro & Ferreira, 2007; Ferreira, 2008b; Leite, Ferreira, & Mendes, 2009; Magalhães, 2006).

Concepção de mal-estar no trabalho

Pesquisadores têm relatado nos últimos 50 anos os efeitos e consequências do mal-estar no trabalho que apareceram associados ao aumento do número das doenças profissionais e do trabalho. No Brasil, a nova metodologia de registros de doenças do trabalho da Previdência Social, denominada Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), constatou epidemiologicamente as consequências do mal-estar no trabalho em diversos setores econômicos com cruzamento das incapacidades no trabalho com as atividades econômicas, destacando-se os Traumatismos em geral, os Distúrbios Músculo-Esqueléticos (DORT), e os Transtornos Mentais e Comportamentais entre outras doenças (Machado et al., 2010; Todeschini & Codo, 2009; MPS, 2013). Em pesquisas, conduzidas por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), os autores constataram o *burnout*, que é uma síndrome de conceito multidimensional com três componentes: exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento no trabalho (Codo, 2006), como mal-estar no trabalho. Resultados análogos foram encontrados em investigações realizadas por Codo (2006) entre professores do ensino fundamental e médio público em todo o Brasil. Resultados de pesquisa de Ferreira e Seidl (2009) mostraram que os bancários relataram a ociosidade, a hostilidade, as condições de trabalho, a discriminação com terceirizados, o trabalho repetitivo entre outros fatores como consequências relacionadas com as vivências de mal-estar no trabalho.

Abordar a questão do mal-estar no trabalho não foi uma questão fácil, conforme salientaram Ferreira e Seidl (2009), pois bem-estar e mal-estar coabitam o mundo do trabalho, com uma diversidade de indicadores nas duas temáticas, e “o conceito de mal-estar no trabalho é largamente residual na literatura científica” (p. 245).

O enfoque adotado de mal-estar no trabalho foi o proposto por Ferreira e Mendes (2003):

As representações de mal-estar (...) consistem em avaliações negativas que os trabalhadores fazem sobre o seu estado físico, psicológico e social relativos ao contexto de produção no qual estão inseridos. As características principais do (...) mal-estar são: o conteúdo das representações se refere às consequências individuais e coletivas do ‘Custo Humano do Trabalho - CHT’; elas têm um caráter dinâmico que resulta do confronto entre as exigências físicas-cognitivas-afetivas inerentes aos contextos de produção e as estratégias de mediação individual e coletiva dos trabalhadores; as representações de bem-estar e de mal-estar se caracterizam por uma dinâmica a maneira de um pêndulo que tende a oscilar no eixo do processo saúde-doença, o movimento pendular depende da eficiência e eficácia das estratégias de mediação; quanto mais eficientes e eficazes forem as estratégias de mediação individuais e coletivas dos trabalhadores, menor será o ‘Custo Humano do Trabalho – CHT’, configurando o predomínio de sentimentos de bem-estar individual e coletivo; e quanto menos eficientes e eficazes forem as estratégias de mediação individuais e coletivas dos trabalhadores, maior será o custo humano do trabalho, configurando o predomínio de sentimentos de mal-estar individual e coletivo. (pp. 49-50)

Esse quadro teórico de referência, articulando as diferentes dimensões analíticas, constitui, portanto, as referências conceituais para interpretar os resultados obtidos na pesquisa em “diálogo” com outros achados na literatura científica.

Método

O delineamento investigativo adotado, de natureza quantitativa, inscreveu-se em um desenho de pesquisa não experimental do tipo estudo *survey* descritivo exploratório.

Participantes

A pesquisa foi respondida por 81 dirigentes, entre 150 dirigentes sindicais do setor químico e metalúrgico vinculados às duas maiores confederações de trabalhadores dos dois setores econômicos estudados. Eram dirigentes com representação sindical em média de 15 anos em suas respectivas categorias e com escolaridade de nível médio. Inicialmente, em junho de 2010, foi feito um pré-teste com 10 dirigentes de dois sindicatos do ABC-paulista quanto à funcionalidade do questionário e tamanho das respostas a fim de conhecer o número necessário de respondentes para viabilizar o processamento pelo aplicativo *Alceste*. O perfil demográfico dos respondentes, 56 dirigentes químicos e 25 metalúrgicos, foi o seguinte: 85% do gênero masculino, 15% do gênero feminino. Quanto aos locais de residência e atuação sindical: 81% residentes na região sudeste, predominância na grande São Paulo, 10% residentes na região sul, 9% residentes na região nordeste. Entre os dirigentes havia um membro de comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) e um de comissão de fábrica, que eram trabalhadores eleitos também como representantes de grandes empresas equiparando-se a dirigentes sindicais.

Instrumento utilizado

Para o levantamento das percepções de dirigentes sindicais metalúrgicos e químicos sobre o tema Qualidade de Vida no

Trabalho (QVT) e as fontes de mal-estar no trabalho elaborou-se um questionário aberto com duas questões: (a) “Na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é...”; e (b) “Quando penso na realidade de trabalho de minha categoria profissional as principais fontes de mal-estar no trabalho são...”.

Procedimentos

O questionário foi enviado e recebido por e-mail entre os meses de julho e agosto de 2010. Neste período, os e-mails foram enviados duas vezes e, ao mesmo tempo, fez-se contatos telefônicos de sensibilização para a participação na pesquisa com as lideranças nacionais das confederações de trabalhadores químicos e metalúrgicos.

Tratamento de dados

Os dados dos questionários, foram tratados com suporte do aplicativo *Alceste* (*Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Texte*, versão 4.8), desenvolvido por Max Reinert (1990). O *Alceste*, aplicativo para análise automática de texto, foi pertinente com o objetivo da pesquisa em face de suas características: (a) o aplicativo identifica as informações essenciais de um texto (podendo ser usado, por exemplo, para análise de dados de entrevistas, questionários, questões abertas, obra literária); e (b) ele quantifica visando extrair as estruturas significantes mais fortes do texto. O programa se apoia no pressuposto de que as estruturas lexicais de um texto estão intimamente relacionadas por meio da distribuição das palavras em seu *corpus* e que tal distribuição não se dá ao acaso.

Cada questão do questionário deu origem a *corpus*, mínimo de dez mil caracteres, que foi analisado pelo programa, gerando os Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso (NTED), com Unidades de Contexto Elementares (UCEs). Tais núcleos permitiram identificar os principais traços que marcam as percepções dos respondentes do questionário em relação às dimensões analíticas da pesquisa.

Resultados

O levantamento dos dados efetuado possibilitou gerar um cenário para interpretação das dimensões analíticas da pesquisa e permitiu, ainda, fornecer elementos de respostas ao objetivo delineado e questões formuladas.

Núcleos temáticos estruturadores do ponto de vista dos dirigentes sindicais sobre QVT: dimensão quantitativa

O tratamento dos dados pelo *Alceste* (Reinert, 1990) gerou, na etapa quantitativa de tratamento do aplicativo, um conjunto de resultados, possibilitando identificar (Figura 1):

- As informações essenciais (palavras) que constituíram os cinco núcleos temáticos (estruturas mais significantes) que caracterizaram a percepção dos respondentes sobre QVT e os pesos proporcionais de cada núcleo em relação às Unidades de Contexto Elementares (UCE's). A análise cruzada com a etapa qualitativa possibilitou nomeá-los: “Empresa Respeitadora de Direitos” (16,49%); “Bom Relacionamento Socioprofissional entre Pares” (11,34%); “Reconhecimento Profissional e

Realização Pessoal” (10,31%); “Salário, Saúde e Benefícios Dignos (36,08%) e “Ritmo Adequado e Ambiente Saudável” (25,77%).

- Os coeficientes da análise fatorial dos cinco núcleos temáticos revelaram o grau de interdependência numa escala de 0-1. Os valores 0,72; 0,54 e 0,46 da Figura 1 expressaram esse grau de correspondência inter-núcleos, onde a numeração maior indicou maior relação entre eles.

Os resultados, obtidos pelo tratamento quantitativo do *Alceste*, colocaram em evidência dois eixos estruturadores das percepções sobre QVT dos dirigentes sindicais:

- **Eixo 1 do Discurso**, constituído por três núcleos temáticos: “Empresa Respeitadora de Direitos” (16,49%); “Bom Relacionamento Socioprofissional entre Pares” (11,34%); “Reconhecimento Profissional e Realização Pessoal” (10,31%).

- **Eixo 2 do Discurso**, formado por dois núcleos temáticos: “Salário, Saúde e Benefícios dignos” (36,08%); “Ritmo Adequado e Ambiente Saudável” (25,77%).

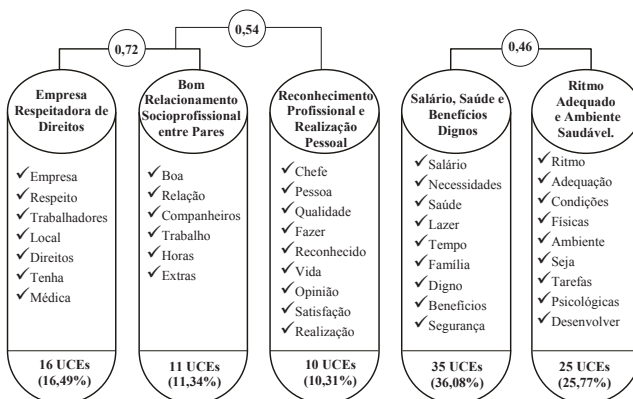


Figura 1

Núcleos temáticos estruturadores do ponto de vista de dirigentes sindicais químicos e metalúrgicos sobre qualidade de vida no trabalho.

Esses resultados desenharam um primeiro cenário empírico para análise e discussão das percepções dos respondentes sobre os fatores que apareceram de modo associado à temática QVT. Todavia, os resultados qualitativos no tratamento do *Alceste* inseriram aspectos fundamentais para a contextualização dos indicadores quantitativos constatados, produzindo uma espécie de efeito gestáltico para interpretação dos resultados.

Núcleos temáticos estruturadores do ponto de vista dos dirigentes sindicais sobre QVT: dimensão qualitativa

Na etapa da análise qualitativa, o *Alceste* identificou as UCE's que correspondem às frases de cada núcleo temático estruturador do discurso dos respondentes.

Quanto ao “Eixo 1 do Discurso” dos dirigentes sindicais sobre QVT, os segmentos de discurso mais representativos, e as palavras mais freqüentes identificadas pelo *Alceste* (antecedidas por #) foram os seguintes: (a) “Empresa Respeitadora dos direitos” : “#Fazer com prazer. #Empresa que #respeita

#trabalhadores, envolvendo salários, bem-estar na segurança. Que seja um #local de trabalho democrático.” ; (b) “Bom Relacionamento Socioprofissional entre Pares” : “Tenha uma #relação com #os #companheiros e #companheiras de forma transparente.”; “O bom relacionamento com # os companheiros de # trabalho e com a chefia”; (c) “Reconhecimento Profissional e Realização Pessoal” : “Na minha #opinião #qualidade de #vida é viver bem, com saúde, com #satisfação e realizações # pessoais.”

No “**Eixo 2 do Discurso**”, os discursos e palavras (#) mais frequentes e representativos foram os seguintes: (a) “Salários, Saúde e Benefícios Dignos”: “#Segurança, higiene conforto, bom #salário, com #saúde, carga horária não estafante, sem exploração, com #dignidade e respeito.” ; (b) “Ritmo Adequado e Ambiente Saudável” : “Ter um #ambiente de trabalho #adequado para o seu exercício no qual #as #condições estruturais, ergonômicas, #físicas, #psicológicas, no qual eu possa #desenvolver o meu trabalho com naturalidade.”

Os resultados de natureza qualitativa, produzidos pelo *Alceste*, complementaram a base empírica para a análise, interpretação e discussão referente à dimensão analítica de QVT.

Núcleos temáticos estruturadores do ponto de vista dos dirigentes sindicais sobre mal-estar no trabalho: dimensão quantitativa

Quanto ao tratamento dos dados pelo *Alceste* (Reinert, 1990) referente ao *corpus* sobre as percepções de mal-estar, o aplicativo gerou, na etapa quantitativa, um conjunto de resultados, possibilitando identificar (Figura 2):

- As informações essenciais (palavras) que constituíram os quatro núcleos temáticos (estruturas mais significantes) que caracterizaram a percepção dos respondentes sobre mal-estar no trabalho e os pesos proporcionais de cada núcleo em relação às UCE's, cuja análise cruzada com a etapa qualitativa possibilitou nomeá-los: “Tratamento Autoritário das Chefias” (17,65%); “Postura Empresarial Desumana” (34,31%); “Jornada Extenuante e Risco para a Saúde” (20,59%); e “Ritmo Acelerado e Assédio Moral” (27,45%).

- Os coeficientes da análise fatorial dos quatro núcleos temáticos revelam o grau de interdependência em uma escala de 0-1. Os valores 0,58 e 0,24 (Figura 2) expressaram os graus de correspondência inter-núcleos temáticos, onde a numeração maior indicou maior relação entre eles.

Os resultados obtidos pelo tratamento quantitativo do *Alceste* colocaram em evidência dois eixos estruturadores das percepções sobre mal-estar no trabalho dos dirigentes sindicais:

- **Eixo 1 do Discurso**, constituído por três núcleos temáticos: “Tratamento Autoritário das Chefias” (17,65%); “Postura Empresarial Desumana” (34,31%); “Jornada Extenuante e Risco para a Saúde” (20,59%).

- **Eixo 2 do Discurso**, formado pelo núcleo temático: “Ritmo acelerado e assédio moral” (27,45%).

Os resultados qualitativos, apresentados a seguir, forneceram um quadro mais completo para a compreensão das percepções dos respondentes sobre a dimensão analítica mal-estar no trabalho da pesquisa.

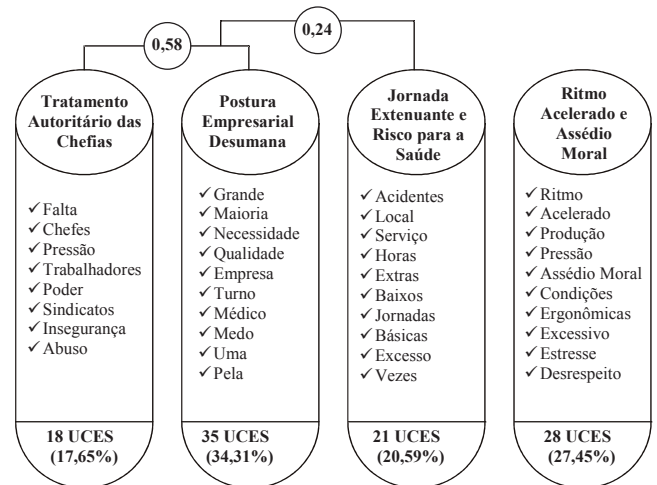


Figura 2

Núcleos temáticos estruturadores do ponto de vista de dirigentes sindicais químicos e metalúrgicos sobre fontes de mal-estar no trabalho.

Núcleos temáticos estruturadores do ponto de vista dos dirigentes sindicais sobre mal-estar no trabalho: dimensão qualitativa

Na etapa da análise qualitativa, o *Alceste* identificou as UCE's que corresponderam às frases, palavras (#) ou segmentos de discurso de cada núcleo temático estruturador do discurso dos respondentes.

Quanto ao “**Eixo 1 do Discurso**” dos dirigentes sindicais sobre mal-estar no trabalho, os segmentos de discurso mais representativos identificados pelo *Alceste* foram os seguintes: (a) “Tratamento Autoritário das Chefias”: “Discriminação no setor de trabalho, abuso de #poder por #chefe de setor.”; (b) “Postura Empresarial Desumana” : “O #medo de ser demitido. Não reconhecimento #pela dedicação e ser como #uma peça descartável.”; (c) “Jornada Extenuante e Risco para Saúde”: “(...) Trabalhadores sendo atingidos por Ler/DORT. Também tenho observado um #excesso de #jornada, indo muitas #vezes além #do estabelecido por lei.”

No “**Eixo 2 do Discurso**” palavras e discursos proferidos com mais frequência na UCE de “Ritmo Acelerado e Assédio Moral” foram: “Ritmo #acelerado. Novas formas de #produção. # Pressão sobre #metas.”; “#Assédio moral no ambiente #trabalho. #Pressão da chefia por mais #produção. #Desrespeito com o trabalhador.”

Assim, os resultados de natureza qualitativa, gerados pelo *Alceste*, complementaram a base empírica para a análise, interpretação e discussão referente à dimensão analítica de mal-estar no trabalho.

Discussão

Este conjunto de resultados forneceu, portanto, elementos de respostas às duas questões da pesquisa (os pontos de vista de dirigentes sindicais químicos e metalúrgicos sobre a QVT e

o mal-estar no trabalho), revelando os traços característicos que marcaram as percepções de dirigentes sindicais metalúrgicos e químicos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as fontes de mal-estar no trabalho nessas categorias profissionais. Esses resultados mostraram aspectos em comuns com outros achados na literatura: (a) sobre QVT (Antloga, 2009; Carneiro & Ferreira, 2007; Ferreira, 2008a; Leite et al., 2009; Magalhães, 2006) no que se refere, por exemplo, ao bom relacionamento socioprofissional entre pares, ao reconhecimento profissional e ao ambiente saudável; (b) sobre mal-estar no trabalho (Ferreira & Seidl, 2009), no que concerne, por exemplo, ao tratamento autoritário das chefias, à jornada extenuante e ao risco para a saúde.

Os resultados da dimensão de “mal-estar no trabalho”, sob a perspectiva dos dirigentes sindicais, mostraram-se intimamente relacionados aos dados da literatura apresentada e podem estar relacionado à morbidade acidentária relacionada pelo Ministério da Previdência (2013). O conjunto da morbidade relacionada ao trabalho segundo esses mesmos dados, pode no caso dos metalúrgicos e químicos estar relacionado com o ritmo intenso, jornadas prolongadas, elevada produtividade, organização do trabalho rígida e opressora e relacionamento socioprofissional. Isso revelou inequívoca convergência com o discurso que os dirigentes expressaram sobre as fontes de mal-estar no trabalho, manifestos em três núcleos temáticos da pesquisa: “Tratamento Autoritário das Chefias” (17,65% das UCEs); “Jornada Extenuante e Risco para a Saúde” (20,59%); “Ritmo Acelerado e Assédio Moral” (27,45%). O conjunto destas UCEs representou 65,69% do discurso global dos dirigentes sobre mal-estar no trabalho, cuja ênfase está na organização do trabalho. A postura empresarial desumana completou o quadro do ambiente corporativo adverso, vivenciado pelos trabalhadores, com 34,31 % de peso nessas respostas. Os relatos dos dirigentes sobre o que ocorre no interior dos locais de trabalho podem fornecer pistas empíricas valiosas sobre possíveis relações de causalidade com as elevadas taxas de incidência concernentes aos três principais tipos de afastamentos do trabalho ocorridos no Brasil segundo a Previdência Social: traumatismos, os DORT e transtornos mentais e comportamentais. (MPS, 2013).

O conceito de QVT, proposto por Ferreira (2006b), em síntese, foi convergente e dialogou com a perspectiva explicitada pelos dirigentes sindicais químicos e metalúrgicos. A noção de QVT sob a ótica dos trabalhadores guarda relação, principalmente, com o eixo estruturado em dois núcleos temáticos do discurso dos dirigentes: “Salário, saúde e benefícios dignos” e o núcleo temático “Ritmo adequado e ambiente saudável”. Esses dois núcleos condensaram o foco central de QVT dos dirigentes, cujo peso no discurso do eixo é de 61,85% da variância global de todo o discurso das UCEs.

Os componentes da conceituação proposta por Ferreira (2006b), em especial as questões relativas ao reconhecimento institucional e coletivo, ao crescimento profissional e ao respeito, constituíram outro eixo que dialogou com o discurso dos dirigentes. Principalmente quando eles enfatizaram em seus discursos: respeito, relacionamento e reconhecimento que são os três núcleos temáticos que tem maior proximidade semântica. Esses três núcleos representaram 38,14% da variância das UCEs:

“Empresa Respeitadora de Direitos”; “Bom Relacionamento Socioprofissional entre Pares”; e “Reconhecimento Profissional e Realização Pessoal”.

As convergências entre o enfoque teórico de QVT e o que pensam os dirigentes, porém, não se efetivam no chão de fábrica, pois o que parece predominar na prática são as vivências de mal-estar no trabalho e os potenciais danos que elas podem produzir, como os casos dos DORT, entre outros, relatados pelos dirigentes sindicais, nos setores da atividade industrial química e metalúrgica.

Os resultados encontrados forneceram bases empíricas para aplicação do que preconiza a Ergonomia da Atividade na medida em que fornece valiosas pistas (ex. fontes de mal-estar no trabalho) para humanizar o contexto sociotécnico de trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e/ou grupo, quanto às exigências das tarefas e das situações de trabalho. Neste sentido, o estudo permitiu, conforme salienta Daniellou (1996), tanto investigar para compreender o objetivo de estudo quanto esboçar sugestões que podem subsidiar a transformação do contexto-problema investigado. Globalmente, os achados reforçaram a importância da construção teórico-metodológica da abordagem intitulada “Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT)”.

Considerações finais

Os dados empíricos obtidos, por meio da aplicação de questionário com dirigentes sindicais, sobre o mal-estar no trabalho, forneceram pistas importantes sobre possíveis relações entre o que relatam os dirigentes sobre mal-estar no trabalho e os principais motivos de afastamento do trabalho divulgados pela Previdência Social. Apontaram também o que os dirigentes consideraram desejável quanto à QVT no que concerne às condições, à organização e às relações socioprofissionais saudáveis no interior das empresas no setor privado.

O trajeto percorrido autorizou a concluir que o objetivo, delineado no início do artigo foi alcançado. Os dados obtidos permitiram, portanto, tanto conhecer as percepções de dirigentes sindicais metalúrgicos e químicos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como as fontes de mal-estar no trabalho nessas categorias profissionais.

Do ponto de vista das contribuições produzidas pela pesquisa, vale ressaltar: o ineditismo do objeto de análise; os dados empíricos obtidos sobre QVT e mal-estar no trabalho com base no ponto de vista de dirigentes sindicais brasileiros, largamente ausentes da literatura científica nas ciências do trabalho e da saúde; os insumos fornecidos aos dirigentes para se repensar as práticas sindicais e se reformular estratégias de intervenção; e subsídios para uma nova agenda de pesquisa nessa temática com dirigentes sindicais de outras categorias profissionais. Entre os limites encontrados na pesquisa e nos resultados gerados coube destacar os seguintes aspectos: o seu caráter exploratório; sua abrangência restrita somente a dois segmentos sindicais / duas atividades econômicas, não autorizando generalização para outras categorias profissionais.

Os resultados mostraram a importância de se combater os focos do mal-estar no trabalho, por meio de políticas públicas

em matéria de Saúde do Trabalhador preventivas. Reforça-se com isso a necessidade de aplicação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), aprovada e publicada em 2011, envolvendo governo, trabalhadores e empresários priorizando a promoção da QVT nas organizações públicas e privadas.

Referências

- Antloga, C. S. X. (2009). *Práticas gerenciais e qualidade de vida no trabalho: o caso das micro e pequenas empresas do setor de serviços de alimentação em Brasília*. (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/7109/1/2009_CarlaSabrinaXAntloga.pdf
- Antunes, R. (2008). Século XXI: a nova era da precarização estrutural do trabalho? In S. Dal Rosso & J. A. A. S. Fortes (Orgs.), *Condições de trabalho no limiar do século XXI* (pp. 13-19). Brasília DF: Época.
- Carneiro, T. L., & Ferreira, M. C. (2007). Redução de jornada melhora a qualidade de vida no Trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 7, 131-158.
- Codo, W. (2006). *Educação: carinho e trabalho*. (4ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Daniellou, F. (1996). Questions épistémologiques autour de l'ergonomie. In F. Daniellou (Org.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques* (8ª ed. pp. 1-17). Toulouse: France.
- Ferreira, M. C. (2006a). *Ofurô corporativo*. Recuperado de <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256395632.59-arquivo.pdf>
- Ferreira, M. C. (2006b). Qualidade de vida no trabalho (QVT). In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.), *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 219-222). Porto Alegre: UFRGS.
- Ferreira, M. C. (2008a). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 83-99.
- Ferreira, M. C. (2008b). Chegar feliz e sair feliz do trabalho: Aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão* (pp. 40-53). Curitiba PR: Juruá.
- Ferreira, M. C. (2012). *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: Paralelo 15.
- Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: O descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319-327.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores-fiscais da previdência social Brasileira*. Brasília: Edições LPA.
- Ferreira, M. C., & Seidl, J. (2009). Mal-estar no trabalho: Análise da cultura organizacional de um contexto bancário Brasileiro. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(2), 245-254.
- Jacques, M. G., & Codo, W. (Orgs.). (2007). *Saúde mental & trabalho: leituras*. (3ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Laville, A. (1977). *Ergonomia*. São Paulo: EPU.
- Leite, J. V., Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2009). Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 109-123.
- Machado, J., Soratto, L., & Codo, W. (Orgs.). (2010). *Saúde e trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa. O Ntep e a Previdência Social*. Petrópolis: Vozes.
- Magalhães, G. F. O. (2006). *O sorriso que o relógio transforma em dor. Custo humano da atividade, estratégias de mediação e qualidade de vida no trabalho de camareiras de hotel*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de http://www.madalenaramos.com/HTML/o_sorriso_que_transforma_em_dor.pdf
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Ministério da Previdência Social (MPS). (2013). *Saúde e segurança ocupacional. Estatísticas*. Recuperado de www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=39
- Montmollin, M. (1990). *L'ergonomie*. Paris: Editions La Découverte.
- Reinert, M. (1990). Alceste. Une methodologie d'analyse des donnees textuelles et une application. *Bulletin de Methodologie Sociologique*, 26, 24-54.
- Schaff, A. (1990). *A sociedade informática*. São Paulo: Brasiliense.
- Todeschini, R., & Codo, W. (Orgs.). (2009). *O novo seguro acidente e o novo FAP*. São Paulo: LTR.

Remígio Todeschini, Doutorando do programa de pós-graduação de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações e pesquisador colaborador do Laboratório de Psicologia do Trabalho da Universidade de Brasília. Endereço para correspondência: UNB – Edifício Office Center – Bloco B – Sala 301, SGAS 915 – Lote 71, CEP – 70390.150 – Brasília – DF

Telefones: (61) 3307-3253 e (61)9184-2758. Email: remigiotodeschini@yahoo.com

Mário César Ferreira, Doutor em Ergonomia pela Ecolo Pratique des Hautes Etudes (EPHE), França, pós-doutorado em Ergonomia Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho pela Université Paris 1, Sorbonne, França, é professor associado II no Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Email: mcesar@unb.br