

# PROCESSOS DE TRABALHO DA ASSISTENTE SOCIAL NA PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES EM UMA EMPRESA PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL

Claudia Conceição  
*Graduada em Serviço Social*

Thiago Bazi Brandão  
*Professor e Doutor em Política Social*

## RESUMO

Este estudo surge após observação de pesquisas, bem como na experiência dos autores com o estágio supervisionado e o trabalho de conclusão de curso, onde se percebeu uma atuação importante do trabalho da assistente social que faz parte do programa de Qualidade de Vida de uma empresa pública. O Programa de Qualidade de vida tem como objetivo a satisfação dos trabalhadores, assim como o bem-estar e a promoção de saúde no meio corporativo, trazendo benefícios e produtividade para ambas as partes. Vai ser ressaltada, também, a contradição em relação ao programa de qualidade de vida no ambiente de trabalho e a ação da assistente social no enfrentamento das relações entre chefias, trabalhadores e a correlação de força. Os resultados deste trabalho indicam a necessidade de maior investimento na continuação do programa com um olhar mais crítico trabalhando de forma preventiva, pois isso iria acrescentar positivamente no trabalho da equipe multiprofissional e na qualidade de vida dos empregados. Sugere-se por fim, que as ações do PQVT sem ações permanentes numa perspectiva de participação dos trabalhadores na gestão e planejamento do programa.

**Palavras- Chave:** Qualidade de Vida, Trabalho do Assistente Social, Empresa Pública

## **ABSTRACT**

This study arises after observation of research, as well as in the experience of the authors with the supervised internship and the work of completion of the course, where it was perceived an important performance of the work of the social worker that is part of the Quality of Life program of a public company. The Quality of Life Program aims at employee satisfaction, as well as well-being and health promotion in the corporate environment, bringing benefits and productivity to both parties. It will also be emphasized the contradiction in relation to the program of quality of life in the work environment and the action of the social worker in coping with the relations between managers, workers and the correlation of strength. The results of this work indicate the need for greater investment in the continuation of the program with a look but critical working preventively, because this would add positively to the work of the multidisciplinary team and in the quality of life of employees. Finally, it is suggested that the actions of the PQVT without permanent actions from a perspective of participation of workers in the management and planning of the program.

### **Keywords**

Quality of Life, Social Worker Work, Public Company

### **Introdução**

Este artigo tem como objetivo analisar os processos de trabalho do assistente social na promoção de qualidade de vida de trabalhadores de uma Sociedade de Economia Mista, no Distrito Federal. Em seu objetivo específico, tem-se por finalidade mapear as principais ações que compõem a atuação da assistente social. Busca-se também compreender o histórico acerca da qualidade de vida no trabalho e o posicionamento adotado pela Empresa no que diz respeito ao programa de qualidade de vida no trabalho.

O estudo é de importante relevância já que se trata de um ambiente onde a maioria das pessoas passa a maior parte do seu tempo. No trabalho, há muitas cobranças, pressão e estresse, em que decorrem diversos problemas

de saúde correlatos. Neste contexto, o assistente social em equipes multidisciplinares tem a competência de trabalhar preventivamente.

Esse estudo é de natureza qualitativa segundo Cassel (1994) e tem por objetivo estudar determinado grupo social, considerando o contexto e as características com um caráter mais exploratório estimulando o pensamento livre dos entrevistados. A tipologia é bibliográfica por utilizar-se de artigos, textos, livros para entender o histórico do assunto tratado. A pesquisa de campo e estudo de caso são colocados para entender e qualificar o conteúdo acerca da temática de QVT e os processos de trabalho do assistente social dentro da empresa.

## 1. AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

De acordo com Marx (1985), o trabalho é a forma como o homem se comunica com o mundo, com o objetivo de satisfazer suas necessidades, o autor coloca que é preciso situar historicamente a formação econômica do trabalho (escravista, feudal e capitalista) e as diferentes relações de produção.

Marx (1985) aborda também o fato de que o trabalhador tem que se sentir livre com autonomia da sua força de trabalho, mas isso não acontece tendo assim que vender a sua mão de obra como uma maneira de sobrevivência e reivindicar os direitos muitos vezes violados.

O trabalho é uma maneira de socialização e muitas vezes são obscurecidas pelo sistema capitalista que só vê a prática social na troca e venda da mercadoria esquecendo quem a produz. “Atividades produtivas qualitativamente diferentes são dispêndios produtivos de cérebro, músculos, nervos, mãos, entre outros, humanos, e nesse sentido são ambos os trabalho humano.” (MARX, 1985, p.51).

O trabalho já era social na sociedade escravista e feudal igual no capitalismo, à única diferença é que os escravos e servos tinham consciência de que aquilo que eles produziam era apropriado por outras pessoas. Já no sistema capitalista, essa relação não é tão transparente e a classe assalariada não tem noção daquilo que é produzido.

Assim a relação de trabalho com o homem vai além da mercadoria, é a mutação histórica crescente de acordo com cada época, tanto política, cultural, mas principalmente social já que é um processo indispensável para sociedade e vai além da questão de sobrevivência e a forma como cada pessoa se comunica com as próprias necessidades.

Marx (1985) reforça a relação do homem com a natureza, e a necessidade de produção e reprodução é que isso se transforma de acordo com cada sociedade, fazendo com que cada população tenha um modo diferente de relações sociais ao proporcionar diversas formas de produção e de desenvolvimento da força produtiva.

Para Antunes (2010) o sistema *just-in-time* causou uma profunda precarização nas condições de trabalho, já que era um programa voltado só para a lucratividade e produtividade com um formato neoliberal, causando na vida da classe trabalhadora muitos acidentes de trabalho e óbito. Outros aspectos são os adoecimentos laborais, lesões e transtornos mentais.

A flexibilização e informatização tornam as condições e os mecanismos do trabalho um processo pautado na pressão psicológica com um único objetivo de aumentar a produtividade. Por outro lado, Antunes (2010) destaca uma parcela da classe trabalhadora que começa a ocupar outra modalidade de condições de trabalho que tem menos tecnologia e jornadas mais extensas, com uma maior insegurança e vulnerabilidade.

Antunes (2002) ainda destaca que, para entender as novas formas de trabalho, atualmente, precisa de um olhar mais ampliado, observar a totalidade do homem e da mulher que vende a sua força de trabalho na condição de assalariado tanto no trabalho individual quanto no coletivo. É necessário conhecer as diversas características da nova conformação da classe de trabalho que inclui os trabalhos estáveis e precários, assim como os agentes homens, mulheres, jovens e idosos os incluídos e excluídos nesse processo de internalização do capital.

O sentido do trabalho vai de acordo com a realidade social construída por cada sociedade e as variáveis de cada momento histórico que o trabalho teve, passando por cada face da vida do homem, desde a infância à vida adulta se adaptando as diferentes situações sociais importantes.

Antunes (2002) coloca que é preciso enxergar uma vida com sentido tanto na vida pessoal como no trabalho, só assim existirão os momentos de realização, emancipação e tempo livre para existirem como um ser social.

## 2. Conceitos de Qualidade de vida no trabalho

Diante da importância de estudos sobre a Qualidade de Vida no trabalho, muitos pesquisadores se interessaram por essa temática de estudo. De acordo com Carvalho (2009), o trabalho de Walton sobre QVT é uma grande influência porque abrange categorias como compensação justa, produtividade, socialização, organização e relevância social no trabalho assuntos que são muito adotados no meio organizacional.

Limongi-França (2008) conceitua QVT como a condição humana e a ética no trabalho de como o ambiente físico está relacionado à produtividade no trabalho e a como os empregados se sentem importantes no rendimento, relacionando todos os componentes como saúde e segurança no trabalho.

A contribuição de Hackman e Oldham (1975) está ligada à satisfação profissional e produtividade que geram benefícios no trabalho concluído, como remuneração e quando atingir metas ou cargos superiores.

Ressalta-se o Job Diagnostic Survey – JDS (Levantamento do Diagnóstico do Trabalho). O JDS operacionaliza o modelo teórico que propuseram o que possibilita verificar, a partir das atividades que compõem um determinado trabalho, se este necessita ser reestruturado com vistas à melhoria da produtividade e o aumento da motivação do funcionário (HACKMAN; ALDHAM, 1975, p.107).

Oliveira e Limongi-França (2005) relatam que a Qualidade de Vida no Trabalho é um cenário recente no Brasil, muitos empregadores não acreditam ser necessário a implantação e ações dessa relevância, sempre deixando pra segundo plano os investimentos neste segmento. “Defendem que, em teoria, qualquer investimento em QVT deve acarretar melhorias no desempenho do empregado, refletindo na produtividade e no faturamento da empresa” (MONTEIRO *et. al.*, 1999, p.109).

Qualidade de Vida no Trabalho tem sido tratada com base em diferentes perspectivas analíticas expressas, ao longo do tempo, por distinções baseadas em: pressupostos norteadores, visão de ser humana, concepção de trabalho, diversidade de indicadores e enfoque de gestão. Em sua revisão, apontam estas distinções dos interesses das organizações e dos indivíduos (FERNANDES, 1996); saúde, estilo de vida e ambiente de trabalho (SIGNORINI, 1999); conflitos decorrentes das relações interpessoais (BOM SUCESSO, 2002); saúde mental, condições, organização e relação de trabalho (SAMPAIO, 2004); escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e fatores críticos de gestão (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.80).

Limongi-França (2008) esclarece que o crescimento pessoal e organizacional no Brasil tem um aspecto biopsicossocial, que a saúde do trabalhador tem que ser avaliada com cuidado para um clima agradável dentro da organização.

Sendo assim, a concepção de Qualidade de Vida do Trabalho vem se modificando e evoluindo para “uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho que inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal” (LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES, 2005, p.166).

Na importante concepção de Fernandes (1998), no Brasil a prática da QVT tem um caráter parcial e um crescimento gradativo para o ambiente de trabalho e seus administradores.

Fernandes (2009) fala que a questão da QVT vai além do ambiente de trabalho; é algo espiritual, social, emocional, e pode transformar a organização em um lugar mais humanizado, empático e leve, trazendo resultado saudável para a empresa e para a vida das pessoas que estão envolvidas.

Nesta definição fica evidente que a Qualidade de Vida no Trabalho deve partir de ações de cunho gerencial visando aprimoramento tecnológico do ambiente de trabalho, além de melhoramento nas áreas de recursos humanos, planejamento estratégico, produção e

bem-estar do trabalhador, para o que devem concorrer diferentes paradigmas: ergonomia (adaptação do trabalho aos seres humanos), abordagens clínico-verbais (comunicação e informação para casos médicos, por exemplos), distúrbios osteomoleculares relacionados com o trabalho (tendinites, etc.), fatores psicossociais (recuperação, proteção e promoção da saúde), detecção dos agravos à saúde relacionados com o trabalho, legislação e programas de segurança e saúde dos trabalhos, ciclos de trabalho, entre outros (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.149).

Assim Limongi-França (1995) percebe que o termo de Qualidade de Vida ganha cada vez mais destaque no espaço de trabalho, que as organizações estão entendendo a complexidade e importância da temática, que o bem-estar no ambiente de trabalho só traz benefícios para ambas as partes.

Um grande indicador que incentiva as organizações tem o programa de Qualidade de Vida:

Ação social e ecológica da empresa, atividades esportivas, culturais e de lazer, ausência de insalubridade, ausência de preconceitos, autonomia no trabalho, capacitação múltipla para o trabalho, carreira, comprometimento dos empregadores, condições gerais de trabalho, conforto do ambiente físico, crescimento como pessoa, em função do trabalho, direitos legais garantidos, distribuição justa de rendimentos entre os cargos, educação no relacionamento, esperança de continuidade na empresa, estabilidade no emprego, estima por parte dos colegas, imagem da empresa na sociedade, infância, imparcialidade nas decisões gerenciais, informação sobre o que deve ser feito, jornada de trabalho, liberdade de expressão, longevidade, nível cultural dos empregadores, nível cultural dos empregados, padrão geral de saúde dos empregadores, privacidade para trabalhar, proteção do patrimônio da empresa, alimentação fornecida pela empresa, salário, seguro de vida, valorização dos serviços pelos outros setores e vida pessoal preservada (SAMPAIO, 2004, p.127).

Para Walton (1973) e Fernandes (1996), a integração da equipe na organização, os relacionamentos e o senso comunitário são um fator que só agrega valores positivos para os funcionários e as empresas.

Fernandes (1996) discorre sobre a importância da carreira profissional para QVT, de como o plano de carreira pode ser desenvolvido ao gerar uma qualificação para a empresa que vai ter um empregado dedicado e feliz com suas competências e entendendo a sua valorização dentro do espaço. A QVT é um método que só incentiva no crescimento pessoal e profissional mostrando a importância da participação de ambas às partes.

Dentro de todos esses conceitos, há o processo de trabalho e precarização da mão de obra; o pensamento de dois psicólogos Hackman e Oldhan (1975) e de Walton (1973) relacionam o trabalho com a qualidade de vida, autonomia do trabalhador na execução de suas tarefas colocando em prática a liberdade e independência nas relações de trabalho.

Tanto o autor Walton (1973) quanto os autores Hackman e Oldham (1975) são alguns dos estudiosos utilizados na pesquisa com a temática de Qualidade de Vida do Trabalho.

No modelo de Walton (1973), há a divisão de oito categorias em que se colocam os pontos principais os quais merecem destaque dentro da organização. Os conceitos são os seguintes descritos por Walton: compensação justa e adequada, segurança e saúde nas condições de trabalho, oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento da capacidade humana, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho, trabalho e os espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida.

Conforme Walton (1973), as condições de trabalho estão ligadas às jornadas, às horas que são cumpridas pelos empregados, à garantia de horas extras, à estrutura física da organização que pode minimizar os acidentes e doenças potencializando o bem-estar no trabalho.

Oportunidade futura para crescimento e segurança continuada e bem destacada por Walton (1973) como um conceito que aborda o desenvolvimento, aplicação futura, oportunidades de progresso e segurança. Que se refere à carreira no emprego de como são desenvolvidas as atividades e novos conhecimentos adquiridos.

Walton (1973, p.15) relata que a Integração social na organização do trabalho é de fundamental importância para a produtividade. “Desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de

organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho”.

Aspectos como ausência de preconceito, igualitarismo, grupos preliminares, senso comunitários e abertura impessoal são considerados muito importantes dentro das organizações. O respeito ao diferente gera qualidade de vida.

Outro conceito abordado por Walton (1973) é o Constitucionalismo na organização do trabalho, que está relacionado aos direitos e aos deveres dos trabalhadores, aspecto como privacidade, liberdade de expressão, equidade e processo justo estão ligados à qualidade de vida no trabalho, pois dá confiança aos funcionários nas relações com o colega de trabalho e chefia.

Walton (1973) destaca o Trabalho e o espaço total de vida, que a organização tem um poder grande nas relações familiares dos trabalhadores. Isso pode ter um sentido positivo ou negativo. A relação de jornada de trabalho tem que ser algo justo, tem que existir um equilíbrio nas atividades, que se tenha tempo para o lazer e para a família.

Por fim, Walton (1973) explica acerca da relevância social do trabalho na vida, a questão da autoestima é um fato muito importante. A empresa deve assumir o papel de responsável para não gerar uma desapropriação da carreira de trabalho.

Todos os conceitos citados acima por Walton (1973) servem para avaliar ou implantar o programa de qualidade de vida no trabalho nas organizações, sendo um dos métodos mais qualificados e abrangentes dessa temática.

A abordagem de Hackman e Oldham (1975) também norteou o instrumental da pesquisa, pois tem conceitos muito interessantes para as relações de trabalho como: dimensões básicas do trabalho, estados psicológicos críticos e resultados pessoais de trabalho.

Hachman e Oldham (1975) destacam a Dimensão de estados psicológicos críticos que é dividida em cinco dimensões: variedade de habilidade, identidade da tarefa, significado das tarefas, autonomia, *feedback* do próprio trabalho (intrínseco).

Todos esses aspectos estão ligados às relações de trabalho, e como as atividades são realizadas e identificadas pelo trabalhador, assim como a liberdade e independência no ambiente de trabalho e informações relacionadas

à execução do serviço. Algo muito importante para a produtividade da organização.

De acordo com Hachmam e Oldham (1975) a dimensão de resultados pessoais do trabalho se refere à produtividade e aos índices de absenteísmos e *turnover* (rotatividade de pessoas) na percepção dos empregados.

Satisfação geral com o trabalho, motivação interna e satisfação específica são temas que avaliam como o empregado fica feliz quando realiza uma função corretamente e quando acontece o contrário, como o prejuízo à produtividade e à autoestima. Também existe uma satisfação específica relacionada à segurança no trabalho, a compensação justa, ao companheiro de trabalho e a capacidade de crescimento dentro da organização.

O histórico de como o trabalho se construiu e como ele está sempre em transformação mostra muitas vezes essa relação de como o trabalhador se encontra sempre na parte de precarizações das uniões; Hackmam e Oldham (1975) vêm mostrar que é preciso ter um olhar mais sensível nessas relações de trabalho e produção.

Em contrapartida também é preciso entender outro ponto de vista crítico como salienta Ferreira (2011): as atividades da QVT não têm que ser algo emergencial e passageiro como uma forma de resolver o problema por algumas horas, como se fosse uma medicação para aliviar a dor. Contextualizado conforme o autor, como um QVT assistencial (Oforô Corporativo), mas como algo que enxergue o contexto e as causas reais dos problemas. Os problemas estão relacionados às condições de trabalho, à execução de tarefas muitas vezes não compatível com as exigências e relações sociais de trabalho são pontos fundamentais que precisam ser observados.

É preciso observar as abordagens e a hegemonia para enfrentar as causas reais e mais profundas do mal-estar dos trabalhadores, em uma perspectiva de impactos e do processo de reestruturação produtiva dentro de uma organização contemporânea, para que possa agregar realmente qualidade de vida aos trabalhadores. Alguns autores colocam que existe uma grande distância entre o discurso e a prática, os gestores agem no imediatismo e os investimentos de médios e curtos prazos são esquecidos colocados assim os

programas de qualidade de vida total em segundo plano e valorizado um QVT assistencialista e não algo preventivo.

De acordo com o pensamento de Ferreira (2011), há três perspectivas de análise da QVT assistencialista. O foco no individual em que o trabalhador é responsável por sua qualidade de vida e deve-se adaptar ao ambiente organizacional hostil não indo nas fontes concretas dos problemas é problemático, assim como o caráter assistencial que desempenha uma função de natureza compensatória, um papel apenas curativo com o objetivo de tratar por algumas horas e não eliminar e a ênfase na produtividade cujas metas devem ser alcançadas de qualquer jeito.

Ferreira (2011) destaca que as diversidades das atividades é algo louvável e positivo para as empresas, mas o QVT é mais que isso e realmente entende o problema. As empresas precisam observar o programa por um olhar preventivo e para isso o autor coloca dois pontos que precisam ser mudados: a mentalidade dos modelos de gestão de trabalho e o resgate do papel ontológico do trabalho na construção coletiva e individual.

A ótica em QVT preventiva impõe ter como foco a remoção de indicadores críticos que geram mal-estar nos contextos de produção. Para tanto, é necessário atuar em três dimensões interdependentes: nas condições, na organização e nas relações sociais de trabalho. Além disso, é crucial conceber QVT como uma tarefa de todos (e não uma responsabilidade exclusivamente individual) e uma busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (e não no foco exclusivo da produtividade) (MENDES; FERREIRA, 2004, p.341).

A prática da QVT deve preconizar a valorização do trabalhador, estimular a criatividade, reconhecer sempre o individual e o coletivo com decisões que priorizem o bem-estar de todos os envolvidos, assim como a implantação do programa que deve ser algo sólido com compromisso dos dirigentes, gestores com profissionais especializados e contando com o apoio intersetorial e sindical.

Ferreira (2011) tem um ponto de vista sobre a QVT no setor público que muitas vezes as equipes multiprofissionais aderem ao “ofurô corporativo” como

uma forma de buscar uma responsabilidade, compromisso e mudança na gestão e acaba praticando o “ofurô” por falta de opção ou uma maneira metodológica e teórica, porque a cultura organizacional não desenvolve política nem programa com base no diagnóstico na real causa do problema.

O real problema é quanto a pratica de QVT que só se resume ao assistencialismo e acaba se agravando mais quando as causas reais dos problemas permanecem intocáveis. É importante destacar que quando os empregados não são chamados para expressarem a sua opinião em relação às atividades principalmente os que trabalham na gestão esse programa acaba se distanciando ainda mais do verdadeiro objetivo. As ações de QVT devem estar articuladas à política de gestão organizacional e com as áreas de vigilância, assistência e promoção à saúde dentro de um contexto organizacional.

Ferreira (2011) deixa muito claro que a separação entre o planejamento e a execução tem um efeito nocivo. Essa relação promove uma clivagem colocando também como uma divisão do trabalho e um exercício do poder das corporações. Assim ele coloca duas reflexões sobre o programa de Qualidade de Vida no Trabalho:

Em primeiro lugar porque, embora os seus fundamentos científicos sejam essenciais, eles não são per si suficientes para a sua produção. Em segundo lugar, porque a implantação de uma política e de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho só pode ser obra da capacidade criadora individual e coletiva dos membros de uma organização (FERREIRA, 2011, p. 281).

Assim é preciso entender que o programa de qualidade de vida dentro do contexto organizacional tem que ir além das discussões teórica sobre os problemas de mal-estar. É fundamental que a prática busque os mesmos objetivos e que os gestores façam parte dessa política ao ser uma criação individual e coletiva de benefícios que possam ser vistos no cotidiano de trabalho.

### **Resultados da Pesquisa**

Para analisar em um contexto específico os limites e possibilidades de um programa de QVT foram realizadas entrevistas com assistente social e sete

trabalhadores de uma empresa pública. Com perguntas relacionadas as atividades e como o programa se encontra atualmente.

Primeiramente será abordada a entrevista realizada com a assistente social:

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho é composto por uma equipe multiprofissional como colocando pela assistente social, o serviço social da sede faz parte desse grupo que planeja, elabora e coordena algumas atividades mais de perto como no caso da doação de sangue e medular óssea realizada todos os anos.

São muito positivos e apresentam excelente efetividade, com ótimos resultados na Prevenção de Doenças, na melhoria da Saúde e bem estar geral dos Empregados (as), na Motivação para o Trabalho e Valoração de todos os usuários. A assistente social fala com bastante convicção dos pontos positivos que a efetividade das ações tem resultados muito importantes na prevenção de doenças e na saúde e bem estar dos empregados promovendo uma maior valorização e socialização das pessoas que ocupam aquele espaço de trabalho.

A opinião dos empregados e de fundamental importância para a valorização do programa dentro da empresa, a entrevista realizada abordo ponto muito interessantes.

(E2) apontou que os pontos positivos são a Interação social, saúde mental, socialização, valorização profissional, desestresse e motivação para o trabalho. (E3) destacou que o Aumento de produtividade, redução de estresse no âmbito profissional e familiar são muito positivos. Já para (E4) Garantir uma força de trabalho saudável e conseqüentemente produtiva que tem toda relevância no ambiente de trabalho.

Uns dos objetivos dessa pesquisa e entender a opinião dos empregados em relação ao programa, o ponto de vista de quem participava das ações. É possível ver nessa questão o quanto os empregados valorizam a realização das atividades colocando os benefícios para todos que participa.

A entrevista revela que 90% dos empregados apontam como ótima as ações de relaxamento para evitar as doenças ocupacionais, atividade como ginástica laboral, massagem relaxante, ioga entre outras são ações principais no rol de atividade proposto pelo Programa de Qualidade de Vida do Trabalho da Empresa. O programa passou por uma época que promovia ações com mais

frequência, os entrevistados nesta pesquisa são pessoas que participaram assiduamente das atividades e enxergam uma mudança na qualidade de vida e saúde das pessoas que estava presentes.

De acordo com o levantamento realizado 70% dos entrevistados empregados apontam que estão satisfeitos com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na atualidade. O programa passou por algumas mudanças nos últimos tempos, pois muitas ações não são mais realizadas com a coordenação da empresa e sim pelo plano de saúde da Empresa.

Essa mudança fez com que algumas atividades não fossem mais realizadas, como por exemplo, o coral, a massoterapia, o ioga, entre outras, devido a falta de verba e de interesse. Ainda existem alguns programas como o de falha humana e dependência química que são realizados pela assistente social.

### **Considerações Finais**

Em virtude da pesquisa realizada que envolve os processos de trabalho do assistente social na promoção de qualidade de vida dos trabalhadores em uma empresa pública é importante destacar alguns pontos.

De acordo com o conteúdo abordado na pesquisa, entende-se que o debate sobre as principais mudanças no mundo do trabalho é algo amplo que vêm se modificando com o passar do tempo, que as precárias condições de trabalho dão voz para os trabalhadores buscarem melhores condições e reivindicarem seus direitos.

Fazendo o conceito de qualidade de vida no trabalho ter certa relevância para o mundo do trabalho, trazendo assuntos e aspectos que fazem todo sentido dentro desse ambiente. Em contrapartida, existe toda uma crítica em relação ao programa de qualidade de vida no trabalho relacionado à (oforô corporativo) que coloca em prática e um QVT emergencial que não enxerga as causas reais dos problemas.

Assim, o assistente social também é solicitado dentro dessa temática para atuar nessa relação entre empregador e empregado, buscando articulação com os movimentos dos trabalhadores e contribuindo na participação efetiva nas atividades propostas. Uns dos pontos principais desse trabalho é o histórico do serviço social nas empresas, essa discussão coloca as mudanças sofridas com reestruturação produtiva no ambiente trabalho e como o

assistente social é solicitado para elaboração de políticas e prevenção que visem a melhora da qualidade de vida dos empregados.

A abordagem de serviço social acontece com a coordenação de alguns programas como reabilitação profissional e falha humana, a atuação e de orientação, acompanhamento e apoio aos empregados e familiares. É possível enxergar até onde o serviço social pode ir dentro de cada espaço ainda mais agora com a interrupção de algumas atividades do PQVT, onde a assistente social perde esse espaço de atuação.

Na entrevista realizada com os empregados sobre o programa de qualidade de vida no trabalho mostra que as atividades feitas agradavam uma maioria, já que maioria dos entrevistados participou assiduamente das ações. Entende-se também que as relações sociais são de fundamental importante já que a grande parte diz se ótimo os relacionamentos.

É interessante observar que os empregados entendem a importância do PQVT por aspectos como interação social, valorização profissional e aumento de produtividade entre outros e como a interrupção de algumas atividades teve um impacto negativo como prejuízo no clima organizacional, cansaço físico e mental, e foi uma grande perda apontada pelos próprios empregados.

De acordo com o estudo realizado nesta pesquisa, leitura e observação sobre o tema, percebe-se que é preciso um olhar mais crítico sobre a temática de qualidade de vida do trabalho e mais estudos que tragam uma percepção específica de QVT preventivo. O programa de qualidade de vida no trabalho da Empresa é mais voltado para um “forô corporativo” como já citado no trabalho.

Os resultados deste trabalho indicam a necessidade de maior investimento na continuação do programa com um olhar mais crítico trabalhando de forma preventiva, pois isso iria acrescentar positivamente no trabalho da equipe multiprofissional e na qualidade de vida dos empregados. Sugere-se por fim, que as ações do PQVT sem ações permanentes numa perspectiva de participação dos trabalhadores na gestão e planejamento do programa.

## Referências

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. RAC, Curitiba, v.13, Edição Especial, art. 8, p.121-138, Junho, 2009.ELETROBRÁS/ELETRONORTE. Disponível em: <http://agencia.eletronorte.gov.br/> . Acesso em 5 de Maio 2020.

FERNANDES, C H; ROCHA, S S; VENDRAME, F C; SARRACENI, J M; VENDRAME, M C R. Qualidade de Vida no Trabalho: uma vantagem competitiva. Lins – SP, 2009.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) uma experiência brasileira. Revista de Administração, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988.

FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no Trabalho: Como medir para melhora. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.; 1996.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Um abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições LPA, 2011.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>.

LIMOGI FRANÇA, A C.; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_, A. C. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. Ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_, A. C. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.

MARX, K. O Capital Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

SAMPAIO, Jader dos Reis. Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. Ed, 2004.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

