

RESENHA

Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-Industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-Industrial.** São Paulo: Atlas, 2004.

Anderson Przybyszewski Silva¹

Rita Adriana Gomes de Souza²

RESUMO

O livro *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-Industrial*, trata da questão da qualidade de vida no trabalho, perpassando pelas escolas de pensamento denominadas como: socioeconômica; organizacional e condução humana no trabalho. A obra traz como escopo principal o conjunto de práticas e percepções relativas à gestão da qualidade de vida nas empresas, objetivando identificar as interfaces da gestão da qualidade de vida no trabalho na administração de empresas. A hipótese é de que práticas, valores e percepções observáveis sobre QVT, demonstram a emergência de uma nova e complexa competência gerencial.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no trabalho. Gestão. Competência Gerencial.

ABSTRACT

The book *Quality of Life at Work: concepts and practices in companies in the Post-Industrial society*, deals with the issue of quality of life at work, covering schools of thought called: socioeconomic; organizational and human conduct at work. The main scope of the work is the set of practices and perceptions related to quality of life management in companies, aiming to identify the interfaces of quality of life management at work in business administration. The hypothesis is that observable practices, values, and perceptions about QWL demonstrate the emergence of a new and complex managerial competence.

Keywords: Quality of Life at work. Management. Managerial Competence.

¹ Doutorando em Saúde Coletiva – UFMT.

² Professora Doutora - Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva UFMT

Credenciais da autora³:

Ana Cristina Limongi-França é Professora de graduação, pós-graduação, orientadora e atividades relacionadas. Linha de Pesquisa: Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, Gestão de Pessoas, Ergonomia, Comportamento Organizacional. Senior no Depto de Engenharia de Produção da Escola Politécnica Titular Aposentada e ex Pró-reitora da Universidade de São Paulo/USP e outras Universidades. Psicóloga Organizacional e do Trabalho. Mestre, Doutora e Livre-docente. Autora dos Livros Qualidade de Vida no Trabalho, Psicologia do Trabalho, Stress & Trabalho, Práticas de Recursos Humanos, Comportamento Organizacional. Trabalhou no Serviço Social da Industrial, Sistema Financeiro. É conselheira da Associação Brasileira de Qualidade de Vida, foi presidente da Associação Brasileira de Medicina Psicossomática. É acadêmica da Academia Brasileira de Qualidade e Academia Paulista de Psicologia, membro Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho SBPOT, RIPOT e da Rede Lusófona. Participante do CPCL /Harvard Business School, Professora Fundação Vanzolini. Professora convidada nas Universidades Eduardo Mondlane e Universidade Politécnica em Moçambique e Universidade Del Valle, Colombia. Fundadora do Núcleo de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho e Rede GQVT. Head da Insight RH e Saúde Ocupacional. Atuou no Fórum Inter-religioso SESP. Coordenadora da Fundação Instituto de Administração.

³ <http://lattes.cnpq.br/1863386276344238>

A obra de Limongi-França (2004), *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*, toca em uma questão preponderante e muito contemporânea. É perceptível desde as primeiras linhas a ideia da autora reside em sistematizar as contribuições científicas mais relevantes no que se refere a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.

O livro foi organizado didaticamente em capítulos, sendo eles: introdução, delineamento das escolas de pensamento, fatores críticos, discussões de resultado e conclusões seguidos pela prestigiosa bibliografia utilizada.

Em face da introdução a autora com muita propriedade se detém a esmiuçar o percurso formativo da obra, perpassando metodologicamente pelos objetivos da pesquisa, questões norteadoras, formulação de hipóteses. Convém ressaltar que, para além do objetivo geral a autora enfatiza alguns desdobramentos tais como:

“avaliar conceitos e percepções sobre fatores críticos, analisar as possibilidades de uma nova competência especializada em QVT e por fim, propor um modelo de gestão avançada que incorpore novos padrões de informação e comunicação sobre a nova competência identificada em QVT.”

(LIMONGI-FRANÇA, 2004. p.18)

No primeiro capítulo intitulado Escolas de pensamento em qualidade de vida no trabalho, Limongi-França faz um resgate em torno da definição do termo QVT, e assegura com veemência que historicamente, o que se observa nas empresas-indústrias, especificamente relacionado a QVT, é a existência de medidas paliativas e pontuais, majoritariamente com o escopo de eximir o empregador de alguma forma de sanção criminal ou administrativa.

Limongi-França (2004) afirma que é oportuno mencionar a preponderância da qualidade de vida no trabalho, necessitando pensar em larga escala que a qualidade de vida envolve uma série de necessidades e fatores.

“Muitos são os fatores desencadeadores de ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). “As demandas de qualidade de vida não são aleatórias. Elas pressupõem necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal e da sobrevivência da espécie.”. (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 21)

Há ainda, neste primeiro capítulo a citação de que na última década do século passado, foi preponderante para ampliar a discussão sobre alguns temas tais como: responsabilidade social, envelhecimento da população e desenvolvimento sustentável. Outro aspecto que carece menção neste capítulo inicial, é o delineamento de alguns fatores desencadeadores de QVT, que são típicos na sociedade pós-industrial:

- a) Vínculos e estrutura da vida pessoal: família, atividades de lazer e esporte, hábitos de vida, expectativa de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate a vida sedentária, grupos de afinidades e apoio;
 - b) Fatores socioeconômicos: globalização, tecnologia, informação, desemprego, políticas de governo, organizações de classe, privatização de serviços públicos, expansão do mercado de seguro-saúde, padrões de consumo mais sofisticados;
 - c) Metas empresariais: competitividade, qualidade do produto, velocidade, custos, imagem corporativa;
 - d) Pressões organizacionais: novas estruturas de poder, informação, agilidade, corresponsabilidade, remuneração variável, transitoriedade no emprego, investimento em projetos sociais.
- (LIMONGI-FRANÇA, 2004. p. 23)**

A temática QVT, geralmente é abordada, com um escopo amplificado, pois suas definições perpassam por cuidados médicos previstos em lei, atividades de lazer voluntárias, esfera motivacional entre outras. Isto, segundo Limongi-França, torna a compreensão da QVT um tanto confusa. A considera a natureza das inquietudes sobre diversos conceitos, critérios, abordagens, indicadores etc. Neste

sentido, ressaltamos a preocupação da autora, em elencar as escolas de pensamento propostas: Socioeconômica; organizacional e condução humana no trabalho.

A primeira escola é a socioeconômica está vinculada as percepções das mudanças no que se prende as relações de trabalho, desencadeadas pelo efeito da economia mundial ser cada vez mais globalizada.

A escola organizacional relaciona-se umbilicalmente a questões associadas ao estado de saúde física e psicológica do trabalhador. Sendo relevante mencionar aqui, algumas contribuições da escola organizacional:

- 1) *Expansão dos processos qualidade e produtividade;*
- 2) *Política de gestão de pessoas – valorização e capacitação;*
- 3) *Marketing – imagem corporativa e comunicação interna;*
- 4) *Tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte;*
- 5) *Risco e desafio como fatores de comprometimento. (LIMONGI-FRANÇA, 2004. p. 27)*

A escola condição humana no trabalho se notabiliza, sobretudo, por meio das percepções de três dimensões do trabalhador, a saber: a dimensão biológica, a dimensão psicológica e a dimensão social. Há de se destacar que, não há uma definição de QVT, na escola condição humana no trabalho, contudo especialistas de culturas distintas, pontuam que existe três aspectos relevantes inerentes a QVT nesta escola:

- a) *Subjetividade;*
- b) *Multidisciplinariedade;*
- c) *Presença de dimensões positivas (mobilidade por exemplo) e negativas (dor, por exemplo). (LIMONGI-FRANÇA, 2004. p. 29)*

Iniciando o segundo capítulo da obra, denominado “fatores críticos da gestão de QVT: Retrospectiva conceitual”, Limongi-França avança, com maestria na investigação de conceitos da Qualidade de Vida no Trabalho e das práticas que tem se alinhado cada vez mais a perspectiva de saúde e segurança do trabalhador. Emerge deste capítulo alguns conceitos de QVT, com destaque para a propositura de

um ponto de equilíbrio na relação homem-trabalho, algumas abordagens clínicas-verbais na questão de atendimento a qualidade de vida.

O terceiro capítulo intitula-se “Campos de atuação da Gestão da Qualidade de Vida: Experiências práticas”, neste momento da obra autora se debruça sobre a Rede de estudos em gestão da qualidade de vida no trabalho (REG-QVT). A citada rede, foi originada da amplitude dos debates e pesquisas operacionais vinculadas a temática do bem-estar no ambiente de trabalho. Esta rede teve início no ano de 1998, depois do primeiro encontro interacional e sistematicamente realizam-se reuniões periódicas desde então. Neste capítulo há uma síntese dos encontros da REG-QVT, desde a sua concepção. Algumas métricas merecem atenção especial, notadamente naquilo que se molda aos aspectos que devem ser melhorados nos programas de QVT, especialmente fatores críticos como: produtividade; legitimidade e práticas e valores. (LIMONGI-FRANÇA, p. 139-142)

O quarto capítulo intitulado “Interfaces da Qualidade de Vida da Administração no Brasil” está relacionado apresentação dos resultados da pesquisa de campo realizada através de uma estatística descritiva realizada pela autora e há uma discussão dos resultados alcançados. Sobressai da obra neste momento, o fato de que é nítido a necessidade de valorização do trabalhador e de igual modo da sua qualidade de vida. A princípio, é uma das funções deste “novo gestor” investir, potencializar nos recursos humanos, uma vez que para a autora, as vantagens na métrica produtividade da empresa, relacionam-se de forma intrínseca à capacitação deste gestor, ou seja, a capacidade de visualizar que a QVT está intrinsecamente relacionada à produtividade. Para Limongii França (2004), é função primordial do gestor, potencializar os valores de QVT nas organizações.

O quinto e último capítulo é o momento destinado pela autora, para estabelecer as conclusões do trabalho, enfatizar algumas práticas empresariais, e delimitação dos alcances/ limites e contribuições da pesquisa.

Os conceitos e práticas aqui apresentados foram direcionados para o modelo de Nova Competência em Gestão, com núcleos conceituais caracterizados pelos fatores críticos. O modelo da nova competência está projetado de acordo

com a figura anterior- Modelo conceitual de gestão avançada de QVT – Nova competência, e é formado por:

- Conhecimento do negócio;*
- Estratégias;*
- Técnicas (LIMONGI-FRANÇA, 2004 p.132)*

No que se refere as limitações deste estudo a autora aponta que são a amplitude e diversidade das variáveis que se referem ao assunto QVT, não se tratando o estudo em tela de questões de qualidade de vida for do trabalho, tais como: problemas familiares, habitação, violência.

" Assim como limpidamente Ramazzini descreveu há séculos, as doenças dos mestres de dicção, dos cantores e de outros deste gênero, e outras tantas, em obra reeditada pela Fundacentro em 1999, o exercício da profissão sempre traz implicações construtivas e limitadoras dos quais nem sempre se dá conta" (LIMONGI-FRANÇA, 2004 p. 186)

Esta resenha se dedica aos trabalhadores de um modo geral, aos estudiosos, aos pesquisadores que se debruçam sobre a temática e de igual modo a o todos aqueles que objetivam alcançar o tão almejado equilíbrio, da qualidade de vida e da qualidade de vida no trabalho no seu percurso de vida.