

**O DIREITO, A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO: UM PROGRAMA PARA VALORIZAR PESSOAS*****THE LAW, THE QUALITY OF WORK LIFE AND THE INFORMATION SOCIETY: A PROGRAM TO VALUE PEOPLE***

Artigo recebido em 03/08/2016

Revisado em 05/08/2016

Aceito para publicação em 03/10/2016

***Regina Célia Martinez***

Faculdades Metropolitanas Unidas. Formada em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas(1986). Mestrado Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1992) e Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1998). Atualmente Professora Titular Doutora, Pesquisadora da Graduação, da Pós Graduação Lato Sensu e Mestrado em Direito da Sociedade da Informação do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, Professora da Escola Paulista da Magistratura de São Paulo (EPM). Membro efetivo das seguintes Comissões da OAB/SP: Integrante e Coordenadora de Meio Ambiente Cultural da Comissão Permanente de Meio Ambiente da OABSP, Integrante da Comissão de Direitos da Pessoa com Deficiência, Comissão de Ensino Jurídico e da Comissão de Infra-estrutura, logística e desenvolvimento sustentável. Assessora do Comitê de Análise da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência - São Paulo. Membro de Comissão Julgadora da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais. Vice-Presidente da Associação Paulista dos Conservadores e Restauradores de Bens Culturais. Consultora Especialista do Conselho Estadual de Educação - São Paulo.

Parecerista de diversas Revistas. Representante da OAB/SP como Membro Suplente, no Comitê da Bacia Hidrográfica do Alto Tietê - CBH - AT, no biênio 2015-2017.

***Inmaculada Figols Costa***

Universidade Anhanguera de São Paulo. Graduada em Serviço Social pela FMU - Faculdades Metropolitanas Unidas. Especialista em Administração de Recursos Humanos pela UNIABC – Universidade do Grande ABC. Mestre em Psicologia pela Universidade São Marcos. Professora da BBS Business School, e do Núcleo de Especialização em Psicodrama e Sociodrama ABC. Professora titular da Faculdade Paulista de Serviço Social e São Paulo e de São Caetano do Sul – FAPSS. Coordenadora de Curso e Professora na Universidade Anhanguera de São Paulo. Consultora organizacional.

**RESUMO:** O presente artigo versa sobre a importância do Direito e das políticas organizacionais na Qualidade de Vida no Trabalho - QVT valorizando o direito à vida, à dignidade da pessoa humana e o desenvolvimento sustentável no meio ambiente em face da sociedade da informação que proporciona maior visibilidade e necessidade de valorização das pessoas com um diferencial de excelência na competitividade de mercado e imagem do Estado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito. Trabalho. Sociedade. Valorização. Pessoas.

**ABSTRACT:** The present paper discusses the importance of law and organizational policies to the quality of work life (QWL), valuing the right to life, the dignity of the human person and the sustainable development of the environment before the information society, which provides a greater visibility and need for valuation of people with a differential of excellence in market competitiveness and the image of the State.

**KEYWORDS:** Law. Work. Society. Valuation. People.

**SUMÁRIO:** Introdução. 1 O direito à vida, à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente do trabalho. 2 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. 3 Programa para valorizar pessoas e a sociedade da informação. Conclusão. Referências.

## INTRODUÇÃO

Ao analisarmos o mundo em que vivemos hoje, com todas as suas transformações, seu dinamismo e seu avanço tecnológico cada vez mais rápido, possibilitando o domínio do mercado e, por sua vez, os países desenvolvidos investindo em pesquisas, podemos constatar que as empresas inseridas nesse contexto estão adotando novos métodos de gestão, visando concorrer tanto nos mercados regionais como no mercado internacional, levando junto às políticas públicas engendradas no Estado em que estão instaladas.

As organizações contemporâneas, frente ao cenário mundial, vêm investindo na qualidade dos seus produtos e serviços e na satisfação de seus clientes, oferecendo menores preços, tornando-se, assim, mais produtivas e competitivas, atendendo às novas exigências do mercado. Contudo, a visão jurídica e organizacional tem aspecto mais amplo, entendendo qualidade não apenas sob o ponto de vista técnico de controle, mas também, a formação de uma cultura, com crenças e valores praticados pelas pessoas que influenciam diretamente na produtividade e competitividade da organização como um todo e que integram o Estado na medida que são externadas na sociedade da informação.

Em face da situação atual, as organizações encaram e rompem os paradigmas reavaliando, repensando e retomando a valorização do ser humano nas suas relações de trabalho procurando estar amparadas nos ditames das normas jurídicas vigentes. O Estado por sua vez, comprometido com os acordos, tratados e convenções internacionais elabora normas e procura intensificar a atividade fiscalizatória para cumprir com efetividade os ditames nelas contidas. Por conseguinte, as organizações implementam os Programas de

Qualidade de Vida por entenderem que, para obter a Qualidade Total, necessitam de pessoas eminentemente sadias, buscando efetivar a gestão da Qualidade de vida com o amparo da legislação vigente. Contudo, não são todas as empresas que estão atentas a esse novo cenário, e estas possuem investimentos direcionados à saúde e à segurança, nem sempre plena, objetivando apenas a maior produção.

Limongi-França (2007), nos lembra que por pressão, falta de técnicas comportamentais ou estilo de gestão, o foco dos sistemas de qualidade têm sido os processos de produção. Assim, observamos que todos esses movimentos de proteção contra riscos e doenças do trabalho respondem muito mais a legislação do que à saúde do trabalhador e ao seu bem-estar propriamente dito. Ainda a autora afirma que o ser humano, em condições favoráveis, gera resultados visíveis na organização, mas as empresas ainda não incluem essas ações na sua política interna.

A afirmação da autora fica clara, quando encontramos organizações que iniciam ações de Qualidade de Vida de forma isolada e independente do Programa, com envolvimento de algumas áreas de Recursos Humanos, principalmente do Departamento Médico e da área de Benefícios da organização. Tais ações são vistas como uma redução dos custos ou como um benefício a mais para os empregados.

Podemos afirmar que existe uma tendência, pelo menos em teoria, nas organizações pós-fordistas (HELOANI, 1996), em entender o indivíduo como sendo singular e único, o qual precisa procurar uma fórmula própria para sua realização. Deste modo, o modelo empresarial deverá estar baseado em pessoas saudáveis, dentro de organizações saudáveis, que respeitam e contribuem para uma comunidade com ambientes saudáveis, cumprindo de forma plena e eficaz a determinação da legislação vigente em verdadeiro grau de excelência para ser referência no âmbito empresarial e também estatal.

## **1 DIREITO, O DIREITO À VIDA, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AO MEIO AMBIENTE**

O Direito compreende o conjunto de normas jurídicas e princípios jurídicos que regem a vida em sociedade visando o bem comum e com a complexidade social, econômica, política, jurídica culminando com interesses múltiplos, cada vez mais, temos a necessidade de reger as condutas visando a proteção da pessoa humana e para tal, estabelecemos e fortalecemos direitos e novos direitos.

No Brasil, o direito à vida é o alicerce dos demais direitos, garantido pela Constituição Federal vigente em seu art. 5º, caput: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...).”

Neste patamar não é possível dissociar a integralidade da vida, ou seja, aspectos físicos, mentais, sociais e ambientais e assim, diversas normas internas e internacionais tratam desta temática.

Sendo de tal magnitude o direito à vida o legislador constituinte reforça tal direito considerando como fundamento da República Federativa do Brasil, Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana. (Art. 1º, inciso III da Constituição Federal).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pelas Nações Unidas em 1948, consagra os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais do homem, dispondo no artigo 1º: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

A dignidade da pessoa humana envolve o respeito à integridade física, moral, intelectual e espiritual trazendo uma concepção multidimensional conforme SARLET (2009, p. 67):

[...] qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Assim, é que não basta o direito ao trabalho há que se ter Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente, porque ao longo da vida passamos o maior tempo nos dedicando à ele.

A Constituição da Organização Mundial de Saúde em seu preâmbulo dispõe:

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo ser humano, sem distinção de raça, religião, de credo político, de condição econômica ou social. A saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados. Os resultados conseguidos por cada Estado na promoção e proteção da saúde são de valor para todos. O desigual desenvolvimento em diferentes países no que respeita à promoção de saúde e combate às doenças, especialmente contagiosas constitui um perigo comum.

O desenvolvimento saudável da criança é de importância basilar, a aptidão para viver harmoniosamente num meio variável e essencial a tal desenvolvimento. A extensão a todos os povos dos benefícios dos conhecimentos médicos, psicológicos e afins é essencial para atingir o mais elevado grau de saúde. Uma opinião pública esclarecida e uma cooperação ativa da parte do público são de uma importância capital para o melhoramento da saúde dos povos. Os Governos têm responsabilidade pela saúde dos seus povos, a qual só pode ser assumida pelo estabelecimento de medidas sanitárias e sociais adequadas. Aceitando estes princípios com o fim de cooperar entre si e com os outros para promover e proteger a saúde de todos os povos, as partes contratantes concordam com a presente Constituição e estabelecem a Organização Mundial da Saúde como um organismo especializado, nos termos do artigo 57 da Carta das Nações Unidas<sup>1</sup>(grifo nosso).

O Estado e as empresas devem contribuir para a efetivação dos referidos direitos e participação direta no conceito de desenvolvimento sustentável vinculando-se a um triângulo que relaciona objetivos sociais, econômicos e ambientais. Afirma Dourojeanni (1999) que, quando o desenvolvimento sustentável se mantém no tempo, se alcança o desenvolvimento sustentado, destacando ainda, que ambos os conceitos não se referem a uma meta atingível nem quantificável em determinado prazo ou momento e sim, a uma construção de qualidade para termos cada vez mais e melhores resultados.

Neste contexto entendemos meio ambiente, em conformidade com a Lei 6938/81, Política Nacional do Meio Ambiente, art. 3º inciso I: “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

O estudo do ambiente ganha vulto e complexidade destacando-se para a temática Qualidade de Vida no Trabalho a importância do meio ambiente natural ou físico, cultural, artificial e do trabalho.

Como meio ambiente natural ou físico entendemos água, solo, ar atmosférico, fauna e flora, composição dos recursos naturais em conformidade com o disposto no art. 225 da Constituição Federal: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

Meio ambiente natural tem demandado, pelo processo de degradação vertiginoso, uma preocupação constante de Estados, empresas e indivíduos principalmente quanto a vida e

---

<sup>1</sup> CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS/WHO) – 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 21 maio 2016.

qualidade de vida. Exemplificando citamos a ação periódica de algumas empresas na limpeza/troca de filtros de ar condicionado”.

Assim, dispõe o art. 225 da Constituição Federal:

[...]

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito incumbe ao Poder Público:

I. preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

[...]

VII. proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção das espécies ou submetam animais à crueldade.

As empresas têm estado atentas as ações preservacionistas e procurado implementar políticas internas de efetivação desses direitos e sustentabilidade.

O meio ambiente cultural também previsto na Constituição Federal dispõe:

Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais. (...)

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

- I - as formas de expressão;
- II - os modos de criar, fazer e viver;
- III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;
- IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;
- V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

Exemplificando citamos a distribuição de convites para funcionários e agregados assistirem peças de teatro ou participarem de viagens culturais.

O meio ambiente artificial compreende “o espaço urbano construído, consistente no conjunto de edificações (espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto)”. (FIORILLO, 2012, p.79)

O meio ambiente artificial implica em política de desenvolvimento urbano, conforme dispõe a Constituição Federal em seu art. 182: “A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes.”

Algumas empresas têm contribuído diretamente na implementação de recursos para uma melhora da qualidade de vida. Exemplificando temos empresas que participam do

programa Praças Mais Cuidadas, tendo como objetivo desburocratizar e articular ações do poder público e da sociedade civil para aprimorar os serviços de zeladoria de praças e de áreas verdes de até 5.000 metros quadrados.

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desenvolvem suas atividades laborais e diversas leis foram criadas para que este local seja considerado adequado para o trabalho, apresentando condições salubres e ausência de agentes que coloquem em risco o corpo físico e a saúde mental das pessoas. Assim, a Constituição Federal em seu art. 200, dispõe: “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Exemplificando citamos empresas que oferecem ginástica laboral no início e ao final da jornada diária, com exercícios de alongamento, fortalecimento e relaxamento, conduzido por fisioterapeuta, além de creches para os filhos de funcionários.

Cumpra salientar que a proteção acima referida diz respeito à manutenção da saúde e da segurança do trabalhador, e o direito do trabalho protege o trabalhador contendo um conjunto de normas disciplinadoras da relação empregado e empregador.

No presente artigo, visualizamos o Direito como um todo e portanto, todas as normas jurídicas que constituem a Ciência são aplicáveis, na medida que, direta ou indiretamente tem por objetivo a Qualidade de Vida no Trabalho.

## **2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT**

Para podermos entender e conceituar Qualidade de Vida no Trabalho, hoje, devemos recorrer aos estudos já realizados há duas décadas, por alguns pesquisadores que se preocuparam com a organização do trabalho e participação coletiva nas decisões da empresa sobre condições ergonômicas e de gestão mais participativa.

Dejours (1991, p.49), pesquisador francês, contribui nesse contexto quando faz referência às condições sociais e psicológicas do trabalho, especificamente ao sofrimento que ele traz. O autor diferencia o sofrimento *criador* do sofrimento *patogênico*, observando que o último aparece quando as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento do trabalho foram todas utilizadas pelo indivíduo. Para ele, o desafio está na transformação do sofrimento em criatividade que venha a beneficiar a resistência do sujeito para não apresentar desestabilização psíquica e somática. Propõe ainda a criação do espaço coletivo, no qual o grupo pode compartilhar seus valores e sentimentos sobre determinadas questões, inclusive do trabalho.

Encontramos outros autores que apresentam pontos de vista antagônicos sobre o assunto como Rodrigues (1994), que realizou um estudo detalhando o histórico no qual afirma que a expressão tem sido usada frequentemente para descrever certos valores ambientais e humanos, tentando justificar as negligências das sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Ainda na mesma obra, cita Nadler e Lawler, que estudaram o tema centralizado na motivação das pessoas, acreditando, portanto, que as organizações atingirão os altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e a satisfação do indivíduo.

De sua parte, Rodrigues (1994) não apresenta um conceito específico, mas demonstra que houve uma evolução no enfoque do ser humano no trabalho, destacando os aspectos de participação, poder e autonomia como fatores importantes. No entanto, ele cita alguns autores que estabelecem uma distinção entre Qualidade de Vida dentro e fora do trabalho, como Handy, que considera o trabalho algo inseparável da vida humana e passa que as organizações possivelmente são o meio de o homem adquirir a sua identidade.

Já, Aquino (1980) faz uma reflexão relevante para conceituar QVT afirmando que é importante a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, a satisfação do trabalhador e a melhoria da produtividade.

Fernandes (1996) nos apresenta contribuições relevantes, mostrando como podemos medir a satisfação dos empregados, além de oferecer subsídios para a construção e compreensão dos conceitos, afirmando que tal expressão está associada a melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, nas reivindicações dos trabalhadores e na ampliação do conjunto de benefícios.

No Brasil, reivindicações estas, atualizadas com a redação dada pela Emenda Constitucional no. 90, de 2015, no art. 6º considerando: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Grifo nosso)

Fernandes (1996, p. 43) contribui quando nos coloca que a QVT, (...) 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.

E ainda,

[...] refere-se a esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho, orientados por soluções mais adequadas que visem à reformulação do desenho dos

cargos, tornando-os mais produtivos em termos de empresa e mais satisfatórios para os executores. Tal proposta vem ao encontro da visão de que em todo o processo produtivo dos atores são importantes para as metas da qualidade: o consumidor (cliente externo) e o produtor (cliente interno) (1996, p. 44).

Complementando, citamos a visibilidade da empresa e do Estado em que está instalada ou tem como base para fins jurídicos.

Como podemos constatar, que autora ressalta a importância de ter uma visão mais ampliada do assunto e por isso conceitua Qualidade de Vida no Trabalho como “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas” (1996, p. 46).

Seguindo o mesmo raciocínio os autores, Albuquerque e Limongi-França adotam o conceito de QVT como sendo: “(...) um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho” (1998, p. 41).

Considerando as citações acima, podemos afirmar que para entendermos o conceito, deve-se concebê-lo como uma gestão dinâmica, porque as organizações e as pessoas dependem do contexto em que estão inseridas. Deve-se considerar não só os fatores físicos, mas os aspectos sociológicos e psicológicos que interferem na satisfação dos indivíduos na situação de trabalho, sem desconsiderar os aspectos tecnológicos da organização do trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional, conseqüentemente na produtividade e na satisfação do trabalhador (FERNANDES, 1996).

A visibilidade através da sociedade da informação é rápida e impactante como podemos observar no ranking das melhores empresas para trabalhar, empresas campeãs no Índice de Felicidade no Trabalho (IFT)<sup>2</sup> e o ranking dos melhores países para trabalhar e ganhar dinheiro<sup>3</sup>.

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho requer uma visão integrada de todos os movimentos, ou seja, das leis, dos sindicatos, das escolas de relações humanas, entre outros,

---

<sup>2</sup> EXAME. COM **As 10 melhores empresas. As campeãs no Índice de Felicidade no Trabalho (IFT)**.

Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/melhores-empresas-para-voce-trabalhar/>>. Acesso em: 20 maio 2016.

<sup>3</sup> EKONOMISTA. **Top 10 em trabalho e dinheiro**. Disponível em: <<http://www.e-konomista.pt/artigo/paises-para-trabalhar-ganhar-dinheiro/>>. Acesso em: 20 maio 2016.

que surgiram desde o início do século, buscando a melhoria das condições de vida, bem como a proteção do trabalhador. Constatamos desse modo a necessidade da análise inter e multidisciplinar representando um desafio para diferentes áreas de conhecimento, tais como: médica, psicológica, social, jurídica, sociológica, administrativa, ecológica, ergométrica, econômica e a área de engenharia, e ao mesmo tempo vontade política de liderar o ranking dos melhores, seja como empresa, seja como Estado.

### **3 PROGRAMA PARA VALORIZAR PESSOAS E A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO**

Para discutir a valorização das pessoas no âmbito da sociedade e nas organizações, julgamos importante no remeter aos anos da Revolução Industrial. No fim do século XVIII a meados do século XIX, a Inglaterra, viveu um período conturbado, com o crescimento das cidades, da população urbana, aparecimento de fábricas, exploração da força de trabalho e a procura de melhores condições de vida. A indústria trouxe muita miséria e sofrimento a populações inteiras que deixavam a vida saudável no campo e se transferiam para as metrópoles, onde as condições de vida eram sub-humanas.

Esse contingente de miseráveis só via a saída na rebelião, na revolta, revolução e nas greves. Foi um período de reivindicações dos trabalhadores melhoria das condições de trabalho, o fortalecimento da luta operária e o surgimento dos sindicatos. Indispensável ressaltar que, quando tomam consciência do seu papel na sociedade, reconhecessem-se como agentes sociais e transformadores, ou seja, não seria mais ou “pobre” enfrentando o “rico”, e sim a classe operária explorada e consciente enfrentando o seu explorador, responsável pela sua miséria e desgraça.

No final do século XIX o capitalismo entra na Segunda Revolução Industrial, marcada pelos conflitos entre o capital e o trabalho, e adota novos padrões tecnológicos que levaram à concentração técnica e financeira, desenvolvendo novas formas de gestão de trabalho (HELOANI, 1996).

Por esse motivo, nos momentos de tensão, as empresas incorporam os ‘programas sociais’ como elementos de reciprocidade para com o trabalhador” (Heloani, 1996, p. 49). Para tanto, as empresas começam a se preocupar com os benefícios indiretos, e, nos Estados Unidos inicia-se uma série de atos legislativos de proteção ao trabalhador, tais como: as leis do trabalhador infantil, a redução da jornada de trabalho para oito horas diárias e quarenta

horas semanais, a proteção ao trabalhador quanto aos acidentes de trabalho, eliminando uma série de condições perigosas.

Sem sombra de dúvida, a Revolução Industrial é considerada um marco histórico da Humanidade, porque, além de permitir grande transformação na produção de bens e de serviços, realmente gerou uma verdadeira e profunda transformação nas estruturas institucionais, culturais, políticas, econômicas e, principalmente, sociais.

Deste modo, nos séculos XVIII e XIX, com a sistematização dos métodos de produção, a preocupação com as condições de trabalho aumentando, vertiginosamente e influenciando a produtividade e a moral do trabalhador, tornaram-se necessários estudos científicos sobre a temática. Surgem daí a Administração Científica e, posteriormente, a Escola de Relações Humanas, a qual ofereceu contribuições significativas para o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho, visto que nesse momento passam a ser estudadas as relações sociais do trabalhador, seu bem-estar e sua adaptação na realização de tarefas.

Fernandes (1990) afirma que historicamente devemos atribuir a Eric Trist e aos seus colaboradores a origem e a denominação da QVT, quando desenvolveram estudos no *Tavistock Institute*, em 1950, numa abordagem sócio técnica em relação à organização do trabalho e a relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, visando tornar a vida dos trabalhadores menos penosa..

Na década de 60, alguns autores consideram que o movimento de QVT toma impulso, admitindo que as reivindicações dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa contribuem para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisem melhores formas de realizar o trabalho, buscando maior produtividade e o lucro. Nessa época acreditava-se que uma das necessidades básicas para a prosperidade do trabalhador eram os aspectos físicos no local de trabalho. Defendia-se que a união do melhor rendimento à maior humanidade na produção dependia de acomodações amplas, limpas e devidamente ventiladas. A importância das condições de trabalho estava na valorização das tarefas ou das atividades, levando o trabalhador a um desgaste físico e a uma desvalorização como ser humano, pois a ênfase estava centralizada na tarefa e na produção. Então, a questão era tratada como uma reação individual do trabalhador, não sendo visto como um projeto cooperativo do trabalho.

No início dos anos 70, com a competição nos mercados internacionais e o surgimento de novas forças industriais, principalmente no Japão, os norte-americanos repensam os modelos organizacionais e gerenciais. Com as mudanças presentes no cenário mundial, em que cada vez mais as organizações se preocupavam com a produtividade, competitividade, contenção de custos, satisfação do cliente, melhor imagem externa e maior lucro, houve

necessidade de rever as teorias anteriores e investir no homem por ser o recurso mais precioso existente nas organizações.

Nessa época, passou-se a discutir o tema nos Estados Unidos, com a criação da *National Commission on Productivity*, que teve a função de analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas (FERNANDES, 1996). Neste momento, as organizações passam a preocupar-se com o bem-estar do homem e valorização do trabalhador quanto à sua saúde e a segurança do trabalho unindo preservação e integridade da vida dos que trabalham tanto na questão legal quanto na busca de maior produtividade.

Reconvocam-se alguns autores de renome, como Maslow e Herzberg que julgam boa a qualidade de vida na situação de trabalho quando o indivíduo tem oportunidade de satisfazer suas necessidades pessoais, ou seja, sobreviver com segurança, ter senso pessoal de utilidade, interagir com os outros, ser reconhecido, auto realizado e ter oportunidade de melhorar suas habilidades e conhecimentos. Então, nesse momento, a preocupação está voltada para os valores, atitudes, comportamentos, sentimentos, intenções, motivação e desejos do ser humano, sendo valorizado o aspecto psicológico do homem não apenas no ambiente de trabalho, mas também fora dele.

O processo de globalização e o contínuo avanço tecnológico, bem como as mudanças nas relações jurídicas, políticas, econômicas e sociais, passa a impor a sociedade, aos cidadãos e as organizações profundas transformações. Porém, é o momento que as empresas unam a tecnologia, as metas, estruturas, finanças e competência técnica aos valores do trabalhador, obtendo uma visão global da Qualidade de Vida no Trabalho.

Fernandes, nos coloca, “[...] tudo leva a crer que o advento dos Programas de Qualidade Total tenha igualmente despertado o interesse por Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil, exatamente em função da globalização do mercado em termos de uma maior abertura para a importação de produtos estrangeiros” (1996, p. 41).

Podemos detectar esse movimento no Brasil, por volta dos anos 80, quando as empresas sentem a necessidade de se estruturar para poder se inserir as exigências do novo mercado. Tendo como referência os modelos existentes nas grandes empresas multinacionais, dão início a pesquisas e a estudos sobre o assunto e, em paralelo, algumas organizações começam a implementar ações de qualidade de vida de forma isolada, envolvendo os recursos humanos, sobretudo a área de saúde e o setor de benefícios. Ao mesmo tempo em que adaptavam os modelos estrangeiros, procuravam encontrar seu próprio modelo a partir das características culturais incluindo as exigências normativas do Estado em que se instalam.

Na década de 90, as empresas brasileiras, em face a abertura da economia internacional, buscam a qualidade dos produtos para se tornar mais competitivas e atender esse novo cenário. As organizações multinacionais, sobretudo as originárias dos Estados Unidos, importaram e adaptaram os modelos dos Programas de Qualidade de Vida no trabalho, objetivando a redução dos dados estatísticos nos custos de assistência médica, redução de absenteísmo, *turnover*, nos acidentes de trabalho e melhoria da imagem da organização. Entretanto, a visão, com o passar do tempo, tornou-se mais global, evoluindo para a forma de enfrentar os problemas da qualidade e a produtividade. No contexto empresarial a qualidade de vida está inserida na qualidade do trabalho, e repensar a empresa leva a uma reformulação profunda nos processos de trabalho.

Nesse momento, como nos colocam Albuquerque e Limongi-França, “[...] o ambiente empresarial brasileiro vem se tornando intensamente competitivo em virtude das profundas mudanças que vêm ocorrendo na economia mundial, nas relações sociais e políticas, na tecnologia, na organização produtiva, nas relações de trabalho e na própria inserção do elemento humano no tecido social e produtivo” (1998, p. 40).

Ainda segundo os autores, ressaltam que no Brasil, “(...) essas transformações assumiram expressão maior em consequência da abertura abrupta da economia, da implementação dos programas de estabilização monetária e das reformas constitucionais, visando à redução e à reorientação do papel do Estado na economia” (p. 40).

Deste modo, Limongi-França (2003), relembra que os novos modelos de gestão das empresas foram construídos sob valores de sobrevivência das organizações e do sacrifício moral e econômico das pessoas. Isso nos leva a pensar que se faz necessário cuidar das pessoas proporcionando uma gestão no seu estilo de vida. A autora, afirma que é possível introduzir um novo paradigma na Política de Gestão de Pessoas como estratégia organizacional, tanto nos os níveis tático e operacional, e assim compatibilizando as competências e Qualidade de Vida no Trabalho; lucros e bem-estar pessoal e organizacional; e produtividade e satisfação no trabalho. Nesse caso, a QVT é um instrumento fundamental de gestão organizacional e a possibilidade de sucesso depende, principalmente, de um novo modelo de gestão do trabalho.

A tecnologia da informação constitui um patrimônio cultural da humanidade e estrutura a sociedade da informação, que segundo Ascensão (2002, p.71) “não é um conceito técnico: é um slogan. Melhor se falaria até em sociedade da comunicação, e só num sentido muito lato se pode qualificar toda a mensagem como informação.”

Desta forma, a Qualidade de Vida no Trabalho passa a ser vista, analisada e comparada tendo um enorme potencial para melhores conquistas de índices nesta área voltadas para a valorização das pessoas.

Neste sentido, Fiorillo (2012, p.85) destaca que: “a internet, uma das mais poderosas ferramentas desta sociedade, é caracterizada como um espaço aberto e sem fronteiras e atualmente demonstra seu potencial positivo entre processos sociais e intervenções tecnológicas que de modo interligado, estimulam a mudança de determinados padrões de desenvolvimento.”

Assim sendo, as organizações modernas tentam cada vez mais valorizar os seus recursos humanos, buscando maior competitividade, resgatando sua qualidade pessoal, sua autoestima e motivação, considerando seus valores pessoais e possibilitando, assim, autonomia nas decisões para atingir uma *performance* que permita ótimos resultados competitivos no mercado de excelência. Também existe grande preocupação com o comportamento das pessoas, pois influenciam direta e indiretamente nos objetivos das organizações. Assim, o comportamento humano passa a ser estudado inter e multidisciplinarmente como um comportamento e provocado a partir de uma necessidade dentro da própria pessoa e não imposto a ele. A busca da Qualidade de Vida no Trabalho como direito define-se como resultado da tentativa de satisfazer uma necessidade, que, por sua vez, é iniciado em um estado de tensão ou de desequilíbrio resultante da falta, da ausência que sentimos dentro de nós mesmos, muitas vezes por falta de modelos comparativos melhores, de excelência.

## CONCLUSÃO

No decorrer do estudo, constatamos que as organizações ditas modernas e hipermodernas tem uma forte tendência em resgatar, além do conhecimento técnico, o lado humano, implementando programas de QVT como um grande diferencial na motivação e no comprometimento com o trabalho. Tais organizações redesenham, assim, seu novo formato, redefinindo os modelos de gestão bem como, adotando procedimentos e práticas que sejam compatíveis.

Para tanto, as empresas de ponta ampliam seus conceitos com relação aos recursos humanos e reveem as políticas de gestão de pessoas como estratégia, buscando assim manter pessoas e ambientes empresariais saudáveis.

As diretrizes normativas devem ser de Estado fazendo valer na prática seu sentido mais profundo, mais sensível diante da valoração do ser humano, podendo servir como referência também da área pública.

Consideramos que essas ações tornam-se fundamentais porque motivam e estimulam as pessoas que passam a contribuir espontaneamente com a empresa mantendo assim um o clima organizacional favorável a todos, aprendendo a buscar e contribuir para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Neste patamar o Direito tem sua importância no trabalho inter e multidisciplinar de conscientização técnica de seu conteúdo e na implementação das melhores diretrizes e recursos motivacionais para serem efetivadas em grau de excelência.

Constatamos que para manter esse equilíbrio os profissionais que atuam nos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho têm grandes desafios na medida que a inter e multidisciplinaridade traduz nomenclaturas diversas. A vontade política da empresa de não ser apenas a que possui lucro, mas a que detém um diferencial avançado na Qualidade de Vida no Trabalho que possui lastro social e herança cultural é uma conquista que não se forma instantaneamente, mas sim, após investimentos motivacionais que a sociedade da informação muito pode contribuir.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. DE; 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 de Empresas, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./ jun. 1998.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. Boitempo Editorial. 2. ed. São Paulo, 2000.

ASCENSÃO, José de Oliveira. **Direito da Internet e da sociedade da informação: estudos**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

CHRISTOPHE, Dejours. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS/WHO) – 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 21 maio 2016.

DOUROJEANNI, Axel. **La dinámica del desarrollo sustentabel y sostenible. Comisión Económica para America Latina y Caribe (CEPAL), LC/R 1925**, Santiago do Chile, 1999.

EXAME. COM. **As 10 melhores empresas. As campeãs no Índice de Felicidade no Trabalho (IFT)**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/melhores-empresas-para-voce-trabalhar/>>. Acesso em: 20 maio 2016.

EKONOMISTA. **Top 10 em trabalho e dinheiro**. Disponível em: <<http://www.economista.pt/artigo/paises-para-trabalhar-ganhar-dinheiro/>>. Acesso em: 20 maio 2016.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FISCHLOWITZ, E. **Valorização dos Recursos Humanos do Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 1970.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado - história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. (Tese de doutorado em Administração). USP, São Paulo: 1996.

\_\_\_\_\_. **O trabalho sem dor**. In Jornal do Brasil, caderno Emprego & Educação para o trabalho, Rio de Janeiro: março 1999.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Práticas de Recursos Humanos – PRH, conceitos, ferramentas e produtos**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Regina Célia. **Meio ambiente: Direito e Cidadania**. UNIFMU. 2001.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

SAMPAIO, Jader dos Reis (org.). **Qualidade de Vida, Saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SILVA, Marco Aurélio Dias; DE MARCHI Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.